

Evaluation et perspectives du PLIE du Pays Midi-Quercy



Rapport final



Décembre 2013

Sommaire

1 – Rappel du contexte et des objectifs	p. 3
2 – Les résultats 2008-2012 du PLIE.....	p. 6
2.1 Les entrées dans le dispositif.....	p. 6
2.2 Les participants en parcours.....	P.10
2.3 Caractérisation et évolution des sorties.....	p.11
3 – Le point de vue des acteurs du dispositif.....	p.16
3.1 Le point de vue des référents.....	p.16
3.2 La perception des participants.....	p.22
4 – Les modalités de mobilisation du partenariat Institutionnel et opérationnel.....	p.26
4.1 Le référentiel.....	p.26
4.2 L’analyse de la situation locale.....	p.27
4-21 Le PLIE comme outil local d’une politique emploi/insertion.....	P.27
4-22 L’ingénierie de projet et la capacité à apporter de nouvelles réponses.....	P.31
4-23 La mobilisation des partenaires institutionnels.....	P.32
4-24 Le renforcement de la cohérence des actions Et des acteurs.....	P.34
4-25 La mobilisation des partenaires Economiques.....	P.38
5 – Recommandations et scénarii.....	p.41
5.1 Synthèse et recommandations.....	p.41
5.2 Scénarii d’évolution.....	p.46
ANNEXES.....	p. 49

1- Rappel du contexte et des objectifs

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi du Pays Midi-Quercy est régi par un protocole d'accord engagé pour 5 ans (du 1^{er} octobre 2007 au 30 septembre 2012), avec avenant de prolongation, pour mettre en œuvre, sur son territoire d'intervention, des parcours d'insertion professionnelle vers l'emploi pour des publics en difficultés. Ce plan concerne les résidents de l'une ou l'autre des 49 communes qui composent aujourd'hui le territoire du Pays. Il fait suite à un premier plan mis en place en 2006.

Ce protocole d'accord, qui fixe les engagements des différents partenaires (Etat, Conseil Général du Tarn-et-Garonne, Syndicat Mixte du Pays Midi-Quercy) prévoit :

- **L'accueil et l'accompagnement individualisé de 200 personnes en file active.** Ces personnes, exprimant leur volonté d'engager des démarches d'insertion professionnelle, mais rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sont prioritairement ciblées parmi les Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant des qualifications inférieures ou égales au niveau V et, plus largement, toute personne en difficultés d'accès à l'emploi, du fait notamment d'un faible niveau de qualification, de l'existence de freins périphériques (mobilité ou garde d'enfants), ou d'une situation particulière d'isolement social.

Par ailleurs, le protocole d'accord souligne la nécessité d'une parité hommes-femmes au sein des participants, ainsi que la prise en compte de demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans (au moins 25 des 200 participants en file active).

- La sortie du dispositif sur **un retour à l'emploi durable**, salarié ou indépendant, ou **un accès en formation qualifiante**, pour **respectivement 42% et 8%** du total des sorties, conformément aux objectifs du PO national FSE « compétitivité régionale et emploi ».

Par ailleurs, ce protocole cadre un certain nombre de « principes d'action » sur lesquelles le PLIE fonde son intervention, parmi lesquels :

- Un **renforcement de l'accompagnement, une meilleure coordination entre les différents acteurs du territoire et une action sur les freins à l'insertion professionnelle**
- Un **développement des réponses formation sur le territoire.**

- Un **soutien au développement de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique)**.
- **L'organisation et la structuration d'une intermédiation avec l'entreprise** et la mise en place **d'un suivi dans l'emploi**.

Le dispositif s'appuie, pour l'accompagnement des participants et leur mise à l'emploi sur trois EREF (Espaces Ruraux Emploi Formation) qui maillent le territoire.

Il contractualise par ailleurs avec différents opérateurs qui interviennent à un moment ou l'autre du parcours d'insertion, pour la mise en œuvre d'étapes spécifiques (chantiers d'insertion, ateliers informatiques, etc...)

Le PLIE arrive à l'échéance de son protocole actuel dans un **contexte national et européen encore incertain**. La future politique de cohésion pour la période 2014-2020 est toujours en négociation et les modalités exactes de gouvernance des Fonds Européens ne sont pas arrêtées. Le premier texte de l'acte III de la décentralisation est toujours en cours d'examen.

Dans ce contexte, le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi du Pays Midi-Quercy souhaite que soit menée une évaluation dont la finalité est double :

- aider l'ensemble des acteurs opérationnels - chargée d'animation et de gestion du PLIE, partenaires mobilisés au sein des différentes instances techniques et de pilotage du PLIE, bénéficiaires (structures en charge des actions de parcours,...) - en repérant les difficultés éventuelles de mise en œuvre et les moyens d'y répondre.
- aider les acteurs politiques et institutionnels à opérer d'éventuels ajustements pour la période 2014 et au-delà, au vu des constats opérés sur le fonctionnement du PLIE et ses résultats actuels, et en tenant compte des évolutions du contexte local (volume des publics potentiellement concernés par l'action du PLIE, impact local des évolutions dans le positionnement de certains acteurs majeurs de l'emploi, comme par exemple Pôle Emploi et son plan 2015, etc...) ainsi que des évolutions du contexte national (qui ne sont aujourd'hui, comme déjà évoqué, qu'à l'état d'hypothèses : régionalisation de la gestion des fonds structurels européens, poids accru des départements dans le cadre de la diminution souhaitée du nombre d'organismes intermédiaires, nouvel acte de décentralisation prévu pour 2013, etc...).

Dans le cadre de cette double finalité, l'évaluation s'attachera particulièrement à déterminer :

- **l'efficacité** du programme d'actions, que ce soit sur le plan quantitatif ou qualitatif, ainsi que la cohérence de ces résultats au regard des objectifs; à noter que cette mesure de l'efficacité s'effectue de façon absolue, sans considération de coût ;
- **l'efficience** du dispositif, qui exige de rapporter les réalisations et les résultats obtenus au coût des moyens engagés ;
- **la valeur ajoutée** du dispositif pour les populations-cibles (participants, bénéficiaires, partenaires) en termes de :
 - Impact économique et social
 - Facteurs d'innovation et facteurs d'entraînement de dynamiques d'insertion et de partenariats
 - Consolidation de méthodes utiles et effets d'exemplarité.

Le champ de cette évaluation couvre la période 2008-2012.

La mission est scindée en 2 axes :

- analyse de l'activité, des résultats et de l'impact du PLIE au regard de ses objectifs qualitatifs et quantitatifs et des objectifs du FSE ;
- analyse des modalités de mobilisation du partenariat institutionnel et opérationnel développé dans le cadre du PLIE et d'articulation du Plan avec les dispositifs locaux.

2- Les résultats 2008/2012 du PLIE

2-1 Les entrées dans le dispositif

Entre janvier 2008 et décembre 2012, **469 personnes** ont intégré le PLIE du Pays Midi Quercy. Compte tenu des participants qui étaient encore en parcours fin 2007, **le nombre de personnes accompagnées sur la période s'élève à 638.**

A noter que le protocole d'accord ne fixant pas d'objectifs en termes de nombre d'entrées nouvelles ou en termes de nombre de personnes accompagnées, il n'est pas possible de dire si ce chiffre de 638 personnes correspond à un objectif atteint ou non.

- **Analyse par sexe :**

	Entrées 2008		Entrées 2009		Entrées 2010		Entrées 2011		Entrées 2012		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
femmes	46	49%	55	60%	50	62%	65	61%	60	61%	276	59%
hommes	47	51%	36	40%	31	38%	41	39%	38	39%	193	41%
Total	93	100%	91	100%	81	100%	106	100%	98	100%	469	100%

193 hommes (41 %) et 276 femmes (59 %) composent la population des personnes intégrées en 2008-2012.

A noter qu'une des priorités du programme opérationnel FSE, inscrite dans le cadre du protocole d'accord, est de viser une égalité d'accès au dispositif entre hommes et femmes. Le PLIE va au-delà de cette priorité.

Si les entrées 2008 sont équilibrées, les autres années s'inscrivent sur une proportion similaire, autour de 60/40, au bénéfice des femmes.

• **Analyse par âge :**

	Entrées 2008		Entrées 2009		Entrées 2010		Entrées 2011		Entrées 2012		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
15-24 ans	4	4%	3	3%	3	4%	6	6%	2	2%	18	4%
25-44 ans	62	67%	63	69%	45	56%	57	54%	64	65%	291	62%
45-54 ans	23	25%	17	19%	25	31%	31	29%	25	26%	121	26%
55-64 ans	4	4%	8	9%	8	10%	11	10%	7	7%	38	8%
65 ans et +	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%
Total	93	100%	91	100%	81	100%	106	100%	98	100%	469	100%

Le cœur de cible du PLIE est constitué des 25-44 ans (62% du public).

A la différence d'autres PLIE en France, les jeunes sont très peu représentés dans le dispositif, l'accompagnement de ces publics étant dévolu à la Mission Locale.

La part des participants « âgés » (au sens de la classification européenne, soit plus de 45 ans) a un peu moins de 30% en 2008 et 2009, a sensiblement augmenté en 2010 et 2011 (autour de 40%), avant de redescendre en 2012 à 33%.

• **Analyse par situation :**

	Entrées 2008		Entrées 2009		Entrées 2010		Entrées 2011		Entrées 2012		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Travailleurs handicapés	8	9%	4	4%	2	2%	0	0%	0	0%	14	3%
DELD	36	39%	27	30%	34	42%	55	52%	54	55%	206	44%
Parent isolé	5	5%	2	2%	3	4%	0	0%	0	0%	10	2%
RMI / RSA	59	63%	61	67%	41	51%	58	55%	47	48%	266	57%
Jeune - 26 ans	5	5%	7	8%	1	1%	0	0%	0	0%	13	3%
Autres publics en difficultés	13	14%	22	24%	21	26%	22	21%	26	27%	104	22%
Total concerné	93	100%	91	100%	81	100%	106	100%	98	100%	469	100%

NB : total des % supérieur à 100%, plusieurs réponses étant possibles

Les bénéficiaires du RSA représentent 57% des intégrations sur la période 2011-2012. Cette situation va au-delà des engagements du PLIE (qui situe à 50% la part des bénéficiaires du RSA).

Elle va également au-delà des situations observées au plan national.

