

PROGRAMMATION

EMPLOI INSERTION

CAHIER DES CHARGES

2010

1. Démarche du PLIE de Lyon

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) est intégré au plan d'actions de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon. Il est un outil de mise en cohérence des interventions publiques au plan local afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés permettant d'associer accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi.

Le PLIE met en cohérence l'ensemble des interventions publiques et privées, il est donc à la fois ensemble de gestion de parcours individualisés, et plate-forme de coordination de l'insertion et de l'emploi pour les publics dont il a la charge.

A ce titre, le PLIE mobilise, pour la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement identifiés, l'ensemble des acteurs intervenant, avec l'Etat et le Service Public de l'emploi, en matière d'insertion sociale et professionnelle (collectivités locales, entreprises et organismes socioprofessionnels, structures d'insertion par l'activité économique, associations, ...).

Sa mise en place s'appuie sur un diagnostic dont les éléments ont été partagés par l'ensemble des acteurs associés à la réflexion, qui met en avant la persistance de l'exclusion durable malgré les évolutions globalement favorables du marché du travail.

Le PLIE constitue le volet emploi/insertion de la Maison de l'emploi et de la formation, et du contrat urbain de cohésion sociale.

Le PLIE apporte dans le cadre de l'animation et de la coordination de son réseau :

- un partenariat durable entre les entreprises, les partenaires sociaux du territoire et les acteurs de l'emploi et de l'insertion, pour accroître les collaborations en entreprises (EMT, Stages, emplois, présentation métiers,...) les travaux concernant la GPEC, et expérimenter de nouveaux modes de collaboration
- une participation à la professionnalisation des acteurs du champ de l'emploi et de l'insertion
- le développement de l'expérimentation sociale par un soutien à l'innovation et à de nouvelles actions
- la réduction des écarts en terme d'insertion et d'accompagnement

1.1. Des volontés réaffirmées

Prévention et lutte contre les discriminations

La Ville de Lyon et la Maison de l'emploi travaillent avec les structures à la mise en place d'un label « égalité », valorisant ainsi le travail de qualité engagé de lutte contre les discriminations.

Rappel de la notion de discrimination à l'embauche

Ces notions sont définies par le Conseil Européen dans ses directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Ces dernières trouvent leur traduction en France dans la loi du 16 novembre 2001 qui détermine les champs d'application.

Rappel de la loi : article L1132-1 (modifié par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 – art.6)

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

L'engagement de la Ville de Lyon en matière de lutte contre les discriminations : la Mission Egalité

Dans le cadre de la politique de Lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances conduites par la Ville de Lyon, un volet spécifique a été intégré, dès 2007, à la Programmation Emploi-Insertion. En lien avec ALLIES-PLIE de Lyon, l'objectif est pour la Ville d'intégrer la prévention et la lutte contre les discriminations (PLCD) dans les actions « emploi insertion » existantes.

Prise en compte des différentes typologies de publics dans une approche spécifique des freins à l'insertion ainsi de manière transversale, nous encourageons les opérateurs à développer :

- la participation des participants à l'élaboration de leur parcours et à l'évaluation des actions conduites, ainsi que leur libre accès aux informations et aux opportunités d'action, d'emploi et de formation.
- des actions utilisant le levier culturel pour mobiliser les personnes dans leur parcours.

Une attention particulière sera portée à la qualité des réponses envers les publics « cibles » (femmes, seniors, jeunes).

Intégration de 35% des nouveaux entrants du PLIE domiciliés dans les quartiers prioritaires.

2. Principes de fonctionnement et cadre de référence du PLIE

Les objectifs du Fonds Social Européen

Le Fonds social européen à travers les programmes « Convergence » et « Compétitivité régionale et emploi », contribue à la réalisation des objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi (dite stratégie de Lisbonne) :

- augmentation du taux d'emploi global,
- augmentation du taux d'emploi des femmes,
- augmentation du taux d'emploi des seniors (55-64 ans). A ce titre, il cofinance les politiques nationales, régionales et locales en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle.

Pour cette programmation, l'accent est mis sur :

- l'anticipation et la gestion des mutations économiques et l'amélioration de l'accès à la formation tout au long de la vie,
- la prévention du chômage de longue durée, et le développement des politiques actives de l'emploi
- le renforcement de la cohésion sociale des personnes les plus éloignées de l'emploi
- l'amélioration des systèmes de formation et le développement des coopérations transnationales et interrégionales pour la mobilité.

Les grands principes de gestion

L'additionnalité, la subsidiarité, le partenariat sont trois principes que respecte le PLIE :

- Additionnalité :
Le PLIE intervient pour impulser de nouvelles actions ou renforcer des actions existantes. En aucun cas, il n'engage des actions « concurrentes » à ce qui se fait déjà sur le territoire. Par contre, il peut apporter des moyens supplémentaires pour les renforcer.
- Subsidiarité
L'équipe responsable de l'animation du PLIE délègue les missions et opérations à ses partenaires (référents, opérateurs) avec qui sont passées des conventions d'objectifs.
- Coordination et partenariat
La fonction centrale de l'équipe d'animation est d'impulser et de coordonner les opérations pour que les participants puissent suivre des « parcours d'insertion » débouchant sur un emploi, avec un minimum de temps mort entre les étapes.
Le fait d'associer étroitement les principaux partenaires à l'animation du dispositif facilitera l'exercice de cette fonction.

2.1 Le cadre de référence du PLIE

Le Code du travail, dans son article L.322-4-16-6, définit le rôle des PLIE :

« Les communes et les groupements de communes peuvent établir des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi dans les ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux, auxquels les autres collectivités territoriales, les entreprises et les organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi pourront s'associer.

Ils permettent de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés permettant d'associer accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi. L'Etat apporte son concours à la mise en œuvre de ces plans, dans le cadre d'accords conclu avec les collectivités intéressées et les agences d'insertion mentionnées à l'article 1^{er} de la loi n. 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte pour une durée maximale de cinq ans. »

La circulaire du Ministère de l'emploi et de la Solidarité du 21 décembre 1999 relative au développement des Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi les définit comme suit :

« Les PLIE constituent un dispositif de mise en cohérence des interventions publiques au plan local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Plates-formes de coordination, les PLIE mobilisent pour la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement identifiés, l'ensemble des acteurs intervenant avec l'Etat et le Service Public de l'emploi, en matière d'insertion sociale et professionnelle (collectivités locales, entreprises et organismes socioprofessionnels, structures d'insertion par l'activité économique, associations...). »

Les finalités poursuivies par les PLIE sont définies dans le Programme opérationnel national du 9 juillet 2007 « **Compétitivité régionale et emploi 2007-2013** » :

« Les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi mobilisent un ensemble de dispositifs en faveur de l'insertion afin d'organiser des parcours individualisés vers l'emploi. Les PLIE ont été construits pour répondre aux besoins et aux opportunités d'un territoire, à partir d'un diagnostic et d'un projet partagés par l'ensemble des acteurs politiques, institutionnels, sociaux et économiques qui sont concernés par l'insertion et l'emploi sur ce territoire. La principale fonction des PLIE est d'organiser des parcours d'insertion professionnelle vers l'emploi pour des publics en difficulté (chômeurs de longue durée, allocataires des minima sociaux, jeunes peu ou pas qualifiés, travailleurs handicapés...), avec un accompagnement très renforcé des participants. Ils contribuent à la gestion des ressources humaines inemployées d'un territoire et en facilitent le recrutement par les employeurs. Enfin, ils contribuent au développement du partenariat pour construire des parcours cohérents qui débouchent sur un emploi durable et à la professionnalisation des acteurs.

Il s'agit, désormais, pour les PLIE, de renforcer leur partenariat avec les différents acteurs de l'emploi et de développer de nouvelles coopérations entre les acteurs économiques et les acteurs de l'insertion. »

Pour sa part, la **Ville de Lyon** affirme les principes suivants :

- l'égalité de traitement de tout habitant et le droit à un accompagnement individualisé à l'emploi quelque soit le statut de la personne,
- la réduction des écarts en termes d'emploi et d'insertion entre quartiers prioritaires et le reste du territoire,
- le rôle primordial du tissu associatif de proximité, associé au service public de l'emploi dans la lutte contre les exclusions,
- l'indispensable implication des acteurs économiques de la cité dans les parcours des personnes,
- la lutte contre les exclusions et le développement de l'emploi et de l'insertion est une responsabilité partagée entre les acteurs du territoire.

2.2. Le PLIE, outil de gestion de parcours

Les PLIE visent à améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confrontés à une exclusion durable du marché du travail, résultant d'une accumulation de difficultés sociales, économiques et professionnelles.

Conformément à la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 (extrait page 2) :

*"Cette démarche partenariale, accompagnée et soutenue par l'État, est destinée à renforcer, dans un territoire donné, par une bonne **coordination** et par la **mobilisation de moyens supplémentaires**, la cohérence et l'efficacité des diverses politiques d'insertion. Elle doit permettre d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confrontés à une exclusion durable du marché de l'emploi, résultat d'une accumulation de difficultés professionnelles et sociales liées à un faible niveau de qualification, à la situation familiale, à l'âge, au logement, à la santé ou encore à la marginalisation sociale."*

2.3. Les objectifs quantitatifs

Le nombre de participants du Plan est porté à 6 000 personnes sur la période 2007-2011. Au 31 juillet 2009, 4 330 personnes ont bénéficié d'un accompagnement.

	Objectifs 2007- 2011	Situation 31 juil.2009	% réalisation	Données 2007	Données 2008	Données 31/07/2009
Nbre de participants	6000	4330	72%	2807	2673	2376
Nouveaux entrants	900/an			1039	920	603
% habitants CUCS	40			35%	34%	33%
Mises à l'emploi	4000	3667	92%	1819	1633	975
Sorties positives	3000	1285	43%	627	458	200

Sous réserve de modification du Protocole, le nombre prévisionnel de nouveaux entrants 2010 pourrait être ramené à 800 participants.

