

# Protocole d'Accord du P.L.I.E des Hauts de Garonne 2022-2027



UNION EUROPÉENNE

Ce projet est cofinancé par le  
Fonds social européen dans le  
cadre de la réponse de l'Union  
à la pandémie de COVID-19



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



RÉGION  
Nouvelle-  
Aquitaine



**Gironde**  
LE DEPARTEMENT  
*gironde.fr*



**BORDEAUX  
MÉTROPOLE**



VILLE DE  
**Carbon-Blanc**



**Cenon**  
une nature, des cultures



Ville de  
**Bassens**



Mairie de  
**Sainte-Eulalie**



**Lormont**



**Floirac**



Ambarès & Lagrave

# SOMMAIRE

1	CONTEXTE INSTITUTIONNEL.....	6
2	DIAGNOSTIC DE TERRITOIRE .....	11
2.1	L'évolution de la population et ses caractéristiques .....	11
2.2	Le taux de chômage .....	20
2.3	L'analyse des freins périphériques à travers l'INSEE .....	22
2.4	Le tissu économique .....	28
2.5	La demande d'emploi (sources Pôle emploi – Décembre 2020) .....	30
2.6	Les offres d'emplois et le recrutement .....	38
2.7	Synthèse du diagnostic .....	42
3	RESULTATS DE L'ÉVALUATION DU PLIE DES HAUTS DE GARONNE 2015-2020.....	43
3.1	Le contexte d'intervention du PLIE des Hauts de Garonne .....	43
3.2	L'activité du PLIE en direction des publics .....	44
3.3	L'ingénierie de projet, la coordination et la dynamique locale .....	46
3.4	Mobilisation des employeurs dans les parcours d'insertion.....	47
4	PROTOCOLE D'ACCORD 2022-2027 DU P.L.I.E DES HAUTS DE GARONNE.....	51
4.1	Article 1 : Le périmètre d'intervention géographique.....	51
4.2	Article 2 : Publics cibles .....	51
4.3	Article 3 : Orientations et Priorités Stratégiques.....	54
4.4	Article 4 : Les principes horizontaux .....	68
4.5	Article 5 : Les principes d'interventions.....	70
4.6	Article 6 : Pilotage et Animation du PLIE .....	71
4.7	Article 7 : Structuration juridique du dispositif .....	72
4.8	Article 8 : Indicateurs de réalisation et de résultats.....	73
4.9	Article 9 : Durée du Protocole et période de révision .....	75
4.10	Article 10 : Moyens mobilisés .....	75

**Références juridiques :**

- Vu le règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil,
- Vu le règlement délégué (UE) n°480/2014 de la Commission du 3 mars 2014 complétant le règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche,
- Vu le règlement (UE) n°1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n°1081/2006 du Conseil,
- Vu le règlement délégué (UE) 2021/702 de la commission du 10 décembre 2020 portant modification du règlement délégué (UE) 2015/2195 complétant le règlement (UE) n°1304/2013 du Parlement européen et du Conseil relatif au Fond Social Européen, en ce qui concerne la définition des barèmes standards de couts unitaires et des montants forfaitaires pour le remboursement des dépenses des Etats membres par la Commission,
- Vu le décret n°2014-580 du 3 juin 2014 relatif à la gestion de tout ou partie des fonds européens pour la période 2014-2020,
- Vu le Programme Opérationnel National du Fonds Social Européen pour l'Emploi et l'Inclusion en Métropole 2014 - 2020 adopté par la Commission européenne par la décision C(2014) du 10 octobre 2014.
- Vu le règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen plus, au Fonds de cohésion, au Fonds pour une transition juste et au fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture et établissant les règles financières applicables à ces fonds et au fonds « Asile, migration et intégration », au fonds pour la sécurité intérieure et à l'instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas.
- Vu le règlement (UE) 2018/1046 du Parlement européen et du Conseil du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union, modifiant les règlements (UE) n°1296/2013, (UE) n°1301/2013, (UE) n°1303/2013, (UE) n°1304/2013, (UE) n°1309/2013, (UE) n°1316/2013, (UE) n°223/2014, (UE) n°283/2014 et la décision n°541/2014/UE et abrogeant le règlement (UE, Euratom) n°966/2012.

- Vu le règlement (UE) n°2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) no 1296/2013.
- Vu le règlement (UE) n° 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE,
- Sous réserve de la validation du Programme Opérationnel National FSE+ 2021-2027 du 7 juillet 2021 (*dans l'attente de la version définitive approuvée par l'UE pour 2021-2027*),
- Vu la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,
- Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- Vu la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Vu le Code du travail, et notamment son article L.5131-2, R.5131-3
- Vu la loi d'orientation modifiée n°98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les Exclusions,
- Vu le décret n°2009-404 du 15 avril 2009 portant application de la loi précitée.
- Vu le décret n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020, (*dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2021-2027*),
- Vu l'arrêté du 12 septembre 2017 modifiant l'arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020, (*dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2021-2027*),
- Vu le décret n°2014-580 du 3 juin 2014 relatif à la gestion de tout ou partie des fonds européens pour la période 2014-2020, (*dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période*)
- Vu la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 relative à la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,
- Vu la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des PLIE et son additif numéro 1 en date d'avril 2004,
- Vu la circulaire DGEFP 2009-22 du 8 juin 2009 relative aux modalités de financement de l'activité des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) conventionnés en tant qu'organismes intermédiaires (*dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2021-2027*),

- Vu le courrier du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales de la Région Nouvelle-Aquitaine en date du 4 juin désignant comme organisme intermédiaire AGAPE, OI pivot des PLIE dans le Département de la Gironde et fixant les conditions et calendrier de mise en œuvre des subventions globales FSE + pour la période 2021-2027,
- Vu les instructions relatives aux modalités de financement des PLIE au titre du Fonds Social Européen pour la période 2014-2020, et les règlements et supports de gestion y afférent et à venir,
- Vu l'instruction DGEFP 2012-11 du 29 juin 2012 relative aux modalités de contrôle de service fait des dépenses déclarées au titre d'opérations subventionnées dans le cadre des programmes du fonds Social européen et son additif portant sur les règles d'échantillonnage des dépenses et/ou des participants (dans l'attente d'un texte pour la période 2021-2027)
- Vu la délibération de la séance plénière de la Région Nouvelle-Aquitaine en date du 20 juin 2022
- Vu la délibération de la Commission Permanente du 8 avril 2019, approuvant le Pacte Territorial d'Insertion 2019-2021, ainsi que la convention de mise en œuvre du dispositif d'orientation et du droit à l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.
- Vu la décision du Conseil Départemental de la Gironde du 31 octobre 2014 approuvant le Programme Départemental d'Insertion 2014-2020
- Vu la délibération du Comité de Pilotage du PLIE des Hauts de Garonne en date du Jeudi 3 février 2022

