

# PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DE LYON

## Protocole d'Accord 2012-2016



## **PREAMBULE**

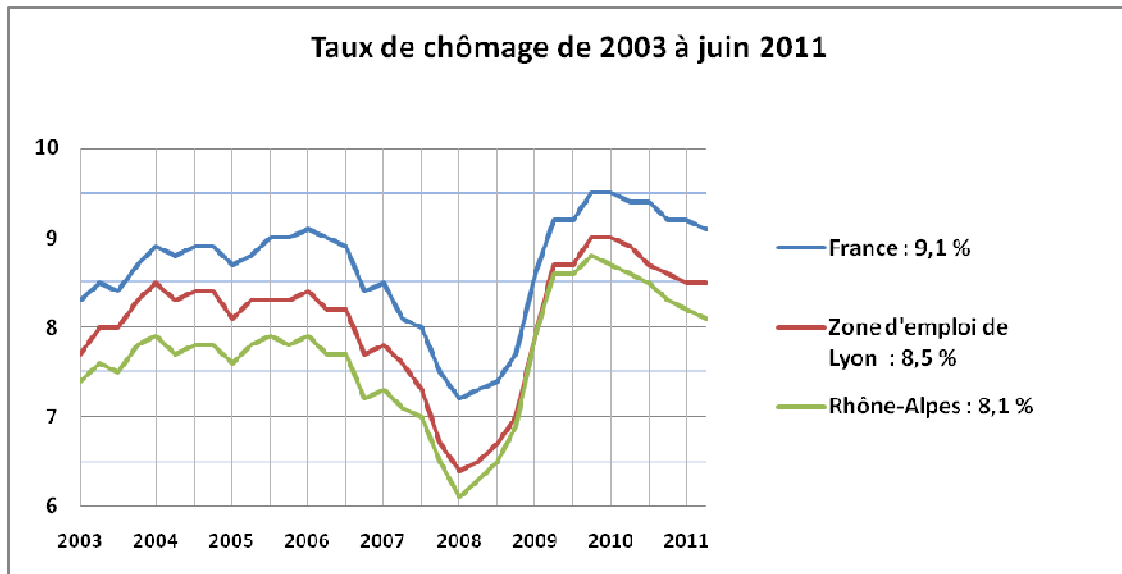
- I- Le contexte local 4**
- 1- L'évolution des demandeurs d'emploi
    - Une augmentation du chômage moindre qu'au niveau national
    - Une croissance ralentie du nombre de demandeurs d'emplois en 2010 après deux années de fortes hausses
    - Les tendances au 3<sup>ème</sup> trimestre 2011
  - 2- La situation de certains publics
    - Les moins de 25 ans et les plus de 50 ans
    - Les résidents des quartiers CUCS
    - Les bénéficiaires du RSA
- II- Les résultats du PLIE de Lyon (2007-2011) 10**
- 1- Des résultats atteints en nombre de publics accompagnés et de personnes mises à l'emploi, des objectifs de mise à l'emploi durable difficiles à atteindre
  - 2- Des parcours jalonnés d'étapes d'insertion, incluant souvent un contrat de travail
  - 3- Des demandes d'entrées dans le PLIE variables selon les territoires
  - 4- Une baisse du taux de sortie positive
- III- Le PLIE : des réponses à un public cumulant des freins 13**
- 1- Les caractéristiques du public PLIE
  - 2- Les problématiques repérées
  - 3- Des réponses opérationnelles adaptées
    - Un référent qui coordonne le parcours vers l'emploi
    - Des étapes qui s'enchainent
    - Un suivi en étapes et dans l'emploi
    - Des aides individuelles qui consolident le parcours
  - 4- L'analyse de l'impact sur les parcours de deux types d'actions (Culture et Ateliers Chantiers d'Insertion)
- IV- Des partenariats développés facilitant la mise à l'emploi 21**
- 1- Une aide au recrutement des entreprises à travers la Maison de l'Emploi et de la Formation
  - 2- L'utilisation de la commande publique comme support au développement de l'offre d'insertion
  - 3- Un plan d'actions « Emploi et Développement Durable » Filières Bâtiment et Energies renouvelables qui mobilise des moyens du PLIE
  - 4- Le dispositif régional CTEF de plus en plus sollicité par le réseau
  - 5- Une intégration de la lutte contre les discriminations comme nécessité
  - 6- Les Dating Emploi : une action pertinente facilitant la rencontre directe avec les recruteurs
  - 7- Une capacité d'ingénierie de projet et de développement local
  - 8- Des partenaires qui se mobilisent pour ce nouveau protocole

## I. Le contexte local

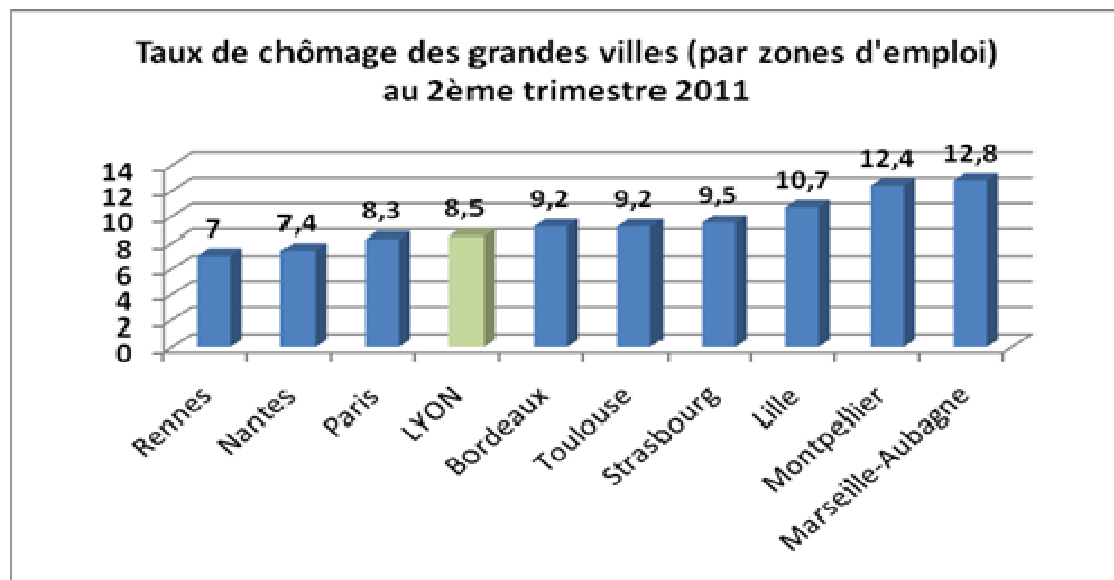
### 1- L'évolution des demandeurs d'emploi

- Une augmentation du chômage moindre qu'au niveau national

#### *Taux de chômage*



Source INSEE – Traitement MDEF

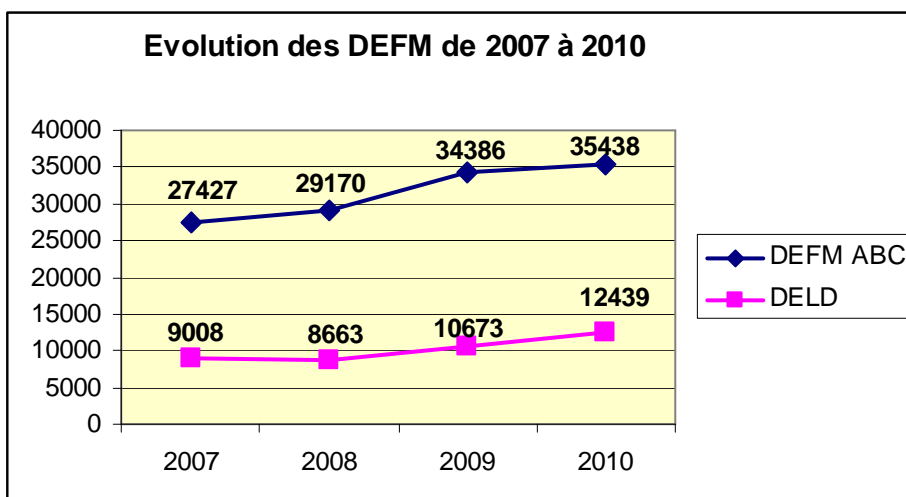
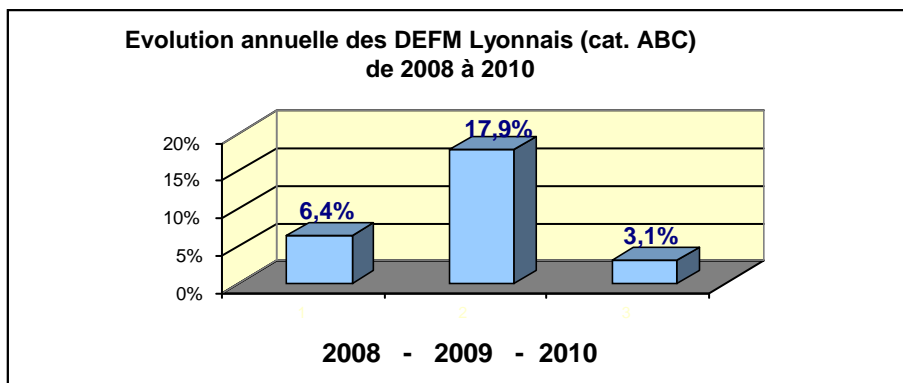


Source INSEE – Traitement MDEF

Tout en demeurant plus élevé qu'avant la période de crise, le taux de chômage au sein de la zone d'emploi de Lyon est plus faible que dans plupart des autres territoires de référence. Il atteint 8,5 % au 2<sup>ème</sup> trimestre 2011 contre plus de 9 % en France et dans la plus grande partie des zones d'emploi des autres grandes villes françaises.

- **Une croissance ralentie du nombre de demandeurs d'emploi depuis 2010, après deux années de fortes hausses**

Fin 2010, plus de 35 400 demandeurs d'emploi lyonnais (catégorie ABC) étaient inscrits auprès de Pôle Emploi. La hausse annuelle du chômage a été de 3,1 %, soit près de six fois moins élevée qu'au cours de l'année 2009 (+ 17,9%). Elle est également deux fois moins forte qu'en 2008 (+ 6,36%). 1 050 DEFM supplémentaires ont été enregistrés en un an mais une légère diminution est constatée au cours du dernier trimestre (avec en particulier - 355 inscrits à partir d'octobre).



- **Les tendances au 3<sup>ème</sup> trimestre 2011**

	DEFM cat ABC septembre 2011	Evolution sur un an	DEFM cat A septembre 2011	Evolution sur un an
Lyon	36 390	2,2 %	24 478	- 0,3 %
Rhône-Alpes	389 862	4,4 %	258 383	2,0 %
France métrop.	4 175 800	4,5 %	2 780 500	3,0 %

**Le nombre de demandeurs d'emploi (tenus de faire des actes positifs de recherches d'emploi) sans emploi (catégorie A) continue à diminuer sur la région et particulièrement à Lyon, contrairement à la tendance nationale qui reste à la hausse.**

Le nombre de DEFM de catégorie ABC (qui inclut également ceux ayant exercé une activité réduite) continue certes à augmenter, mais à un rythme annuel plus de deux fois moins élevé qu'en septembre 2010 (+2,2 % au 3<sup>ème</sup> trimestre 2011 contre 5,1 % au 3<sup>ème</sup> trimestre 2010). La hausse annuelle est également deux fois moins importante à Lyon qu'en France (+ 2,2 % contre + 4,5 %).

## 2- La situation de certains publics

- **Les moins de 25 ans et les plus de 50 ans**

**Les DEFM de moins de 25 ans inscrits à Pôle Emploi sont moins représentés à Lyon qu'à l'échelle régionale (12 % contre 16 %). Il en est de même pour les plus de 50 ans (14 % contre 19 %).** Au total, ces deux tranches d'âge extrêmes représentent un quart des DEFM à Lyon (26 %) contre un tiers (34,5%) dans la région Rhône-Alpes.

Les demandeurs d'emploi lyonnais à bac+3 ou 4 sont surreprésentés à Lyon par rapport à la moyenne régionale (29 % contre 13 %), et inversement pour les niveaux BEPC, CAP et inférieurs (36 % contre 54 %).

- **Les résidents des quartiers CUCS**

Une géolocalisation des demandeurs d'emploi lyonnais est établie annuellement à titre indicatif sur la base de l'ancienne catégorie 1, qui était applicable début 2009. Elle permet d'identifier la part et l'évolution relative des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers CUCS. **Ils représentaient 22,5 % des DEFM Lyonnais en février 2011.** En lien avec la crise, sur une période d'environ 3 ans (de mars 2008 à février 2011), leur nombre a augmenté de 31%, à un rythme cependant inférieur à la moyenne lyonnaise, tous territoires confondus (+ 34%).