Par son action, le PLIE a pour objectif de permettre à au moins 50% des personnes à l'issue de leur parcours une sortie positive de l'exclusion (CDD de plus de 6 mois, CDI, Création d'activité, Formation qualifiante) : 42% en emploi, 8% à une solution qualifiante.

De même, le PLIE devra être en mesure de proposer à au moins 2/3 des personnes en parcours une étape de mise en situation de travail.

2.4 Les caractéristiques des participants

Le PLIE s'adresse aux personnes s'engageant dans une démarche d'accès ou de retour à l'emploi et relevant d'un des critères suivants :

- des personnes privées d'emploi (Demandeurs d'emploi de plus d'un an, bénéficiaires du RMI, jeunes primo demandeurs d'emploi sans solution depuis 1 an, ...)
- des personnes rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle durable (cumul d'emplois précaires, habitants des quartiers inscrits dans la géographie prioritaire du Contrat Urbain de Cohésion Sociale, victimes de discriminations, personnes diplômées à l'étranger, personnes ayant des problématiques liées à la situation familiale, la santé, le logement, la qualification, personnes porteuses de handicap,...)
- des personnes non autonomes dans leurs démarches (garde d'enfant, mobilité, absence de maîtrise de la langue française, ...) nécessitant un accompagnement spécifique

Le statut seul ne constitue pas un critère d'entrée.

La qualité de participant PLIE est validée par une commission suite à un diagnostic partagé, confirmant la nécessité :

- soit d'un accompagnement renforcé avec un plan d'actions individualisé
- soit d'une participation à des actions spécifiques identifiées préalablement par le PLIE

2.5. La publicité du FSE

Le bénéficiaire (opérateur) d'une aide financière (FSE ou Ville de Lyon) pour une opération pour des participants PLIE est chargé d'informer le public des concours financiers et notamment de celui du FSE. Des logos seront apposés sur l'ensemble des documents utilisés par ou pour les participants. Sur l'ensemble de ces documents, il sera fait mention de la participation du FSE.

2.6. Les missions confiées au PLIE dans la gestion de la subvention globale

Les activités de gestion et de contrôle de la subvention globale dans son ensemble et des opérations qui en relèvent sont les suivantes :

- *Gestion et le contrôle des opérations* : information des bénéficiaires, des participants aux opérations et du public, l'animation des dispositifs, l'appui au montage et à la réception des dossiers, l'instruction, la sélection, la notification du montant de l'aide au bénéficiaire, l'établissement de l'acte attributif, le suivi de l'exécution de l'opération, le recueil et le renseignement des indicateurs d'évaluation, les visites sur place, le contrôle de service fait, le paiement et l'archivage du dossier complet.
- *Recueil et renseignement dans Présage* (outil national informatisé de suivi du programme opérationnel) de l'ensemble des informations nécessaires au pilotage, à la gestion et au contrôle des opérations et de la subvention globale
- *Lors de l'instruction des dossiers d'opération, la vérification de la capacité du bénéficiaire à satisfaire aux obligations communautaires et nationales.*
- *La sélection des opérations au titre de la subvention globale, dans le respect des critères d'éligibilité définis par la réglementation communautaire, les textes nationaux de références et par le partenariat régional.*
- *La responsabilité de la gestion financière des crédits communautaires qui lui sont confiés. Il met en paiement l'aide communautaire, s'assure de l'engagement et du paiement effectif des autres cofinancements nationaux mobilisés sur les opérations.*
- *Les contrôles qualité gestion au sein de ses services afin d'assurer la qualité du fonctionnement de son système de gestion et de contrôle (selon les recommandations de l'autorité de gestion et de la Commission Interministérielle de Coordination et de Contrôles*

3. Contexte économique et social

Depuis désormais une année, Lyon n'a pas échappé à une forte augmentation du nombre de ses demandeurs d'emploi (+ 19% demandeurs d'emploi cat. ABC entre juin 2008 et juin 2009). Cette évolution est tout de même moins élevée que celle constatée dans le Rhône (+ 24%) et en Rhône-Alpes (+ 26%).

Globalement, parmi les chômeurs lyonnais, la part des jeunes et des seniors est plus faible qu'au niveau régional et national. Il n'en demeure pas moins que, comme pour les autres territoires, les jeunes et les hommes sont les principales victimes de la crise économique à Lyon.

La deuxième géolocalisation des demandeurs d'emploi et allocataires du RMI réalisée dans le cadre de l'observatoire de la MdEF a permis de montrer que l'évolution du chômage et du RMI n'était plus importante dans les quartiers Politique de la Ville qu'au sein des autres quartiers. Les zones les plus touchées par la forte évolution du chômage sont celles où le poids des personnes possédant les plus faibles niveaux de formation et de qualification sont les plus importants (que ces zones correspondent ou non aux quartiers prioritaires actuels).

On a constaté en 2008 à Lyon, une diminution du nombre d'entreprises créées alors qu'entre 1999 et 2007, plus de 20% d'entreprises ont vu le jour.

Dans le Rhône, au cours du premier trimestre 2009, plus de 7 000 personnes ont perdu leur emploi. Hormis la construction, tous les secteurs d'activités sont concernés et particulièrement les services, où plus de 4 000 emplois ont été supprimés.

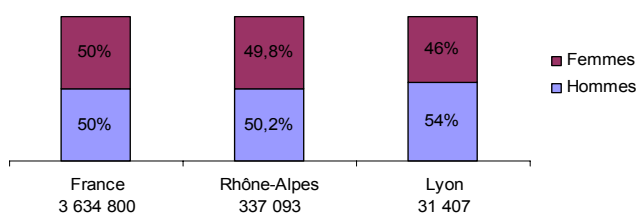
Évolution du chômage (cat. ABC et A de juin 2008 à juin 2009)

	cat ABC juin 2009	Evolution cat ABC sur un an	cat A juin 2009	Evolution cat A sur un an
France métrop.	3 634 800	19%	2 524 500	26%
Rhône-Alpes	337 093	26%	243 040	36%
Rhône	96 797	24%	70 289	34%
Lyon	31 407	19%	21 842	28%

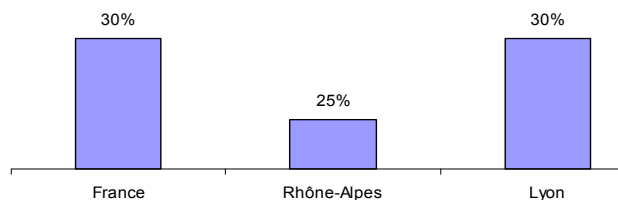
Le rythme de progression du chômage à Lyon suit le rythme national alors qu'il est plus marqué au niveau départemental et régional.

Analyse comparative des demandeurs d'emploi (cat ABC au 30 juin 2009)

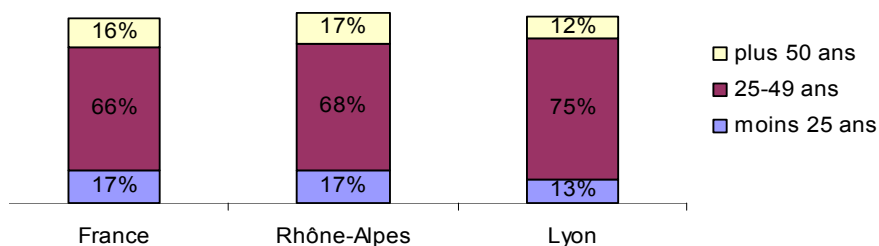
Répartition hommes femmes parmi les
demandeurs d'emploi



Part des DELD parmi les DE



Demandeurs d'emploi selon l'âge

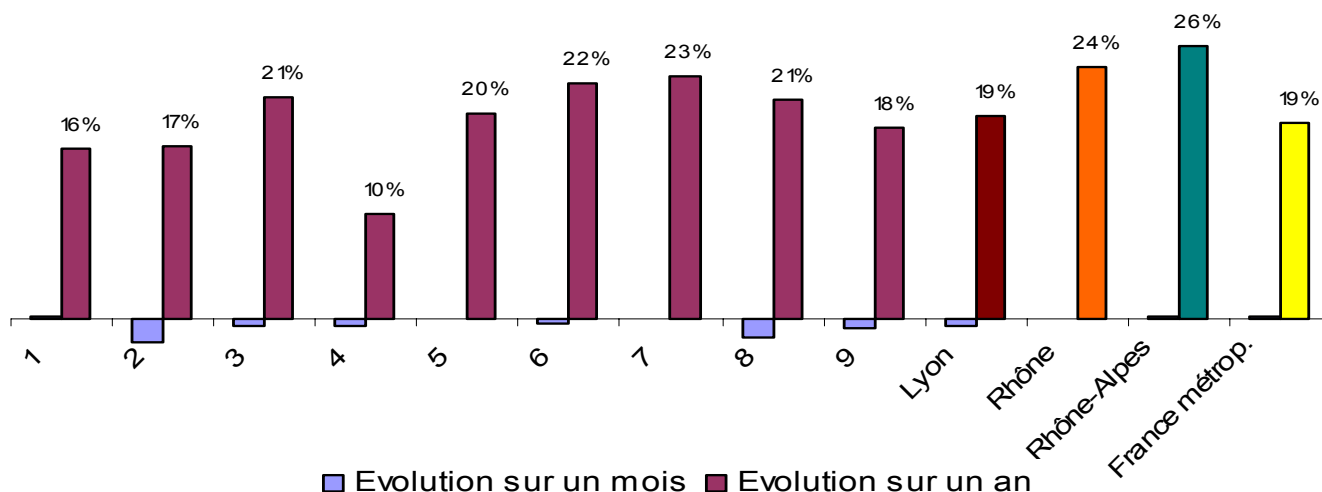


- A Lyon, le chômage des hommes est surreprésenté.

- Le poids du chômage des jeunes et des seniors est plus faible qu'au niveau national et régional.

- 30% des chômeurs le sont depuis plus d'un an (comme au niveau national).