## 1 CONTEXTE INSTITUTIONNEL

Au cours des divers Protocoles d'accord qui ont jalonné la vie du PLIE des Hauts de Garonne, le contexte institutionnel a fortement évolué ces dernières années avec un processus de décentralisation important.

**La loi d'affirmation des métropoles, dite loi MAPAM** a confirmé la création de la Métropole bordelaise au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; aujourd'hui, les communes adhérentes du P.L.I.E s'inscrivent dans deux intercommunalités, l'une est Bordeaux-Métropole et l'autre est la Communauté de Communes de Saint-Loubès pour la commune de Sainte Eulalie.

**Les Conseils Départementaux** se sont vus dotés, par l'Acte II de la Décentralisation, de compétences en matière d'insertion. En 2009, était promulguée **la loi sur la mise en œuvre du Revenu de Solidarité Active**. A ce titre, le P.L.I.E des Hauts de Garonne, membre du Pacte Territorial d'Insertion de la Gironde, est devenu référent unique RSA sur le volet insertion professionnelle pour les publics qui lui sont orientés. La mise en œuvre de ce dispositif en 2009 a considérablement modifié le champ partenarial dans lequel évoluait le P.L.I.E des Hauts de Garonne, notamment dans ses liens avec les services sociaux.

Un nouveau cap est engagé avec le Conseil Départemental de la Gironde, qui devient par circulaire du Premier Ministre du 19 avril 2013, chef de file de l'insertion sur l'ensemble de son territoire d'intervention.

Ce protocole d'accord a donc pour enjeux de déterminer les articulations possibles du dispositif PLIE des Hauts de Garonne avec les orientations stratégiques du Programme Départemental d'Insertion et les axes opérationnels du Pacte Territorial de l'Insertion sur la période 2022-2027

Les conditions ex ante applicables au Programme Opérationnel National FSE + 2021-2027 s'établissent par l'existence et la concrétisation d'un cadre stratégique national de réduction de la pauvreté visant l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail.

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, lancée en septembre 2018, s'appuie notamment sur une contractualisation entre l'Etat et les Départements.

Cette contractualisation s'est traduite par la signature en 2019 de conventions départementales de lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi (CALPAE) d'une durée de trois ans. Les priorités et les montants des crédits affectés par l'Etat sont redéfinis chaque année par des avenants aux conventions.

Une instruction du 19 mars 2021 précise le cadre de poursuite de la contractualisation en 2021 et ses attendus. Parmi les objectifs fixés par l'Etat, la prévention de toutes les « sorties sèches » de l'aide sociale à l'enfance (ASE) et le renforcement de l'**accompagnement des allocataires du RSA** demeurent prioritaires.

Pour 2021, un nouveau volet est ajouté à la contractualisation en matière de mobilités solidaires afin de lever les freins à la mobilité des personnes éloignées de l'emploi. Les conseils départementaux qui le souhaitent pourront renforcer leurs actions de **soutien à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi de longue durée** à des fins professionnelles.

**Ainsi, l'instruction du 19 mars 2021** définit le cadre partenarial des politiques de lutte contre la pauvreté et d'inclusion active, à travers trois orientations stratégiques générales suivantes, en

cohérence notamment avec certaines des priorités de la Stratégie de prévention et de lutte contre la Pauvreté.

Alors que les conventions départementales de lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi (CALPAE), conclues pour trois ans, entrent dans leur dernière année, l'atteinte des cibles fixées en 2019 doit se concrétiser en 2022, en particulier :

1. La prévention de toutes les sorties sèches de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
2. Le renforcement de l'accompagnement des allocataires du RSA ;

En matière d'accompagnement des allocataires du RSA, 30 Millions d'€ supplémentaires renforceront les actions permettant l'atteinte des cibles rappelées ci-dessus. Ces actions se développeront en pleine cohérence avec le déploiement du service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) dans les territoires concernés.

Le Protocole d'accord du P.L.I.E des Hauts de Garonne 2022-2027 s'inscrit donc dans le cadre défini par le Ministère des Solidarités et de la Santé et du Conseil Départemental de la Gironde, dont les orientations sont définies dans le cadre du Pacte Territorial d'insertion 2019-2021, en cours de redéfinition à l'heure où nous négocions ce Protocole.

**Les orientations de ce Pacte sont issues du Programme Départemental D'insertion 2019-2021. Elles en constituent la déclinaison opérationnelle autour de 3 axes stratégiques :**

- Axe 1 : Garantir l'accès aux droits fondamentaux des personnes en situation de précarité
- Axe 2 Réunir les conditions de réussite de l'insertion professionnelle des personnes en situation de précarité
- Axe 3 : Renouveler les modes de gouvernance

Le P.L.I.E des Hauts de Garonne, plus généralement les P.L.I.E de Gironde contribuent fortement à la mise en œuvre de l'axe 2 en poursuivant le développement des pratiques d'accompagnement visant la prise en compte des problématiques tant sociales que professionnelles et en renforçant le soutien aux professionnels en vue de faciliter la prise en charge des usagers par un meilleur chaînage des interventions.

Dans le cadre de ce PTI, nous favorisons un meilleur accès des publics en difficultés et notamment des bénéficiaires du RSA au Programme Régional de Formation financé par le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine et participons ainsi à mieux orienter, pré-qualifier et qualifier les participants du P.L.I.E, pour une insertion professionnelle de qualité.

Nous contribuons également à développer une offre d'insertion par la mobilisation territoriale des acteurs économiques pour faciliter l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des publics les plus en difficulté.