Les bénéficiaires du RSA représentent en effet généralement de 40 à 45% des participants intégrés dans les PLIE (44% en 2011¹).

A noter cependant que la part des bénéficiaires du RSA est tendanciellement en baisse sur la fin du protocole (passant de 63% en 2008 et 67% en 2009 à 48% en 2012).

• **Analyse par niveau de qualification :**

336 personnes de niveau VI, V bis et V (c'est-à-dire ayant un niveau de formation ne dépassant pas le CAP / BEP) ont été intégrées au PLIE sur la période 2008-2012, ce qui représente **72 % des entrées**.

Le PLIE apparaît donc bien positionné sur son public-cible.

	Entrées 2008		Entrées 2009		Entrées 2010		Entrées 2011		Entrées 2012		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
niveau I	3	3%	1	1%	2	2%	2	2%	1	1%	9	2%
niveau II	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%	3	3%	5	1%
niveau III	7	8%	9	10%	7	9%	6	6%	4	4%	33	7%
niveau IV	10	11%	10	11%	14	17%	16	15%	18	18%	68	14%
niveau V	29	31%	40	44%	23	28%	27	25%	33	34%	152	32%
niveau Vbis	20	22%	20	22%	20	25%	27	25%	23	23%	110	23%
niveau VI	20	22%	9	10%	12	15%	22	21%	11	11%	74	16%
9	3	3%	2	2%	2	2%	4	4%	5	5%	16	3%
non renseigné	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	2	0%
Total concerné	93	100%	91	100%	81	100%	106	100%	98	100%	469	100%

Niveau 9 : diplôme étranger non reconnu

Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures.

Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, dea, dess, doctorat, diplôme de grande école.

La structure des niveaux de qualifications reste à peu près stable d'une année sur l'autre, à l'exception de l'année 2009 avec une hausse sensible des participants de niveau V (44% contre 25 à 30% les autres années) et, en corollaire, une baisse des niveaux VI (10%).

¹ Les données nationales sont issues de la consolidation 2011 des PLIE, réalisée par l'Alliance Ville Emploi

• **Analyse par origine de prescription :**

Parmi l'ensemble des personnes accompagnées sur la période 2008-2012, la majorité des prescriptions provenaient des EREF jusqu'en 2010.

A compter de 2011, Pôle Emploi est devenu le prescripteur majeur du dispositif, comme le montrent les chiffres ci-dessous (un changement dans l'outil informatique de suivi des participants ne permet pas de prendre en compte les données 2008-2010, les éléments relatifs à la prescription n'étant fiables qu'à compter de 2011).

	Prescriptions 2011		Entrées 2011		Prescriptions 2012		Entrées 2012		Total Prescriptions		Total Entrées		Ratio entrées / prescriptions
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	
EREF site de proximité	10	7%	9	9%	11	8%	11	11%	21	7%	20	10%	0,95
EREF QC	12	8%	12	12%	5	3%	5	5%	17	6%	17	8%	1,00
EREF TVA	20	13%	19	18%	27	19%	27	28%	47	16%	46	23%	0,98
Jardins des gorges de l'Aveyron	9	6%	9	9%	11	8%	11	11%	20	7%	20	10%	1,00
Conseil Général 82	11	7%	11	11%	4	3%	4	4%	15	5%	15	7%	1,00
Pôle Emploi	91	59%	44	42%	87	60%	40	41%	178	60%	84	42%	0,47
Total	153	100%	104	100%	145	100%	98	100%	298	100%	202	100%	0,68

Sur la période 2011-2012, les orientations en provenance de Pôle Emploi représentent 60% des prescriptions vers le PLIE. Depuis la mise en place du RSA, elles intègrent également des prescriptions de bénéficiaires de ce dispositif. Quelques orientations complémentaires sont assurées directement par les travailleurs sociaux du Conseil Général (5%).

7 personnes sur 10 intègrent finalement le PLIE. Le ratio entrées/prescriptions est bon pour les structures de proximité (EREF, Jardins) qui connaissent bien le PLIE, ses contraintes et possibilités. Il est perfectible pour Pôle Emploi (une personne sur deux n'intégrant finalement pas le PLIE).

2-2 Les participants en parcours

- **638 personnes ont été accompagnées²** au sein du PLIE sur la période 2008-2012.

Le nombre de personnes suivies chaque année est en légère progression de 2008 à 2010, pour se stabiliser ensuite autour de 300 participants, ce qui correspond à l'objectif de 200 personnes en file active, inscrit dans le protocole d'accord :

- 276 participants en parcours en 2008
- 287 participants en parcours en 2009
- 295 participants en parcours en 2010
- 302 participants en parcours en 2011
- 291 participants en parcours en 2012

Les caractéristiques des participants en parcours peuvent être résumées comme suit :

	global 2008-2012		focus 2011		données nationales (2011)
	nombre	%	nombre	%	
femmes	392	61%	192	62%	50%
hommes	246	39%	119	38%	50%
RMI / RSA	343	54%	179	58%	44%
6 et 5b	242	38%	129	41%	36%
5	217	34%	96	31%	34%
4 et +	166	26%	78	25%	23%
9 / indéterminé	13	2%	10	3%	8%

On retrouve, logiquement, chez les participants en parcours les spécificités constatées sur les entrées :

- * Une **surreprésentation des femmes** dans le public participant.

² NB : Le cumul des suivis annuels fourni un chiffre supérieur, une même personne suivie sur 2 années étant comptabilisée pour 2 suivis.

- * Une **part de bénéficiaires du RSA qui représente plus de la moitié des participants en parcours** (en hausse sur 2011 à 58%)
- * Un **structure des niveaux de qualification similaire à celle observé en moyenne nationale sur les PLIE.**

Les étapes de parcours mobilisées évoluent comme suit :

Synthèse des étapes réalisées par année					
	2008	2009	2010	2011	2012
CDD	173	196	208	248	431
CDD + 6 MOIS	17	23	22	11	
Contrats aidés secteur non marchand	52	60	76	55	
CDI	55	56	42	36	26
CDI emploi de parcours	5	12	31	37	30
Contrat en alternance/ Ct pro	2	1	3	1	
Création d'entreprise	6	7	6	2	3
Contrats aidés en chantiers d'insertion hors PLIE	9	7	5	4	
Mission ETTI	2	0	0	0	
Mission AI	3	7	3	0	
IAE financé par le PLIE	47	57	52	22	
TOTAL Emploi	371	426	448	416	490
Formation qualifiante /diplomante	16	15	9	21	19
Autres actions de formation non qualifiante	70	88	43	27	58
TOTAL formation	86	103	52	48	77
Actions réalisées par le PLIE	21	91	151	44	7
Prestations ou mesures (EMT,,,))	14	11	12	30	25
Total des étapes	492	631	663	538	599
Nombre de participants accompagnés au cours de l'année	276	287	295	302	291

Source : PLIE Midi Quercy

Les étapes emploi représentent une très large majorité des étapes de parcours PLIE. Leur part varie de 68% à 81% selon les années. Le CDD court constitue l'étape la plus utilisée.

Les étapes formation varient de 8% à 17% selon les années. Elles étaient proportionnellement plus mobilisées en début de protocole (2009 et 2009) que la deuxième période de celui-ci.

Enfin la forte baisse apparente des actions réalisées par le PLIE en 2012 est liée à un changement dans le mode de catégorisation des étapes.

2-3 Caractérisation et évolution des sorties

A fin 2012, les réalisations s'établissent à **187 sorties positives** enregistrées.

Le « taux de sorties positives » (rapport entre le nombre de sorties positives et le total des sorties de la période) s'établit **sur la période 2008-2012 à 40%**.

Il a évolué, sur les cinq années, de la manière suivante :

	sorties positives						sorties autres						Taux de sorties positives					
	2008	2009	2010	2011	2012	Total	2008	2009	2010	2011	2012	Total	2008	2009	2010	2011	2012	Total
objectif	43	38	46	57	52	235	43	38	46	57	52	235	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
réalisé	32	32	39	38	46	187	54	43	53	75	58	283	37,2%	42,7%	42,4%	33,6%	44,2%	39,8%
taux de réalisation	74%	85%	85%	67%	88%	80%	126%	115%	115%	133%	112%	120%						

Le taux global enregistré par le PLIE du Pays Midi Quercy sur la période d'analyse (40%) **peut être considéré comme satisfaisant** (il est par exemple, en 2012, supérieur de 4 points au taux national enregistré à 40%). Il apparaît impacté de manière négative par l'important nombre de sorties autres enregistrées en 2011 (avec un taux de sorties positives qui baisse cette année-là à 34%)

De plus, un élément apparaît positif :

- **Le taux de sorties positives est en amélioration en 2012, malgré un contexte économique dégradé.**

Par ailleurs, il convient de noter que si l'on neutralise les « sorties autres » pour motif de déménagement, décès, incarcération, dispense de recherche d'emploi, le taux de sorties positives pour le PLIE du Pays Midi Quercy s'établit à 49%, au global sur la période et à 51% en 2012.

	Taux de sorties positives corrigé					
	2008	2009	2010	2011	2012	Total
objectif	50,0%					
réalisé	43,8%	52,5%	54,2%	44,2%	51,1%	49,0%

Enfin, il paraît important de rappeler que **les PLIE comptabilisent leurs sorties positives dans une acception particulièrement rigoureuse**, puisque seules sont enregistrées comme telles l'accès à un emploi durable (CDD de plus de six mois ou CDI, avec durée attestée par le contrat de travail et la sixième feuille de paie) ou à une formation qualifiante validée.

Caractéristiques des sorties positives

	Sorties + 2008		Sorties + 2009		Sorties + 2010		Sorties + 2011		Sorties + 2012		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
CDD>6 mois	8	25%	15	47%	14	36%	11	29%	17	37%	65	35%
formation qualifiante	4	13%	1	3%	7	18%	7	18%	10	22%	29	16%
CDI	20	63%	14	44%	14	36%	19	50%	17	37%	84	45%
Création d'activité > 6 mois	0	0%	2	6%	3	8%	0	0%	2	4%	7	4%
Contrat en alternance	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%	0	0%	2	1%
TOTAL	32	100%	32	100%	39	100%	38	100%	46	100%	187	100%

La **part des CDI dans les sorties positives est tendanciellement en baisse** (passant de 63% en 2008 à 37% en 2012) ; Néanmoins ce taux reste plus qu'honorable compte tenu de la structure actuelle du marché du travail (près de 8 offres sur 10 enregistrées par Pôle Emploi au niveau national concernant aujourd'hui des CDD).