Évolution du chômage par arrondissement
(juin 2008 à juin 2009 cat ABC)

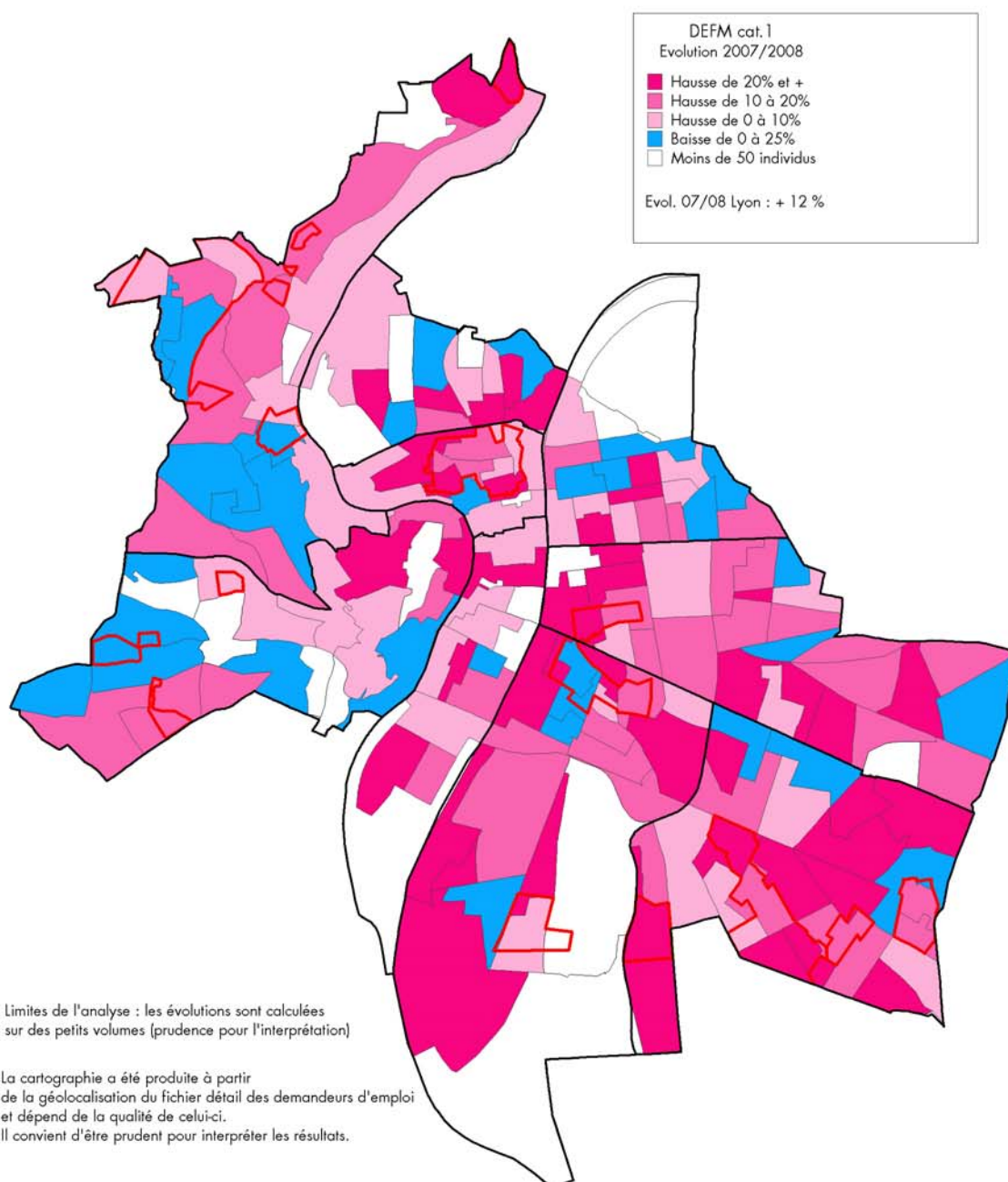


**CARACTERISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR
ARRONDISSEMENTS AU 31 DECEMBRE 2008**

	Lyon 1er	Lyon 2ème	Lyon 3ème	Lyon 4ème	Lyon 5ème	Lyon 6ème	Lyon 7ème	Lyon 8ème	Lyon 9ème	TOTAL LYON
Nb DE cat 1 au 31/12/08	1679	1071	3957	1320	1566	1695	3117	3587	2379	20371
% Femmes	42%	47%	45%	46%	46%	48%	43%	43%	41%	44%
% DELD	27%	23%	22%	26%	24%	26%	22%	22%	24%	24%
Age										
Moins 25 ans	14%	17%	16%	13%	14%	11%	17%	18%	18%	16%
25-49 ans	77%	72%	74%	76%	72%	75%	74%	72%	72%	74%
50 ans et plus	9%	11%	10%	10%	13%	14%	9%	9%	11%	11%
Qualification										
Non ou peu qualifiés	18%	18%	22%	18%	27%	14%	23%	35%	33%	25%
Ouvriers employés qualifiés	40%	38%	44%	38%	42%	37%	42%	44%	48%	43%
Techniciens et agents de maîtrise	24%	21%	17%	20%	14%	20%	20%	11%	11%	17%
Ingénieurs et cadres	18%	24%	17%	23%	17%	29%	14%	9%	8%	16%
Niveau de formation										
Bac + 2 et au-delà (niv I à III)	51%	51%	43%	52%	43%	55%	43%	28%	17%	41%
Niveau Bac et Bac (Iv et V)	38%	38%	41%	38%	40%	34%	41%	50%	50%	43%
Niv Vbis et VI	11%	11%	16%	10%	17%	11%	16%	21%	22%	16%

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (cat. 1) entre mars 2008 et décembre 2008

Source : Pôle emploi



Analyse comparative des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires et des autres territoires lyonnais.

	Lyon HORS CUCS	CUCS
Nb DE cat. 1	15 658	4 713
% Femmes	45%	40%
% DELD	23%	25%
Age		
Moins 25 ans	16%	17%
25-49 ans	73%	74%
50 ans et plus	10%	11%
Qualification		
Non ou peu qualifiés	22%	34%
Ouvriers employés qualifiés	42%	45%
Techniciens et agents de maîtrise	18%	13%
Ingénieurs et cadres	19%	8%
Niveau de formation		
Bac + 2 et au-delà (niv I à III)	45%	29%
Niveau Bac et Bac (IV et V)	41%	47%
Niveau Vbis et VI	14%	24%

Cette analyse porte sur 20 371 demandeurs d'emploi de cat. 1 inscrit fin décembre 2008 à Pôle emploi. Parmi eux, 23% (soit très exactement 4 713 individus) résident en quartier Politique de la Ville. Pour mémoire, 18% des Lyonnais vivent en quartier Politique de la Ville (recensement 1999).
Première constatation : seuls 40% des DE des CUCS sont des femmes alors qu'elles représentent 45% des inscrits dans le reste de la commune. A noter qu'elles ne sont que 35% des DE de Moncey et 34% des cités sociales du 9^{ème} (à l'opposé 48% des DE du centre de Vaise sont des femmes).

Le poids des DELD est légèrement supérieur dans les CUCS où 1 inscrit sur 4 est DE de plus de 12 mois. C'est au sein des Pentes de la Croix Rousse que leur part est la plus importante : 27%, dans les mêmes proportions qu'au sein du 1^{er} arrondissement.
Valeurs mini : cités sociales du 9^{ème} et Langlet Santy : 19%
La structure par âge est identique entre les quartiers prioritaires et les autres.
La part des bas niveaux de qualification est surreprésentée dans les CUCS (+ 12 points).
Valeurs maxi : Mermoz (49%), Langlet Santy (46%) Etats-Unis (45%) Duchère (43%).
Valeurs mini : Pentes Croix-Rousse et Guillotière (20%)
59% DE Cités sociales 9^{ème} sont ouvriers et employés qualifiés (+ 40% DE dans ce secteur en 9 mois).
Valeur mini : Vaise 38% (-6% DE en 9 mois).

Part importante des plus qualifiés au sein des Pentes (16% ingénieurs et cadres) Guillotière, Vaise et Moncey. Tous les autres CUCS ont moins de 5% d'ingénieurs et cadres.
Niveaux de formation bien plus faibles dans les CUCS
Valeurs maxi niv. I à III : Pentes (51%), Guillotière (49%) Centre de Vaise (39%).
Valeurs mini niv 1 à III : Cités sociales 9^{ème} Duchère et CUCS 8^{ème} (13 à 15%).
Niveau infra V : de 10% sur les Pentes à 37% Langlet Santy.