Nous contribuons enfin au développement de l'innovation sociale de projet, concerté avec les partenaires.

Plus opérationnellement, le Conseil Départemental de la Gironde a fait le choix de territorialiser son action publique en regroupant au sein des Pôles Territoriaux de Solidarité leurs services insertion, petite enfance, handicap, services sociaux. Le Pôle Territorial de Solidarité Rive Droite regroupe 5 cantons du territoire des Hauts de Garonne.

## Les orientations partagées avec le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine

La Région Nouvelle-Aquitaine soutient les PLIE pour renforcer l'accès à la formation des personnes qui en sont le plus éloignées afin de favoriser leur retour à l'emploi. Dans un contexte de fort développement de l'emploi et des besoins des entreprises en compétences, la formation des personnes en recherche d'emploi et leur accès à une qualification constituent des priorités durables.

Le PLIE est un acteur important dans le développement de la formation professionnelle continue au plus près des territoires et des habitants peu ou pas qualifiés à la recherche d'un emploi. Il contribuera ainsi à favoriser l'accès aux dispositifs de formation déployés par la Région, de l'apprentissage des savoirs de base à l'obtention d'une qualification, en passant par le travail sur le projet professionnel. En tant que prescripteur habilité par la Région sur les dispositifs du Programme Régional de Formation, le PLIE organise et assure le suivi des parcours des publics du PLIE durant et à l'issue des parcours de formation.

La Région et le PLIE partageront une analyse des besoins en formation professionnelle s'appuyant sur des diagnostics notamment des publics afin d'accompagner le développement économique du territoire, par la prise en compte de ces besoins dans la construction de l'offre de formation du Programme Régional de Formation. Par ailleurs ils pourront accompagner des initiatives territoriales de formation professionnelle (par exemple des Chantiers Formation Qualification Nouvelle Chance) en lien avec les besoins des bénéficiaires et du territoire.

Le PLIE s'inscrira également dans la dynamique territoriale animée ou coordonnée par la Région, à travers notamment la participation aux Comités Territoriaux de Formation ou la contribution active aux plans d'actions de l'Espace Régional d'Information de Proximité (ERIP) déployé, à l'initiative de la Région, dans le territoire.

**L'Assemblée des départements de France (ADF), Pôle emploi et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)** ont signé un protocole national visant à organiser « **une approche globale de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en difficultés sociales** ». En établissant ce cadre national commun, les partenaires souhaitent mieux coordonner leurs expertises (insertion sociale pour les Conseils départementaux et insertion professionnelle pour Pôle emploi), et élargir le champ de leur coopération « au-delà des bénéficiaires du RSA, pour apporter des réponses à tous les demandeurs d'emploi qui en ont besoin ».

Le protocole pose une série de principes directeurs qui permettront aux demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés d'ordre social, lorsqu'ils le souhaitent, d'entrer dans un parcours d'accompagnement global. Pour réaliser cet accompagnement, qui constituera une 4<sup>ème</sup> modalité dans son offre de service, Pôle emploi désignera **des conseillers dédiés**, qui travailleront en articulation avec des « correspondants sociaux » désignés par les Conseils départementaux. L'accord prévoit également la mise en place d'un « **suivi social exclusif** pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés sociales bloquant de façon manifeste la recherche d'emploi ». Ce suivi sera assuré par les Départements.

Les objectifs fixés dans le cadre de la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté prévoient un doublement des prises en charge dans le cadre de l'accompagnement global, soit 200 000 personnes au global sur l'année 2022.

Ainsi, en Gironde, la convention départementale prévoit la mobilisation de 21 Equivalents Temps Plein de conseillers Pôle emploi dédiés. L'accompagnement global est prévu pour une durée de 12 mois maximum, sans étapes de parcours, avec une coordination des conseillers en insertion professionnelle



avec les référents sociaux des Pôles Territoriaux de Solidarité. Cet accompagnement est défini comme étant en amont du dispositif P.L.I.E et de ses méthodes d'accompagnement individualisé, renforcé et enchaînant les étapes de parcours permettant de lever les freins à l'emploi durable. Sur le territoire des Hauts de Garonne, ce sont 4 conseillers Pôle emploi dédiés à l'accompagnement global. Considérant des files actives de 70 participants, ce sont potentiellement entre 250 et 300 bénéficiaires du RSA suivis.

### **L'inscription territoriale du PLIE des Hauts de Garonne et le contexte local.**

A l'échelon local, **un vaste programme de renouvellement urbain** sur le territoire du Grand Projet des Villes a été mené pendant plusieurs années, avec plus de 500 millions d'euros investis dans une amélioration de l'habitat et des aménagements extérieurs ; un désenclavement important du territoire s'est mis en œuvre avec la construction des lignes du Tramway desservant Bassens, Cenon, Floirac et Lormont et la construction d'ouvrages d'art importants, tels que le pont Simone VEIL et le Pont Jacques Chaban-Delmas, la salle de spectacles ARENA sur Floirac, l'Opération d'intérêt national Bordeaux EURATLANTIQUE, le projet des Cascades sur Lormont...

Le projet de renouvellement urbain démarre sur les quatre communes de Bassens, Cenon, Floirac et Lormont, dont trois projets sont inscrits dans un cadre ANRU 2.

Ce renouvellement urbain s'inscrit dans un objectif de plus grande mixité et de cohésion sociale sur le territoire et **il doit s'accompagner de politiques d'insertion et d'emploi territorialisées**. A ce titre, l'association support du P.L.I.E anime et gère pour le compte des donneurs d'ordre publics et privés **la clause d'insertion dans les marchés** depuis 2006 avec aujourd'hui plus de 50 000 heures d'insertion réalisées annuellement, au profit notamment des habitants des quartiers prioritaires politique de la ville.

Le 21 février 2014, était promulguée **la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine**. Cette loi permet la simplification des zonages en regroupant en un seul zonage les quartiers CUCS, ZUS, ZFU et ANRU.

La nouvelle carte de la géographie prioritaire parue le 17 juin 2014 indique que les communes de Bassens, Cenon, Floirac et Lormont restent en géographie prioritaire ; les communes d'Ambarès-et-Lagrave et Sainte Eulalie faisant l'objet d'une veille, tout en ne bénéficiant pas du zonage.