La **part des sorties en formation qualifiante a tendance à croître** (passant de 13% en 2008 à 22% en 2012) et s'établit sur la période du protocole à 16% des sorties positives, soit 7% des sorties totales, taux conforme aux objectifs affichés par le PO national FSE (rappel : taux de sorties positives à 50% dont 42% en emploi et 8% maximum en formation qualifiante).

Caractéristiques des sorties « autres »

	Sorties "autres" 2008		Sorties "autres" 2009		Sorties "autres" 2010		Sorties "autres" 2011		Sorties "autres" 2012		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Déménagement	9	17%	11	26%	18	34%	26	35%	14	24%	78	28%
Dispense de recherche d'emploi	3	6%	2	5%	1	2%	1	1%	0	0%	7	2%
Abandon de parcours	26	48%	14	33%	21	40%	13	17%	5	9%	79	28%
Décision de sortie d'un commun accord	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%	12	21%	14	5%
Non respect des engagements de l'accompagnement	0	0%	0	0%	0	0%	6	8%	7	12%	13	5%
Interruption de recherche d'emploi (congé parental)	0	0%	2	5%	2	4%	2	3%	1	2%	7	2%
Interruption de l'accompagnement à la demande du référent	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%	1	2%	4	1%
Interruption de l'accompagnement à la demande du participant	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%	3	5%	6	2%
Inaptitude au travail, problèmes de santé	4	7%	3	7%	4	8%	7	9%	2	3%	20	7%
Orientation vers un autre dispositif	10	19%	9	21%	3	6%	10	13%	7	12%	39	14%
Autre sortie avec contrat de travail	1	2%	0	0%	3	6%	2	3%	6	10%	12	4%
CRP	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
Incarcération	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	1	0%
Décès	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%
TOTAL	54	100%	43	100%	53	100%	75	100%	58	100%	283	100%

L'analyse des motifs de sorties « autres » identifie trois principales catégories :

- les **abandons de parcours** qui **représentent 28% des sorties autres** sur la période (avec une **tendance en baisse passant de 48% en 2008 à 9% en 2012**).
- L'abandon pour cause de **déménagement** (28% des sorties autres sur la période)
- les **réorientations de parcours** (retour vers un dispositif d'accompagnement social, ou vers un autre dispositif d'accompagnement) qui représentent **14% des sorties autres** (avec une **tendance à la baisse**, passant de une sortie autre sur cinq en 2008-2009 à une sur dix dans la deuxième période du protocole).

3- Le point de vue des acteurs du dispositif

3-1 La perception des référents

Une réunion avec cinq des six référentes de parcours a été organisée le 22 octobre 2013. Cette réunion visait, à l'aide d'un questionnaire support (cf questionnaire en annexe) à auto-évaluer le degré de maîtrise des différentes missions dévolues aux référents.

Les principaux résultats peuvent être résumés comme suit :

- Accueil, diagnostic et élaboration d'un parcours :

L'accueil et le diagnostic sont des fonctions très largement considérées comme **acquises et réalisées sans difficultés particulières** par les référentes.

Le diagnostic de la situation de la personne est réalisé au cours des premiers entretiens, qui servent notamment à tester la motivation du futur participant. A noter que les référentes du PLIE Midi-Quercy ont été formées à la démarche ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) qui contribue à « outiller » cette phase de diagnostic.

D'une manière générale, les prescriptions vers le PLIE apparaissent qualifiées, même si existent encore parfois des orientations « par défaut ».

Ces orientations peuvent être liées à :

- des changements de personnels chez les prescripteurs

«...Il y a eu un conseiller remplaçant pour qui le PLIE était la réponse de proximité et qui nous envoyait tous les demandeurs d'emploi de notre secteur ... »

« ... on a eu aussi pendant un moment toutes les problématiques de santé qui nous étaient envoyées... »

- une relative méconnaissance de l'offre de services du PLIE

«...l'offre de services est peu connue des assistantes sociales du Conseil Général... »

« ...on a de toute façon peu de prescriptions en direct par le Conseil Général et se sont souvent des personnes qui présentent beaucoup plus de freins à l'emploi que les orientations Pôle Emploi »

Concernant l'élaboration du parcours, trois référentes considèrent cette fonction comme acquise, et deux déclarent rencontrer des difficultés de mise en œuvre.

Ces difficultés ont trait à :

- des participants parfois peu mobilisables sur une dynamique de parcours, et qui ont du mal à se projeter. Pour ceux-là une alternative consiste à fixer un premier objectif de court terme puis à valider l'atteinte de cet objectif avant de poursuivre le parcours.

- Une absence de projet particulier chez le participant :

« je ne sais pas par quel bout prendre quelqu'un qui ne sait pas ce qu'il veut faire... »

D'une manière générale, il est fait le constat de la nécessité d'une construction progressive, pour un parcours nécessairement évolutif, fait de points d'étape et de réajustements éventuels.

« il y a souvent remise en cause des étapes...la situation évolue différemment de ce que l'on avait prévu...»

Enfin, la préparation du dossier d'admission et le passage en commission est considérée comme réalisée sans difficultés par les cinq référentes.

« ...il n'y a généralement pas de refus d'intégration sur les dossiers que nous préparons... »

- Gestion du parcours : organisation du suivi des étapes

Deux des référentes considèrent cette fonction comme réalisée sans difficulté, trois la réalisant mais avec des difficultés de mise en œuvre.

Ces difficultés concernent :

- des problèmes d'absentéisme, même si ceux-ci sont relativisés

«...l'absentéisme existe surtout au début du parcours... il faut relancer fréquemment... »

- Une difficulté à se projeter, à anticiper les étapes futures, à organiser la suite du parcours.

« je suis happée par les demandes immédiates... j'ai du mal à me poser pour organiser les parcours... »

Le suivi des participants reste néanmoins « rapproché » (avec des contacts en moyenne une fois tous les 3 semaines, voire pour certains participants toutes les semaines à certains moments), y compris lorsque les participants sont en étape de parcours (« ...en emploi, un contact est pris tous les deux mois environ... »).

- Gestion du parcours : maîtrise de l'offre en matière de solutions de parcours (places en SIAE, en OF, etc...)

Les cinq référentes considèrent cette fonction comme réalisée sans difficulté.

Les acteurs sont bien identifiés, et des personnes ressources peuvent venir en appui.

« on a un bon réseau... »

« il y a un référent PLIE à Pôle Emploi qui est d'un grand soutien... on l'interpelle souvent et on a des réponses... »

- Gestion du parcours : maîtrise de l'offre en accompagnement social et santé

De la même manière, cette fonction est considérée comme acquise et réalisée sans difficulté par les cinq référentes.

Là aussi, sur les problématiques sociales, de santé, les acteurs sont identifiés et des habitudes de travail partenarial existent.

On note notamment l'organisation, à l'initiative du CMS sur Nègrepelisse et Saint Antonin, de réunions trimestrielles permettant à l'ensemble des partenaires du territoire de se rencontrer. Ces réunions sont pour l'instant en stand-by, mais devraient être relancées.

A noter qu'une telle organisation n'existe pas sur Caussade.

- Gestion du parcours : capacité à se saisir des nouveaux outils mis en place par le PLIE

Les cinq référentes considèrent cette fonction comme réalisée sans difficulté.

Elles se sentent d'ailleurs étroitement associées à l'élaboration d'un certain nombre de ces nouveaux outils, et créditent la responsable du PLIE d'une forte capacité d'animation sur ce champ.

«...on a une super animatrice du PLIE. Elle coordonne, soude, maintient, développe, pose le cadre, met des coups de pied aux fesses, fédère... »

« ...on a vraiment développé pas mal de choses...on a mis en place de nouveaux ateliers, RV offres, NTIC...on organise des visites d'entreprises...il y a eu des journées de sensibilisation sur l'égalité des chances ... »

«...on a pu travailler sur les problématiques d'addiction, avec le soutien d'un professionnel... »

«... dans les comités d'agrément, Sarah fait souvent venir des intervenants extérieurs qui viennent présenter de nouveaux dispositifs... »

- Gestion du parcours : mobilisation du participant vers la sortie du PLIE, activation des contacts entreprise

Cette fonction apparaît à la fois **acquise** (pour une référente) **mais réalisée avec difficultés** (pour les quatre autres).

Acquise dans la mesure où le contact entreprise est une dimension qui fait aujourd'hui partie intégrante de la mission des référentes du PLIE Midi-Quercy

«...on fait du contact entreprise...ça fait partie de notre cahier des charges... »

Difficile, dans la mesure où la conjoncture économique est très défavorable, et où l'organisation du temps a tendance à prioriser le contact participant relativement à celui de l'entreprise.

«...on le fait mais il faudrait y aller encore plus... »

« ... on est plus dans une logique de maintien des contacts que de développement de ceux-ci... »

« ...Ça pose la question de notre manière de s'organiser...peut-être faudrait-il s'astreindre à bloquer une journée dans la semaine pour ça... »

- Relations Référents/PLIE: capacité à transmettre les informations au PLIE, à adhérer aux procédures

Cette fonction est considérée comme réalisée sans difficultés de mise en œuvre par les cinq référentes.

Là encore, l'appui apporté par la coordinatrice du PLIE est souligné, et la maîtrise du logiciel ABC apparaît bonne (même si certaines fonctionnalités

ne sont pas connues de toutes les référentes... et si elles concèdent qu'il peut y avoir parfois des retards de saisie...).

«...elle nous aide pour ABC Viesion, sur les requêtes, les bilans...elle fait évoluer le logiciel, nous envoie des tutoriels... »

«...d'ailleurs l'outil est reconnu par les partenaires, Conseil Général, Pôle Emploi, qui utilisent les bilans sortis d'ABC pour suivre notre activité... »

« ...de toute façon quand on a une difficulté, c'est allo Sarah ?... »

- Relations Référents/PLIE : capacité à analyser les besoins, les réponses manquantes et à transmettre au PLIE

Cette fonction est considérée comme réalisée sans difficultés de mise en œuvre par les cinq référentes, avec un léger bémol pour l'une d'entre elles qui s'interroge : *« je transmets au PLIE mais j'ai du mal à formaliser, j'ai l'impression que j'argumente mal... »*

Les réunions d'équipe, et les échanges réguliers, permettent de faire remonter les besoins.