### Demandeurs d'emploi cat. 1

Arrdt	Quartiers	Mars 2008	Déc. 2008	Janv. 2010	Fév. 2011	Evol. Janv. 2010 - fév. 2011	Evol. Mars 2008 - fév. 2011
1	Pentes Croix Rouse	853	986	1 231	1 091	-11%	28%
3	Moncey	289	337	357	378	6%	31%
5	Jeunet-Ménival- Sœur Janin	220	241	301	304	1%	38%
7	Gerland – Cités sociales	253	279	341	355	4%	40%
	Guillotière	515	535	706	754	7%	46%
8	Etats Unis – Pressensé	620	769	902	852	-6%	37%
	Langlet Santy	137	166	198	180	-9%	31%
	Mermoz	243	286	270	282	4%	16%
	Moulin à Vent Sud	172	206	226	217	-4%	26%
9	Centre de Vaise	141	132	160	211	32%	50%
	Dargoire-Rochecardon-Vergoin	118	165	162	138	-15%	17%
	La Duchère	596	611	757	704	-7%	18%
	<b>Total quartiers CUCS</b>	<b>4 157</b>	<b>4 713</b>	<b>5 611</b>	<b>5 466</b>	<b>-3%</b>	<b>31%</b>
	<b>Total Lyon</b>	<b>18 205</b>	<b>20 371</b>	<b>25 159</b>	<b>24 345</b>	<b>-3%</b>	<b>34%</b>
	<b>Part des DE en quartiers CUCS</b>	<b>22,8%</b>	<b>23,1%</b>	<b>22,3%</b>	<b>22,5%</b>		

**En mai 2011, 29 % des allocataires lyonnais du RSA résidaient dans un quartier CUCS,** selon le travail de géolocalisation mené pour la deuxième fois sur ce dispositif.

Arrdt	Quartiers CUCS	Allocataires RSA	Socle seul	Socle + activité	Activité seule
1	Pentes Croix Rousse	789	59%	16%	24%
3	Guillotière	443	55%	16%	28%
	Moncey	307	67%	13%	20%
5	Jeunet	52	54%	12%	35%
	Ménival	76	58%	17%	25%
	Soeur Janin	105	64%	9%	28%
7	Gerland - Cités sociales	310	60%	19%	21%
8	Etats Unis - Pressensé	808	64%	11%	25%
	Langlet - Santy	188	66%	7%	27%
	Mermoz	238	65%	10%	25%
	Moulin à vent sud	175	67%	9%	24%
9	Centre de Vaise	136	65%	13%	22%
	La Dargoire	29	48%	17%	34%
	La Duchère	531	61%	13%	26%
	Vergoin	85	59%	12%	29%
	Rochecardon	< 10	ND	ND	ND
	Total CUCS	4 282	61,6%	13,4%	25,0%
	Total LYON	14 673	63,0%	12,3%	24,7%

• **Les bénéficiaires du RSA**

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009, le Revenu de Solidarité Active (RSA) remplace le Revenu Minimum d'Insertion (RMI), l'Allocation de Parent Isolé (API) et les possibilités de cumul de ces allocations avec un emploi. Il convient de relativiser les évolutions enregistrées d'une année sur l'autre.

**Données DEFM (2007-2010) et RSA (2009-2010)**

DEFM ABC	2007	2008	2009	2010	Evolution 2007-2010
Lyon 1	2 761	2 807	3 285	3 203	16,0%
Lyon 2	1 483	1 563	1 846	1 844	24,3%
<b>Lyon 3</b>	5 050	5 440	6 538	6 646	<b>31,6%</b>
Lyon 4	2 064	2 170	2 430	2 553	23,7%
<b>Lyon 5</b>	2 228	2 345	2 837	2 944	<b>32,1%</b>
Lyon 6	2 284	2 368	2 785	2 912	27,5%
<b>Lyon 7</b>	3 961	4 349	5 201	5 528	<b>39,6%</b>
Lyon 8	4 430	4 923	5 623	5 740	29,6%
Lyon 9	3 166	3 205	3 841	4 068	28,5%
<b>Total Lyon</b>	<b>27 427</b>	<b>29 170</b>	<b>34 386</b>	<b>35 438</b>	<b>29,2%</b>
<b>Evolution annuelle Lyon</b>		<b>6,36%</b>	<b>17,88%</b>	<b>3,06%</b>	

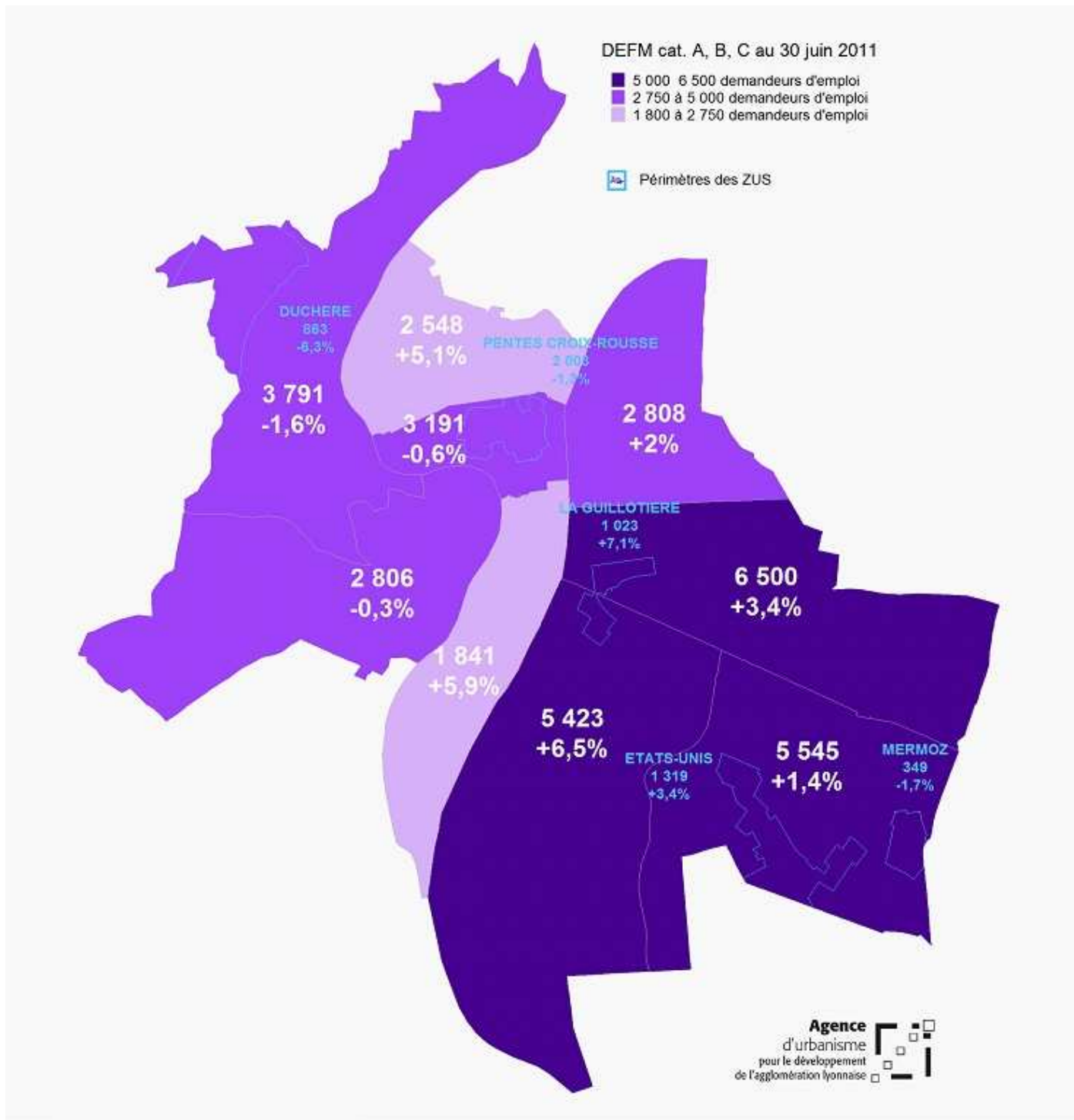
DE longue durée	2007	2008	2009	2010	Evolution 2007-2010
Lyon 1	1 139	1 107	1 228	1 371	20,4%
Lyon 2	457	467	536	630	37,9%
<b>Lyon 3</b>	1 520	1 445	1 837	2 189	<b>44,0%</b>
Lyon 4	793	798	879	1 016	28,1%
<b>Lyon 5</b>	735	734	902	1 088	<b>48,0%</b>
Lyon 6	785	733	913	1 038	32,2%
<b>Lyon 7</b>	1 280	1 184	1 560	1 857	<b>45,1%</b>
Lyon 8	1 351	1 316	1 633	1 809	33,9%
<b>Lyon 9</b>	948	879	1 185	1 441	<b>52,0%</b>
<b>Total Lyon</b>	<b>9 008</b>	<b>8 663</b>	<b>10 673</b>	<b>12 439</b>	<b>38,1%</b>
<b>Evolution annuelle Lyon</b>		<b>-3,83%</b>	<b>23,20%</b>	<b>16,55%</b>	

RSA (Foyers)	2007	2008	2009	2010	Evolution 2009-2010
Lyon 1	ND	ND	1 487	1 581	Sans objet  Cf. RSA créé en juin 2009
Lyon 2	ND	ND	650	657	
Lyon 3	ND	ND	2 765	2 807	
Lyon 4	ND	ND	841	892	
Lyon 5	ND	ND	1 057	1 135	
Lyon 6	ND	ND	953	962	
Lyon 7	ND	ND	2 319	2 297	
Lyon 8	ND	ND	2 983	3 108	
Lyon 9	ND	ND	1 842	1 935	
<b>Total Lyon</b>			<b>14 897</b>	<b>15 374</b>	<b>Sans objet</b>
<b>Evolution annuelle Lyon</b>			<b>Sans objet</b>	<b>Sans objet</b>	



## Evolution du nombre des demandeurs d'emploi cat. A, B, C entre le 30 juin 2010 et le 30 juin 2011 et effectifs des demandeurs d'emploi au 30 juin 2011 pour les arrondissements de Lyon et les quartiers en Zone urbaine sensible (ZUS)

Source : Insee – Pôle Emploi



## II. Les résultats du PLIE de Lyon (2007-2011)

### 1- Des résultats atteints en nombre de publics accompagnés et de personnes mises à l'emploi, des objectifs de mise à l'emploi durable difficiles à atteindre

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2011, 6 204 personnes ont intégré un parcours PLIE et 1 988 personnes ont été enregistrées en sorties positives au sens du FSE (CDD de plus de 6 mois, CDI, formation qualifiante, création d'activité).

	Objectif du protocole 2007-2011	Réalisé au 31/12/11
Nombre de participants	6 000	6 204
% de participants devant réaliser une étape emploi	66%	74%
% de sorties positives <sup>1</sup>	50%	44%

Au 31 décembre 2011, il restait 1 809 personnes en parcours PLIE.

Les objectifs sur le protocole sont donc atteints en ce qui concerne la montée en charge dans les parcours et le nombre de contrats de travail réalisés par les participants PLIE.

Par année, on obtient les chiffres suivants :

	2007	2008	2009	2010	2011
Nbre de participants PLIE	2 807	2 673	2 874	2 713	2 462
Nbre d'étapes mobilisées	6 538	5 477	5 510	5 200	4 342
Nbre d'étapes mobilisées par personne	2,3	2,0	1,9	1,9	1,7
Contrats de travail réalisés	3 315	3 013	2 864	2 628	2 273
Nbre de sorties positives	627	458	301	332	270
Nbre de ruptures - abandons	351	210	234	344	188
Nbre de sorties administratives	284	207	218	347	195

### 2- Des parcours jalonnés d'étapes d'insertion, incluant souvent un contrat de travail

Les étapes d'insertion constituent une nécessité pour rendre un parcours dynamique. Comme le montre le tableau ci-dessous, le contrat de travail constitue l'étape la plus fréquemment utilisée dans les parcours d'insertion.

Ce sont souvent des CDD d'insertion, des mises à disposition dans le cadre des Associations intermédiaires ou des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion, ...

<sup>1</sup> CDI, CDD+de 6 mois, formation qualifiante, création d'entreprise

### Evolution des étapes entre 2007 et 2011

Type d'étape	2007	2008	2009	2010	2011
Mise en situation de travail (Aidé & Droit commun)	3 315	3 013	2 864	2 628	2 273
Formation et Accès à l'emploi	1 269	1 148	1 370	1 500	1 124
Actions Complémentaires (Culture, Mobilisation, ...)	666	484	732	510	405
Accompagnement Professionnel, Social & Création d'entreprise	581	348	190	260	277
Prestations Spécifiques / Prestations Pôle Emploi	707	484	354	302	263
<b>Total annuel</b>	<b>6 538</b>	<b>5 477</b>	<b>5 510</b>	<b>5 200</b>	<b>4 342</b>

On constate une diminution du nombre des étapes proposées et mobilisées au sein des parcours PLIE, passant de 6 538 à 4 342 entre 2007 et 2011.