Cette inscription politique de la ville sur une grande majorité de notre territoire d'intervention traduit une concentration de pauvreté dans certains quartiers, les critères ayant été définis par l'Etat sur la base du revenu médian de référence des habitants.

### **La gestion des Fonds Structurels Européens sur le prochain programme 2021-2027**

Dans le cadre de l'instruction DGEFP 2009.22 de juin 2009 et à la demande du Préfet de Région Aquitaine, l'association support du PLIE des Hauts de Garonne a décidé de mutualiser la gestion du FSE avec d'autres dispositifs PLIE, dans le cadre d'une structure ad hoc spécifiquement créée à cet effet : **AG3PLIE**, dont le siège social est situé sur Floirac. AG3PLIE devient organisme intermédiaire pour le compte du PLIE des Hauts de Garonne.

Suite à un courrier de Mme la Préfète de Région Nouvelle-Aquitaine au président d'AG3PLIE en date du 4 Juin 2021, et sur la base des enseignements liés à la programmation 2014-2020, l'Etat fait le choix de ne retenir qu'un seul OI pivot sur le territoire de la Gironde.

Dans ce cadre, il est demandé à AG3PLIE d'étudier les modalités de rapprochement avec l'Association de Gestion et d'Appui des Programmes Européens (AGAPE). La mise en place de cette nouvelle architecture de gestion est une étape incontournable et préalable à la préparation de la subvention globale FSE+. D'autre part, la mise en œuvre des politiques publiques retenue dans la subvention globale FSE+ devra également faire l'objet d'un accord de partenariat et de coordination avec le Conseil Départemental de Gironde. L'objectif est de formaliser une stratégie claire qui vise à améliorer la

gouvernance à travers notamment une comitologie renforcée, la signature d'une convention ou d'un accord. A l'heure où nous rédigeons ce protocole d'accord, il est en cours de négociations.

### **Les P.L.I.E**

Les Plans Locaux pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sont des dispositifs créés à l'initiative des collectivités territoriales et des intercommunalités et cofinancés par les fonds européens (Fonds Social Européen).

Plateformes territoriales, les PLIE sont des outils d'animation de coordination, d'innovation, et de mise en œuvre des politiques en matière d'insertion, d'emploi et de formation à destination de publics éloignés de l'emploi.

### **Fin 2020, 146 PLIE regroupaient plus de 4 400 communes et 19 millions d'habitants.**

Le PLIE constitue « un dispositif de mise en cohérence des interventions publiques au plan local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Plateformes de coordination, les PLIE mobilisent, pour la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement identifiés l'ensemble des acteurs intervenant, avec l'Etat et les Services Publics de l'Emploi, en matière d'insertion sociale et professionnelle (collectivités locales, entreprises et organisme socioprofessionnels, structures d'insertion par l'activité économique, associations...)

Les missions des PLIE sont les suivantes :

- Contribution à la mise en cohérence des interventions publiques au plan local, pour le public éloigné de l'emploi, défini dans le protocole. Le PLIE permet que soit discutée la cohérence des politiques en faveur de l'emploi sur le territoire.
- Ingénierie de projets, en prenant en compte les besoins du territoire et les besoins des personnes et pour y apporter des réponses en matière de développement de l'emploi.
- Organisation des parcours d'insertion professionnelle, co-construits par le participant, l'accompagnateur emploi et/ou le référent d'étape et coordonnés par l'équipe d'animation PLIE.
- Ingénierie financière (mobilisation de financements directs, indirects et FSE)
- Développement d'une offre de services aux entreprises, pour les aider à recruter et à maintenir ces emplois.

### **Le P.L.I.E des Hauts de Garonne**

Le Plan local pour l'insertion et l'emploi des Hauts de Garonne (ci-après dénommé le PLIE) a été créé en 2003 par la Préfecture de Gironde et les communes adhérentes du contrat de ville de la rive droite de l'agglomération bordelaise.

Juridiquement porté à sa création par l'association Hauts de Garonne Développement, depuis 2004, le PLIE est porté par une association ad hoc, l'association PLIE des Hauts de Garonne.

L'association PLIE des Hauts de Garonne a pour missions d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi à en retrouver un et de rechercher des solutions pour les entreprises qui n'arrivent pas à recruter. Elle vient en complément et en soutien aux structures qui travaillent sur ces problématiques.

Le Plan local pour l'insertion et l'emploi des Hauts de Garonne a pour objectif de stabiliser, sur des emplois plus stables des personnes qui en étaient jusque-là écartées du fait de difficultés sociales et professionnelles.

Le PLIE doit répondre au développement d'un chômage de longue durée auprès de son public cible :

- En fournissant une offre d'accompagnement renforcé pour l'accès et la stabilisation dans l'emploi de ses participants,
- En contribuant au développement ou à la consolidation de solutions d'insertion auprès de son public-cible,
- En contribuant à la mise en cohérence des interventions publiques au plan local pour le public cible.

Le PLIE des Hauts de Garonne s'inscrit pleinement dans un partenariat local :

- Un partenariat fort avec le Conseil Départemental de la Gironde et avec Pole Emploi et une complémentarité d'intervention sur le territoire,
- Une forte mobilisation de l'outil Insertion par l'activité économique (IAE) pour la mise en œuvre de parcours d'insertion sans rupture et d'une meilleure sécurisation professionnelle,
- Un positionnement du PLIE comme l'outil local de l'emploi et de l'insertion professionnelle,
- L'inscription de ses missions et de son financement dans les priorités du Programme Opérationnel National FSE+

## **2 DIAGNOSTIC DE TERRITOIRE**

Les éléments énoncés ci-dessous se basent sur le « Diagnostic Marché du travail – Septembre 2021 », établi par l'équipe d'animation du P.L.I.E des Hauts de Garonne et présenté en Comité de Pilotage le 6 juillet 2021.