- Relations Référents/structures : capacité à transférer des outils/méthodes entre PLIE et structure employeur

Cette fonction est majoritairement considérée comme réalisée sans difficultés :

« ...On a tous des employeurs différents mais notre véritable responsable c'est Sarah... »

« ...on est à la fois bien intégrées chez nos employeurs...tout en ayant le sentiment de faire partie d'une véritable équipe, celle du PLIE, avec des valeurs communes... »

A noter que cette tonalité positive n'est pas toujours rencontrée dans les PLIE où les référents sont en situation de double subordination vis-à-vis du financeur du poste et vis-à-vis de l'employeur, avec parfois le risque d'injonctions contradictoires. Ce n'est manifestement pas le cas ici.

- Relations Référents/bénéficiaire : organisation de points d'étape tripartites (référent-bénéficiaire-participant)

Cette fonction est considérée comme ne posant pas de difficultés particulières pour deux référentes, réalisée avec difficultés pour deux référentes et non réalisée pour la cinquième.

Les difficultés sont principalement de deux ordres et liées :

- A la diversité des situations d'accompagnement au sein des ACI, avec, pour l'un, un accompagnement structuré et des échanges réguliers et constructifs sur la situation des participants, et, pour l'autre, une difficulté plus grande à organiser l'articulation entre référent de parcours et accompagnement socio-professionnel au sein du chantier.
- A la durée de certaines étapes emploi (contrats aidés hors ACI). Cette durée contribue à une relative démobilité du participant vis-à-vis de l'accompagnement. Par ailleurs, ces périodes ne sont généralement pas mises à profit pour engager en parallèle des démarches formation (comme il est normalement prévu pour ce type de contrat...et dans les faits rarement réalisé).

3-2 La perception des participants

Un groupe de 11 participants (sur une trentaine invités à participer à la réunion) a été réuni le 23 octobre 2013 pour faire part de son sentiment sur l'intérêt de l'accompagnement réalisé dans le cadre du PLIE et sur ses souhaits d'amélioration.

Ces participants ont majoritairement été orientés vers le PLIE par Pôle Emploi, ou, de manière minoritaire, par le biais d'un EREF (« *c'est en allant à l'EREF qu'on m'a conseillé de rentrer dans le PLIE* ») ou d'une candidature en chantier (« *...j'ai été à une session de recrutement et on m'a dit qu'il fallait que je sois inscrit au PLIE...* » « *...j'ai entendu parler des contrats aidés par un ami qui est CIP et il fallait passer par le PLIE pour bénéficier des contrats aidés aux jardins...* »).

A noter que les orientations Pôle Emploi sont faites sur la base d'une présentation majoritairement positive aux demandeurs d'emploi (un service de proximité, un accompagnement plus personnalisé,...) mais aussi parfois de manière plus « contrainte »...

«...on m'a dit, t'as intérêt à intégrer le PLIE sinon ce sera la radiation... »

«...Pôle Emploi ne savait pas quoi faire de moi... ils m'ont dit allez donc voir au PLIE... »

Concernant la perception de l'accompagnement délivré dans le cadre du PLIE, la tonalité des échanges est **très largement positive**.

- Les **principales plus-values perçues** par les participants peuvent se résumer comme suit :

- La **posture d'accompagnement**, perçue comme un véritable appui

«...Elle nous conseille sans nous juger... »

« ... il faut qu'on sache en profiter... elle nous met le pied à l'étrier mais c'est à nous de faire en sorte que ça aboutisse... »

«...il y a vraiment un côté très humain...une prise en compte de nos difficultés... »

«... le soutien va au-delà du soutien dans les démarches...il y a aussi un fort soutien moral... »

« ils n'enfoncent pas... le discours c'est plutôt : prenez ma main, sortez la tête de l'eau... »

« ...au PLIE on essaie vraiment de vous accompagner dans votre projet tout en vous cherchant des moyens de subsister... »

- La **fréquence des contacts**

« ...Je la vois deux fois par mois... on fait le point... »

« ... on se voit régulièrement... »

- La **souplesse et la modularité** dans l'accompagnement

« les rendez-vous dépendent de ce que je suis en train de faire... à certains moments je la vois moins...c'est ça qui est appréciable, c'est vraiment calé par rapport à nos besoins... »

«...je suis suivie aux jardins donc la personne du PLIE je ne la vois pas vraiment...mais elle m'a dit qu'en sortant elle sera là et ça c'est vraiment rassurant... »

- La proposition **de solutions d'emploi** :

« ...Elle a cherché une école pour moi... »

« ... il y a quelques propositions d'emploi... et tous les vendredi on va à l'EREF pour les ateliers emploi... »

« ...elles sont à l'affut ...elle me téléphone si il y a une offre qui peut m'intéresser, si elle repère une opportunité pour moi... »

« ...même quand on a trouvé un emploi, ils restent à disposition...elle continue à m'envoyer des offres... »

- La **réactivité**

« ...j'ai eu très vite un rendez-vous avec le PLIE... »

« ...j'ai eu un premier rendez-vous un mardi, le jeudi je faisais une évaluation et le lundi je rentrais en formation.... »

- Le **professionnalisme** de l'accompagnement

« ...Elles vous connaissent bien...les RV sont préparés...elles se souviennent de ce qu'on a dit la dernière fois... »

« ...si elles ne savent pas, elles vont fouiller, elles vont aller chercher l'information... »

- **La disponibilité et l'implication** des référentes

« ...si j'ai besoin d'une information, elle est joignable... »

« ...il y a vraiment une grande disponibilité... »

«... quand il y a un problème administratif, elle prend le téléphone et règle le problème directement, dans le bureau... »

● **Un certain nombre de regrets** sont néanmoins pointés :

- L'impossibilité **d'accéder au PLIE plus tôt dans son parcours** de demandeur d'emploi

« ... on nous envoie au PLIE à la fin de nos démarches Pôle Emploi... »

« ...à Pôle Emploi, ils ne croyaient pas à mon projet d'installation agricole...maintenant je pense que je vais y arriver...mais j'ai perdu du temps... »

- Un relatif **manque de communication**

« ... le PLIE n'est pas forcément suffisamment connu... »

« ... c'est quand même un dispositif assez confidentiel... et nous on a de la chance, on est dedans...»

« ...il faudrait que les employeurs repèrent mieux le PLIE comme un lieu ressource où ils peuvent trouver des gens motivés... »

- Une faiblesse dans **la relation avec les employeurs** :

« ...il faudrait améliorer la mise en relation avec les employeurs...même si il y a des choses qui se font, comme les rencontres de l'emploi... »

« ... c'est vrai qu'il y a du démarchage, des contacts avec les entreprises... mais l'emploi est tellement rare qu'il faudrait renforcer ça...»

« ...il faudrait développer les rencontres ciblées avec des employeurs... »

Une notation indicative sur la qualité de l'accompagnement PLIE a été demandée aux participants en fin de réunion.

Sur échelle de 1 (très mauvais) à 10 (excellent) :

- 2 notations sont au maximum (10 points)
- 5 notations sont à 9 points
- 4 notations sont à 8 points

La note moyenne globale s'établit à : **8,8/10**

4 - Les modalités de mobilisation du partenariat institutionnel et opérationnel

La plupart des attendus de l'évaluation, présentés dans le cahier des charges renvoient à une analyse du PLIE en tant que plate-forme de coordination, de mobilisation, d'animation, de mise en cohérence des différents acteurs qui interviennent dans le champ de l'insertion professionnelle et de l'accès à l'emploi.

Le contexte d'intervention des PLIE a évolué (avec, en particulier, la création des Maisons de l'Emploi qui ont aujourd'hui vocation à remplir ce rôle de plate-forme sur leur territoire d'intervention, la mise en œuvre de la nouvelle offre de services de Pôle Emploi, la généralisation du RSA depuis le 1^{er} juin 2009, les effets massifs, depuis début 2009, de la crise économique sur les chiffres du chômage, l'intensification de cette crise sur la fin de l'année 2012, etc..).

Nous sommes partis d'un référentiel qui identifie quelques grandes fonctions renvoyant à ce rôle de « plate-forme », et avons recueilli l'avis des principaux partenaires institutionnels qui, localement, participent à la mise en œuvre du PLIE, ou sont en relation avec le dispositif.

4.1 - Le référentiel

L'analyse des modalités de mobilisation du partenariat institutionnel et opérationnel développé dans le cadre du PLIE, et d'articulation du Plan avec les dispositifs locaux s'organise autour de cinq grandes fonctions :

- Le PLIE comme **outil local au service d'une politique** emploi/insertion
- La **fonction « ingénierie de projet »** et la capacité à apporter des réponses nouvelles sur le territoire
- La **mobilisation des partenaires institutionnels**
- Le renforcement de la **cohérence des actions et des acteurs**
- La **mobilisation des partenaires économiques** et la contribution au rapprochement entre acteurs économiques et acteurs sociaux.

4.2 - L'analyse de la situation locale

4-21 Le PLIE comme outil local d'une politique emploi/insertion

→ L'existence d'une commande politique locale passée au dispositif

Indicateurs :

Prise en compte des orientations / priorités locales dans la définition des axes prioritaires d'intervention du PLIE ;

Les principaux constats :

Le PLIE se voit passer une « commande » générale de reconduite à l'emploi des populations en difficultés d'insertion sur le territoire ; cette commande est cadrée par les éléments du protocole d'accord qui fixe les caractéristiques du public-cible et oriente prioritairement l'action du PLIE autour de quelques axes prioritaires d'intervention (le renforcement de l'accompagnement et la mise en œuvre de parcours d'insertion, la coordination des partenaires, le développement des réponses formation sur le territoire, le soutien au développement de l'IAE, l'intermédiation avec l'entreprise et le suivi dans l'emploi), axes qui correspondent à des orientations classiquement rencontrées dans les PLIE.

Au-delà de ces axes classiques, il apparaît, dans le protocole d'accord, un certain nombre de « commandes » particulières passées au PLIE, et notamment :

- l'accompagnement de bénéficiaires du RSA (50% des participants).
- La recherche d'une parité hommes-femmes.
- L'accompagnement de demandeurs d'emploi « âgés » (au moins 25 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans au sein des 200 personnes en file active).