L'emploi dans le Rhône par secteurs au 1^{er} trimestre 2009

	Effectifs au 31/03/09	Evolution en 3 mois
Services	266 010	-4 155
<i>concerne 58% de la baisse de l'emploi total du dép</i>		
Industrie	99 255	-1 827
<i>3 trim de baisse consécutifs</i>		
Commerce	69 361	-1 334
<i>alternance hausse et baisse chaque trim depuis 2 ans</i>		
construction	34 841	95
<i>légère hausse (0,3%) alors que baisse en Rhône-Alpes (-1,1%)</i>		
Total Rhône	469 585	-7221 (-1,5%)
<i>3 trimestres consécutifs à la baisse (-2,1% en Rhône-Alpes au 1er trim)</i>		

Les créations d'établissements en 2008 (Insee - Fichier Sirene)

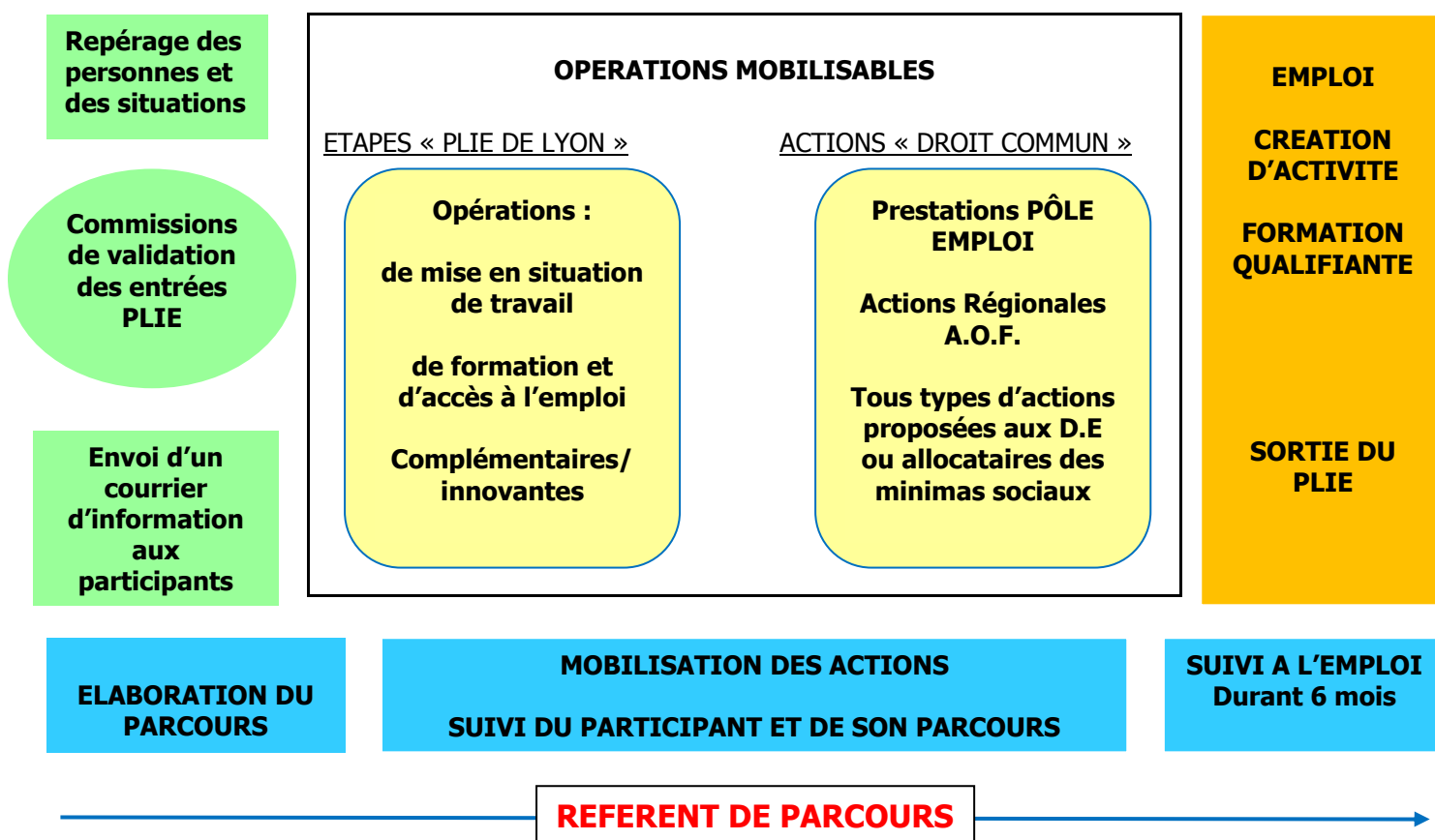
	Nb d'établissements créés en 2008	Evolution 2007/2008	BTP	Commerce	Industrie	Services aux entreprises, finance, immobilier	Services aux particuliers, éducation, santé, action sociale	Transport
Lyon 1	289	-7,4%	23	62	14	114	71	5
Lyon 2	505	9,5%	15	117	18	242	103	10
Lyon 3	972	-3,8%	80	200	46	467	154	25
Lyon 4	262	7,4%	24	53	17	97	67	4
Lyon 5	257	-1,2%	26	70	10	85	59	7
Lyon 6	795	0,1%	34	134	26	450	143	8
Lyon 7	506	-14,2%	63	98	27	189	120	9
Lyon 8	418	10,3%	68	83	11	119	121	16
Lyon 9	405	-2,6%	41	87	13	161	93	10
Lyon	4409	-1,3%	374	904	182	1924	931	94
en %	100%		8%	21%	4%	44%	21%	2%
ZTEF	5130	-0,5%	469	1043	219	2199	1077	123
en%	100%		9%	20%	4%	43%	21%	2%
Grand Lyon	9632	-0,8%	1174	2105	498	3696	1839	320
en%	100%		12%	22%	5%	38%	19%	3%
Rhône	12154	-0,5%	1589	2702	706	4418	2347	392
en%	100%		13%	22%	6%	36%	19%	3%

4. Présentation des fiches action

La réponse à l'appel d'offres se fait selon un principe d'action en direction d'un public ciblé sur un territoire donné.

Dans le but de s'assurer d'une construction de parcours efficace et d'accroître la cohérence dans le déroulement des parcours d'insertion professionnelle, le PLIE de Lyon a construit un schéma de parcours individuel qui articule le travail des opérateurs conventionnés tout au long du parcours et pendant des étapes.

SCHEMA DE PARCOURS INDIVIDUEL 2010



Un opérateur peut présenter plusieurs projets d'opérations ; il conviendra dans ce cas de constituer et déposer un dossier d'offre pour chaque projet.

La proposition devra présenter systématiquement les méthodes, outils, des compétences professionnelles des intervenants et/ou accompagnateurs, indicateurs de résultats et d'impacts pour les participants et indicateurs de réalisation de l'action, à joindre impérativement à l'offre, et éventuellement les accords partenariaux avec les acteurs économiques.

Prenant appui sur les travaux de l'observatoire de la Maison de l'Emploi, l'appel à projets est structuré autour de 5 axes :

FICHE 1 : OPERATIONS « ACCUEIL – ORIENTATION/DIAGNOSTIC»

L'accueil – orientation / diagnostic », en complément de l'offre des 3 pôles de services de la Maison de l'Emploi (Gerland, Duchère, Mermoz) et du service public de l'emploi, sera développée à partir de structures existantes notamment sur les quartiers suivants : Pentès de la Croix Rousse (1^{er}), Perrache (2^{ème}), Guillotière, Moncey Voltaire (3^{ème}, 7^{ème}), Bellecombe- Baraban - Rouget de l'Isle (3^{ème} et 6^{ème}), Ménival, Sœurs Janin, Jeunet, St Jean (5^{ème}), Etats Unis (8^{ème}), Moulin à Vent (8^{ème}) et Vergoin- Saint Rambert (9^{ème}).

FICHE 2 : OPERATIONS « REFERENT DE PARCOURS»

La fonction de référent de parcours doit permettre l'accompagnement individuel de 2 600 participants en parcours PLIE. Cette action est la clef de voûte du système d'appui à l'insertion professionnelle des participants dans le cadre du PLIE de Lyon.

Elle se concrétise par un accompagnement personnalisé d'un participant PLIE dès l'entrée dans le dispositif PLIE jusqu'à la confirmation de sa sortie à l'emploi. Pour chaque participant, la structure porteuse de l'action "référént de parcours PLIE" désigne une personne nominativement identifiée et qualifiée pour assurer cette fonction

FICHES 3 à 5 : OPERATIONS D'ETAPES MOBILISABLES DANS LE CADRE DU PARCOURS

Il s'agit d'actions ponctuelles répondant à un but identifié, permettant la progression des personnes, en cohérence avec l'objectif du parcours.

3 - La mise en situation de travail (sur la base d'un contrat de travail) concourt à la professionnalisation par l'acquisition de savoir faire et de compétences professionnelles. Les structures opératrices de ces actions mettront en place l'encadrement technique nécessaire à l'accomplissement des missions professionnelles confiées aux salariés en insertion, la réalisation d'action de formation ainsi que la mise en place d'actions d'accompagnement en relation avec les partenaires assurant le suivi du parcours.

4 - La Formation et accès à l'emploi (hors contrat de travail), en lien étroit avec le service aux entreprises de la Maison de l'Emploi retiendra des actions qui intégreront immersion dans le monde professionnel, acquisition des premières compétences de base ou pré-requis de base (bureautique, permis B, connaissances de l'entreprise, découvertes des métiers) ou acquisition de connaissances complémentaires en lien avec une prise de poste. Des opérations devront s'orienter vers des secteurs présentant des potentiels d'emploi importants : environnement (recyclage et production, maintenance et installation de biens et services liés au développement durable), services aux entreprises (sécurité et entretien), services à la personne, ... Ces opérations devront permettre l'accès à la formation de droit commun qualifiante et en conséquence pouvoir s'articuler avec l'offre de formation régionale.

5 - Les actions complémentaires ou innovantes concourent à traiter les problématiques adjacentes à la recherche d'emploi non traitées par les référents de parcours

FICHE 1 – ACCUEIL

Accueil – Orientation / Diagnostic

L'axe « accueil-diagnostic-orientation » s'inscrit dans le plan d'action de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon. A travers l'action « accueil-orientation », les structures participent à la mise en œuvre d'une porte d'entrée commune sur toutes les questions d'emploi et aides existantes.

Cet axe vise à assurer un accueil et une orientation de toute personne en questionnement ou/et en difficulté par rapport à l'emploi qu'elle soit sans emploi ou en emploi (demandeurs d'emploi inscrits ou non, salariés, créateurs). En fonction de la situation de la personne et de sa demande, un diagnostic socio professionnel pourra être déclenché, notamment concernant les personnes ne fréquentant pas ou plus les acteurs et services de l'emploi et de l'insertion.

Les objectifs visés dans cet axe sont les suivants :

Permettre l'orientation de la personne sur un dispositif de suivi (PLIE, RMI, ASI, Pôle Emploi ...) ou vers l'opérateur le plus adapté pour la réponse à sa question ou/et la résolution de ses difficultés, en mobilisant notamment les actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'action de la Maison de l'emploi et de la Formation de Lyon.