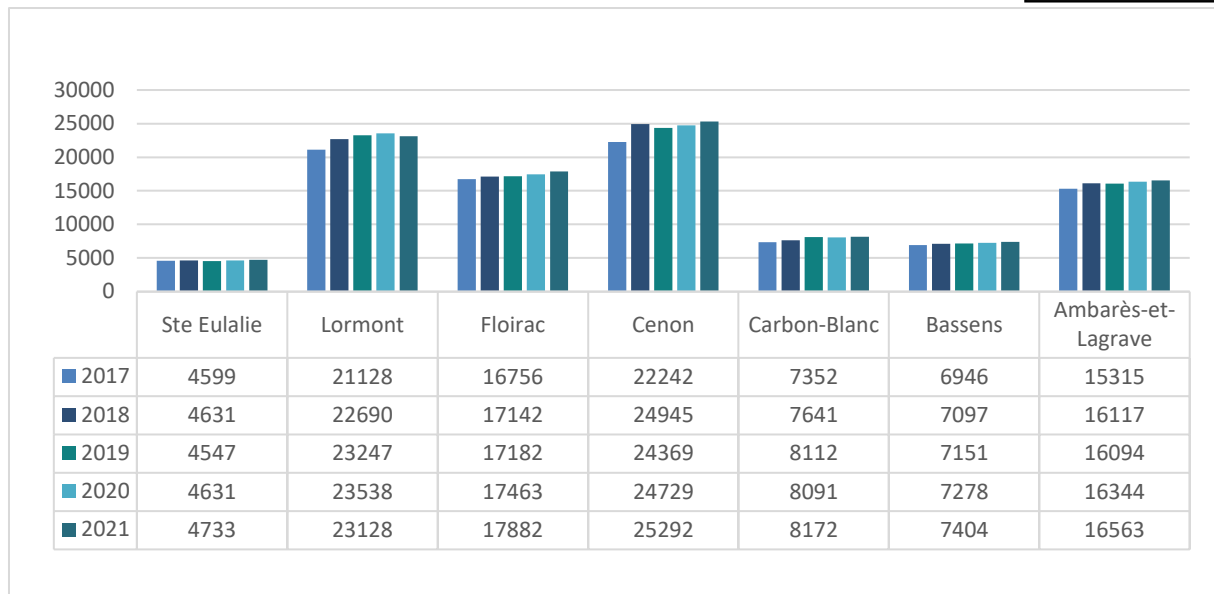
Le diagnostic territorial ci-dessous a été décliné en 4 phases :

- L'évolution de sa population et ses caractéristiques
- L'analyse de l'emploi et du chômage ces dernières années
- Le tissu économique en présence
- L'analyse de la demande et de l'offre d'emploi

Un focus est réalisé plus spécifiquement sur les taux de pauvreté de chacune de nos communes, par tranche d'âge, en mettant en exergue les inégalités sociales et territoriales manifestes au regard des indicateurs métropolitains.

### **2.1 L'évolution de la population et ses caractéristiques**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, la population du territoire du PLIE des Hauts de Garonne représente 103 174 habitants, soit une hausse de 1% par rapport à 2020.

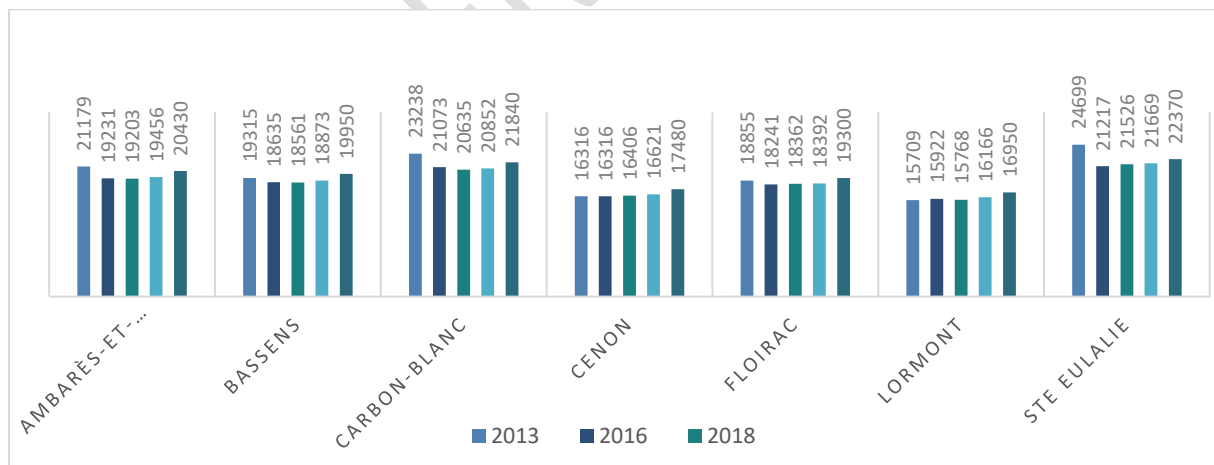


Sources INSEE RP 2014, RP 2015, RP 2016, RP 2017, RP 2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021

Nous assistons à une augmentation globale de la population entre les recensements du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et ceux du 1<sup>er</sup> janvier 2021. En corollaire, nous enregistrons un vieillissement de la population avec la part des 45 à 59 ans qui diminue sensiblement et une part plus importante de population âgée de plus de 60 ans et de plus de 75 ans dans la majorité de nos communes.

#### Les revenus des ménages – territoire du PLIE (Sources INSEE 2010. 2014. 2015 et 2016)

Les habitants de la Rive droite bénéficient de revenus nettement inférieurs à la moyenne constatée sur Bordeaux-Métropole (21 146 € au 1<sup>er</sup> janvier 2016, 21 433 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 21 693 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 22 760 € au 1<sup>er</sup> janvier 2021).