Les résultats 2008-2012 montrent que le PLIE s'acquitte de ces commandes, à l'exception de la parité, le public étant majoritairement féminin.

Par ailleurs, un certain nombre d'actions ont été mises en place à la suite de constats faits par le PLIE ou ses partenaires (par exemple, les ateliers « pôle emploi.fr » dans les locaux de la MDE ou la mise en place d'ateliers informatiques, suite à l'enquête menée auprès des participants PLIE sur

l'utilisation des NTIC, pour renforcer l'utilisation de l'accès à distance à l'offre Pôle Emploi ; par exemple, la mise en place d'une formation à l'ADVP³ pour les référentes, permettant de renforcer leur capacité d'orientation professionnelle, etc...).

Enfin l'action du PLIE a **contribué à structurer l'action locale en matière d'emploi.**

« ...le PLIE a contribué à structurer un véritable service emploi de la Communauté de Communes... »

Le PLIE intervient donc bien en réponse à des constats locaux et à une volonté politique locale de cohérence d'intervention.

→ L'implication des élus locaux

rappel des indicateurs :

Présence des élus locaux au comité de pilotage
Capacité de mobilisation des élus locaux pour « défendre » le dispositif.

Les principaux constats :

L'analyse des états de présence aux comités de pilotage du PLIE qui se sont tenus entre 2008 et 2012 souligne :

- Une présence régulière d'élus du Syndicat Mixte et de deux des quatre Communautés de Communes, mais une présence plus épisodique des élus des deux autres EPCI.
- La présence régulière du service public de l'emploi (UT Direccte, Pôle Emploi)
- La présence régulière du Conseil Général (élus et techniciens).

Le comité de pilotage est réuni une fois par an.

³ Activation du Développement Vocationnel et Personnel

**Etat des présences aux Comités de Pilotage
du PLIE du Pays Midi-Quercy
2008 – 2012**

Présents ou représentés	15/02/08	26/02/09	14/01/10	03/03/11	19/11/12
Co- présidents					
Présidence du PLIE	-	X	X	X	X
Préfecture /Sous-Préfecture					
Représentants du service public de l'emploi					
DIRECCTE	X	X	X	X	X
Pôle Emploi	X	X	X	X	X
Mission Locale	-	-	-	-	-
Représentants des Collectivités					
Conseil Régional	-	-	-	-	-
Elus Conseil Général	X	X	X	X	X
Techniciens Conseil Général	X	X	X	X	X
Elus CCQC	X	X	X	X	-
Elus CCQRGA	-	X	-	-	-
Elus CCQV	-	X	-	X	-
Elus CCTVA	-	-	X	X	X
Techniciens CCQC	X	-	-	X	X
Techniciens CCQRGA	X	X	X	-	-
Techniciens CCQV	-	X	-	-	-
Techniciens CCTVA	-	-	-	-	X
Techniciens Syndicat Mixte	X	X	X	X	X
Animation PLIE	X	X	X	X	X
Membres du conseil de développement	X	X	X	X	X
Autres Représentants					
Mission droit des femmes	-	-	-	-	X

Le « **portage politique** » **existe et est perçu**, par la plupart des partenaires institutionnels rencontrés. Il est notamment le fait du Président, fortement impliqué dans le dispositif.

Néanmoins certains soulignent que le PLIE **manque d'une assise politique forte auprès de certains EPCI**.

Le portage du PLIE est en fait assuré par une intercommunalité de projet (le Pays Midi-Quercy) mais avec des Communautés de Communes qui apparaissent diversement mobilisées dans leur soutien au dispositif.

« la problématique emploi ne constitue pas forcément une préoccupation centrale d'un certain nombre d'élus... »

« ...le PLIE a une légitimité car il apporte des financements, mais que se passerait-il s'il n'y avait plus le FSE... »

→ Le soutien financier au dispositif

rappel des indicateurs :

Volume des engagements financiers et évolution

Les principaux constats :

Le budget global du PLIE était de 481 K€ en 2008 et de 567 K€ en 2012, soit une croissance globale de +18% sur la période.

	2008		2009		2010		2011		2012	
	montant	%	montant	%	montant	%	montant	%	montant	%
BUDGET TOTAL	481 854 €	100%	489 394 €	100%	494 767 €	100%	554 963 €	100%	567 248 €	100%
dont FSE	151 471 €	31%	195 000 €	40%	181 052 €	37%	191 694 €	35%	200 167 €	35%
dont Etat	216 282 €	45%	180 293 €	37%	176 268 €	36%	223 458 €	40%	208 691 €	37%
dont Conseil Régional	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%
dont Conseil Général	92 101 €	19%	92 101 €	19%	107 078 €	22%	108 144 €	19%	103 678 €	18%
dont Communautés de Communes	0 €	0%	0 €	0%	8 369 €	2%	9 67 €	2%	8 112 €	1%
dont Pays Midi Quercy	22 000 €	5%	22 000 €	4%	22 000 €	4%	22 000 €	4%	22 000 €	4%
dont autres financements	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	24 600 €	4%

Source : PLIE Midi Quercy

Ce budget se caractérise par :

- Une mobilisation significative des financements Etat, via une valorisation des rémunérations des participants en contrats aidés et des aides à l'accompagnement : entre 35% et 40% du budget du PLIE, selon les années.
- L'intervention du Conseil Général, à hauteur d'environ 1/5 du budget global, pour le financement de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.
- Des financements locaux qui représentent entre 4% et 5% du budget global, à un niveau **significativement moindre que celui constaté en moyenne nationale dans les PLIE**. En effet, la dernière consolidation nationale disponible (2012) indique un niveau d'engagement des collectivités locales à hauteur de 17% du budget global des PLIE (14% en financements directs et 3% en financements indirects).

Le dispositif **apparaît donc faiblement soutenu par les intercommunalités, au plan financier.**

Il convient néanmoins de modérer ce constat. En effet, le territoire dispose, au-delà du PLIE, d'une Maison de l'Emploi, soutenue financièrement par deux des quatre Communautés de Communes. Par ailleurs, l'action du Pays Midi-Quercy se déploie sur des domaines d'intervention largement diversifiés et se caractérise par une forte capacité à mobiliser des financements externes, avec un effet de levier important par rapport aux financements locaux.

On retrouve cette logique dans la structuration du budget du PLIE.

4-22 L'ingénierie de projet et la capacité à apporter de nouvelles réponses sur le territoire

→ La capacité à mettre en œuvre les « maillons manquants » sur le territoire, à partir d'une analyse des besoins.

Indicateurs :

Part des actions reconduites/actions nouvelles dans les programmations annuelles du PLIE ;

Les principaux constats :

L'analyse de la programmation du PLIE montre :

- une **reconduction annuelle des actions structurantes du PLIE** (animation, accompagnement des parcours, places en ACI) ;
- Un effet limitant du budget sur la mise en œuvre d'actions nouvelles (priorités aux actions structurantes) ;
- Mais néanmoins, chaque année, la mise en place d'une ou deux actions nouvelles permettant d'améliorer l'offre de services du PLIE aux participants (formation des référents à la méthode ADVP en 2009, ateliers informatiques et action collective sur les offres PLIE en 2010, enquête sur l'utilisation des NTIC et formation Pôle Emploi pour les référents en 2011, formation facilitateur de clause d'insertion, sensibilisation à l'égalité des chances, rencontre régionale des PLIE, en 2012, etc...)
- Cette **capacité à faire évoluer l'offre de services du PLIE** est largement perçue par les partenaires du dispositif, qui soulignent, au titre des plus-values du dispositif, un apport d'ingénierie au niveau local.

« ... le PLIE a le souci d'apporter des réponses nouvelles pour les participants, comme les ateliers offres d'emploi, l'accompagnement à l'utilisation d'outils informatiques....»

«... il y a une réelle capacité à faire évoluer leurs pratiques, leurs façons de faire... »

« ...ils savent écouter ce qui remonte du terrain et essayent d'apporter des réponses... »

« ...il y a eu un véritable apport d'ingénierie au niveau local, tant au plan de l'animation que sur celui de la gestion... »

→ L'utilisation du PLIE par les différents partenaires institutionnels pour « tester » de nouveaux dispositifs, de nouvelles actions.

indicateurs :

Nombre et nature des actions nouvelles ;

Les principaux constats :

Le PLIE du Pays Midi-Quercy n'est pas dans cette configuration ; il construit ses actions en réponse aux constats qu'il produit ou aux demandes d'accompagnement de certains publics (par exemple, bénéficiaires du RSA) ; il mobilise des partenariats sur l'élaboration des réponses mais est peu sollicité pour expérimenter, tester de nouveaux dispositifs.

Par contre, le PLIE permet à certains partenaires (Pôle Emploi, Conseil Général), **le déploiement d'une offre d'accompagnement de proximité**, considérée par ces mêmes partenaires, comme particulièrement précieuse pour des personnes à faible mobilité. Dans cette optique, le PLIE devient support de l'offre de services de ces partenaires (accompagnement à l'utilisation à distance de l'offre de services Pôle Emploi, prescription ARPE pour les bénéficiaires du RSA,...).

4-23 la mobilisation des partenaires institutionnels

→ La participation active des partenaires aux différentes instances du PLIE.

indicateurs :

Fréquence des comités opérationnels et participation ;
Fréquence des comités de pilotage et participation ;
Visibilité de l'action du PLIE pour les partenaires

Les principaux constats :

Le comité opérationnel

- Réuni une à deux fois par an, il est en charge de l'instruction des opérations du PLIE, avant présentation pour validation en Comité de Pilotage.
- Il associe des représentants des principaux partenaires du dispositif, généralement à l'échelon technique (Pôle Emploi, UT Direccte, Conseil Général)

Le comité de pilotage

- Il se réunit une fois par an (cf page 29)
- les différents partenaires institutionnels y apparaissent régulièrement représentés, à l'exception du Conseil Régional Midi-Pyrénées, qui n'est par ailleurs pas signataire du protocole d'accord.
- A noter également l'absence de représentants du monde de l'entreprise.

Le Comité d'Agrément et de suivi des parcours

Ils sont réunis tous les mois et animés par la direction du PLIE. Y participent, les référents de parcours, ainsi que des représentants des principaux prescripteurs (techniciens du Conseil Général, de Pôle Emploi,...) et un élu du Syndicat Mixte.

Ces comités constituent de véritables instances de débat sur la situation des participants et sont très appréciés des partenaires.