Public ciblé :

Les personnes résidant sur Lyon ne bénéficiant pas d'un accompagnement socio professionnel, et voulant initier une démarche d'insertion professionnelle à travers un projet d'emploi, de formation ou de création.
Les salariés quelques soient la nature et les caractéristiques de leur contrat de travail.

Contenus :

- 2 phases sont à dissocier :
1. Accueil / orientation
 2. Diagnostic

L'accueil / orientation doit permettre de traiter les demandes des personnes en les orientant vers la réponse la plus pertinente pour répondre à leurs attentes dans les domaines suivants :
emploi, formation, création, problématiques périphériques liées à l'emploi.

Le recueil et la qualification de la demande seront effectués au cours d'un premier entretien.

A l'issue de cet entretien, en fonction de la situation de la personne, de la nature et de son niveau de demande, 2 autres entretiens pourront être proposés afin d'effectuer un **diagnostic** plus approfondi

L'orientation proposée, qu'elle intervienne à la suite du 1^{er} entretien ou à la suite des entretiens de diagnostic suivants visera à encourager la personne à initier ou à reprendre une démarche d'insertion professionnelle.

La Maison de l'Emploi et de la Formation s'est associée à la démarche initiée par la Mission Egalité de la Ville de Lyon, à savoir, l'élaboration d'un label « égalité ». A ce titre les structures assurant l'accueil / orientation seront invitées à collaborer à la démarche aussi bien dans la construction des outils et méthodes que dans les modalités de mise en œuvre.

Moyens à mobiliser :

Modalités d'accueil

- Proposer un rendez vous au plus tard 15 jours après la prise de contact
- S'assurer que la personne n'est pas suivie dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement (PLIE, RSA, ASI, Pôle Emploi ...)
- Recueillir les caractéristiques de la personne et qualifier sa première demande sur la base de la fiche accueil-orientation jointe
- Informer les personnes sur les dispositifs d'accompagnement existants et les services et actions proposés par la Maison de l'emploi et de la Formation de Lyon
- Permettre un accès internet
- Suivant les problématiques rencontrées par la personne et éventuellement le diagnostic du professionnel, proposer un accompagnement spécifique au sein de la structure, réorienter la personne sur une autre structure assurant l'accompagnement approprié, proposer les actions mises en œuvre par la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon

Modalités de rendu

- Rendre compte mensuellement sur les outils de la MDEF.
- Rédiger un diagnostic synthétisant les problématiques de la personne (emploi, santé, logement, discrimination ...) sur la base de la fiche accueil- diagnostic jointe

Communication

- Utiliser la signalétique MDEF et diffuser les outils d'information fournis par la MDEF
- Participer aux réunions de formation mises en place par la MDEF
- Transmettre la fiche accueil-diagnostic au partenaire pressenti pour assurer l'accompagnement ou l'action, et éventuellement au prescripteur de la mesure

Indicateurs d'évaluation de l'action :

- Utilisation des fiches accueil-Orientation / diagnostic (Cf. page suivante)
Cette fiche sera renseignée en tout ou partie selon qu'un diagnostic aura été réalisé ou pas.
La fiche accueil - orientation / diagnostic sert, dans un premier temps, à synthétiser le travail fait au cours des entretiens d'accueil.
Dans un second temps, elle tient lieu de fiche de liaison entre la structure qui a assuré l'accueil/orientation/diagnostic et l'opérateur pressenti pour assurer (ou éventuellement prescrire, dans le cadre de l'ASI) l'accompagnement le mieux adapté ou l'action MDEF.
- Rédaction d'un bilan quantitatif reprenant le nombre de personnes rencontrées, leurs caractéristiques et la nature de leurs demandes, le nombre d'entretiens réalisés, le nombre et la nature des suivis, au sein de la structure et le nombre et la nature des réorientations
- Rédaction d'un bilan qualitatif

Critères d'éligibilités des structures répondant au cahier des charges :

- Structures dont l'objet est l'accompagnement social et professionnel
- Structures situées en priorité sur un territoire prioritaire (dans le cadre du CUCS)
- Structures partenaires de la Maison de l'emploi et de la Formation de Lyon travaillant en collaboration et en complémentarité avec les autres acteurs de l'emploi et de l'insertion du territoire.

Date :

FICHE ACCUEIL DIAGNOSTIC 2010

Fiche de liaison inter-partenaire

NOM :

Prénom :

Date de naissance :

Expéditeur		Destinataire	
-------------------	--	---------------------	--

Problématiques identifiées suite aux premiers entretiens (déclaratif de la personne)

<p><u>Logement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sans domicile <input type="checkbox"/> Hébergement chez un tiers <input type="checkbox"/> Logement précaire (foyer, CHRS...) <input type="checkbox"/> Logement inadapté <input type="checkbox"/> Procédure d'expulsion en cours <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Santé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reconnaissance travailleur handicapé <input type="checkbox"/> Problème de santé annoncé par la personne <input type="checkbox"/> Refus de prise en compte des problématiques de santé <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Famille</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Parent isolé <input type="checkbox"/> Problème de garde d'enfant <input type="checkbox"/> Santé d'un proche <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Ressources</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Endettement <input type="checkbox"/> Sans ressource <input type="checkbox"/> Ressources irrégulières <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Administratif</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Carte de séjour <input type="checkbox"/> Non maîtrise des démarches administratives <input type="checkbox"/> Autre : ... 	<p><u>Vie Sociale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sentiment d'isolement <input type="checkbox"/> Problème relationnel <input type="checkbox"/> Investissement extra professionnel <input type="checkbox"/> Perte de motivation <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Maîtrise du français</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Non scolarisé dans le pays d'origine <input type="checkbox"/> Français langue étrangère <input type="checkbox"/> Problème d'écriture <input type="checkbox"/> Problème de lecture <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sans formation <input type="checkbox"/> Diplôme étranger et non validé en France <input type="checkbox"/> Formation non valorisable <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Emploi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sans expérience professionnelle <input type="checkbox"/> Expérience professionnelle non valorisable <input type="checkbox"/> Absence de projet professionnel <input type="checkbox"/> Interruption parcours professionnel (+ 2 ans) <input type="checkbox"/> Problème de mobilité <input type="checkbox"/> Autre : ... <p><u>Discriminations annoncées par la personne</u></p> <p>Situation¹ :</p> <p>Motifs² :</p>
---	--

Synthèse de la situation

Type d'accompagnement préconisé par le travailleur social :

<input type="checkbox"/> Social	<input type="checkbox"/> Professionnel	<input type="checkbox"/> Santé	<input type="checkbox"/> Création d'entreprise
---------------------------------	--	--------------------------------	--

Proposition d'un dispositif d'accompagnement (facultatif) :

¹ Discriminations dans les domaines de : la santé, le logement, l'administratif, l'emploi.

² Motifs (art.L122-45 du code du travail) : origine, sexe, moeurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, état de grossesse, patronyme, état de santé ou handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail).

Date :

FICHE ACCUEIL ORIENTATION 2010
Demandeurs d'emploi / Salariés

Civilité : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Melle	Date de naissance :
Nom / Prénom	
Adresse	
Tél :	CUCS: Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
	Quartier :
Situation actuelle : <input type="checkbox"/> salarié <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> Etudiant <input type="checkbox"/> Autre	
En accompagnement <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Si Oui	
<input type="checkbox"/> P. Emploi <input type="checkbox"/> ML <input type="checkbox"/> RSA <input type="checkbox"/> PLIE <input type="checkbox"/> Autre :	

DEMANDE
<input type="checkbox"/> Recherche d'emploi
<input type="checkbox"/> Recherche de formation
<input type="checkbox"/> Autres :
Résumé de la demande :
Orienté(e) par

REPONSE
<input type="checkbox"/> Consultation documentation
<input type="checkbox"/> RV Conseiller
<input type="checkbox"/> Inscription ateliers
<input type="checkbox"/> Consultation internet
Offre de service extérieure
Nom de la structure à rencontrer :
Personne contact :
Coordonnées :
Fiche transmise le :

FICHE 2 – REFERENT DE PARCOURS

« Référent de Parcours »

Le parcours est défini comme l'itinéraire de la personne composé d'opérations (étapes) opportunes pour atteindre l'objectif de sortie positive du PLIE (mise à l'emploi, création d'activité, formation qualifiante).

Le référent de parcours s'engage à intégrer, dans ses pratiques, l'égalité de traitement à tous les publics, et à être acteur de la lutte contre les discriminations.

Le référent de parcours est une personne-ressource pour le participant :

- Il est chargé d'identifier les problématiques de celui-ci, de coordonner ses démarches de recherches d'emploi en mobilisant toutes les compétences, réseaux et moyens nécessaires, pour permettre un accès et un maintien dans l'emploi de droit commun (CDI, CDD de plus de 6 mois, formation qualifiante, création d'entreprise) ;
- Il permet au participant d'être acteur de son parcours, s'assure que le participant dispose de toute information utile et il lui permet d'avoir un accès direct aux offres d'emploi
- Il veille à créer une dynamique de groupe entre les participants, notamment par la mise en place de temps collectifs
- Il participe à la dynamique du réseau : il se tient informé, en permanence, des évolutions juridiques des cadres d'intervention liés à l'emploi, la formation, l'insertion, les métiers et la lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, le PLIE de Lyon peut proposer des actions liées à la connaissance des secteurs d'activité, du fonctionnement de l'entreprise, et mettre en place des visites de chantiers, des rencontres avec les DRH... Sur le sujet de la lutte contre les discriminations, le PLIE de Lyon ou des intervenants spécialisés peuvent proposer des formations ou d'autres manifestations liées au sujet.
- Il est garant de l'accompagnement de la personne, de la mobilisation des opérations (ou étapes) opportunes, et de l'évaluation régulière des opérations menées avec les opérateurs d'étapes.
- Il occupe une fonction de chargé d'insertion professionnelle, est présent tout au long du parcours et assure le suivi dans l'emploi pendant 6 mois après l'intégration.
- Il rend compte du parcours dans les outils définis par le PLIE.
- Il participe aux temps de professionnalisation des acteurs mise en œuvre par le PLIE de Lyon

La mission comporte une obligation de réserve concernant les informations données en confidentialité par les participants. Les éléments transmis aux partenaires sont soumis à l'accord de la personne intéressée.

