

DIPLÔME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE

DC4B - Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales

SESSION 2017

Durée : 4 heures

Matériel autorisé :

Toutes les calculatrices de poche y compris les calculatrices programmables, alphanumériques ou à écran graphique sous réserve que leur fonctionnement soit autonome et qu'il ne soit pas fait usage d'imprimante (Circulaire n°99-186, 16/11/1999).

Tout autre matériel est interdit.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Le sujet se compose de 11 pages, numérotées de 1/11 à 11/11.

DIPLÔME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE	Session 2017
<i>Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales – DC4B</i>	Page : 1/11

Le dispositif « Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi » (PLIE) a été initié par la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions. Il vise à : « [...] faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés en associant accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi [...] ». L'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi a été réaffirmé dans le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale adopté le 21 janvier 2013.

Les PLIE ont été construits pour répondre aux besoins et opportunités d'un territoire à partir d'un diagnostic et d'un projet partagé par l'ensemble des acteurs politiques, institutionnels, sociaux et économiques qui sont concernés par l'insertion et l'emploi sur ce territoire. Ils contribuent dès lors à la gestion des ressources humaines inemployées et en facilitent le recrutement par les employeurs.

Vous êtes CESF dans le service insertion de la ville de G. Vous êtes coordinateur(rice) des parcours des demandeurs d'emploi dans le cadre du dispositif PLIE.

Le PLIE de la ville de G s'adresse aux personnes qui sont confrontées à une exclusion durable du marché de l'emploi.

Dans le cadre de vos fonctions de CESF au sein du PLIE de la ville de G, vous êtes amenés à concevoir différents projets partenariaux.

Concevez un projet partenarial adapté aux besoins des demandeurs d'emploi de longue durée, afin de favoriser leur insertion socio-professionnelle, et analysez les méthodes de négociation et de médiation nécessaires à la mise en œuvre de ce projet.

LISTE DES DOCUMENTS ANNEXES :

ANNEXE 1 - Mieux accompagner les personnes en difficulté et les encourager dans un parcours d'insertion.

Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, bilan 2013-2014, feuille de route 2015-2017, Premier Ministre, mars 2015, extraits.

ANNEXE 2 - Présentation du territoire de la ville de G.

Diagnostic local de santé de G. 2012-2015 et contrat de ville de G. 2015-2020, extraits.

ANNEXE 3 - Les axes d'intervention du PLIE du pays de G.

PLIE de G, appel à projets, extrait.

ANNEXE 4 - Profil des participants du PLIE au 31 mars 2017.

Document interne à la ville de G.

ANNEXE 5 - Récapitulatif des structures et associations de la ville de G.

Document interne de la ville de G.

ANNEXE 6 - L'estime de soi au quotidien, ANDRE Christophe, grands dossiers.

Sciences Humaines, N°32, sept-oct-nov 2013.

ANNEXE 7 - Fiche de poste coordinateur (rice) du PLIE, document interne de la ville de G.

BARÈME :

C4.3. Représenter l'institution.	C4.4. Assurer une fonction de médiation.	C.4.5 Assurer une fonction de négociation.	C4.6. S'inscrire dans un travail d'équipe en interne, pluri-professionnel et/ou inter-institutionnel.
4 pts	4 pts	4 pts	6 pts
Rédiger de façon rigoureuse : 2 pts			

ANNEXE 1 - Mieux accompagner les personnes en difficulté et les encourager dans un parcours d'insertion.

L'efficacité des dispositifs dépend de leur appropriation par les personnes le cas échéant, avec le soutien de processus d'accompagnement adaptés et personnalisés. C'est pourquoi, le gouvernement érige l'accompagnement comme sixième principe directeur et transversal de la nouvelle feuille de route 2015-2017 du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté. Il ne s'agit bien sûr pas de conditionner l'accès aux droits à un accompagnement, mais de s'organiser pour que les personnes puissent, lorsque c'est nécessaire, bénéficier d'un accès effectif à un accompagnement, adapté et personnalisé.

(...)

Favoriser un accès effectif et pérenne à l'emploi.