Par ailleurs, de manière régulière, la participation d'intervenants extérieurs est sollicitée, sur des thématiques diverses.

→ La participation active du PLIE aux différentes instances mises en place par les partenaires institutionnels.

indicateurs :

Participation aux différentes instances territoriales

Les principaux constats :

D'une manière générale, le PLIE apparaît **très présent dans les différentes instances d'animation territoriale** mises en place par les partenaires.

Il participe aux réunions :

- Du CDIAE
- Du CTA
- Du SPEL, de manière occasionnelle, le territoire étant plutôt représenté dans cette instance par la Maison de l'Emploi.
- Des équipes pluridisciplinaires du Conseil Général
- Du DLA
- Etc...

→ La contribution du PLIE aux différents travaux de diagnostic menés localement

Indicateurs :

Participation aux diagnostics locaux et nature des apports ;

Les principaux constats :

La fonction d'observation du territoire et de diagnostic territorial constitue un des axes d'intervention de la Maison de l'Emploi, conformément au cahier des charges national.

Dans ce cadre, le PLIE alimente l'observatoire de la Maison de l'Emploi ; il participe, pour le public dont il a la charge, aux différents travaux de diagnostic territorial, et est, plus largement, étroitement associé aux différentes initiatives portées par cette dernière (par exemple, participation à l'enquête sur les entreprises du bâtiment dans le cadre du projet « Maison de l'Emploi Développement Durable » en 2012)

4-24 Le renforcement de la cohérence des actions et des acteurs

→ La mise en œuvre de pratiques communes entre différents opérateurs (par exemple, pratiques d'accompagnement renforcé des publics)

indicateurs :

Nature et fréquence des échanges d'information entre opérateurs :

- réunions des référents
- réunions des bénéficiaires
- Mise en œuvre de parcours d'insertion cohérents, enchaînant les étapes ;

Les principaux constats :

L'animation du réseau des référents PLIE est réelle.

Elle se nourrit :

- De temps de formation (formation ADVP, formation Pôle Emploi,...)
- De temps d'animation régulière sur des thématiques ciblées (relation entreprise, animation d'ateliers,...)
- De la mobilisation des référents sur la production de contenus (groupe de travail sur les outils de communication, participation à l'enquête MDE Développement Durable, intervention dans les ateliers des rencontres annuelles métier-emploi-territoire,...).
- D'un appui technique au suivi de l'activité (soutien à l'utilisation d'ABC, ...)

L'action en matière de **cohérence des parcours et de qualité d'accompagnement est unanimement reconnue.**

D'abord par les participants eux-mêmes (cf § 3.2)

Mais aussi par l'ensemble des partenaires rencontrés.

« ...il y a une vraie qualité d'accompagnement, une réelle capacité à apporter des réponses de proximité au public accompagné... »

«...leur connaissance des participants, de leur parcours, de leur motivation, permet de tirer le meilleur parti d'un passage en ACI... »

« ...ça permet aussi une reprise d'accompagnement en sortie de chantier et donc d'éviter la rupture de parcours... »

→ La capacité de supervision / d'évaluation de l'action des opérateurs

indicateurs :

Production de bilans qualitatifs sur les différentes actions conventionnées ;

Participation aux différents comités de suivi ou de pilotage chez les opérateurs ;

Capacité à déconventionner l'opérateur si l'action n'est pas satisfaisante.

Les principaux constats :

La **capacité de supervision de l'action des opérateurs conventionnés est réelle**. Elle se nourrit :

- D'une **supervision renforcée du fait des procédures liées à la gestion du FSE**, avec, à souligner en corollaire, une exigence accrue en termes de remontées administratives et de dépenses.

Sur ce plan, le PLIE a **développé un savoir-faire reconnu** (y compris par l'autorité de gestion déléguée) et une maîtrise avérée des règles liées à la gestion en subvention globale du FSE. Parallèlement, un **appui technique a été apporté** aux opérateurs bénéficiaires, leur permettant à la fois de sécuriser leurs financements, et d'évoluer dans leurs pratiques internes en matière de suivi des activités et de contrôle des résultats. Cette contribution à la professionnalisation des opérateurs locaux constitue une des valeurs ajoutées de la présence du PLIE sur le territoire.

« ...même sur les aspects administratifs, il y a des échanges constructifs...ils proposent des outils intéressants comme l'agenda...ça nous a aidé à affiner nos propres méthodes d'auto-évaluation... »

- D'une **participation régulière aux bilans** intermédiaires et finaux des différentes actions conventionnées
- D'un **partenariat fort avec les opérateurs**

« ...les référentes sont très en demande de suivi, de savoir comment ça se passe au sein du chantier...le rôle de l'animatrice est aussi important...elle fédère et il y a des échanges, une liberté de parole... »

« ...les dossiers sont lus, analysés, compris, à la fois au plan quantitatif et au plan qualitatif... »

→ L'effort de définition des périmètres respectifs d'intervention des différents dispositifs et/ou opérateurs locaux

indicateurs :

Nature de l'articulation PLIE/Mission Locale dans l'accompagnement des jeunes

Nature de l'articulation PLIE/Pôle Emploi dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Nature de l'articulation PLIE/ Conseil Général dans l'accompagnement des bénéficiaires du RSA

Les principaux constats :

La cohérence d'intervention avec la Mission Locale existe par nature puisque le PLIE est centré sur l'accompagnement du public adulte.

Pour ce public, les **liens étroits qui existent entre le PLIE et Pôle Emploi facilitent la cohérence dans la prise en charge des publics**. Ceux-ci sont orientés vers le PLIE sur un double critère de localisation géographique et de difficultés d'accès à l'emploi :

- Localisation géographique :
Pôle Emploi ne dispose pas d'agence sur le territoire du Pays Midi-Quercy, et l'éloignement peut aller jusqu'à plus de 70 km entre le lieu de résidence et l'agence de rattachement. Dès lors, et comme déjà évoqué plus-haut, le PLIE permet le déploiement d'une offre d'accompagnement de proximité, que Pôle Emploi n'a pas la capacité d'assurer, et qu'il considère comme particulièrement précieuse pour des personnes à faible mobilité.
- Difficultés d'accès à l'emploi :
La présence d'une conseillère Pôle Emploi au sein du comité d'agrément permet le débat sur l'analyse de la situation de la personne et l'opportunité d'une intégration dans le PLIE.

Par ailleurs, la présence de représentants de Pôle Emploi au Comité de Pilotage du PLIE permet à ceux-ci de disposer « *d'une vision claire et partagée du dispositif et de ses enjeux* ».

Enfin, **pour les bénéficiaires du RSA**, la présence des techniciens du Conseil Général aux comités d'agrément permet, comme pour Pôle Emploi, de participer aux débats sur l'opportunité d'intégration.

Ces comités d'agrément sont aussi le lieu d'un suivi spécifique des accompagnements réalisés dans le cadre du PDI. Par ailleurs, l'animatrice du PLIE participe aux réunions d'équipes pluridisciplinaires du Conseil Général.

Il convient cependant de souligner que le cahier des charges du Plan Départemental d'Insertion, remanié en 2013, est source de difficultés pour le PLIE.

Ce cahier des charges prévoit en effet trois niveaux d'intervention (acquisition des savoirs de base, élaboration du projet professionnel, intermédiation à l'emploi) sur une durée d'accompagnement limitée à 6 mois pour chaque niveau.

Le PLIE a lui une logique d'intervention à la fois plus globale et plus souple (accompagnement d'une durée non limitée a priori, mobilisant des réponses

appropriées à la situation de la personne et à sa progression dans le parcours).

Ces contraintes du cahier des charges du PDI **génèrent deux effets qui peuvent à terme mettre en péril l'équilibre général** du PLIE :

- L'obligation pour l'opérateur d'accompagnement de renouveler le portefeuille de bénéficiaires du RSA à un rythme lui permettant d'atteindre les objectifs fixés par le cahier des charges, tout en maintenant, si la situation de la personne le justifie, l'accompagnement au-delà des 6 mois financés :
→ avec un effet mécanique sur le gonflement de la file active (plus de 230 personnes en file active fin 2013)
- En corollaire, et pour maintenir un cadre d'accompagnement renforcé, l'obligation de ne pas laisser les portefeuilles croître de manière démesurée, et donc « faire de la place » en sortant du dispositif, de manière anticipée, des participants.
→ avec un effet mécanique sur le principal indicateur de performance du PLIE, le taux de sorties positives (comme le montreront sans doute les chiffres 2013).

4-25 La mobilisation des partenaires économiques

→ La connaissance des besoins des entreprises du territoire

indicateurs :

Nature des contacts entreprise / nombre d'offres collectées
Modalités de capitalisation de l'information collectée auprès des acteurs économiques ;
Nature des plans d'actions mis en œuvre ;

Les principaux constats :

Le cahier des charges des référents de parcours prévoit qu'une partie de leur temps doit être dévolu à l'intermédiation avec l'entreprise. Ainsi, pour chaque équipe de deux référentes par EREF (1,6 ETP), un temps de travail équivalent à 1 ETP est consacré à l'accompagnement des participants et 0,6 ETP à l'intermédiation et au contact entreprise.

A cet effet, les référentes ont été formées aux aspects méthodologiques de la relation entreprise (recueil et traitement de l'offre d'emploi, prospection entreprise,...) permettant d'homogénéiser leurs niveaux de connaissance en la matière.

Néanmoins, dans la pratique, le **contact entreprise semble assuré de manière un peu annexe**, les référentes priorisant l'accompagnement des participants. Ces dernières reconnaissent d'ailleurs des difficultés dans la maîtrise de cette dimension de leur fonction (cf § 3.1).

Des offres sont cependant collectées.

Sur la période 2008-2012, le nombre d'offres collectées a évolué comme suit :

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'offres collectées	70	206	283	256	208
Nombre de mises en relation	5	288	346	247	469
Nombre de postes pourvus	0	10	38	57	52
Ratio Postes pourvus/MeR	0%	3%	11%	23%	11%

Si la baisse des offres collectées observée à partir de 2010 peut s'expliquer par un contexte économique peu propice, **des marges de manœuvre semblent exister sur la dimension intermédiation**, compte tenu des ratios observés entre le nombre de mises en relation et le nombre de postes effectivement pourvus par des participants PLIE.