### 3- Des demandes d'entrées dans le PLIE variables selon les territoires

Le 7<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> arrondissements représentent 30% des entrées.

#### Répartition annuelle des nouveaux entrants

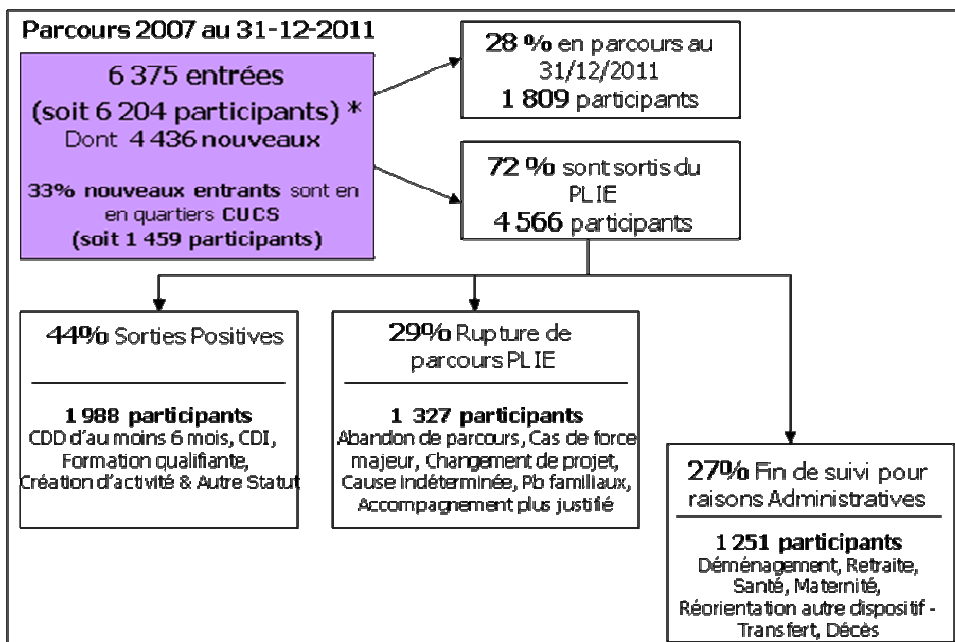
	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Territoire 1 (1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> , 4 <sup>ème</sup> )	205	220	259	188	159	<b>1 031</b>
Territoire 2 (3 <sup>ème</sup> , 6 <sup>ème</sup> )	258	233	226	130	167	<b>1 014</b>
Territoire 3 (5 <sup>ème</sup> , 9 <sup>ème</sup> )	234	179	230	131	150	<b>924</b>
Territoire 4 (7 <sup>ème</sup> , 8 <sup>ème</sup> )	342	288	382	162	293	<b>1 467</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 039</b>	<b>920</b>	<b>1 097</b>	<b>611</b>	<b>769</b>	<b>4 436</b>

### 4- Une baisse du taux de sortie positive

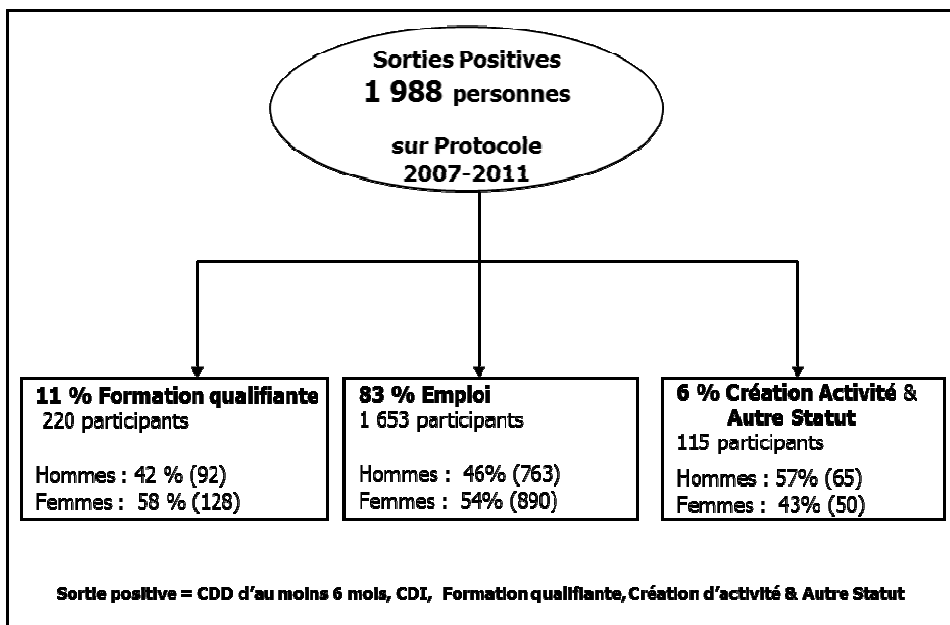
Durant toute la période 2007/2011, on remarque une baisse continue du nombre de sorties positives. En 2007, les sorties positives représentaient 49,6% des sorties du PLIE et en 2011, 41% du total des sorties.

Nous analysons plusieurs raisons à cette évolution :

- un contexte économique dégradé, des offres d'emplois moins nombreuses, des contrats plus courts
- des postes plus facilement octroyés à des demandeurs d'emploi au chômage depuis peu  
Par conséquent, les personnes éloignées de l'emploi accèdent difficilement aux offres
- le PLIE continue à intégrer les publics les plus éloignés de l'emploi cumulant des difficultés sociales plus longues à traiter.
- une offre de droit commun en direction des publics les plus éloignés de l'emploi qui diminue (suppression de l'ASI)
- un allongement de la durée de parcours dans le PLIE



### Analyse des sorties positives en 2007 au 31-12-2011

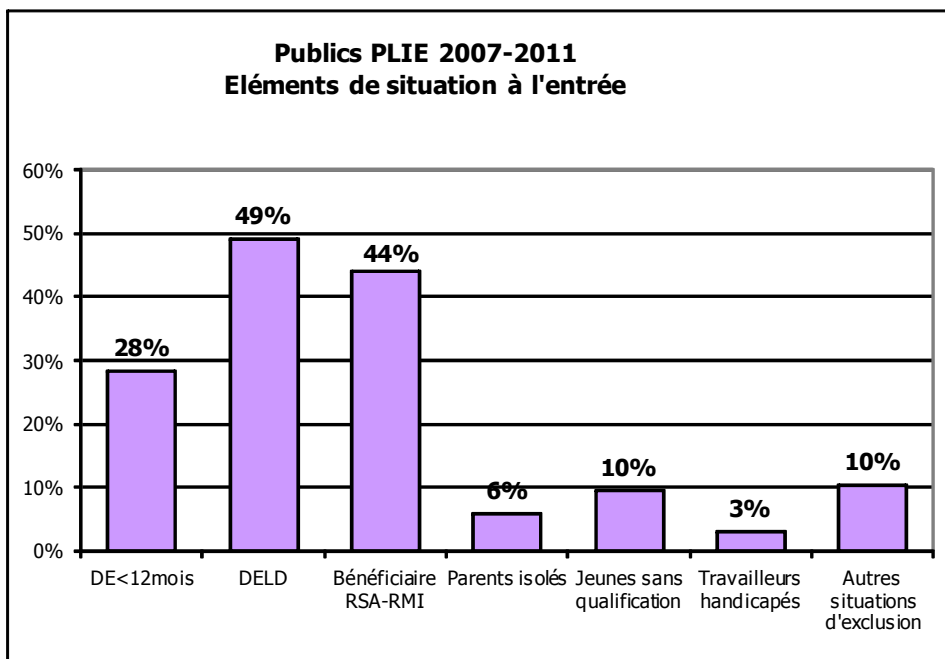


### III. Le PLIE , des réponses à un public cumulant des freins

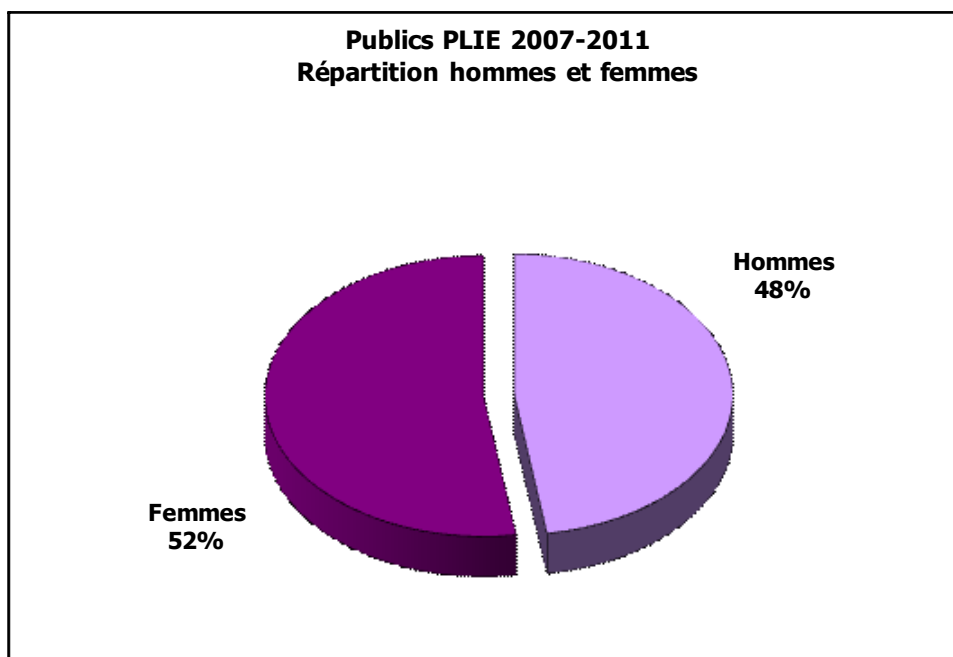
#### 1- Les caractéristiques du public PLIE

**77% sont inscrits à Pôle Emploi, 44% sont bénéficiaires du RSA.**

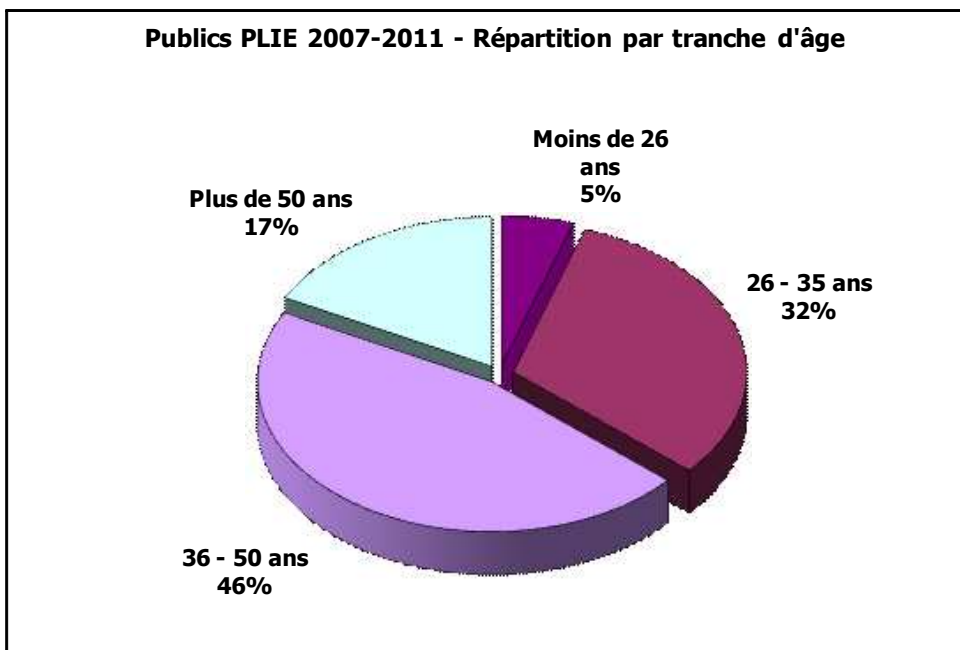
Si l'entrée en parcours PLIE n'est pas liée au statut des personnes, le nombre important de demandeurs d'emploi de longue durée (51 %) et de bénéficiaires du RSA (44%) confirme les situations de précarité vécues par les participants (sachant qu'une même personne peut cumuler plusieurs des statuts ou situations identifiées ci-dessous).



**Les femmes représentent 52%** de la totalité des publics PLIE. Ce résultat indique que le PLIE a maintenu une attention particulière au public féminin en difficulté, parmi lequel on retrouve **une forte majorité de " familles monoparentales "**, avec la nécessaire prise en compte des problématiques particulières associées (garde d'enfants, logement, isolement social, ...).