Comme le prévoit le plan « nouvelles solutions face au chômage de longue durée », annoncé par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social au mois de février 2015, une approche globale de l'accompagnement social et professionnel sera mise en œuvre, avec l'intégration de l'entreprise au cœur de la pratique d'accompagnement, comme source d'opportunités de rencontres et d'apprentissage mutuel mais également en tant que bénéficiaire de l'accompagnement, au même titre que la personne en insertion. Pour lever les freins à l'emploi des publics les plus fragiles, Pôle emploi va doubler d'ici 2017 les places en accompagnement intensif, et le réseau partenarial des Conseils généraux et des agences pôle emploi portant l'accompagnement global sera progressivement étendu à l'ensemble du territoire. (...)

Source - Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, bilan 2013-2014, feuille de route 2015-2017, Premier Ministre, mars 2015, extraits.

ANNEXE 2 - Présentation du territoire de la ville de G.

Diagnostic de territoire.

Caractéristiques du territoire : la commune de G est découpée en 17 quartiers. Deux quartiers ont été classés comme prioritaires au regard de la politique de la ville : le quartier S et le quartier AS.

Le quartier S fait l'objet d'un projet de renouvellement urbain en cours. Il est délimité par la topographie du vallon enserrant la gare. Le quartier est un lieu de passage qui mène au centre-ville et n'est pas structuré autour d'équipements suffisamment diversifiés pour créer une réelle multifonctionnalité urbaine.

La topographie en vallon en fait un espace replié sur lui-même.

Il accueille quelques 750 logements collectifs privés mais dont certains s'apparentent à du locatif social. Des programmes de logements sociaux plus anciens ont été réhabilités.

Le quartier AS de la ville de G souffre d'un isolement physique et d'une mauvaise image conduisant les habitants de G à l'éviter malgré une situation géographique enviable près des commerces et des équipements.

Au recensement de 2008, la commune de G comptait 52 625 habitants.

DIPLÔME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE	Session 2017
<i>Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales – DC4B</i>	Page : 4/11

ANNEXE 2 (suite)

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES ET TAUX DE CHÔMAGE.

Sur la ville de G, on note 18,2 % d'employés, 18,7 % de personnes sans activité professionnelle et 23,6 % de personnes retraitées.

Nombre d'actifs et de chômeurs chez les 15-64 ans à G au 31/01/2015.

Quartiers	15-64 ans Nombre	Dont actifs occupés. Nombre	Dont chômeurs En %
Quartier centre ville nord.	1 461	1 217	16,7
Quartier F.	1 559	1 430	8,3
Quartier sud ouest.	1 262	1 151	8,8
Quartier A.	1 622	1 506	7,2
Quartier JN.	1 307	1 153	11,8
Quartier CN.	1 329	1 155	13,1
Quartier P.	1 642	1 448	11,8
Quartier sud.	1 380	1 229	10,9
Quartier sud est.	1 378	1134	17,7
Quartier M.	881	803	8,8
Quartier S.	1 503	1 135	24,6
Quartier PL.	1 119	1 030	8,0
Quartier AS.	2 014	1 668	17,2
Quartier JS.	1 560	1 435	8,0
Quartier R.	729	669	8,2
Quartier M.	964	898	6,7
Quartier JC.	1 102	1 035	6,1
Total		20 097	11,9

Sources - *Diagnostic local de santé de G, 2012-2015
et contrat de ville de G. 2015-2020, extraits.*

ANNEXE 3 - Les axes d'intervention du PLIE du pays de G.

Le plan local pour l'insertion et l'emploi est un outil de lutte contre l'exclusion par l'emploi. Sa mission consiste à faciliter l'accès à l'emploi pour des personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, dans le cadre de parcours individualisés associant des actions d'accompagnement, d'orientation, de formation et de prospection d'entreprise.

Le PLIE de G s'attache particulièrement à articuler les différentes politiques publiques mises en œuvre auprès des personnes en difficulté, à améliorer la cohérence et la continuité des parcours d'insertion, à réaliser une ingénierie de projet technique et financier pour répondre aux besoins du public, à lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité et à développer les liens avec le monde économique.