La plupart des partenaires rencontrés pointent d'ailleurs la relation entreprise comme un des (rares) points de faiblesse du dispositif.

- La qualité du partage d'information avec Pôle Emploi, sur l'offre et la demande d'emploi sur le territoire

indicateurs :

Nature et fréquence des échanges ;

Les principaux constats :

Si, comme déjà évoqué, les **relations entre Pôle Emploi et le PLIE sont fortes** en termes d'articulations concernant l'accompagnement des demandeurs d'emploi, **la collaboration sur le versant « offre d'emploi » existe elle aussi**, les offres d'emploi collectées par le PLIE et non pourvues étant rebasculées vers Pôle Emploi.

A noter, que ces échanges s'inscrivent dans le cadre d'une convention de partenariat PLIE – Pôle Emploi qui détaille un ensemble de mesures de coopération possible (par exemple, un partage d'information sur les offres prospectées par le PLIE, et non pourvues).

-
- La mise en œuvre d'actions en partenariat avec les opérateurs économiques (chambres consulaires, fédérations patronales, ...)

indicateurs :

Présence des partenaires économiques dans les instances du PLIE (comité de coordination, comité de pilotage) ;

Nature des actions mises en œuvre dans ce cadre ;

Les principaux constats :

Les partenaires économiques ne sont pas représentés au sein du comité de pilotage.

Ils ne sont pas non plus présents au niveau du comité opérationnel.

Il convient de noter, en termes de positionnement des dispositifs, **que ce lien est plutôt dévolu à la Maison de l'Emploi.**

Dans ce cadre, le **PLIE est étroitement associé** à l'ensemble des actions et événements conduits par la MDE (rencontres métier-emploi-territoire, enquêtes sectorielles du type de celle conduite sur le travail saisonnier, travail sur le développement des NTIC, etc...).

Son apport au déploiement de l'action de la Maison de l'Emploi sur le territoire est reconnu.

« ...les référentes du PLIE sont des ressources essentielles à la mise en œuvre de nombreuses actions de la MDE... »

- Le développement d'une fonction « conseil » aux entreprises du territoire

Indicateurs :

Mise en œuvre d'une assistance à maîtrise d'ouvrage sur la clause d'insertion ;

Les principaux constats :

Cette fonction est assurée de manière conjointe par la Maison de l'Emploi (en charge de la sensibilisation des collectivités locales et des offices HLM) et le PLIE, qui possède la technicité nécessaire pour intervenir en appui à la mise en œuvre de la clause (formation facilitateur suivie en 2012).

L'action étant en démarrage récent, les résultats sont pour l'instant modestes, mais en progression constante.

5- Recommandations et scénarii

5.1 - Synthèse et recommandations

Le PLIE du Pays Midi Quercy a accompagné **638 personnes** sur la période 2008-2012, avec environ 300 participants en parcours chaque année, ce qui, compte tenu des ratios habituellement constatés dans les PLIE, correspond à l'objectif affichés dans le protocole de 200 personnes en file active.

Le public des participants du PLIE se caractérise par :

- Une **forte représentation féminine** (59% des participants), Le PLIE va donc au-delà d'une des priorités du programme opérationnel FSE qui est de viser une égalité d'accès au dispositif entre hommes et femmes.
- Une part **des bénéficiaires du RMI/RSA qui représente plus de la moitié (54%) des participants**, taux nettement supérieur à celui constaté en moyenne nationale sur les PLIE (43% en 2012) ;
- Un **poids significatif des personnes de bas niveau de qualification** (38% des personnes accompagnées ne disposent d'aucun diplôme, taux légèrement supérieur à celui constaté en moyenne nationale dans les PLIE : 36%).

Malgré ces caractéristiques, qui soulignent les difficultés spécifiques du public du PLIE, ce dernier obtient des résultats probants. En effet, le « **taux de sorties positives** » (rapport entre le nombre de sorties positives et le total des sorties de la période) s'établit **sur la période 2008-2012 à 40% (et à 44% pour l'année 2012)**.

A titre de comparaison, le taux de sorties positives consolidé au niveau national s'établissait à 42% en 2011 et 40% en 2012.

Il convient de noter que **si l'on neutralise les « sorties autres » qui ne sont pas imputables à l'action du PLIE** (sorties pour motif de déménagement, décès, maladie, etc...) le taux de sorties positives pour le PLIE de l'agglomération Midi Quercy **s'établit à 49%, au global sur la période et à 51% en 2012**.

Ces résultats sont obtenus grâce à une démarche d'accompagnement très renforcé, assurée par une équipe de six référentes de parcours.

La **nature de l'appui apporté** par les référentes, leur **disponibilité et leur implication**, la **qualité de la relation** et la **fréquence des contacts**, la

proposition de **solutions d'emploi**, et plus largement, **le professionnalisme** de l'accompagnement, sont autant de **plus-values reconnues par les participants du PLIE**.

Concernant le positionnement institutionnel du dispositif, le **portage politique est perçu** par la plupart des partenaires rencontrés.

Néanmoins, les Communautés de Communes qui composent le Pays Midi Quercy apparaissent diversement mobilisées dans leur soutien au dispositif.

Au-delà de ce portage politique, **le soutien financier apparaît faible**, les financements locaux représentant entre 4% et 5% du budget global, à un niveau significativement plus faible que celui constaté en moyenne nationale dans les PLIE (17%).

Il convient néanmoins de modérer ce constat. En effet, le territoire dispose, au-delà du PLIE, d'une Maison de l'Emploi, soutenue financièrement par deux des quatre Communautés de Communes, et de 3 EREF.

Sur la dimension « ingénierie de projet », l'analyse de la programmation du PLIE montre une **bonne capacité à mettre en place des réponses nouvelles**, au service des participants du PLIE. Chaque année de nouvelles actions sont mises en œuvre (2 à 3 par an). Cette **dynamique est généralement perçue par les partenaires** qui reconnaissent au PLIE une capacité d'innovation certaine.

A noter cependant un effet limitant du budget sur la mise en œuvre de ces actions nouvelles (priorité aux actions structurantes et au cœur de métier : animation, accompagnement des parcours, places en ACI).

L'articulation avec les différents partenaires qui traitent des questions d'emploi, de formation et d'insertion sur le territoire apparaît bonne.

La perception dominante est que le **PLIE est un dispositif fortement présent** sur le territoire, **bien identifié et bien connu des partenaires institutionnels**, et qui intervient dans un **souci de relation partenariale**, particulièrement appréciée.

L'articulation avec Pôle Emploi fonctionne bien.

Il existe une convention partenariale entre le PLIE et Pôle Emploi, et la présence d'un conseiller référent PLIE au sein de Pôle Emploi garantit une bonne qualité de relations.

De même, **pour les bénéficiaires du RSA**, la présence des techniciens du Conseil Général aux comités d'agrément du PLIE permet de participer aux débats sur l'opportunité d'intégration.

La prise en charge de ces derniers dans le cadre du PLIE se heurte cependant à des difficultés liées à des logiques d'intervention différentes entre cahier des charges PDI et cahier des charges PLIE.

Le PDI intervient sur des durées d'accompagnement limitées à 6 mois dans 3 champs identifiés (savoirs de base, élaboration du projet professionnel, intermédiation à l'emploi). Le PLIE étant lui dans une logique d'accompagnement

à la fois plus globale et plus souple, au cours de laquelle les étapes sont mises en place au fur et à mesure des besoins de la personne.

Ces difficultés d'articulation **génèrent deux effets qui peuvent à terme mettre en péril l'équilibre général** du PLIE :

- Un gonflement de la file active
- Une baisse importante des résultats en termes de taux de sorties positives, pour le PLIE selon ses critères, sans impacter forcément les sorties positives au sens du PDI.

En effet, au terme des 6 mois d'accompagnement PDI, un bénéficiaire du RSA peut être considéré pour le Conseil Général en « sortie positive » mais il restera dans le PLIE car cette sortie positive est par exemple liée à la réalisation d'une EMT ou la signature d'un CAE ou d'un CDD de moins de 6 mois et donc relève d'une étape de parcours dans le logique du PLIE.

D'une manière générale, le PLIE est reconnu sur le territoire comme ayant **contribué à renforcer la cohérence d'intervention** des acteurs (structuration et mise en cohérence de l'action des EREF notamment).

Par ailleurs **son action s'articule étroitement avec celle de la Maison de l'Emploi**, le PLIE constituant à cet égard un outil précieux du déploiement de l'action de la MDE sur le territoire.

C'est sans doute au niveau **de l'intermédiation et des contacts entreprise que des axes de progrès existent.**

En effet, **la relation entreprises constitue**, de l'avis d'une majorité de partenaires **un des points de faiblesse du dispositif.**

Les référentes semblent rencontrer des difficultés sur cette dimension, et le PLIE ne dispose pas de poste de chargé de relation entreprise.

La mise en œuvre d'une assistance à maîtrise d'ouvrage sur la clause d'insertion peut constituer par contre **un point d'appui intéressant dans la relation entreprise.**

L'action étant en démarrage récent, les résultats sont pour l'instant modestes, et des marges de progression existent.

En résumé, au titre des forces du dispositif, on peut retenir :

- Une qualité d'accompagnement, individualisé et renforcé, unanimement reconnue ;
- Une véritable animation du réseau des référents PLIE, avec une bonne cohérence d'intervention ;
- Un apport d'ingénierie (animation et gestion) au niveau local ;
- Une compétence avérée dans la gestion de la relation aux opérateurs ;

- Une capacité avérée de gestion des fonds européens, et donc une sécurisation des financements, pour les opérateurs comme pour le Syndicat Mixte du Pays Midi Quercy ;
- Une capacité à mettre en place des réponses nouvelles au service des participants (innovation territoriale) ;
- Une forte mobilisation des partenaires dans les différentes instances du PLIE (comité de pilotage, comité opérationnel, comité d'agrément), et une présence du PLIE dans les instances mises en place par les partenaires, générant un sentiment d'appartenance à un dispositif territorial commun ;
- Un partenariat étroit avec la Maison de l'Emploi ;

Parmi les points de faiblesse, figurent :

- Un portage assuré par une intercommunalité de projet (le Pays) mais des EPCI diversement mobilisés dans le soutien au dispositif.
- Une dimension relations entreprises insuffisamment investie par les référentes PLIE
- Des contraintes de gestion (contrôle de service fait, délais de versement) fortes, mais imposées par la mobilisation de fonds européens.
- Une taille insuffisante pour pouvoir prétendre au maintien du statut d'Organisme Intermédiaire dans la future programmation, avec des conséquences importantes en termes de gouvernance et de montage financier.
- Une communication à améliorer (en direction des élus, des entreprises,...)