Les principes généraux d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle :

■ La présentation du dispositif aux participants

Le principe d'adhésion/d'engagement volontaire de la personne dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle, renforcé et personnalisé.

Le référent s'assure que la personne a pris connaissance des ses obligations, du rôle du référent, des différentes étapes PLIE ainsi que des opportunités (transport, garde d'enfant ...) offertes par le dispositif d'accompagnement. Il présente le document d'engagement (en cours de finalisation) en vue de l'intégration dans le dispositif, ce document devra être signé par le participant

Le rôle de l'Europe et des financements européens dans le dispositif du PLIE.

Le référent présente à la personne le dispositif du PLIE et lui précise les modalités d'intervention des financements européens dans le cadre d'un accompagnement socioprofessionnel renforcé personnalisé et de la mise en œuvre de différentes actions dans le parcours d'insertion.

■ Un diagnostic partagé, formalisé

Sur la base d'un entretien diagnostic exposé en commission de validation des entrées PLIE et de l'adhésion de la personne, le référent propose l'entrée dans le dispositif PLIE lors d'une commission de validation.

Après un diagnostic partagé avec le participant, le référent de parcours élabore conjointement avec lui, un plan d'actions réaliste et progressif, au vu de sa situation globale.

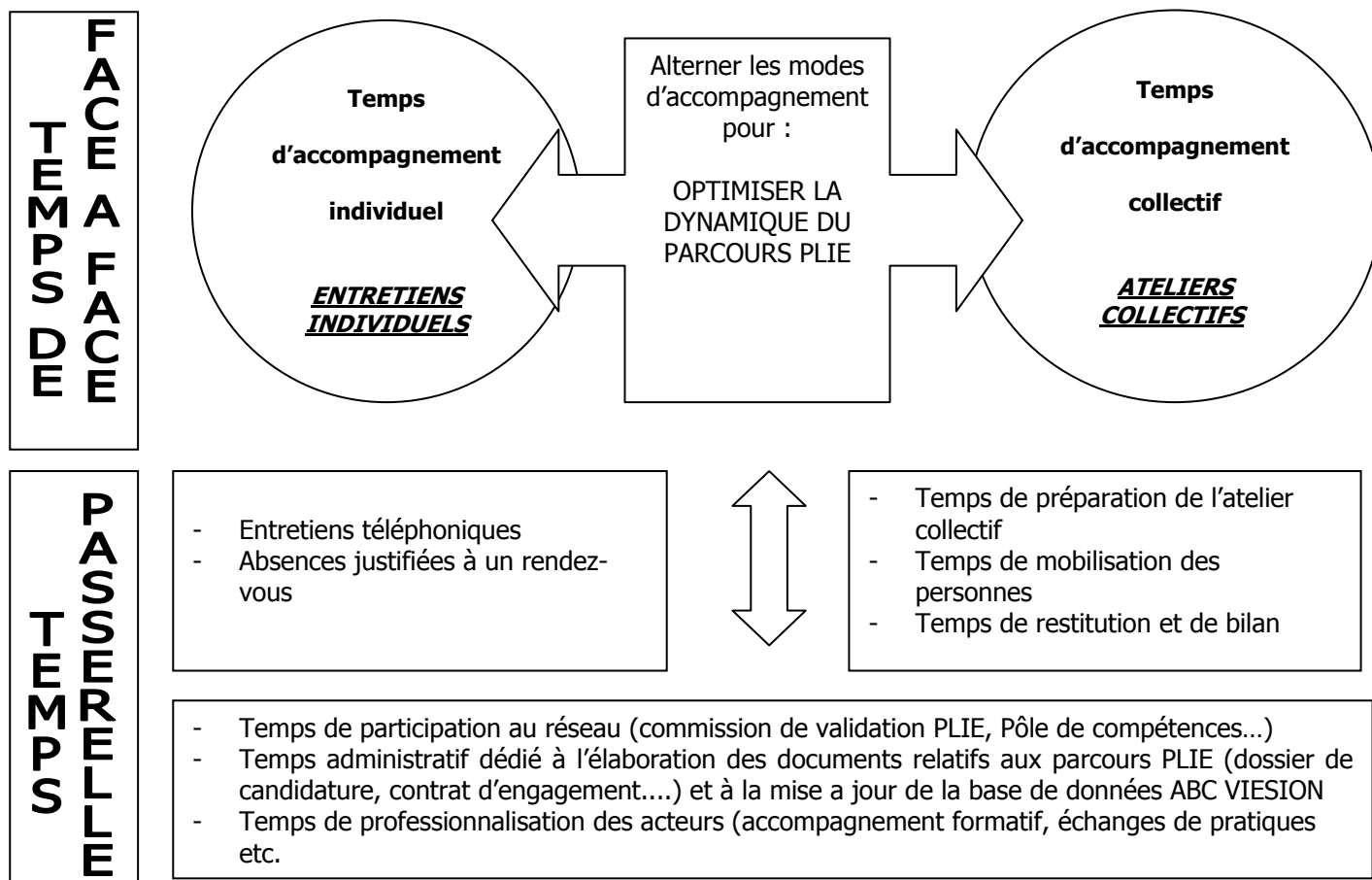
La personne s'engage dans un parcours personnalisé.

Le diagnostic socioprofessionnel met en évidence les potentiels et les freins périphériques à l'emploi. Il est formalisé dans le dossier du participant PLIE.

■ Un accompagnement renforcé personnalisé

Cf. schéma page suivante

**LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE PERSONNALISE
DANS LE CADRE DU PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DE LYON**
(Référence de parcours)



La mission d'accompagnement renforcé personnalisé dans le cadre du PLIE de Lyon s'appuie sur la mise en étape des participants en utilisant :

- **des actions existantes en dehors de la programmation du PLIE**
(étapes dites « *relevant du droit commun* »)
- **des opérations existantes au sein de la programmation du PLIE**

Le référent de parcours construit et met en œuvre avec la personne le parcours pertinent au regard des objectifs fixés et d'un rythme défini. Il s'assure du bon déroulement du parcours.

Le parcours d'insertion professionnelle s'appuie sur une mise en situation de travail. L'accompagnement est adapté et calibré en fonction de la situation de la personne (problématiques périphériques, niveau d'activité professionnelle, degré d'autonomie dans les démarches d'accès à un emploi durable, maturation du projet professionnel...).

La fréquence des temps de face à face (individuels ou collectifs) peut donc varier d'un participant à l'autre. Sur certaines périodes, ils pourront être plus fréquents, notamment en début de parcours pour la mise en œuvre du diagnostic (hebdomadaires ou bi-hebdomadaires) ou plus espacés (mensuels).

Chaque parcours étant personnalisé, le dispositif PLIE n'a pas vocation d'uniformiser l'accompagnement des participants cependant, il est estimé que le référent de parcours PLIE consacre un temps plus important pour les personnes accompagnées dans ce dispositif soit en moyenne entre 18 heures et 22 heures par participant (tout confondu, temps de face à face et temps « passerelle »), avec une mobilisation de 2 étapes minimum par an.

Articulation temps individuels et temps collectifs

L'accompagnement personnalisé tend à articuler temps individuels et temps collectifs. L'organisation des temps collectifs est une opportunité qui sera envisagé par les référents et de l'équipe d'animation locale du PLIE en fonction des spécificités de chaque territoire. Il s'agit de proposer aux participant de prendre part à des temps collectifs, mis en œuvre en interne ou à l'échelle du territoire, complémentaires à l'accompagnement individuel.

Le temps collectif est valorisé dans le temps d'accompagnement imparti à chaque participant.

La mobilisation des étapes :

Le PLIE met en œuvre une programmation annuelle d'opérations adaptées spécifiquement aux publics inscrits dans le dispositif.

Le référent permet au participant d'être acteur de son parcours, et s'assure que le participant dispose de toute information utile. Il lui permet d'avoir un accès direct aux offres d'emploi.

Le référent de parcours veille à mobiliser les étapes/opérations existantes en lien avec les objectifs fixés conjointement avec le participant sur un rythme adapté à celui-ci et répondant aux difficultés soulevées lors du diagnostic.

Une étape est proposée par le référent de parcours en accord avec le participant. Cependant le référent veille à activer, sur une période de 12 mois, un minimum de 2 étapes par participant

Le suivi en étapes, en formation et dans l'emploi :

Lorsque la personne est en étape, le référent, en lien avec l'opérateur d'étapes, s'assure du bon déroulement du parcours.

Il veille également à la mise en place de bilans tripartites (Participant(s) – référent de parcours – référent d'étapes) lors notamment des étapes longues (un minimum de 2 bilans pour une étape de 6 mois).

Il assure le suivi de la personne durant les 6 premiers mois de la prise de poste sur un emploi durable et transmet un document attestant de la **sortie positive du dispositif PLIE**. La sortie positive est validée :

- au bout de 6 mois après :
 - la prise de poste en CDI supérieur à un mi-temps, en CDD de 6 mois ou plus supérieur à un mi-temps ;
 - la création d'une activité

- ou par la validation d'une formation qualifiante ≥ 3 mois à l'obtention du diplôme/titre :
 - la sortie positive du dispositif PLIE est laissée à l'appréciation du référent et de l'équipe d'animation locale en fonction du degré d'autonomie du participant dans son parcours

Les contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE) et contrats aidés unique (CAU) peuvent être considérés comme sortie positive, s'ils correspondent au projet professionnel du participant et en accord avec celui-ci. Ils doivent néanmoins être réalisés hors Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) avoir une durée minimale de 6 mois et sur un temps de travail hebdomadaire de 26 heures minimum.