Pour intégrer un parcours d'insertion proposé par le PLIE, il faut :

- être demandeur d'emploi de longue durée ;
- ou bénéficiaire d'un minima social ;
- ou avoir un bas niveau de qualification et être sans expérience professionnelle ;
- ou être reconnu travailleur handicapé ;
- ou être reconnu comme étant en situation d'exclusion.

Les participants du PLIE sont ceux qui expriment clairement, par la signature d'un contrat d'engagement, leur volonté de s'investir dans un parcours d'accompagnement dynamique impliquant la réalisation de démarches conduisant à leur insertion vers et dans l'emploi.

Les trois champs d'intervention du PLIE de G.

Champ d'intervention 1 – Réseau d'Accueil et d'Accompagnement (RAA).

La finalité poursuivie est d'assurer la construction et le suivi d'un parcours d'insertion, par la mise en œuvre d'un accompagnement individualisé et renforcé prenant en compte la globalité des difficultés personnelles et professionnelles des participant(e)s orienté(e)s par les différents prescripteurs du territoire. Cet accompagnement vise l'accès et le maintien à l'emploi durable ou à la qualification.

Champ d'intervention 2 – Développement de l'Offre d'Insertion (DOI).

Il s'agit de l'ensemble des opérations qui concourent à l'acquisition de compétences facilitant le placement dans l'emploi ou l'accès à une formation qualifiante ayant une utilité réelle dans le projet professionnel envisagé ainsi que les opérations ayant pour objectif de dynamiser le parcours d'insertion, en particulier leur permettant de retrouver confiance en soi et de lever les freins à l'emploi afin de positionner favorablement les participant(e)s dans leur démarche de recherche d'emploi.

DIPLÔME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE	Session 2017
<i>Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales – DC4B</i>	Page : 6/11

ANNEXE 3 (suite)

Les opérations mises en place viseront plus particulièrement :

- le savoir-être : en termes de présentation, ponctualité, capacité à travailler en équipe, prise de conscience des règles du travail, initiative, organisation ;
- le savoir-faire : en termes d'apprentissage du maniement des outils liés à l'exécution d'une tâche professionnelle.

Champ d'intervention 3 – Développement de l'Offre d'Emploi (DOE).

Dans la perspective d'un lien renforcé avec le monde économique, les opérations proposées devront s'articuler autour de 3 « cibles » principales :

- participants PLIE et actifs en recherche d'emploi : proposer des offres d'emploi ciblées, permettre l'accès à notre réseau, organiser des manifestations emploi, aider à la création d'entreprises, proposer des projets de formation, mettre en relation avec des professionnels, animer des ateliers et créer des outils de recherche emploi ;
- réseau partenarial : animer le territoire et mettre en relations les différents acteurs de l'emploi (entreprise d'insertion, organisme de formation, agence d'intérim, groupement d'employeur, etc.) ;
- entreprises et associations : diffuser les offres d'emploi, présélectionner les candidats, organiser les recrutements collectifs et accompagner le salarié dans l'entreprise.

Les objectifs visés sont :

- la mobilisation des acteurs économiques et l'analyse des besoins du territoire ;
- la promotion et l'organisation d'une offre de services aux entreprises ;
- l'animation et/ou la participation à des actions partenariales de promotion d'accès à l'emploi.

Source - PLIE de G, appel à projets, 2014 – Extrait.

ANNEXE 4 - profil des participants du PLIE au 31 mars 2017.

Profil des participants du PLIE de G. : 150 personnes.

Typologie par sexe : 87 hommes et 63 femmes.

Typologie par niveau de qualification.

Niveau de qualification	Nombre
Sans qualification	51
Niveau CAP/BEP	54
Niveau bac	24
Niveau bac +2 et plus	21

Typologie par âge :

Typologie par âge	Nombre
Moins de 25 ans	2
De 26 à 44 ans	15
De 45 à 54 ans	73
Plus de 55 ans	60

Bénéficiaires des minima sociaux (en nombre) :

Allocataires RSA	66
Hors allocataires RSA	39
ASS	35
AAH	10

Les difficultés repérées par les référents professionnels du PLIE :

Types de difficultés	En %
Isolement.	40
Manque de confiance en soi.	65
Manque de formation.	51
Manque d'expérience professionnelle.	41
Problème de logement : impayés de loyers et expulsion locative.	42
Les discriminations.	44
Problématique santé (addictions).	38
Problème de mobilité.	40

Source - Document interne à la ville de G.