Dans ce contexte, un enjeu majeur et trois axes d'amélioration nous semblent devoir être identifiés :

- **La question du maintien du dispositif et de ses méthodes d'accompagnement**

Le PLIE du Pays Midi Quercy est reconnu pour sa capacité à accompagner des personnes éloignées de l'emploi. Il a développé des méthodologies d'accompagnement adaptées au public visé et des modes opératoires qui permettent d'articuler correctement son intervention à celle des autres opérateurs de l'accompagnement à l'emploi (Pôle Emploi, Conseil Général).

Le maintien de ce dispositif constitue donc un enjeu important, partagé par les acteurs locaux (maintien d'un service de proximité pour les habitants du territoire) mais aussi par les partenaires institutionnels pour qui le PLIE est un outil important de déclinaison de leur action. Il permet en effet à ces partenaires le

déploiement d'une offre d'accompagnement de proximité, en étant support de leur offre de services pour des publics à faible mobilité.

Or le dispositif ne dispose que de peu de marge de manœuvre financière locale. Il dépend fortement du Fonds Social Européen et d'une capacité à mobiliser des contreparties en provenance de l'Etat et du Conseil Général.

L'impossibilité d'un maintien du statut d'Organisme Intermédiaire autonome (cf § 5.2 : les scénarii d'évolution) impose de trouver une solution qui permette un maintien de l'accès au FSE tout en préservant une gouvernance locale. Des discussions sont en cours en ce sens avec le Conseil Général, sur des schémas de fonctionnement qui, à ce jour, se heurtent à des difficultés juridiques non résolues (cf § 5.2 ci-après)

Au-delà de cet enjeu, trois axes d'amélioration existent :

- **Le renforcement de la communication en direction des élus**

Même si des actions de communication sont d'ores et déjà menées, le PLIE apparaît encore insuffisamment connu, et son action mériterait d'être mieux relayée auprès des élus locaux. Ces derniers, comme c'est souvent le cas en milieu rural, ont une forte proximité avec les employeurs de leur commune et pourraient utilement être prescripteurs de relations avec le PLIE. Par ailleurs, le développement de la clause sociale dans les marchés publics passe nécessairement par une adhésion des élus locaux qu'il conviendra de convaincre, au-delà de ceux qui le sont déjà, du bien-fondé de la démarche.

La présentation réitérée du PLIE, de ses méthodes et de ses résultats en conseil syndical, conseil communautaire, voire conseil municipal, apparaît souhaitable. De même, le développement de permanences dans les communes les plus importantes du territoire pourrait être étudié, comme c'est le cas sur les communes de Caylus et Laguéprie aujourd'hui.

- **Le renforcement de la relation entreprise**

L'analyse des offres collectées par le PLIE montre une proportion importante d'offres relevant des secteurs public, parapublic et associatif. Une meilleure diversification de l'action du PLIE vers d'autres secteurs d'activité est nécessaire.

Il convient donc de réinterroger l'organisation de la fonction contact entreprise et intermédiation, assurée par les référentes de parcours.

L'organisation actuelle prévoit, sur chaque EREF et pour une équipe de deux personnes, 1 ETP consacré à l'accompagnement des participants (pour 67 personnes en file active) et 0,6 ETP consacré à l'intermédiation avec l'entreprise. Ce ratio d'accompagnement est cohérent avec les méthodologies PLIE qui imposent d'intervenir sur un portefeuille restreint de personnes, sous réserve que du temps normalement dévolu à l'intermédiation ne soit pas phagocyté par

l'accompagnement. Il semble, à l'analyse des propos des référentes que ce ne soit pas tout à fait le cas.

La sanctuarisation, dans l'emploi du temps de ces dernières, d'un temps affecté au contact entreprise (par exemple, en demi-journées ou journées bloquées) pourrait permettre d'améliorer la situation.

- **L'amélioration de l'accès à la formation**

Cet axe figure déjà comme une orientation prioritaire de l'actuel protocole (favoriser le développement de l'offre de formation sur le territoire). Compte tenu de l'éloignement des centres de formation et des problématiques de mobilité rencontrées par les publics accompagnés par le PLIE, la poursuite des efforts pour délocaliser certaines actions de formation est nécessaire.

Un travail conjoint sur ce thème avec le Conseil Régional Midi-Pyrénées mériterait d'être entrepris. Il convient cependant de noter que ce dernier a déjà été sollicité pour être signataire du protocole d'accord et pour permettre aux participants PLIE un accès réservé au Programme Régional de Formation, sans résultat à ce jour.

Enfin, et de manière plus anecdotique, il conviendrait de revoir la formulation des objectifs quantitatifs du PLIE en les exprimant non plus en termes de file active (dont il est difficile de mesurer l'atteinte ou non de l'objectif) mais plutôt en termes de nombre de personnes accompagnées sur la durée du protocole, ou en terme de nombre d'entrées nouvelles sur cette même durée.

5.2 - Scénarii d'évolution possible

La poursuite de l'activité du PLIE du Pays Midi-Quercy s'inscrit dans un contexte où les orientations futures de la programmation des fonds européens pour la période 2014-2020 ne sont pas encore totalement arrêtées.

A ce jour, le rôle des Départements comme chefs de file de la politique insertion a été réaffirmé.

A ce titre ils bénéficieront d'une part significative du FSE alloué dans le cadre de la future programmation. Un premier arbitrage, rendu dans le cadre d'une circulaire du Premier Ministre en date du en date du 19 avril 2013, stipule que :

« la gestion du Fonds social européen (FSE) sera quant à elle partagée : 35 % de l'enveloppe pour les Régions, 65 % pour l'État, la moitié de cette somme étant déléguée aux Départements (selon un accord-cadre signé avec l'Assemblée des Départements de France) »

Depuis cette date le législateur a réintroduit la possibilité pour des collectivités ou organismes porteurs de PLIE de bénéficier du FSE (article 45 quater du projet de loi sur la modernisation de l'action publique territoriale et l'affirmation des métropoles) :

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

Cette possibilité suppose que des articulations soient trouvées à l'échelon local entre les Départements et les PLIE.

Enfin, dans un contexte de réduction du nombre d'Organismes Intermédiaires, le PLIE du Pays Midi-Quercy ne dispose pas de la taille critique suffisante pour se voir reconnaître ce statut dans la future programmation, sauf dans le cadre d'un « Organisme Intermédiaire Pivot » qui mutualiserait les fonctions de gestion avec d'autres structures.

Dans ce contexte deux hypothèses existent :

- La création d'un OI Pivot avec les autres PLIE de la Région
- La négociation d'une enveloppe FSE dans le cadre de la dotation du Conseil Général, ce dernier continuant à être Organisme Intermédiaire.

Cette deuxième hypothèse a été privilégiée par les acteurs locaux. La situation est en effet favorable puisque le Conseil Général souhaite garantir la pérennité du fonctionnement actuel du PLIE.

Cela suppose de définir les conditions du maintien d'un dispositif PLIE sur le territoire du Pays Midi-Quercy, conditions qui devront prendre en compte :

- Le territoire concerné
- Le public visé (type, volumes), et notamment la part respective des bénéficiaires du RSA et des Demandeurs d'emploi de Longue Durée, non RSA
- La durée des parcours, dans une perspective d'harmonisation des cahiers des charges PDI/PLIE
- Les axes d'intervention
- Les modalités de financements
- Les résultats attendus
- Les instances (pilotages, animation, gestion).

Sur les aspects financiers, de gouvernance, et de gestion, un premier projet de convention détaillée allant dans ce sens a été établi, qui prévoit : une sanctuarisation de l'enveloppe FSE PLIE au sein de la subvention globale du Conseil Général, un maintien de la gouvernance locale avec un Comité de Pilotage décisionnaire pour le plan d'actions, un maintien de la relation aux bénéficiaires, y compris sur certaines tâches de gestion, en appui au Conseil Général, etc...

Ce schéma « d'indépendance-association » a fait l'objet d'une première expertise juridique par un cabinet spécialisé dans la gestion des fonds européens, qui conclut à la non-conformité du schéma au regard des règles de gestion actuellement en vigueur (et vraisemblablement de celles de la prochaine programmation) et se déclare dubitatif sur la possibilité d'aboutir à une organisation préservant une autonomie de décision au Syndicat Mixte.

Si cette impossibilité se confirmait, soit le partenariat avec le Conseil Général évolue vers un cadre classique de convention bilatérale, mais avec perte d'autonomie sur la gouvernance du dispositif, soit il conviendra de réactiver l'option de l'OI Pivot.

Annexe :

Liste des personnes rencontrées

Liste des personnes rencontrées

Nom	Structure
Laëtitia Alaterre	Référente PLIE
Francine Audoyneau	Conseil Général de Tarn-et-Garonne
Sonia Barbosa	Référente PLIE
Sarah Bonnet	Animatrice du PLIE
Sylviane Bravo	UT DIRECCTE 82
Jean Cambon	Président du PLIE
Christelle Combes	Présidente les Jardins des Gorges de l'Aveyron
Marie-Claude Corre	Référente PLIE
Philippe Darbois	Directeur Syndicat Mixte du Pays Midi-Quercy
Stéphanie Djebli	Référente PLIE
Marie-Line Fabre	Directrice Générale des Services CCQC
Cédric Gardette	Directeur agence Pôle Emploi Montauban
René Gros	Accompagnateur socioprofessionnel les Jardins des gorges de l'Aveyron
Céline Kus	Conseil Général de Tarn-et-Garonne
Ingrid Leroux	Directrice Générale des Services CCTVA
Valérie Magnano	Référente PLIE
Cécile Mermillod	Directrice adjointe agence Pôle Emploi Montauban

Fabienne Moulis	Directrice les Amis du Terroir
Fabienne Pern Savignac	Maire de Montricoux
Jacques Tabarly	Président de la commission Solidarité, Santé, Action Sociale Conseil Général de Tarn-et-Garonne
Christophe Tyack	Directeur de la Maison de l'Emploi
Hélène Villar	Accompagnatrice socioprofessionnel les Amis du Terroir



cdi conseil
développement
innovation