Source – Champ : ménages fiscaux – hors communautés et sans abris – Source INSEE DGFIP-CNAF-CNAV-CCMSA – fichier localisé social et fiscal, géographie au 1er janvier 2021

Alors que la tendance métropolitaine est à la hausse du revenu médian, les communes de la Rive droite enregistrent plus globalement une baisse. Cependant, ces médianes évoluent de manière marginale entre 2014-2018 ;

Le taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal au 1er janvier 2016, au 1er janvier 2018 et au 1er janvier 2020

	1er janvier 2015	1er janvier 2018	1er janvier 2020
<b>Ambarès-et-Lagrave</b>	13,10 %	15.3%	15%
<b>Bassens</b>	15,80 %	17.6%	16%
<b>Carbon-Blanc</b>	10,20 %	11.7%	12%
<b>Cenon</b>	25,90 %	27.2%	28%
<b>Floirac</b>	26,50 %	20.5%	21%
<b>Lormont</b>	26,50 %	29.3%	29%
<b>Sainte-Eulalie</b>	12,30 %	12%	13%
<b>Bordeaux Métropole</b>	13,20 %	14.1%	14.0%

*Champ : ménages fiscaux -hors communautés et sans abris/ Source : INSEE, DGFIP, CNAF, CCMSA, fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 01/01/2020*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, nous constatons un écart de taux de pauvreté important entre les données comparées de Bordeaux Métropole, voire les données nationales et les taux répertoriés sur les 7 communes adhérentes du P.L.I.E.

Toutes les catégories d'âge sont concernées avec des taux sur certaines tranches d'âge, notamment sur les communes de Cenon et de Lormont dépassant les plus de 30%, ce qui est très inquiétant.

Un taux de pauvreté important sur notre territoire, touchant particulièrement les moins de 30 ans.

Malheureusement, **les données disponibles au 1<sup>er</sup> janvier 2020** ne font que confirmer la tendance d'une aggravation des situations de pauvreté, sauf pour la commune de Floirac avec un taux à la baisse relativement considérable. En données comparées par rapport à Bordeaux Métropole, c'est une fois de plus sans appel pour la majorité de nos communes adhérentes (Ambarès-et-Lagrave, Cenon, Floirac, Lormont).

Dans le cadre de ce diagnostic et selon les dernières sources INSEE disponibles, **nous vous indiquons le taux de pauvreté par tranche d'âge, par commune/EPCI du référent fiscal au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020**. Certaines données ne sont pas disponibles sur certaines tranches d'âge.

	Bordeaux Métropole	Ambarès-et-Lagrave	Bassens	Carbon-Blanc	Cenon	Floirac	Lormont	Sainte-Eulalie
<b>Ensemble</b>	14.%	15%	16%	12%	28%	21%	29%	13%
<b>Moins de 30 ans</b>	24.3%	20%	-	-	28%	26%	32%	-
<b>De 30 à 39 ans</b>	15.5%	17%	20%	16%	33%	24%	35%	-
<b>De 40 à 49 ans</b>	15.0%	17%	20%	14%	34%	25%	35%	-
<b>De 50 à 59 ans</b>	13.2%	13%	18%	-	28%	22%	28%	-
<b>De 60 à 74 ans</b>	9.5%	9%	-	-	20%	14%	20%	-
<b>75 ans et plus</b>	7.9%	-	-	-	14%	-	15%	-

Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris/ Source : INSEE, DGFIP, CNAF, CCMSA, fichier localisé social et fiscal (FLoSoFi) en géographie au 01/01/2020

## La population en âge de travailler présente des taux de pauvreté sur les communes de Cenon, Floirac et Lormont importants, près du double de ceux constatés à l'échelle de la Métropole.

Ils sont par ailleurs en augmentation d'un point sur chaque commune, avec notamment des taux de pauvreté en augmentation pour les personnes âgées de plus de 30 ans, inclus les personnes âgées.

Nous assistons aujourd'hui à **un appauvrissement des retraité-e-s ou plus globalement des personnes âgées de plus de 60 ans**, constatées également à l'échelle de l'agglomération, mais également sur nos communes adhérentes.

**A noter** : le taux de pauvreté est en baisse sur la commune de Bassens.

**A l'échelle de Bordeaux Métropole**, le taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal au 1<sup>er</sup> janvier 2020 est globalement stable mais des évolutions sont constatées par tranche d'âge entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020, à savoir un appauvrissement des personnes âgées entre 60 et 74 ans. Cependant, les taux de pauvreté diminuent pour la population active, alors qu'ils augmentent sur les communes de Cenon, Floirac et Lormont.

### Des inégalités sociales et territoriales manifestes

La population de moins de 30 ans est fortement marquée par la pauvreté à l'échelle de Bordeaux Métropole, ceux-ci pouvant s'expliquer par l'entrée plus tardive sur le marché du travail. Dépassés les 30 ans, ce taux diminue sur Bordeaux Métropole, alors qu'il peut augmenter de manière sensible sur les communes de Cenon, Floirac et Lormont.

**L'étude menée par l'INSEE en Nouvelle-Aquitaine en Janvier 2019** (INSEE Analyses Nouvelle-Aquitaine n°70 – Janvier 2019) démontre que les ménages pauvres néo-aquitains résident surtout dans les territoires ruraux, ainsi que dans les quartiers prioritaires des pôles urbains. Voici quelques extraits de cette étude.

*« En Nouvelle-Aquitaine, la pauvreté monétaire<sup>1</sup> et les inégalités de revenus sont cependant moins fortes qu'en France métropolitaine. Les ménages les plus exposés sont ceux confrontés au chômage, les familles nombreuses et monoparentales. Les enfants sont ainsi particulièrement touchés » ...*

<sup>1</sup> **Pauvreté monétaire** : une personne est considérée comme pauvre lorsque son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Ce seuil est calculé par rapport à la médiane de la distribution nationale des niveaux de vie. Le seuil à 60 % du niveau de vie médian est privilégié en Europe. Le taux de pauvreté correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur à ce seuil.

**Ainsi**, « en proportion, les ménages dont les revenus principaux sont issus du chômage sont les plus touchés par la pauvreté monétaire : plus de la moitié vivent sous le seuil de pauvreté, soit 100 000 personnes en Nouvelle-Aquitaine. Comme en Métropole, 30% des familles monoparentales néo-aquitaines sont exposées à un risque accru de pauvreté monétaire. Il en est de même des familles nombreuses, notamment parce que la bi-activité des parents y est moins répandue. Au final, en Nouvelle-Aquitaine, un enfant sur cinq, vit au sein d'une famille pauvre, soit 6 points de plus que dans l'ensemble de la population... »

« En Nouvelle-Aquitaine, comme en France Métropolitaine, les jeunes adultes, indépendants fiscalement du foyer parental, semblent également davantage touchés par la pauvreté monétaire : un quart des ménages dont le référent fiscal est âgé de moins de 30 ans déclarent des revenus inférieurs au seuil de pauvreté : certains d'entre eux peuvent néanmoins bénéficier des ressources non déclarées difficiles à mesurer : bourses non imposables ou transferts directs provenant de leurs parents (paiement du loyer, pension alimentaire non déclarée, argent de poche etc...).