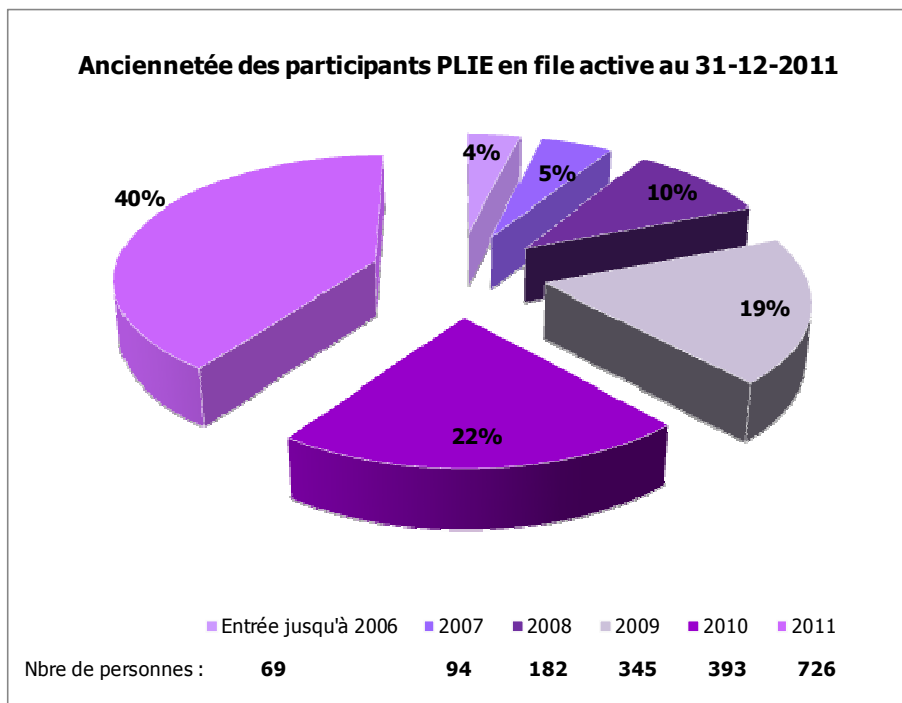


**Les personnes âgées de plus de 50 ans représentent 17 % des personnes en parcours PLIE.**  
 Le public PLIE de Lyon entre 36 et 50 ans représente 46 % des participants en parcours PLIE.



On note que les publics restent dans le dispositif sur des accompagnements longs : 23% des publics sont suivis dans le PLIE depuis plus de 3 ans.

**19% des publics toujours en parcours au 01/01/2012 sont dans le PLIE depuis plus de 3 ans (soit 345 personnes).**



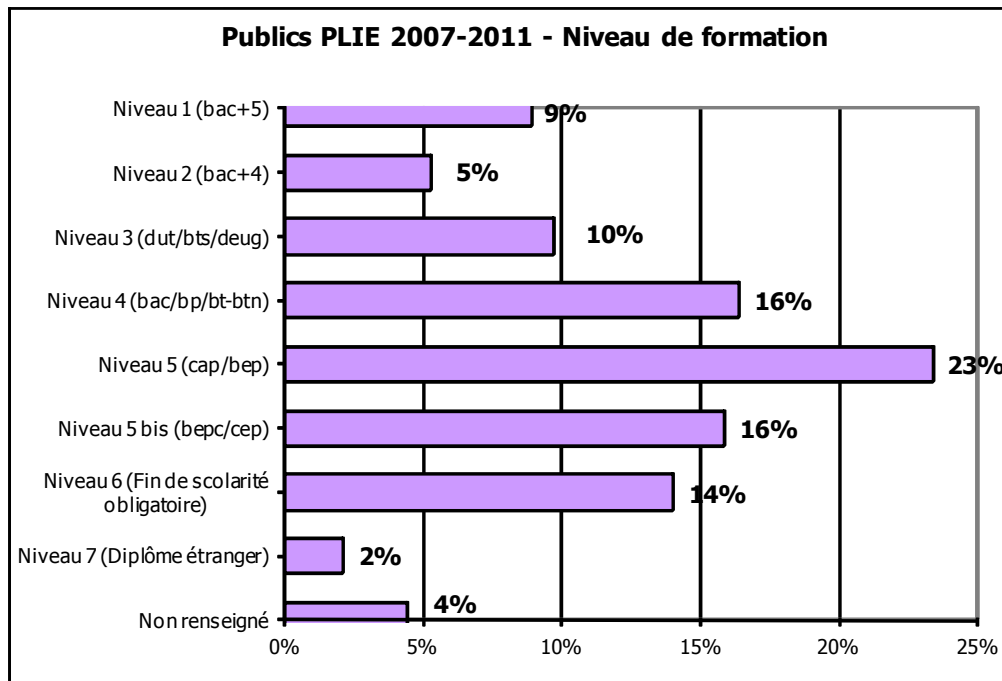
*A noter qu'au 30 septembre 2010, le nombre de personnes entrées jusqu'en 2006 était de 189, le nombre de personnes entrées en 2007 de 220 et de 383 en 2008.*

La durée moyenne des parcours est (en mois) :

2007	2008	2009	2010	2011
20,93	19,23	18,67	21,81	22,05

**60% du public a un niveau inférieur au niveau 5**

En ce qui concerne les niveaux de formation/qualification des participants PLIE de Lyon, la représentation des bas niveaux de qualification reste une problématique majoritaire tout au long du protocole. Parallèlement, 40% des participants possède un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat. Cette situation demande, de la part des référents, une connaissance forte de l'offre de formation disponible et une élaboration des projets de formation nécessairement diversifiée.

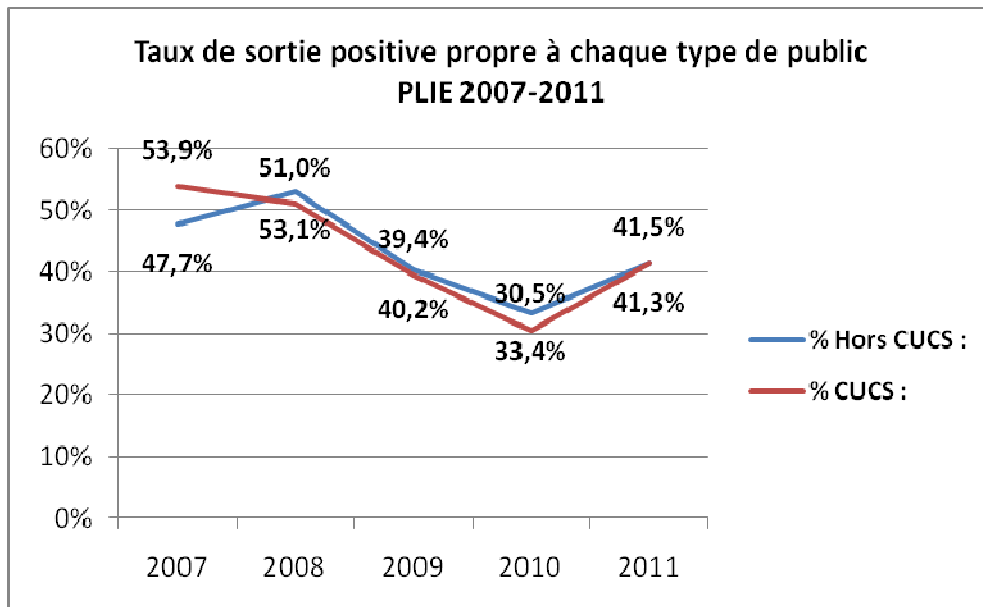
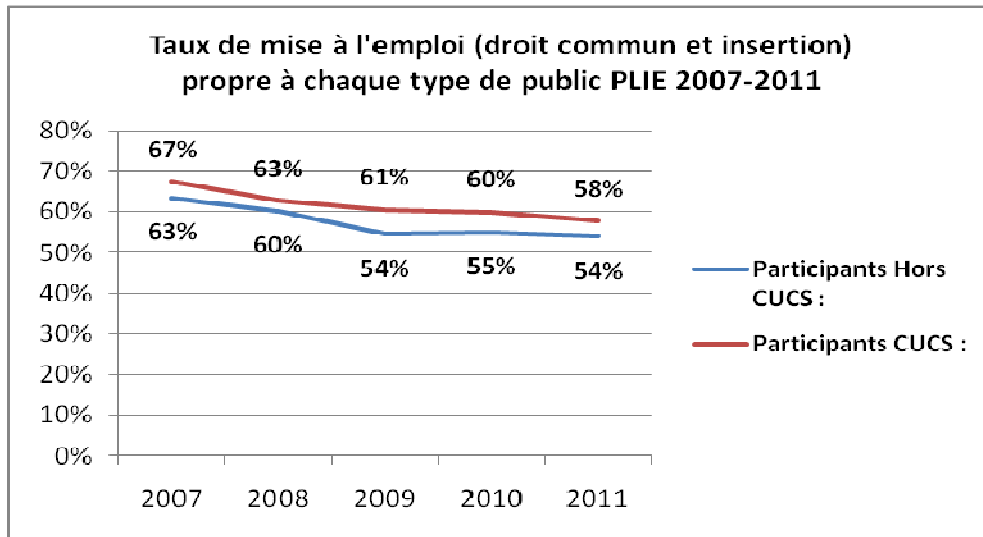


On note un effort en direction des habitants des quartiers prioritaires ; la répartition des participants en quartier CUCS sur le Protocole 2007-2011 est la suivante :

	2007	2008	2009	2010	2011
Participants en quartiers CUCS par année	931	893	921	872	781
dont répartition sur « nouveaux entrants »	360	309	338	179	273
<p>Rappel des objectifs : <b>35%</b> participants en quartiers CUCS sur nouveaux entrants</p> <p><b>4 436</b> nouveaux entrants sur le Protocole 2007-2011                      dont <b>1 459</b> en quartiers CUCS (soit <b>33 %</b>)</p>					

*Données extraites de l'évaluation du volet emploi-insertion du CUCS*

Après un effet de correction des inégalités territoriales légèrement favorable en 2007, la dégradation de la situation jusqu'en 2010 a été légèrement plus pénalisante pour les publics du PLIE résidant en quartier CUCS.



## 2- Les problématiques repérées

Sur la période 2007-2011, on peut identifier, pour les personnes en parcours PLIE, les principales problématiques suivantes :

- personnes isolées n'ayant pas la possibilité de s'appuyer sur un réseau – en attente d'une dynamique collective
- non-connaissance du monde du travail et de sa réalité : besoin de préparation à la prise de poste en entreprise, en lien avec la perte des codes et usages du monde économique (savoir-faire et savoir-être)
- peur du retour au monde du travail et de sa réalité suite à une expérience difficile
- absence de projet professionnel ou projet professionnel difficile à élaborer et/ou à concrétiser
- absence ou faible niveau de qualification, formation obsolète ou problème de non reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger
- difficultés pour les personnes « primo-arrivants » : absence de repères socioprofessionnels en France, nécessité d'équivalence de diplômes ou reconnaissance des acquis professionnels, besoin d'apprentissage de la langue française
- démotivation liée à une trop longue période d'inactivité
- problèmes périphériques à l'emploi : santé, logement, mobilité, besoin d'accompagnement psychologique, garde d'enfants, difficultés familiales, isolement social, endettement, discrimination