La prévention et la lutte contre les discriminations

La structure s'engage à mener à bien tout type d'opérations et ou formation permettant aux référents de parcours de se professionnaliser sur cette question.

Tout au long de l'accompagnement, le référent assure une écoute active et une prise en compte de situations discriminatoires. Cela se traduit notamment par :

- L'égalité de traitement pour l'accueil et le suivi au sein de la structure
- Repérer des situations discriminatoires
- Assurer une première médiation pour traiter la discrimination
- Relayer auprès des acteurs compétents

La mobilisation par l'accès à la culture

Si elle le souhaite, la structure « Référent de parcours » peut intégrer dans son offre d'accompagnement global, un accompagnement permettant l'accès à la culture. Cet accompagnement spécifique permettra la mobilisation et la dynamisation des participants dans leur parcours d'insertion.

Cet accompagnement pourra être de 3 types : l'accès la sortie culturelle, l'accès à la pratique artistique et l'accompagnement à la participation et la création d'une action ou d'un évènement. Cet accompagnement sera réalisé par des compétences internes.

■ Moyens et modalités de mise en œuvre

Les notions de place et de personne sont distinctes. Un référent dispose d'un nombre de places défini conventionnellement sur lesquelles plusieurs personnes pendant l'année peuvent émarger selon les flux. En fin d'année la convention est validée après analyse des bilans et au vu de la moyenne des places occupées. Pour 1 ETP, il est estimé l'accompagnement de 70 personnes par mois en file active (personnes en parcours PLIE non sorties du dispositif).

Sont considérés dans la file active :

- Les personnes en accompagnement seul (sans étapes) et non considérées en veille de parcours
- Les personnes en étape d'insertion ;
- Les personnes en sortie positive pendant les 6 premiers mois du contrat de travail, de la création d'activité ou jusqu'à la validation d'une formation qualifiante.

■ Formalisation du suivi

Afin d'identifier la progression du parcours et la réalisation de l'opération, le référent de parcours rend compte, auprès des équipes du PLIE (avec la base de données ABC Viesion, les feuilles d'émergence, les fiches temps), de l'ensemble des éléments suivants :

- Phase d'accueil, de diagnostic et d'élaboration du plan d'actions (objectifs fixés) avec le participant ;
- Les temps concernant le parcours du participant PLIE (mobilisation d'étapes, montage de dossiers divers - formation, avancement du parcours, administratif etc.) ;
- Les temps d'entretien individuels et les temps collectifs, animation de groupe (dont temps de préparation)
- Les rencontres avec les opérateurs etc.
- Les temps liés à la participation au réseau PLIE (commissions d'entrées et de sorties PLIE, groupe de travail etc.), professionnalisation des acteurs, etc.
- Les temps de travail administratif.
- Les cas de discriminations repérés : utilisation des outils co-construits dans la démarche LCD portée par la PLIE ou tout autre outil disponible sur les territoires.

Il est attendu que chaque entretien (individuel ou collectif) fasse l'objet d'un émergence.

Ces différents temps doivent être formalisés en utilisant la base de données ABC Viesion, les feuilles d'émergence, les fiches temps.

Les outils et documents suivants doivent être renseignés et archivés dans le dossier de chaque participant :

- Diagnostic et plan d'actions (formalisé et réactualisé tout au long du parcours)
- Dossier de candidature PLIE (présenté en commission d'entrée PLIE)
- Document d'engagement PLIE (signé lors d'un entretien diagnostic)
- Fiches étape, Fiches sortie PLIE
- Demandes d'aides individuelles (formulaire mobilité, demande de cofinancement pour une formation...)
- Tous autres outils permettant de suivre l'avancement du parcours du participant

■ Les indicateurs de mesures et d'évaluation

Le contrôle physique de la réalisation de l'opération s'effectuera à partir de la base ABC Viesion, des feuilles d'émergence, des fiches temps, ...

Il est donc primordial d'avoir une saisie exhaustive dans la base de données ABC Viesion, c'est à partir de ces données que sera évaluée la cohérence du parcours de chaque participant au regard du présent cahier des charges.

Indicateurs quantitatifs (en complément des fiches D1et D2 de l'annexe financière)

- Nombre de places occupées (file active) ;
- Nombre de participants accompagnés sur la période conventionnée ;
- Nombre de positionnements sur des étapes ;
- Nombre d'entretien par participant ;
- Nombre d'étapes réalisées (mise en situation de travail, mobilisation, formation, intégration à l'emploi) ;
- Nombre de sorties positives (caractéristiques des sorties positives) ;
- Nombre de ruptures et sortie autre (caractéristiques des ruptures) ;
- Nombre d'entretiens assurés avec les entreprises ou centres de formation dans le cadre du maintien dans l'emploi ;
- Nombre de participations des participants à des ateliers collectifs ;
- Nombre d'ateliers collectifs animés par les référents ...

Indicateurs qualitatifs

- Typologie du public PLIE (problématiques des personnes, statut, résident CUCS, nature des demandes, etc.)
- Mobilisation du partenariat (partenaires économiques, associatifs, institutionnels...)
- Inscription dans une dynamique territoriale
- Participation aux actions proposées par le PLIE sur la connaissance et la promotion des métiers...
- Moyens et outils de communication utilisés en direction du public (offres d'étapes, emploi, formation...)
- Nature des étapes proposées, repérage et remontée des besoins...
- Participation/réalisation des bilans d'étapes (tripartites et/ou collectifs)
- Participation aux formations/manifestations organisées par Le PLIE
- Engagement de la structure dans la prise en compte et la prévention des discriminations
- Prise en compte et formalisation dans les outils d'accompagnement (fiches accueil, fiches entretiens, dossiers d'accompagnement) des éléments relatifs aux questions de discrimination notamment.

FICHE 3 – OPERATION D'ETAPE

Opérations de mise en situation de travail

Cet axe concerne l'ensemble des opérations proposées par des structures d'insertion par l'activité économique telles que Associations Intermédiaires (AI), Entreprises d'Insertion (EI), Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), Régies de Quartiers, Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ainsi que celles d'associations offrant un contrat de travail.

Il s'agit par ces opérations de remobiliser le public sur le plan social et professionnel.

Modalités d'accompagnement

Les opérateurs devront mettre en place un encadrement technique nécessaire à l'accomplissement des missions professionnelles confiées aux salariés en insertion, la réalisation d'actions de formation et la mise en place d'actions d'accompagnement professionnel en relation avec les partenaires assurant la prescription et le suivi du parcours d'insertion de la personne.

Les opérateurs proposeront aux participants :

- Une phase de **mobilisation** à la prise de poste : accompagnement de la personne dans son apprentissage des règles établies dans le monde du travail,
- Une phase d'**adaptation** : permettre l'accès à des actions de formation visant la professionnalisation et l'insertion professionnelle des salariés
- Une phase de **préparation à la sortie** : permettre l'accès des participants à un contrat CDD, intérim, intérim d'insertion...

IMPORTANT

Les structures employeurs de cet axe communique aux référents de parcours une copie du contrat de travail afin que celui-ci puisse tenir à jour ABC Vieision ;

En cas de rupture anticipée du contrat, l'employeur a l'obligation d'en informer les référents.

Il est également convenu que l'employeur sollicite le référent avant la fin de la période d'essai pour un entretien de suivi de la personne. Nous demandons que soient réalisés des points d'étapes notamment lors du renouvellement de contrat.. Lors de ces bilans seront présents : le participant, le référent, l'accompagnant socio professionnel et l'encadrant technique.

Les objectifs visés dans cet axe sont les suivants :

- L'apprentissage de nouvelles compétences professionnelles ou la mobilisation dans une démarche de progression professionnelle
- Le réentraînement aux rythmes de travail et l'apprentissage des codes et usages de l'entreprise
- Préparer la sortie des postes d'insertion en favorisant une intégration rapide sur un emploi classique

Public ciblé : Participants du PLIE de Lyon

Les personnes entrant dans ce type d'opérations sont majoritairement en phase de professionnalisation. Il s'agit d'une étape, sous tutorat, avant l'accès au secteur marchand.

- Participant en poste d'insertion en SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique), en contrat à durée déterminée d'insertion ou contrat classique
- Personne ayant un objectif professionnel à valider et/ou à concrétiser

Plus Value recherchée

La plus-value générale de l'axe est de proposer aux participants PLIE un contrat de travail au sein d'une SIAE, leur permettant d'envisager un retour vers l'emploi durable.

- Préparation à la sortie sur une stabilisation professionnelle (contrats de travail classiques et durables)
- Collaboration avec des employeurs, particulièrement avec l'organisation de temps d'immersion en entreprises
- Organisation de la rotation sur les postes de travail
- Augmenter le recours aux contrats en alternance afin de renforcer les chances d'intégration à l'emploi durable

Moyens à mobiliser

- Les organismes de formation et le service public de l'emploi, notamment pour faciliter l'évaluation des acquis et des compétences
- Le secteur économique traditionnel

Indicateurs d'évaluation de l'action :

Quantitatifs

- Montée en charge dans l'opération
- Lieu de résidence notamment quartiers PDV
- Nombre d'heures travaillées par les participants
- Nombre de contrats de mise à disposition (pour les AI)
- Nombre de bilans tripartites avec le référent de parcours / nombre de participants
- Nombre de sorties positives à l'issue de l'action

Qualitatifs

- Identification voire traitement des freins à l'emploi, pendant l'entretien ou pendant une mission de travail et retour d'information aux référents de parcours
- Nature des actions mobilisées
- Evolution (professionnelle et personnelle) des participants pendant leurs contrats de travail
- Validation/(Re)définition du projet professionnel

Il est noté que le participant PLIE devra être associé à l'évaluation des actions.