Après 30 ans, la pauvreté décroît avec l'âge... ».

**Cependant, ce constat ne s'opère pas sur notre territoire.** Ces statistiques démontrent qu'une forme de déterminisme social s'instaure dans certaines communes et quartiers prioritaires Politique de la Ville.

« Les ménages pauvres sont davantage présents dans les territoires ruraux... Et dans les quartiers prioritaires des grandes agglomérations.

En dépit d'une pauvreté moins prégnante, les grandes aires urbaines, densément peuplées, concentrent les deux tiers des situations de pauvreté de la Région. Elles abritent une autre population en situation de précarité notamment dans les quartiers prioritaires, définis par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine de 2014, sur des critères de revenus par habitant : à l'inverse des zones peu denses, il s'agit d'une population plus jeune, souvent touchée par le chômage, et davantage de familles nombreuses et/ou monoparentales bénéficiaires de prestations sociales...

...À Bordeaux Métropole, le niveau de vie Plancher des 20% des personnes les plus aisées est 4.5 fois supérieur au revenu plafond des 20% les plus modestes, entre 4.3 et 4.4 à Pau Béarn Pyrénées, Limoges Métropole ou dans la communauté d'agglomération du Bassin d'Arcachon Sud-Pôle Atlantique. La plus grande différence est cependant constatée hors d'un pôle urbain, sur la communauté de communes de l'île de Ré où le rapport dépasse 4.7.

A l'opposé, dans certains EPCI de la couronne des grands pôles urbains (autour de Poitiers, Limoges et La Rochelle) ou hors de l'influence des grands pôles (dans de nombreux EPCI des Landes et des Deux-Sèvres), les types de ménages résidents sont plus homogènes et les écarts de revenus bien plus modérés... »

**Cette étude corrobore notre analyse de creusement des inégalités sociales et territoriales au sein même de l'espace métropolitain, avec le constat d'écarts-types plus importants sur notre zone entre les foyers les plus modestes et ceux plus aisés.**

L'analyse démontre également que les familles monoparentales sont particulièrement touchées par le phénomène ; notre territoire présente une part de familles monoparentales non négligeable.

Il est à noter ainsi, que les revenus de transfert permettent de limiter la pauvreté monétaire des plus fragiles ; en effet, l'ensemble des revenus de transferts (prestations sociales, allocations chômage et pensions) constitue les deux tiers du revenu disponible des plus modestes. Cette redistribution financée par impôt, toujours selon l'analyse de l'INSEE de janvier 2019, réduit de 6.3% la pauvreté monétaire.

**Nous ne mesurons pas encore de manière factuelle l'impact de la pandémie sur la pauvreté monétaire des ménages et le creusement d'éventuelles inégalités.** Ce que nous pouvons d'ores et déjà avancer :

- **Les taux de pauvreté** augmentent d'un point pour les personnes âgées de plus de 30 ans sur les trois communes de Cenon, Floirac et Lormont, alors que les taux de pauvreté sont en diminution sur l'espace métropolitain, hormis pour les populations âgées de plus de 60 ans.
- **Nombre d'habitants ont perdu leur emploi pendant le confinement et ont basculé dans les minima sociaux** ; le Département de la Gironde note une augmentation de 10% des bénéficiaires du RSA sur le territoire girondin. Les statistiques de Pôle emploi nous démontrent globalement une hausse de la demande d'emploi et des bénéficiaires du RSA
- **Quel sera l'impact de la réforme de l'assurance-chômage** prévue en juillet 2021 sur les revenus des transferts des demandeurs d'emplois ? Nous pouvons craindre une perte de pouvoir d'achat importante des demandeurs d'emplois et des travailleurs pauvres

Une classe ouvrière et des employé-e-s en plus grand nombre sur notre territoire

**Le territoire du PLIE des Hauts de Garonne est globalement un territoire vieillissant** ; comme vous pouvez le constater, la part des retraités représente un poids non négligeable, notamment sur Carbon-Blanc et Sainte-Eulalie et est en tout état de cause supérieur au taux constaté sur Bordeaux Métropole.

**L'échelle des CSP est inversement proportionnelle à celle constatée à l'échelle de Bordeaux Métropole avec un poids des ouvriers important, plus de 20% sur Ambarès-et-Lagrave et Lormont par exemple.** Cette catégorie socio-professionnelle bénéficie de revenus modestes, souvent proches du SMIG et elle rencontre des difficultés importantes pour « boucler les fins de mois ». Cette catégorie est peu présente à l'échelle de Bordeaux Métropole avec seulement 10.5%.

**La part des employés est également nettement plus prononcée sur notre territoire**, aux alentours de 20% en moyenne sur chacune de nos communes ; ce sont des personnes travaillant surtout dans le secteur tertiaire et dans l'administration notamment.

A partir de la Catégorie socio-professionnelle des professions intermédiaires, les données s'inversent de manière radicale avec des cadres fortement représentés au sein de l'espace Métropolitain mais dont le poids est très faible sur le territoire du PLIE des Hauts de Garonne, le plus bas se constatant sur Lormont avec un taux de 4.2% de cadres et professions intellectuelles supérieures. Nous devons noter tout de même 9.3% de cadres sur Floirac, soit un taux quasiment équivalent à celui constaté sur Carbon-Blanc et Sainte-Eulalie.