### 3- Des réponses opérationnelles adaptées

- **Un référent qui coordonne le parcours vers l'emploi**

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

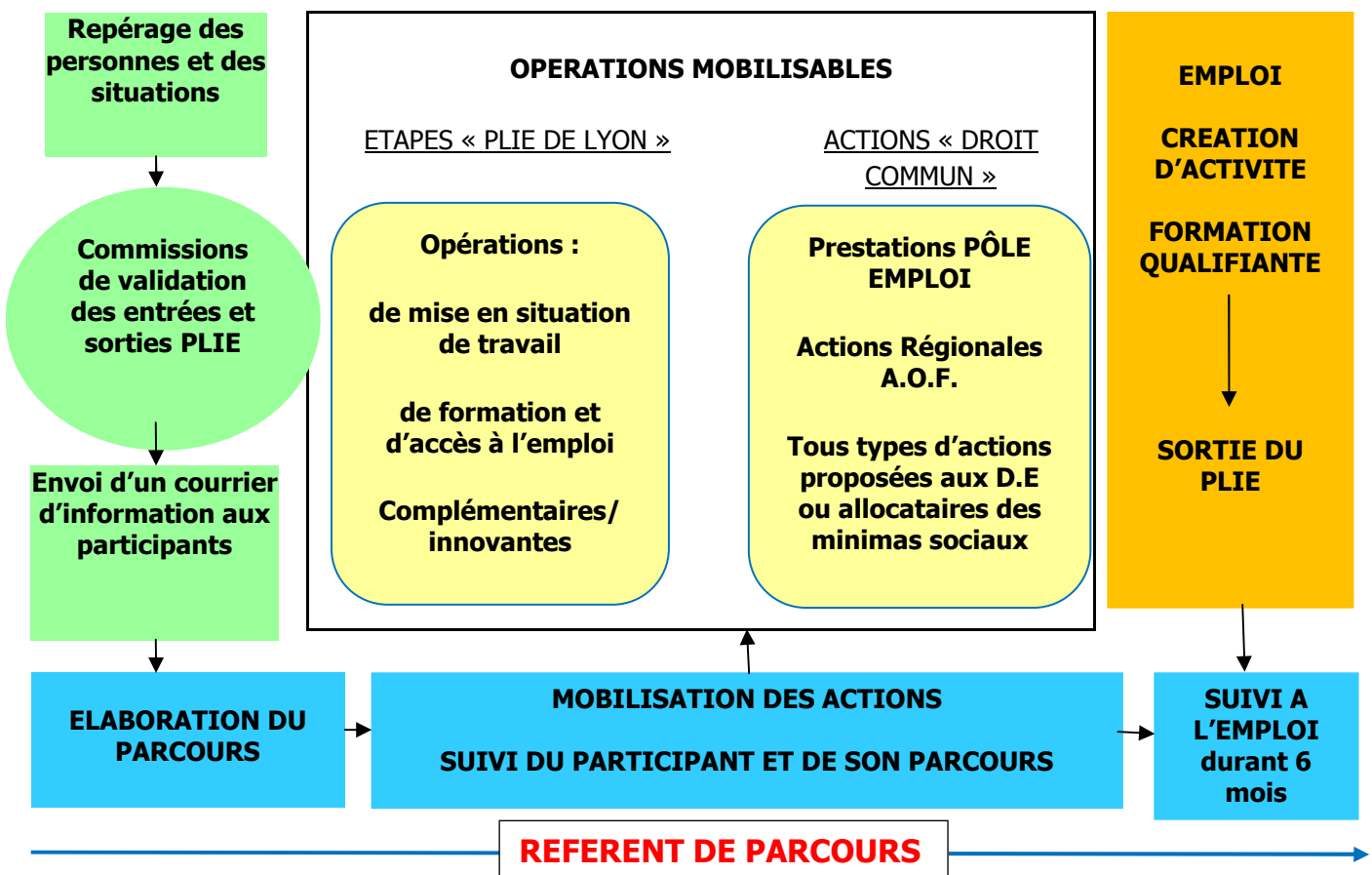
La fréquence des temps de face à face (individuels ou collectifs) peut varier d'un participant à l'autre. Sur certaines périodes, ils pourront être plus fréquents, notamment en début de parcours pour la mise en œuvre du diagnostic (hebdomadaires ou bi-hebdomadaires) ou plus espacés (mensuels).

Le référent assure l'accompagnement de 70 personnes par mois (notion de file active). Il est estimé qu'avec une file active de 70 personnes par mois le nombre de participants accompagnés à l'année serait de 90 personnes, soit un coefficient de rotation moyen de 1,3.

Chaque parcours étant personnalisé, le dispositif PLIE n'a pas vocation à uniformiser l'accompagnement des participants. Cependant, on estime 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 (temps de face à face plus temps « passerelle »), avec une mobilisation de 2 étapes minimum par an. Le parcours d'insertion professionnelle doit prévoir une étape de mise en situation de travail.

- **Des étapes qui s'enchainent**

#### SCHEMA DE PARCOURS INDIVIDUEL 2011



- **Un suivi en étapes et dans l'emploi**

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

Il devra également s'assurer de la mise en place de bilans tripartites notamment lors des étapes longues (un minimum de 2 bilans pour une étape de 6 mois).

Il assurera le suivi de la personne durant les 6 premiers mois de la prise de poste sur un emploi de droit commun.

- **Des aides individuelles mobilisées qui consolident le parcours**

Sur la durée du protocole les aides individuelles ont concerné 400 personnes.

66% ont été attribuées à des femmes et 60% à des bénéficiaires du RSA.

Les aides accordées concernent à 48 % la formation, 42% la garde d'enfants, 4% l'achat de matériel et 2% la mobilité.

### ***Formation***

Le PLIE apporte un soutien financier pour le coût de formation des participants en faisant la demande une fois que les financeurs de droit commun (Pôle Emploi, RSA, Conseil Régional, ...) se sont positionnés.

Cette prise en charge concerne le coût de la formation et non la rémunération du stagiaire pendant la formation. Des pôles de compétence en lien avec le CTEF ont informé les professionnels des évolutions de la formation et de son fonctionnement.

### ***Aide à la garde d'enfant***

Les aides financières individuelles permettent d'aider un bénéficiaire PLIE à prendre en charge des frais de garde engendrés par une étape emploi/insertion ; cela concerne les personnes « non éligibles » aux autres mesures similaires.

Une étape spécifique pour les bénéficiaires sur l'accompagnement à la séparation et l'appui aux démarches de garde d'enfants a été initiée dès 2004, mobilisant les services d'une association gardant alors les enfants non scolarisés des bénéficiaires à leur domicile.

### ***Aide à la mobilité géographique***

Cela permet de faciliter l'accès à l'autonomie des personnes dans l'utilisation des transports, par la participation financière à des bons de transport et à l'abonnement aux Transports en Commun Lyonnais (suite à une convention avec le SYTRAL).

Il est aussi possible d'accompagner et préformer les personnes à la préparation du permis de conduire.

#### 4- L'analyse de l'impact sur les parcours de 2 types d'actions (Culture et Ateliers Chantiers d'Insertion)

- **Une analyse qui permet de mesurer les impacts que produisent les actions « culture » sur un parcours d'insertion professionnelle**

Cette analyse a concerné 401 participants aux étapes de « mobilisation par la culture » de juillet 2006 à décembre 2009.

##### Les grandes tendances

###### • **Profil des participants**

- Ce sont majoritairement des femmes, isolées et seniors (plus de 45 ans) cumulant des difficultés socioprofessionnelles, ce qui est utile étant donné les difficultés spécifiques de ce public sur le marché du travail. On observe également une surreprésentation des Demandeurs d'Emploi Longue Durée et des bénéficiaires du RSA. Près de 80% des participants présentent des problématiques en termes d'isolement, de santé, de difficultés relationnelles, linguistiques, de mobilité, de formations inadaptées ou non reconnues ou encore de logement. Notons que certaines personnes cumulent plusieurs de ces freins.
- L'étude d'impact réalisée permet de démontrer que l'étape de « mobilisation par la culture » permet une **redynamisation du parcours** avec : plus d'entretiens avec le référent, plus d'étapes, et notamment davantage d'étapes de préparation et d'accès à l'emploi.
- Le **raffermissement du lien avec le référent** permet d'aborder des freins périphériques à l'emploi non dévoilés jusqu'ici, et donc de mieux cibler les besoins des participants. En effet, on observe **moins de ruptures et plus de réorientations vers d'autres dispositifs**.

##### Le déroulement du parcours

###### • **Un parcours plus long**

Les participants ayant effectué une étape « culture » ont en moyenne un parcours plus long : 31,5 mois contre 23 mois pour le groupe test. Notons néanmoins que ces parcours comportent plus de périodes de veille.

###### • **Une dynamisation du parcours et une acceptation des étapes**

Les individus mobilisent un plus grand nombre d'étapes (8,5 contre 5 étapes pour les autres). Ils participent plus aux étapes de « Formation » (58% contre 45%), de « Mobilisation » (37,5% contre 16%), d'orientation (6,7% contre 3%), de « Préparation et accès à l'emploi » (35% contre 23%) ou de « mise en situation de travail » (61,5% contre 54,5%).

Les individus intègrent donc mieux la nécessité des étapes qui précèdent l'emploi et qui y préparent.

###### • **Un lien raffermi avec le référent de parcours**

Le nombre moyen d'entretiens individuels avec le référent est de 28 pour les individus ayant participé à une étape « culture », tandis qu'il n'est que de 17,5 pour le groupe test.

Par un renforcement du lien avec le référent et l'opportunité d'aborder d'autres thématiques que l'emploi et la formation, l'étape « culture » permet de travailler sur des problématiques qui n'étaient pas évoquées lors des entretiens classiques avec le référent.

##### La place de l'étape culture dans le parcours

L'étape de « mobilisation par la culture » intervient pour la majorité des participants (56,5%) la première année d'accompagnement. La durée moyenne de participation à l'étape « culture » est de 4 mois.

##### Les sorties du dispositif

###### • **Les sorties positives**

Le taux de sorties positives est quasiment identique pour les deux groupes : 46,5 % pour les participants à une étape culture contre 49 % pour le groupe test.

Mais, au final, il y a un résultat tangible en matière d'efficience :

- moins d'abandons (8,5 % contre 16,5 % pour le groupe test)
- des projets mieux ciblés (8 % changent de projet contre 4 % pour le groupe test).
- Le raffermissment du lien avec le référent permet de mieux cibler les besoins des participants et notamment les freins périphériques à l'emploi.

###### • **Moins de ruptures**

On appelle rupture les abandons, les cas de force majeure, les changements de projet, les incarcérations, les raisons indéterminées, et les problèmes familiaux. Les participants ayant effectué une étape « culture » enregistrent moitié moins de ruptures. Les ruptures arrivent plus tardivement pour les participants ayant effectué une étape « culture ».

###### • **Davantage de sorties administratives**

Les sorties administratives surviennent également plus tardivement pour les participants ayant effectué une étape « culture ». Les parcours plus longs permettent de mieux cerner les besoins des participants afin de mieux les réorienter.

- **Une autre étude a été menée sur les effets des étapes emploi sur les sorties d'un parcours d'insertion professionnelle et plus spécifiquement sur les étapes en ACI**

### Méthodologie

L'échantillon de base est composé de l'ensemble des participants **sortis du dispositif PLIE** entre janvier 2007 et décembre 2009, soit **2 785 individus**.

### Grandes tendances

- Il ressort de la comparaison des différents échantillons que les participants ayant effectué une étape emploi enregistrent **les meilleures performances en termes de sorties**, à l'inverse des participants n'ayant effectué aucune étape.
- La construction du parcours, à travers une durée moyenne d'accompagnement plus longue et un plus grand nombre d'étapes mobilisées, entraîne **un pic de sorties positives plus tardif mais plus élevé** pour les participants ayant effectué une étape emploi.
- L'analyse du profil des participants ayant effectué au moins une étape en ACI met en évidence un public en difficulté.
- La comparaison avec le groupe test nous montre que l'étape en ACI conduit **plus à la resocialisation des participants qu'à leur insertion sur le marché du travail**.

### Le parcours des participants

- **Nombre moyen d'étapes**

Le nombre moyen d'étapes mobilisées est de 4,77 étapes, sur une moyenne de 22,63 mois de parcours, pour l'ensemble des participants. Il est plus élevé pour les personnes ayant effectué une étape emploi : 6,01 étapes contre 2,80 pour les personnes n'ayant pas effectué d'étape emploi.

- **Durée moyenne d'accompagnement**

Pour chaque sous-échantillon, la durée moyenne d'accompagnement des participants en sortie positive est inférieure à celle des participants en rupture.

- **Les sorties du dispositif**

Le taux de sorties positives pour l'ensemble des participants est de 49,59%. Il est plus élevé pour les participants ayant effectué au moins une étape emploi.

Le taux de ruptures pour l'ensemble des participants est de 27,63%. Il est plus faible pour les participants ayant effectué au moins une étape emploi.

Le taux de sorties administratives pour l'ensemble des participants est 22,78%. Il est plus faible pour les participants n'ayant effectué aucune étape.

### Les étapes emploi en ACI

- **Nombre moyen d'étapes**

Le nombre moyen d'étapes mobilisées est plus élevé pour les individus ayant effectué une étape en ACI : 5,74 étapes.

- **Durée moyenne d'accompagnement**

La durée moyenne d'accompagnement des participants ayant effectué une étape en ACI est globalement plus élevée que celle du groupe test.

- **Les sorties du dispositif**

Les participants ayant effectué une étape emploi en ACI sortent plus tardivement : 22,45% sortent entre 13 et 18 mois d'accompagnement tandis que 22,45% des participants du groupe test sortent entre 7 et 12 mois.

#### **IV. Des partenariats développés qui facilitent la mise à l'emploi**

##### **1- Une aide au recrutement des entreprises à travers la Maison de l'Emploi et de la Formation**

La MDEF a répondu au souhait de la Ville de Lyon de renforcer le lien avec ses partenaires économiques en assurant la mise en œuvre d'un outil partenarial, qui regroupe la Ville de Lyon, Pôle Emploi, la Mission Locale, ALLIES, des entreprises (ex. Eiffage, Vinci Coiro, Avenance,) et les représentants des branches.