FICHE 4 – OPERATION d'étape

Opérations d'accès à la formation et d'accès à l'emploi

Dans la perspective d'un lien renforcé avec le monde économique, ces actions doivent permettre aux personnes de développer leurs savoirs et compétences sur un poste de travail, d'engager un parcours qualifiant sur des métiers proposant des opportunités d'emploi, et de favoriser l'intégration des salariés par une meilleure connaissance des métiers, la création de sas vers l'entreprise, le renforcement de compétences complémentaires en lien avec un poste de travail.

Les actions mises en place se feront en lien avec les dispositifs et outils déployés par le Service aux Entreprises de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon et pourra s'articuler avec l'offre de formation régionale.

Les objectifs visés dans cet axe sont :

- Faciliter la découverte des métiers offrant des opportunités d'insertion professionnelle.
- Proposer des actions associant l'apprentissage des premiers gestes techniques à celui des codes et usages de l'entreprise par le biais de mises en situation de travail, de rencontres avec des employeurs des secteurs en tension, ...
- Préparer à la prise de poste, acquisition des codes et usages de l'entreprise dans la perspective d'embauche : actions courtes (4 semaines maximum) en amont de la prise de poste en vue de la préparation, création de « sas » vers l'entreprise, sensibilisation aux codes et usages de l'entreprise en vue d'embauche.
- Développer l'Intermédiation d'Entreprises : constitution d'un réseau d'entreprises partenaires, placement des participants du PLIE et si besoin appui spécifique sur poste de travail, valorisation des compétences et qualités professionnelles acquises par les participants du PLIE durant leurs parcours d'insertion, coopération avec les entreprises pour apport de réponses en ressources humaines.

Public ciblé :

- personnes positionnées sur des offres d'emploi,
- personnes proches de l'emploi selon les critères spécifiques aux secteurs professionnels visés,
- Personne sans qualification ou en besoin de qualification,
- Personne ayant besoin d'une remise à niveau, d'une réactualisation de connaissances aussi bien générales que liées aux savoir-faire ou savoir-être en entreprise.

Plus Value recherchée :

La plus-value générale de l'axe est d'optimiser les chances d'accès à la qualification et à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation d'exclusion :

- Développement de l'employabilité sur les postes de travail en vue d'intégrer un emploi durable.
- Reprise des processus d'apprentissage avant d'engager un parcours de formation validant ou qualifiant.
- Optimisation du retour à l'emploi des publics sans qualification par l'apprentissage en alternance : renforcement de l'encadrement pédagogique et technique, mutualisation des différentes évaluations menées en stage professionnel et en formation théorique.
- Préparation à la prise de poste sur des métiers proposant des opportunités d'emploi.
- Négociation et contractualisation avec l'employeur en vue de coopération autour du recrutement et de l'intégration des nouveaux salariés.
- Diminution du taux de rupture de contrat de travail.

Moyens à mobiliser :

- La prospection des entreprises, l'identification des besoins des publics en coordination avec la Plate Forme pour l'Emploi de la Ville de Lyon, « Service aux entreprises » de la Maison de l'Emploi et de la Formation.
- Favoriser une communication directe à l'attention des publics sur les offres d'emploi et les actions de préparation et d'accès à l'emploi.
- Coopération et contractualisation avec les employeurs
- Modalités d'intervention et de concertation tripartite : employeur/formateur, participant, référent
- Partenaires financiers potentiels : Pôle Emploi, organismes de formation, OPCA, branches professionnelles, chambres consulaires, Conseil Régional...sur des formations collectives et/ou individuelles, notamment dans le cadre du Contrat Territorial Emploi Formation de la Région.
- Mobilisation des aides à l'emploi, des actions de formation et des outils d'aide à la ressource humaine (SECURISE'RA).

Indicateurs d'évaluation de l'action :

Quantitatifs :

- Montée en charge de la formation ou de l'exécution de l'action.
- Nombre d'heures de formation (moyenne par participant).
- Nombre de bilans tripartites avec le référent de parcours / nombre de participants.
- Nombre d'entreprises impliquées dans l'action.
- Nombre de mises en situation de travail ou d'accès à la formation qualifiante.
- Nombre d'accès à l'emploi confirmés à 6 mois.

Qualitatifs :

- Amélioration de la connaissance des métiers et des contextes professionnels.
- Validation/Redéfinition du projet professionnel.
- Acquisition de savoirs de base et/ou de gestes techniques.
- Assiduité de la personne dans l'étape proposée.
- Implication de l'encadrement intermédiaire dans les actions visant à l'intégration des nouveaux salariés.

Il est noté que le participant PLIE devra être associé à l'évaluation des actions.

FICHE 5 – OPERATION d'étape

Opérations complémentaires et/ou innovantes

Ces actions doivent permettre la résolution des problématiques adjacentes à la recherche d'emploi, non traitées par les Référents de Parcours.

Les objectifs visés dans cet axe sont les suivants :

- Prendre en compte et traiter les problématiques personnelles et sociales périphériques à l'emploi et facteurs d'exclusion sociale et professionnelle
- Permettre à des personnes en démarche d'insertion de participer à des actions de proximité favorisant leur insertion socio-professionnelle,
- Remobiliser les personnes en parcours d'insertion par la participation à une action, de préférence collective et s'appuyant sur des supports complémentaires et/ou différents de ceux liés traditionnellement à l'emploi (les actions d'aide au développement personnel, l'accès à la sortie culturelle et la participation à des projets artistiques, l'expression, le sport et toute autre action visant à revaloriser la personne dans une dynamique de projet personnel et professionnel).
- Développer des actions innovantes :
Nous mettons dans cette catégorie des opérations dont l'objectif serait de favoriser la connaissance de soi, la reprise de confiance en soi.
Ces opérations permettraient également de travailler l'orientation professionnelle voire d'acquérir des savoirs être ou faire en privilégiant une démarche qui ferait appel aux capacités personnelles.
Ce n'est pas tant le support que nous considérons comme innovant mais plutôt le processus dans lequel le participant serait le plus fortement impliqué.

Public ciblé :

- les participants du PLIE de Lyon pour lesquels les outils d'insertion classiques ne semblent pas ou plus adaptés, (personnes pour lesquelles les difficultés périphériques constituent le principal frein à leur retour à l'emploi, personnes ayant perdu des repères et des objectifs en terme de projet professionnel, personnes ayant besoin de découvrir ou redécouvrir leurs potentiels en matière d'insertion professionnelle)
- toute personne habitant Lyon en risque d'exclusion et en démarche d'insertion sociale et professionnelle,

Plus Value recherchée

- Rechercher une meilleure adhésion au parcours d'insertion par une adaptation des mesures individuelles d'accompagnement et d'évaluation en identifiant les causes de démobilité face à une démarche d'emploi,
- Renforcer l'identification des potentiels et des capacités personnelles permettant la mise en perspective de nouvelles pistes d'orientation professionnelle,
- Trouver une meilleure complémentarité et articulation entre les actions d'insertion sociale et d'insertion professionnelle,

- Lever les freins périphériques à l'emploi,
- Faire évoluer certaines représentations du monde du travail, travailler à un meilleur positionnement dans la société,
- Développer des actions concourant à l'émergence de nouvelles pratiques en terme d'insertion
- Contribuer à reconnaître les personnes en tant qu'acteurs de changement

Moyens à mobiliser :

- Acteurs du travail social
- Porteurs de projets culturels et artistiques,
- Porteurs de projets sportifs,
- Dispositifs de participation à la vie civique, citoyenne (consultations, expressions)

Modalités de prescription

Le positionnement des participants, sur certaines opérations, peut être réalisé au cours d'une étape longue par les intervenants en charge de l'accompagnement. Cependant, la prescription reste confiée aux référents de parcours.

Ces opérations peuvent trouver leur place à tout moment du parcours même si certaines problématiques doivent être prises en compte avec le référent dès le début du parcours.

Indicateurs d'évaluation :

Quantitatifs :

- Montée en charge dans l'action
- Nombre de solutions sociales et organisationnelles, trouvées avec la personne
- Nombre et nature des actions (artistiques, culturelles, sportives) auxquelles a participé la personne,
- Temps de présence dans l'action des participants
- Elaboration et utilisation de documents

Qualitatifs :

- Stabilisation professionnelle et sociale des personnes engagées dans les actions,
- Constitution de réseaux d'interlocuteurs utiles, professionnels et sociaux,
- Apports de l'action : re mobilisation dans les démarches de recherche d'emploi ou de formation, reprise de confiance en soi, sortie de l'isolement, reprise ou changement de lien avec le référent de parcours, identification par la personnes de ses aptitudes, capacités et compétences),
- Situation à la sortie de l'action : engagement des premières démarches nécessaires à la résolution des freins périphériques à l'emploi,
- Participation des personnes tout au long des actions (assiduité, intérêt)

Il est noté que le participant PLIE devra être associé à l'évaluation des actions.

ANNEXE 1

CALENDRIER PROGRAMMATION 2010

Les bénéficiaires répondent à l'appel à projets et tiennent compte du calendrier suivant :

1^{er} octobre 2009	Lancement de l'appel à projets Mise en ligne sur les sites Internet d'ALLIES, de la Maison de l'emploi et de la formation et de la Ville de Lyon
6 octobre 2009	Présentation de l'appel à projets et des règles de conventionnement aux bénéficiaires potentiels du PLIE dans le cadre de la programmation emploi insertion 2010
Du 6 au 23 octobre 2009	Accompagnement des opérateurs : permanence Pôles de Services et MDEF.
23 octobre 2009 DATE LIMITE	Date limite de dépôt des projets
26 au 30 octobre 2009	Envoi des attestations de dépôt aux porteurs de projets
Novembre 2009	Instruction des projets par le référent territorial et les personnes ressources Demandes de pièces complémentaires
Décembre 2009	Présentation aux instances techniques de programmation
Janvier 2010	Attestation de recevabilité
Février 2010	Présentation aux instances de décision du PLIE
Mars 2010	Notification sous réserve de l'avis de la CRP
Avril 2010	Validation du dossier de demande de subvention globale du PLIE en Comité de Programmation FSE
Mai 2010	Conventionnement