ANNEXE 5 - Récapitulatif des structures et associations de la ville de G.

Structures du monde de l'entreprise.

Chambre du commerce et de l'industrie

Structures liées au tourisme

[...]

Entreprises du monde de la cosmétique et de la parfumerie.

[...]

ANNEXE 5 (suite)

Associations.

- ✓ « Solstice » : régie de quartier. Recyclerie des meubles sous toutes ses formes. La Régie est créée en 2007 pour participer à une opération de rénovation urbaine en impliquant les habitants du quartier. Elle mène des activités d'entretien de la voirie, espaces verts, services à la personne et collecte des dépôts sauvages grâce à un marché d'insertion. Auparavant, 80 % de ces déchets partaient à l'enfouissement. Ses activités : les meubles sont réparés, customisés, revendus en boutique ou lors de ventes événementielles. Ils sont visibles sur un site internet.
- ✓ « Jardin la Vallée bleue » : maraîchage Bio.
- ✓ Vêt 's : recyclage de vêtements.
- ✓ Épicerie sociale.
- ✓ Abi : centre d'hébergement.
- ✓ RÉSINES est un chantier d'insertion, structure de l'insertion par l'activité économique. Il qui fabrique des objets en bois pour l'environnement numérique (clés USB, claviers, etc.) et des meubles à partir de bois recycle (palettes et bois de construction).

Source - Document interne à la ville de G.

ANNEXE 6 - L'estime de soi au quotidien.

Qu'est-ce que l'estime de soi ?

« L'estime de soi ? Eh bien, c'est comment on se voit, et si ce qu'on voit, on l'aime ou pas... », me disait un jour un jeune patient.

L'estime de soi est une donnée fondamentale de la personnalité, placée au carrefour des trois composantes essentielles du soi : comportementale, cognitive et émotionnelle. Elle comporte des aspects comportementaux (elle influence nos capacités à l'action et se nourrit en retour de nos succès) et cognitifs (elle dépend étroitement du regard que nous portons sur nous, mais elle le module aussi à la hausse ou à la baisse). Enfin, l'estime de soi reste pour une grande part une dimension fortement affective de notre personne : elle dépend de notre humeur de base, qu'elle influence fortement en retour. Les rôles de l'estime de soi peuvent d'ailleurs être compris selon cette même grille de lecture : une bonne estime de soi facilite l'engagement dans l'action, est associée à une autoévaluation plus fiable et plus précise, et permet une stabilité émotionnelle plus grande. [...]

Cultiver un optimisme adaptatif : les différents travaux soulignent également le lien de ce que l'on nomme « optimisme adaptatif » avec le niveau d'estime de soi : les sujets optimistes sont capables, face à toute incertitude, d'imaginer qu'ils auront les ressources nécessaires pour faire face comportementalement (si l'événement est contrôlable) ou émotionnellement (si l'événement ne dépend pas de la personne). On voit donc combien l'estime de soi va influencer les capacités adaptatives.

DIPLÔME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE	Session 2017
<i>Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales – DC4B</i>	Page : 9/11

ANNEXE 6 (suite)

Chez les chômeurs, par exemple, trois phases ont été décrites : dans les premiers mois, l'estime de soi est abaissée (choc de la perte d'emploi), puis elle remonte après six mois (mobilisation maximale des ressources de l'individu) avant de commencer à décroître progressivement à partir d'un an... Les expériences de chômage répétées ont un effet délétère cumulatif sur l'estime de soi, diminuant notamment le sentiment de contrôle du sujet sur son existence.