Cet outil a pour objectif de favoriser la mise à l'emploi de personnes en réalisant une intermédiation active entre un demandeur d'emploi et une entreprise, pour un poste de travail identifié. Cet outil ne concerne pas exclusivement des personnes en parcours PLIE.

Partenaire de l'entreprise et des acteurs de l'emploi, la Maison de l'Emploi et de la Formation génère une dynamique positive d'intégration en mobilisant et mutualisant les compétences, les savoir-faire et les réalités économiques.

A cette fin, des réseaux d'entreprises et les acteurs territoriaux sont mobilisés :

- Pôle emploi
- la Mission Locale, le PLIE, Cap Emploi
- les clubs d'entreprises : FACE, ...
- les partenaires sociaux : CGPME, ...
- les acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle

Les axes d'intervention de ce Service Aux Entreprises sont :

- Intensifier les relations entre les différents acteurs de l'emploi et le monde de l'entreprise afin d'optimiser l'adéquation des personnes au poste de travail et leurs capacités de mise à l'emploi, y compris la mobilisation des personnes en fin de parcours d'insertion ou de re-mobilisation professionnelle.
- Repérer les sources potentielles d'emploi en amont (grands chantiers, zones d'activité en développement, implantation d'activité).
- Prospector les entreprises prioritairement sur des secteurs d'activités ciblés, en tension et/ou en difficultés de recrutement.

##### **Les résultats du Service aux entreprises**

<b>Période de référence</b>	<b>Nb d'entreprises pour lesquelles des offres ont été traitées</b>	<b>Nombre de personnes reçues</b>	<b>Nombre personnes mises à l'emploi</b>
2 <sup>nd</sup> semestre <b>2003</b>	68	190	38
Année <b>2004</b>	223	697	192
Année <b>2005</b>	201	1 714	252
Année <b>2006</b>	255	1 488	371
Année <b>2007</b>	305	1 884	403
Année <b>2008</b>	320	1 898	416
Année <b>2009</b>	<b>244</b>	<b>1 612</b>	<b>316</b>
Année <b>2010</b>	<b>276</b>	<b>2 756</b>	<b>482</b>
	<b>Cumuls</b>	<b>12 239</b>	<b>2 470</b>

L'action des conseillers sur l'aide au recrutement du service aux Entreprises de la MDEF a permis, en 2010, la concrétisation de 494 contrats de travail pour 482 personnes, et 102 autres personnes ont été mobilisées sur des actions de formation courtes ou qualifiantes dans le cadre de la programmation emploi insertion de la ville de Lyon.

2 756 personnes ont été reçues individuellement ou collectivement au siège de la MDEF ou dans les pôles de services, pour les positionner sur au moins une des 390 offres d'emploi confiées par 276 Entreprises partenaires.

Le service aux entreprises a coordonné des recrutements importants en lien avec Pôle emploi et les partenaires locaux notamment dans le cadre du Cours Oxygène.

### **Bilan cours oxygène**

Ce bilan a été établi 1 an après l'action, qui concernait 260 créations d'emplois locaux :

- 35,4 % sont toujours dans l'entreprise initiale, soit 92 personnes
- 36,2 % sont en poste dans une autre entreprise : 42% en CDI et 58% CDD, contrat en alternance, intérim et création d'entreprise, soit 94 personnes
- 15,8 % sont demandeurs d'emploi, soit 41 personnes
- 12,6 % non renseigné : numéro ou adresse erronés, messages laissés, « ne souhaite pas répondre », soit 33 personnes

**Au total, 72 % des personnes sont à l'emploi 1 an après, dont 70 % en CDI et 30 % sur d'autres contrats (CDD, intérim, ...).**

Le service aux entreprises participe également aux recrutements qui auront lieu dans le cadre du Pôle de loisirs et de commerces Lyon Confluence : 53 000 m<sup>2</sup> de locaux, pour 100 Enseignes et 800 postes (hors mobilité). L'inauguration de ce Pôle est prévue pour fin mars-début avril 2012.

## **2- L'utilisation de la commande publique comme support au développement de l'offre d'insertion**

Dès 2005, la Ville de Lyon a créé les outils permettant d'améliorer l'accessibilité des Structures d'Insertion par l'Activité Economique à la Commande Publique par l'utilisation de l'article 14 et 30 du code des Marchés publics au niveau de la Ville et des grands chantiers de l'agglomération. Ces éléments ont été facilités par les obligations de clause d'insertion dans les sites concernés par les financements de l'Agence Nationale pour le Renouvellement Urbain (ANRU).

### **• Bilan quantitatif cumulé 2007 – 2010**

Clauses d'exécution sociales : 58 308 heures de travail – 223 personnes

Marchés d'insertion : 155 932 heures de travail – 1 023 personnes

**Total : 214 240 heures de travail et 1 246 personnes**

### **• Bilan quantitatif année 2010**

En 2010, les clauses d'exécution sociales ont été mises en œuvre dans 32 opérations, générant 27 478 heures de travail pour 85 personnes.

Cela représente une progression par rapport à 2009 où 22 opérations étaient concernées et avaient permis la mise en œuvre de 16 684 heures de travail pour 83 personnes.

En 2010, 7 opérations ont fait l'objet de marchés d'insertion, générant 55 984 heures d'insertion pour 259 personnes, contre, en 2009, 6 opérations, 33 027 heures de travail et 251 personnes.

### **• Bilan qualitatif**

- Un processus de mise en œuvre des clauses sociales intégré et formalisé au sein de la DGIT de la Ville de Lyon (qui reste à finaliser avec les autres directions)
- Mise en place de l'insertion comme critère d'appréciation des offres dans certaines opérations de travaux et de services (halle d'athlétisme, nettoyage des locaux, ...)
- Sensibilisation de l'ensemble des acheteurs au volet social du développement durable (réseau achats responsables)
- Participation au chantier d'insertion Duchère et Mermoz (achats de prestations d'insertion de la DGTB) - programme national ANRU/ACSE
- Participation au réseau des acheteurs socialement responsables du bassin d'emploi de Lyon animé par la MDEF de Lyon (échanges de pratiques, travail en commun avec SNCF, ...)
- Dialogue permanent avec les entreprises au travers de la MDEF de Lyon (partenariat avec la fédération du BTP du Rhône, la branche de la propreté, ...)

- **Perspectives / objectifs 2011**

- Développement du nombre d'opérations comportant des clauses d'exécution sociales et du nombre d'opérations supports à des marchés d'insertion (formalisation de la procédure et des critères d'intégration de la clause sociale)
- Poursuite de la diversification des marchés concernés (travaux, services, prestations intellectuelles, ...)
- Réécriture des marchés d'insertion et formalisation de la procédure de lancement et de mise en œuvre de ces marchés
- Échanges de pratiques avec Nantes (dispositif des articles 14 et 53 du CMP, Responsabilité sociale des entreprises, ...)
- Évaluation du dispositif des clauses sociales sur les parcours et l'emploi des publics

A ce jour, la Ville de Lyon a mis en place 4 marchés publics d'insertion à destination des Régies de quartier et des entreprises d'insertion du territoire, signés pour plusieurs années. Un 5<sup>ème</sup> marché concernant la confection et la pose de rideaux dans les écoles a démarré en 2007.

### **3- Un plan d'actions "Emploi & Développement Durable" Filière Bâtiment et Energies renouvelables qui mobilise des moyens du PLIE**

La Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon, dans le cadre d'un appel à projets national, s'est engagée dans un plan d'action sur la filière « Bâtiment Energies renouvelables ». Ce plan d'actions a vocation à s'inscrire dans le Plan Climat du Grand Lyon ainsi que dans le programme de mobilisation des filières de la Région Rhône Alpes.

Il permettra de réaliser des objectifs du Grenelle de l'Environnement en matière d'adaptation et de développement de l'emploi, tout en favorisant l'accès de personnes en démarche d'insertion professionnelle à des emplois verts ou verdissants.

Ce plan devra donc apporter de l'information et un appui technique/méthodologique, aussi bien à des personnes en démarche d'insertion professionnelle, de recherche d'emploi, que des professionnels de l'emploi et de la formation, ainsi que des partenaires économiques : entreprises, en particulier TPE / PME.

Cinq axes de travail ont été définis :

- **Axe 1** : Sensibiliser à l'évolution des métiers et des compétences de la croissance verte

Avec une action pilote de mise en situation de travail (ETTI) et formation (CARED) sur les métiers du bardage. Assurer aux personnes engagées dans cette action (salariés) une pérennisation en poste en entreprise, grâce à des pluri-compétences.

- **Axe 2** : Adapter et rendre lisible l'offre de formation initiale et continue
- **Axe 3** : Favoriser la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi
- **Axe 4** : Communiquer et promouvoir les compétences de la croissance verte dans une dynamique partenariale
- **Axe 5** : Coordonner la mise en œuvre du plan et valoriser les actions

### **4- Le Contrat Territorial Emploi Formation (CTEF) de plus en plus sollicité par le réseau**

ALLIES-PLIE de Lyon porte la démarche régionale CTEF (Contrat Territorial Emploi Formation).

Pour mettre en œuvre des actions au plus près du besoin des rhônalpins, la Région Rhône-Alpes a créé les CTEF (en 2006), dans le cadre de son plan régional pour l'emploi. Cette démarche territorialisée, proche des entreprises et des actifs, est le lieu de mise en œuvre opérationnelle de la plupart des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en lien avec le développement économique.

C'est aussi un lieu favorable à l'émergence d'initiatives et au montage de projets favorables à l'emploi.

Ce vaste CTEF Grand Lyon Centre et Nord regroupe les communes de Lyon, Rillieux, Caluire et le canton de Neuville sur Saône. Le CTEF Grand Lyon Centre et Nord est piloté par le Conseiller régional Yann Crombecque qui en partage l'animation politique avec Josiane Chevalier, Secrétaire générale de la Préfecture du Rhône.

Le suivi technique du CTEF est assuré par l'animateur du CTEF, salarié d'ALLIES-PLIE de Lyon, en lien étroit avec la DIRECCTE.

La Région Rhône-Alpes a territorialisé une partie de ses moyens d'intervention dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Le Plan d'action du territoire a permis de recenser les outils existants, répartir les responsabilités et les moyens. Il apparaît clairement que le territoire dispose d'une offre riche, le rôle du CTEF visant à mutualiser, améliorer et si nécessaire, créer de nouvelles actions.

Le plan d'action annuel cible des actions et mobilise tous les moyens autour d'enjeux prioritaires partagés.

La programmation annuelle (Enveloppe territoriale), déclinaison du plan d'actions, mobilise les 7 dispositifs régionaux répartis sur l'orientation (AOF, bilan jeunes, mini stages, l'accompagnement à l'emploi, chantiers d'insertion, Initiatives Locales, Stages d'Expérience Professionnelle), et les Conventions Individuelles des jeunes et des adultes.

La mise en œuvre des plans d'actions se fait en cohérence avec ceux de la MDEF de Lyon.

Deux axes sont particulièrement en lien avec les objectifs du PLIE :

**- Développer l'accès à la formation et à l'alternance pour les publics prioritaires**

L'alternance bénéficie depuis 2004 notamment à des publics de plus en plus qualifiés. Or, le développement du nombre de contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage sur les niveaux I, II ou III ne doit pas se faire au détriment des publics les plus en difficultés.

L'enjeu sur l'alternance est donc de pouvoir rapprocher les publics prioritaires de cet accès à l'emploi et la formation (jeunes les moins qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, publics des quartiers CUCS, ...). La réussite de cet enjeu passe également par une meilleure concertation entre les acteurs concernés pour repérer les besoins, identifier les facteurs bloquant, créer les synergies avec les centres de formation, ... De même, une meilleure préparation aux codes et cultures en entreprises apparaît un élément à mobiliser dans le plan d'actions.

Sur l'accès à la formation continue des demandeurs d'emploi, la ZTEF GLYCEN regroupe une offre de formation conséquente : formation qualifiante, remise à niveau sur les compétences premières, FLE, professionnalisation, ... Cette relative abondance est pourtant à mettre en relief avec le constat de difficultés d'accès à la formation pour certains publics en particulier les demandeurs d'emploi résidant en CUCS ou les publics en RSA, PLIE.

**- Soutenir des actions emploi à destination des publics cibles**

Le développement des contrats aidés, la consolidation des acteurs de l'insertion par l'activité économique, la proposition d'actions de type « dating emploi » sont autant de réponses possibles à mobiliser. Aucune action prise isolément ne prétendra apporter toutes les réponses à la situation des demandeurs d'emploi mais c'est la mise en synergie de ces actions qui devra permettre une meilleure efficacité. Les instances techniques feront en sorte de rendre lisibles l'impact des actions réalisées en la matière (nombre de sorties positives des publics, ruptures, parcours de formation, ...).