L'estime de soi est donc précieuse pour s'adapter à des expériences de vie parfois difficiles. Elle a également d'autres fonctions importantes. La première d'entre elles, et la plus facilement observable, concerne la capacité à s'engager efficacement dans l'action. La notion de « confiance en soi », que l'on peut assimiler à une composante partielle de l'estime de soi, désigne ainsi le sentiment subjectif d'être ou non capable de réussir ce que l'on entreprend. La plupart des études soulignent que les sujets à basse estime de soi s'engagent avec beaucoup de prudence et de réticences dans l'action ; ils renoncent plus vite en cas de difficultés ; ils souffrent plus souvent de procrastination, cette tendance à hésiter et à repousser à plus tard toute prise de décision. Comme l'écrivait Jules Renard dans son journal : « une fois que ma décision est prise, j'hésite longuement... »

À l'inverse, les sujets à haute estime de soi prennent plus rapidement la décision d'agir, et persévèrent davantage face à des obstacles. L'explication de ces différences tient entre autres à la perception des échecs : les sujets à basse estime de soi tendent à procéder face à l'échec à des attributions internes (« c'est de ma faute »), globales (« cela prouve que je suis nul ») et stables (« il y aura d'autres échecs »).

Tandis que leurs homologues à haute estime de soi vont le plus souvent recourir à des attributions externes (« je n'ai pas eu de chance »), spécifiques (« je reste quelqu'un de globalement valable ») et instables (« après la pluie, le beau temps : des succès viendront »). Ces deux dynamiques s'auto-entretiennent. La première pousse le sujet à basse estime de soi à entreprendre aussi peu que possible, par peur de l'échec, et donc à bénéficier moins souvent des gratifications de la réussite, donc à douter davantage, etc. Tandis que la seconde incite le sujet à haute estime de soi, moins préoccupé par le risque d'échec, à multiplier les actions, qui peu à peu vont nourrir et consolider sa confiance en lui-même, et le pousser à renouveler ses initiatives. [...]

Source - *L'estime de soi au quotidien*, **ANDRE Christophe**, grands dossiers.
Sciences Humaines, N°32, sept-oct-nov 2013.

DIPLÔME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE	Session 2017
<i>Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales – DC4B</i>	Page : 10/11

ANNEXE 7 - Fiche de poste de coordinateur (rice) de la CESF au PLIE de G.

Structure menant l'action : PLIE ville de G.

L'équipe du PLIE est composée d'un coordinateur(trice) de l'intervention sociale et professionnelle, d'accompagnateurs, de chargées de relation avec les entreprises et de personnel administratif.

Le(la) coordinateur(trice) de l'intervention sociale et professionnelle accompagne dans leur parcours d'insertion sociale, médico-sociale et/ou professionnelle des publics vulnérables, aux problématiques et besoins multiples.

Il (elle) inscrit son action dans une démarche participative, favorisant la sécurisation et la fluidité du parcours d'intégration du public accompagné ; il (elle) coopère avec des partenaires extérieurs, il (elle) contribue au lien entre différents dispositifs et intervenants. Son rôle de coordination partenariale le (la) positionne alors en véritable acteur du développement territorial.

Mission 1 : gestion et développement.

Activités :

- analyser les politiques publiques et le développement des territoires ;
- mobiliser les moyens de recueil d'informations (documentation et enquête terrain) ;
- exploiter les informations liées aux besoins sociaux ;
- formuler des constats et des pistes d'améliorations ;
- concevoir et piloter les projets du PLIE ;
- organiser et planifier les activités du PLIE ;
- identifier et qualifier l'offre existante ;
- proposer un plan d'action opérationnel et son évaluation ;
- construire un budget prévisionnel ;
- travailler en équipe projet ;
- formaliser, structurer la démarche de projet ;
- évaluer les écarts entre compétences requises et capacités de la personne ou d'un groupe cible ;
- animer une action de formation.

Mission 2 : finance et administration.

Activités :

- mettre en place, suivre et réaliser le budget ;
- organiser le travail de l'équipe ;
- animer l'équipe en rendant compréhensibles les missions afin qu'elles soient partagées.

Mission 3 : gestion du personnel.

Activités :

- recruter, assurer la coordination du personnel ;
- évaluer l'activité de chaque salarié.

Source - Document interne de la ville de G.

DIPLÔME D'ÉTAT DE CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE	Session 2017
<i>Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter partenariales – DC4B</i>	Page : 11/11