## **5- Une intégration de la lutte contre les discriminations comme nécessité**

Au-delà des actions positives soutenues et développées par le PLIE de Lyon, l'ensemble du réseau des opérateurs s'est engagé dans une démarche de formation sur la Lutte contre les discriminations.

Selon son rapport annuel 2009, l'emploi est le premier domaine de saisine de la HALDE avec 49% des réclamations, portant sur l'embauche mais surtout sur le déroulement de carrière. Plusieurs diagnostics nationaux et locaux ont mis en évidence le rôle des intermédiaires de l'emploi et des employeurs dans la co-production des discriminations. Le secteur de l'emploi est donc l'un des premiers à avoir investi dans une réflexion sur ce thème et plusieurs outils concrets ont déjà été développés. Entre la MDEF et la Ville de Lyon une coopération étroite est établie depuis plusieurs années pour mobiliser et accompagner les opérateurs locaux. Le secteur de l'insertion professionnelle a été particulièrement accompagné et une démarche structurée débouchant sur une labellisation est construite.

L'objectif est de favoriser et d'animer la mobilisation de tout acteur du champ de l'emploi dans la prévention et la lutte contre les discriminations (PLCD). Trois axes de travail sont envisagés :

- rapprocher des employeurs les demandeurs d'emploi potentiellement en situation de discrimination
- engager un maximum d'opérateurs de l'insertion professionnelle dans une démarche d'accompagnement à la PLCD, les labelliser sur cette thématique et assurer un suivi de leur engagement et du processus de labellisation
- engager différentes actions en direction des employeurs pour créer une dynamique territoriale autour de la RSE (Responsabilité Sociale des entreprises)



La Ville de Lyon a construit en partenariat avec la MDEF un label portant sur l'égalité et la non-discrimination. Ce label récompense les structures qui ont

- produit un engagement des instances dirigeantes
- conduit une démarche de formation pour leur salariés et bénévoles
- réalisé un diagnostic interne sur les risques discriminatoires dans l'accompagnement des personnes
- analysé leur pratiques d'accueil

L'accompagnement des structures qui souhaitent candidater au label et l'animation de ce Groupe Technique emploi-égalité seront assurés par la Mission égalité de la Ville de Lyon.

Ce plan d'actions est construit en faveur des publics suivants :

- chef d'entreprises et DRH
- opérateurs locaux de l'insertion professionnelle bénévoles et salariés
- publics potentiellement exposés à la discrimination

Plusieurs types de partenariat seront engagés :

- partenariats opérationnels en s'appuyant sur des acteurs pertinents pour relayer l'action publique
- coordination, benchmark, avec autres territoires locaux et nationaux
- organismes représentant des publics confrontés à la discrimination

Echéancier :

- 2010 : formalisation des instances et outils
- 2011 : Mise en place d'une stratégie d'action en direction des entreprises/employeurs  
Organisation d'un événement benchmark et mobilisation des entreprises  
Première vague de labellisation et audit des structures d'insertion  
Constitution d'un club des structures labellisées
- 2012 : Labellisation de l'ensemble du réseau d'insertion lyonnais  
Formation/Accompagnement des entreprises  
Communication et reconnaissance des outils et dispositifs lyonnais sur d'autres territoires

## **6- Les Dating Emploi : une action pertinente facilitant la rencontre directe avec les recruteurs**

ALLIES a développé des actions ponctuelles en matière de recrutement direct.

Ces opérations, financées par l'Etat, la Ville de Lyon, la Région, et le Grand Lyon ont pour objectif de lutter contre les discriminations à l'embauche et faciliter l'égalité de traitement en :

- favorisant la rencontre directe entre demandeurs d'emploi et entreprises locales ; pour créer une première modalité pratique de recrutement afin notamment de favoriser l'application de la « Charte de la Diversité »
- fédérant les différents acteurs locaux par des relations de coopération partenariales : entreprises, organisations, associations et dispositifs emploi et insertion, sur un objectif concret de coproduction
- affichant la politique de lutte contre les discriminations du territoire et de l'ensemble des acteurs impliqués
- faisant évoluer les représentations de part et d'autre : session de formation pour les entreprises avec l'IMS, communication sur l'évènement, présentation des métiers avec les entreprises pour les candidats, échanges de pratiques entre recruteurs entreprises et référents de parcours PLIE, ...

Le déroulement type de l'opération « Dating » est le suivant :

- La dating se déroule sur une à deux journées maximum.
- Le nombre de candidat est d'environ 200. Chaque candidat doit pouvoir avoir au minimum 3 entretiens par dating, soit 600 entretiens par dating en moyenne.
- Chaque candidat est prescrit par un référent, et est mobilisé en session collective préalable, sur l'intérêt de la démarche.
- Le nombre d'entreprises est d'environ 20 par dating.
- Chaque entreprise est invitée à participer ou avoir participé à une session de formation sur les discriminations (module d'une journée).
- Chaque entreprise remplit une fiche d'évaluation du candidat qui est remise à l'organisateur de la dating.

Les opérations Dating Emploi ont permis à 630 personnes de bénéficier, en moyenne, de 3 entretiens directs avec des entreprises en situation de recrutement, et à 70 d'avoir un contrat de travail. Ces opérations concernent en moyenne 30% de bénéficiaires du PLIE.

## **7- Une capacité d'ingénierie de projet et de développement local**

A partir de l'animation et la gestion du PLIE de Lyon, l'association ALLIES a développé un savoir faire aujourd'hui reconnu, qui lui permet de mettre en œuvre la Mission Insertion Culture d'agglomération, le portage des démarches régionales du Contrat Territorial Emploi Formation et le programme de GPRH SECURISE'RA, le montage et l'ingénierie de la Maison de l'Emploi et de la formation.

## **8- Des partenaires qui se mobilisent pour ce nouveau protocole**

En complément des nombreux éléments statistiques, ALLIES a lancé une démarche de réflexion en direction de ses partenaires, afin de recueillir les perceptions des acteurs selon leur expérience et leur relation au PLIE, de recevoir des informations pertinentes dans la perspective d'améliorer les résultats du PLIE, de stimuler une dynamique d'échange entre les acteurs du PLIE.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Quel public relève du PLIE ?
- Comment accompagner les publics ?
- Quelle collaboration avec les entreprises ?

Pour réaliser cette concertation, plusieurs groupes de travail ont été organisés avec le cabinet REFLECT regroupant les bénéficiaires PLIE, les partenaires institutionnels, les élus, les partenaires économiques, élus, administrateurs d'ALLIES et les opérateurs d'insertion :

- 91 personnes étaient présentes au lancement en mairie le 14 septembre 2011
- 73 personnes ont participé aux 5 groupes de travail de septembre et octobre :  
11 participants PLIE, 8 élus Ville de Lyon et CA ALLIES, 8 entreprises, 30 membres de structures d'insertion, 3 conseillers Pôle Emploi, 1 représentant Conseil Général, 12 chargés de Mission de la MDEF dont 8 du Service aux Entreprises
- 18 personnes pour les plans d'actions le 21 octobre 2011
- Le Conseil d'Orientation des Entreprises a été associé à la conduite du processus de concertation.

Ces éléments ont permis de définir le nouveau protocole d'accord du PLIE de Lyon 2012-2016.

\*\*\*\*\*

- Vu** la loi d'orientation n°98-657 du 29 juillet 1998 relative à lutte contre les exclusions
- Vu** la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des PLIE
- Vu** la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- Vu** le Programme Opérationnel National FSE du 9 juillet 2007
- Vu** le cadre de référence stratégique national du 13 juin 2007

**Entre, d'une part**

L'Association ALLIES-PLIE de Lyon, représentée par sa Présidente, Madame Anne sophie Condemine,

**Et, d'autre part,**

L'Etat, représenté par le Préfet du Rhône, Monsieur Jean-François Carencio,

La Ville de Lyon, représentée par le Maire, Monsieur Gérard Collomb,

Pôle Emploi, représenté par son Directeur Régional, Monsieur Patrick Lescure,

Le Département du Rhône, représenté par son Président, Monsieur Michel Mercier,

La Région Rhône Alpes, représentée par son Président, Monsieur Jean Jack Queyranne,

Il est convenu ce qui suit :

## **ARTICLE 1- OBJET DU PLAN**

Le code du travail, dans son article L.5131-2, ainsi que la Circulaire CDE n°93/2 du 12 janvier 1993 modifiée par la Circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999, définissent le rôle des PLIE.

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi a pour objet 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.

Il 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.

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,
- la nécessaire coordination des interventions à la charge de la Maison de l'Emploi et de la Formation.

Compte tenu des résultats significatifs du PLIE de Lyon sur les plans précédents, et convaincus que les efforts doivent être non seulement mutualisés mais aussi démultipliés pour que l'ensemble de la population bénéficie de l'opportunité de l'insertion sociale et professionnelle, l'ensemble des signataires décident de reconduire un Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi sur le territoire de la Ville de Lyon.

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

## **ARTICLE 2- TERRITOIRE**

Les actions du PLIE sont développées pour les personnes domiciliées sur le territoire de la Ville de Lyon.

## **ARTICLE 3- DUREE**

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi est défini pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2016.

## ARTICLE 4- LES PARTICIPANTS

Le PLIE s'adresse aux personnes relevant cumulativement des critères suivants :

- sans emploi (demandeurs d'emploi de plus d'un an, bénéficiaires du RSA, jeunes primo demandeurs d'emploi sans solution depuis 1 an, personne entrant dans une démarche d'insertion par l'activité économique, ...)
- 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, ...)
- adhérant à la démarche d'accompagnement proposée par le PLIE et souhaitant s'engager dans une démarche d'accès ou de retour à l'emploi

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

La qualité de participant 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

Il est fait un point de situation du parcours de chaque participant dans cette même commission tous les 6 mois.

Au-delà de 3 ans de parcours, les publics qui ne sont pas dans une dynamique vers l'emploi sont réorientés vers un autre dispositif. Cette décision se fait dans le cadre des commissions d'entrée et de suivi, sur proposition du référent.

Il appartient au Comité de Pilotage du PLIE de préciser si besoin, annuellement, les orientations en terme de public ciblé, au regard notamment des objectifs des signataires du PLIE.

## ARTICLE 5- LES OBJECTIFS QUANTITATIFS

Le nombre de participants du Plan est porté à 6 000 personnes sur la période 2012-2016 ; le nombre annuel de participants nouveaux est porté à 900 personnes minimum.

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.

Enfin, au moins 35% des participants devront être issus des quartiers prioritaires au titre du contrat urbain de cohésion sociale. Cet objectif contribuera à l'objectif général de mobilisation accrue des acteurs et dispositifs en faveur de l'emploi, dont le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) et la Maison de l'emploi et de la formation, au profit des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Chaque année, il appartiendra au comité de pilotage de préciser s'il le souhaite, des objectifs quantitatifs spécifiques concernant des typologies de participants (habitants des quartiers prioritaires, publics jeunes diplômés sans solution, personnes victimes de discrimination, ...).

## ARTICLE 6- LES ORIENTATIONS GENERALES

Les principales orientations du PLIE 2012-2016 sont les suivantes :

- Soutenir les démarches du participant par un accompagnement individualisé, et évolutif en fonction de la réalité des besoins des personnes (entretiens individuels, ateliers collectifs, facilitation du transfert de l'accompagnement vers des structures plus adaptées, ...).
- Mobiliser les outils du droit commun développés notamment par l'Etat, la Région, le Département et Pôle Emploi, en termes de préparation à l'emploi, de mobilisation, d'insertion par l'économie et de formation.
- Participer à la réduction des écarts en termes d'insertion, d'accompagnement et d'emploi, existant entre quartiers prioritaires et le reste du territoire, dans le cadre du contrat urbain de cohésion sociale et du plan d'actions de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon.
- Permettre le développement de l'expérimentation par un soutien à l'innovation et à de nouvelles actions.
- Lutter contre toute forme de discrimination dans l'accès à l'emploi et la formation.
- Contribuer activement à l'égalité femmes - hommes.
- Tisser 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 (évaluations en milieu de travail, stages, emplois, présentation métiers, organiser un événement spécifique pour les entreprises), expérimenter de nouveaux modes de collaboration avec les intermédiaires de l'emploi (notamment Pôle Emploi et la Maison de l'Emploi et de la Formation).
- Participer à la professionnalisation des acteurs du champ de l'emploi et de l'insertion, notamment en développant les pôles de compétence, et les espaces de rencontres entre les entreprises et les référents.
- Rendre plus lisible et accessible l'offre du PLIE (communication en direction des acteurs socio économiques du territoire, informations régulières, mallette pédagogique, diversification de l'origine des prescriptions).
- Permettre au participant d'être acteur de son parcours
  - o par un accès direct à l'information concernant les actions et opportunités proposées par le PLIE et les autres acteurs du service public de l'emploi
  - o par la signature d'un contrat d'engagement
  - o par la mise en place d'un livret de parcours du participant
- Développer un outil de diagnostic commun à l'entrée du PLIE, permettant d'objectiver les difficultés des personnes et les solutions à mettre en œuvre (illettrisme, formation, éloignement à l'emploi, discrimination, freins périphériques...).

Chaque année, le comité de pilotage du PLIE pourra préciser ou définir des orientations complémentaires.

## ARTICLE 7- LA NOTION DE PARCOURS

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

Le parcours peut être schématiquement organisé en plusieurs temps :

- un diagnostic de la situation au regard de l'expérience du participant, de l'expertise du référent et dans la mesure du possible, d'une mise en situation de travail
- une élaboration et une mise en œuvre d'un plan d'actions, articulant des actions de mobilisation-dynamisation autour de projets, de formation, de mises en situation de travail, d'aides individuelles
- l'accès à l'emploi, qui peut nécessiter un suivi spécifique pour permettre une intégration optimale

Le PLIE distingue les fonctions de référent de parcours et d'opérateur d'étape.

### ARTICLE 7-1- Le référent de parcours

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

#### **Le référent 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 (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 se tient informé, en permanence, des évolutions juridiques des cadres d'intervention liés à l'emploi, la formation, l'insertion et les métiers.
- Il est garant de l'accompagnement de la personne, de la mobilisation des actions (ou étapes) opportunes, et de l'évaluation régulière des actions 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, et participe notamment aux réunions des commissions de validation et de suivi.

La mission comporte une obligation de réserve concernant les informations données en confidentialité par les participants. Les éléments transmis aux partenaires (Service public de l'emploi, Ville de Lyon, Département du Rhône, ...) sont soumis à l'accord de la personne intéressée.

Cette fonction s'exerce dans des structures diversifiées.

### ARTICLE 7-2- L'opérateur d'étape

Il met en œuvre une action ponctuelle sur un objectif spécifique, notamment de mobilisation/dynamisation, de mise en situation de travail, de formation, d'intégration dans l'emploi.

Il collabore avec le référent de parcours et le participant pour la conduite et l'évaluation de l'action.

Dans le cas des actions spécifiques préalablement définies par le PLIE ne nécessitant pas l'intervention d'un référent de parcours PLIE, l'opérateur d'étape devra rendre compte au PLIE du déroulement de l'action, et sera garant de l'atteinte des objectifs et des suites à donner au parcours, le cas échéant.

## ARTICLE 8- L'ANIMATION DU PLIE

### ARTICLE 8-1- Le schéma d'organisation

Le PLIE, qui est un plan d'opérations et non pas une structure, agit en cohérence avec un ensemble de démarches contractualisées relatives à l'insertion, l'emploi ou la formation :

- la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon
- le Contrat Territorial Emploi Formation, démarche territorialisée de la Région Rhône Alpes
- le Plan Départemental d'Insertion, pour les participants du RSA, défini par le Département du Rhône
- le Contrat Urbain de Cohésion Sociale, qui vise notamment la réduction des écarts entre les quartiers prioritaires et le reste du territoire

Le PLIE constitue le volet insertion du Contrat Urbain de Cohésion Sociale et de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon. Il est porteur de l'animation et de l'ingénierie pour le public ciblé du précédent protocole.

### ARTICLE 8-2- Le dispositif de mise en œuvre

Le suivi individualisé des participants est réalisé dans le cadre du PLIE, mais aussi du dispositif mis en œuvre par le service public de l'emploi (suivi mensuel personnalisé) et du dispositif RSA. Une complémentarité sera recherchée entre les dispositifs de suivi.

Le dispositif de mise en œuvre du PLIE s'inscrit en cohérence avec la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon.

Il comprend :

- **Un comité de pilotage**, co-présidé par le président du PLIE et le préfet, regroupant notamment les partenaires financeurs du PLIE : Ville de Lyon, les services de l'Etat, les représentants de la Région Rhône Alpes, du Département, de Pôle emploi, de la Mission Locale, des représentants du monde économique, des partenaires sociaux, des représentants de participants, des représentants des SIAE et des organismes de formation. La Ville de Lyon veillera à associer les élus d'arrondissement au comité de pilotage. Il fixe les orientations générales annuelles du PLIE en fonction du diagnostic proposé par l'équipe technique du PLIE. Il se réunit au moins une fois par an. Les décisions sont préparées par l'équipe technique du PLIE, qui peut s'adjoindre les compétences techniques des partenaires.
- **Une commission de validation et de suivi** : animée par l'équipe du PLIE, regroupe l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion : Pôle Emploi, Mission Locale, Maisons du Rhône, référents de parcours associatifs, un représentant de la Maison de l'Emploi en charge du recrutement. Elle émet un avis sur l'entrée en parcours, et si besoin, sur les préconisations d'accompagnement des participants du PLIE. Elle se réunit une fois par mois. Elle a une triple mission :
  - la validation des candidatures dans le PLIE.  
Les candidatures seront présentées sur la base d'un outil de diagnostic commun.
  - la co-construction de parcours, avec un point de situation par participant tous les 6 mois et une proposition de réorientation 3 ans après l'entrée en parcours
  - l'animation territoriale, avec un échange sur les projets emploi formation du territoire



### **ARTICLE 8-3- Le choix des opérations et des référents**

Le PLIE est un plan d'actions pluriannuel, qui fonctionne en principe par programmation annuelle d'opérations. Le PLIE adoptera un système de gestion et de contrôle qui respectera une piste d'audit suffisante avec les étapes suivantes :

- Définition annuelle ou pluri-annuelle des orientations par le comité de pilotage
- Rédaction d'un appel à projets annuel thématique « emploi-insertion » qui proposera notamment une déclinaison opérationnelle du protocole PLIE. Le cahier des charges sera élaboré par l'équipe d'animation du PLIE avec l'appui des partenaires qui le souhaitent, sur la base notamment des besoins identifiés dans les quartiers prioritaires.
- Réunion de présentation de l'appel à projets aux partenaires qui sera suivie de l'envoi de l'appel à projets.
- Temps de rencontre entre l'équipe d'animation du PLIE et les partenaires qui souhaitent proposer une ou des opération(s) dans le cadre de la programmation PLIE.
- Réception des réponses à l'appel à projets avec un accusé de réception pour chaque opération proposée.
- Instruction de chaque opération par l'équipe d'animation du PLIE, devant déterminer l'éligibilité de l'opération, l'opportunité, la faisabilité, la plus value, le financement.
- Présentation des propositions d'opérations, pour avis, aux élus des territoires et aux partenaires.
- Validation des actions et des financements du Fonds Social Européen en Comité de Pilotage et Conseil d'Administration (ALLIES puis Maison de l'Emploi et de la Formation), et par l'organe délibérant des autres financeurs concernés.
- Notification aux opérateurs.
- Elaboration et envoi des conventions
- Suivi de la réalisation qualitative et quantitative des opérations par l'équipe d'animation du PLIE, ce suivi permettra de valider les remontées de dépenses des opérateurs.
- Elaboration et envoi du dossier de solde FSE-PLIE à partir des contrôles de services faits et des bilans quantitatifs et qualitatifs réalisés pour chaque opération par les opérateurs.

### **ARTICLE 8-4- Le portage juridique**

L'animation et la gestion du PLIE sont confiées à l'association ALLIES, membre fondateur de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon.

## **ARTICLE 9- EVALUATION**

Chaque année, le PLIE conduit une évaluation qualitative, quantitative et financière, prenant en compte notamment l'avis des participants et permettant au comité de pilotage de se prononcer sur les publics ciblés, les opérations à développer et les orientations annuelles. Ces données seront territorialisées.

Les principaux critères seront les montées en charge dans les opérations et leur rythme, la typologie des publics, la dynamique engagée concrétisée notamment par des mises en situation de travail et de formation, le nombre de sorties positives à l'emploi, la mise en réseau des acteurs de l'emploi et de l'insertion, la contribution du PLIE à la réduction des écarts à la moyenne (en lien notamment avec les éléments fournis par l'observatoire de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon, dont l'évaluation du volet emploi du CUCS).

Une analyse des résultats obtenus sera élaborée dans le cadre de cette évaluation.

## **ARTICLE 10- ENGAGEMENTS FINANCIERS**

Pour la mise en œuvre des opérations, les partenaires suivants s'engagent dans la mobilisation de crédits :

- La Ville de Lyon s'engage à mobiliser annuellement un montant de 500 000 euros.
- Le Département du Rhône s'engage à mobiliser annuellement un montant prévisionnel de 740 000 euros. Cet engagement pourra se concrétiser par la prise en charge de référents pour des bénéficiaires du RSA en parcours PLIE ou de toute autre action ou intervention financière mise en place par le Département dans le cadre de sa gestion du dispositif RSA, de contrats aidés, ... En contreparties, les fonds mobilisés par le PLIE développeront les étapes nécessaires à l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA. L'engagement et ses modalités de mise en œuvre sont soumis à délibération annuelle de l'assemblée départementale. Le PLIE s'engage à participer aux instances mises en place par le Département, et réciproquement.
- La Région Rhône-Alpes s'engage à mobiliser 200 000 euros annuellement.
- La contribution annuelle de l'Etat est estimée à 750 000 euros, et comprend notamment les aides financières attribuées aux structures d'insertion par l'activité économique et les aides aux postes. Enfin, l'Etat, en tant qu'autorité de gestion du Fonds Social Européen, mobilisera une enveloppe prévisionnelle maximale de 3 972 000 euros pour la période 2012-2013.

Les engagements financiers des collectivités publiques sont sous réserve de l'inscription des crédits nécessaires par leurs assemblées délibérantes respectives.

Les engagements financiers concernant le FSE, sont soumis à l'approbation en commission régionale de programmation, de la demande de subvention globale tri-annuelle.

Les contreparties du FSE pourront provenir d'autres participants, dans le respect des règles d'éligibilité définies au niveau européen et national.

Chaque année, l'équilibre global de la programmation est transmis pour information aux services de l'Etat.

La participation définitive de la totalité des co-financeurs est évaluée annuellement sur la base des dépenses réelles et certifiées.

## **ARTICLE 11- LA REGION ET LES PLIE**

Pour la Région, les PLIE sont des acteurs locaux œuvrant dans les champs de l'économie et de l'insertion professionnelle des publics en difficulté. Véritables ensembleurs au service de la lutte contre les exclusions, ils participent à la construction des parcours de formation et d'emploi et à leur aboutissement, impliquant notamment la mobilisation des politiques et des outils régionaux.

La Région et les PLIE s'engagent mutuellement à organiser une concertation régionale régulière pour la mise en œuvre de leurs objectifs partagés.

Au plan territorial la concertation PLIE/ CTEF s'organise selon des modalités à définir localement, mais qui tiendront compte des éléments structurants suivants à inscrire dans les protocoles.

Dans le cadre de sa programmation annuelle, le PLIE s'engage à :

- Articuler son action avec celle des Contrats Territoriaux Emploi Formation, les élus pilotes pourront être invités aux instances des PLIE,
- Participer à cet effet aux travaux du CTEF, notamment pour ce qui concerne l'analyse des besoins de formation, d'insertion et d'emploi,
- Organiser et assurer le suivi des parcours des publics du PLIE inscrits dans les mesures de la Région.

Dans le cadre de ses politiques de formation et d'insertion professionnelles, la Région Rhône-Alpes s'engage à :

- Tenir compte des besoins exprimés par le PLIE pour la détermination de ses programmations,
- Mobiliser les prescripteurs de ses actions pour une bonne articulation avec les PLIE,
- Veiller à la participation des PLIE aux travaux des CTEF,
- Désigner un interlocuteur des PLIE en interface de ses différents services,
- Participer au financement, de façon indirecte, d'actions d'insertion (or Action d'Orientation et de Formation (AOF) et Programmation Qualifiante et Certifiante (PQCP)) entrant dans le cadre de la programmation annuelle du PLIE,
- Assurer au titre de la contrepartie du FSE, un montant prévisionnel défini pour le PLIE annuellement de 200 000 €, sous réserve de la disponibilité des crédits et de leur inscription aux budgets correspondants. Ce montant annuel prévisionnel sera communiqué au PLIE dans le cadre de la programmation des actions PLIE – Objectif 3 du FSE, soumise à la Commission technique spécialisée Objectif 3.

La clause de solidarité financière éventuellement prévue au protocole n'est pas opposable à la Région.

Fait à Lyon, le 19 janvier 2012

**Le Préfet du Rhône,**

M. Jean-François Carenco

**Le Maire de Lyon,**

M. Gérard Collomb

**Le Président du Département du Rhône,**

M. Michel Mercier

**Le Président de la Région Rhône Alpes,**

M. Jean Jack Queyranne

**Le Directeur Régional de Pôle Emploi,**

M. Patrick Lescure

**La Présidente d'ALLIES,**

Mme Anne Sophie Condemine