## Nombre de ménages et poids par Catégorie Socio-Professionnelle au 1er janvier 2020

	Ambarès-et-Lagrave	Bassens	Carbon-Blanc	Cenon	Floirac	Lormont	Sainte-Eulalie	Bordeaux Métropole
<b>Ensemble</b>	6 511	3 155	3 473	11 297	7 614	9 903	1 839	385 466
<b>Agriculteurs exploitants</b>	0.1 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.1 %	0.0 %	1.1 %	0.1 %
<b>Artisans, commerçants, chefs d'entreprises</b>	6.8 %	3.9 %	5.2 %	4.7 %	5.1 %	4.4 %	8.6 %	4.3 %
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	6.9 %	4.7 %	9.4 %	6.6 %	<b>9.3 %</b>	4.2 %	8.1 %	<b>15.5 %</b>
<b>Professions intermédiaires</b>	16.2 %	16.0 %	17.6 %	15.1 %	16.3 %	11.8 %	19.9 %	17.7 %
<b>Employés</b>	<b>20.3 %</b>	<b>21.5 %</b>	19.1 %	19.0 %	<b>20.6 %</b>	<b>21.6 %</b>	14.8 %	17.2 %
<b>Ouvriers</b>	<b>20.7 %</b>	<b>19.6 %</b>	<b>13.3 %</b>	<b>17.1 %</b>	<b>18.5 %</b>	<b>25.2 %</b>	<b>15.5 %</b>	<b>10.5 %</b>
<b>Retraités</b>	<b>24.0 %</b>	<b>28.0 %</b>	<b>31.5 %</b>	<b>26.4 %</b>	<b>25.2 %</b>	<b>25.6 %</b>	<b>30.3 %</b>	<b>22.5 %</b>
<b>Autres personnes sans activité professionnelle</b>	5.1 %	6.2 %	3.1 %	11.1 %	5.0 %	7.2 %	1.7 %	12.1 %

Source : INSEE, RP 2017, exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020

**Quand nous analysons l'évolution en un an**, nous constatons que le nombre de ménages a fortement augmenté à l'échelle de Bordeaux Métropole et sur l'ensemble de nos communes, sauf sur la commune de Floirac, où le nombre est stable d'une année sur l'autre.

**Cette augmentation du nombre de ménages s'effectue au profit des « cadres » et des « artisans, commerçants et chefs d'entreprises »**. Pour ces deux catégories, elles augmentent également sensiblement sur les communes de Floirac et de Carbon-Blanc.

Pour la commune de Lormont, cette augmentation du nombre de ménages se fait au profit des employés et des ouvriers et des personnes sans activité, tout comme sur Cenon pour cette dernière catégorie.

### La part des familles monoparentales (source INSEE – 16 février 2021)

Comme vous pouvez le constater, **le poids des familles monoparentales sur notre territoire est globalement plus important qu'à l'échelle de Bordeaux Métropole** avec des taux de plus de 20% sur les communes de Cenon, Floirac et Lormont.

	Ambarès-et-Lagrave	Bassens	Carbon-Blanc	Cenon	Floirac	Lormont	Sainte-Eulalie	Bordeaux Métropole
<b>Ensemble</b>	4 650	2 064	2 366	6 394	4 808	6 117	1 416	204 195
<b>Familles monoparentales</b>	779	364	436	1 557	1 032	1 622	148	38 056
<b>Taux</b>	16.8%	17.6%	18.4%	<b>24.3%</b>	<b>21.5%</b>	<b>26.5%</b>	10.5%	<b>18.6%</b>
<b>Part des femmes</b>	84.7%	82.4%	87.6%	84.0%	85.0%	85.3%	58.1%	83.3%

Source INSEE, RP 2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020

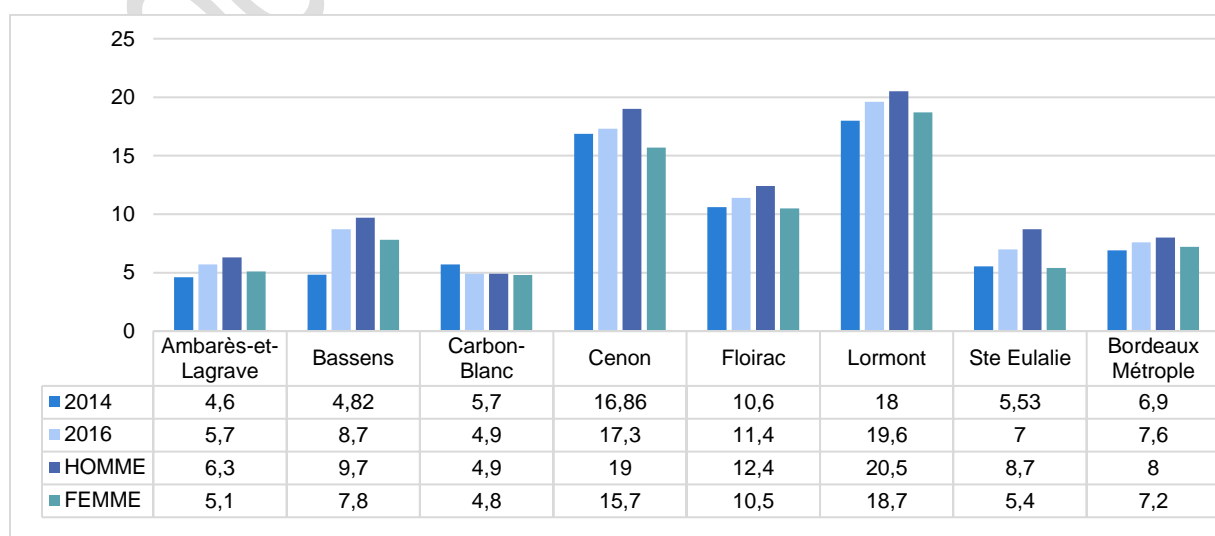
Pour les autres communes, la part est moins importante, mais nous pouvons noter :

- **En un an, le nombre de familles a considérablement augmenté à l'échelle de Bordeaux Métropole et globalement sur nos communes.**
- Le poids des familles monoparentales a augmenté considérablement en un an sur les communes de Carbon-Blanc, de façon moindre sur Lormont avec en corollaire, une part des femmes plus importante dans cette catégorie.
- Nous constatons une tendance plutôt inverse sur Cenon, qui voit son nombre de familles peu évolué en un an.

**Les freins à l'emploi de ces personnes** sont souvent de plusieurs ordres avec des facteurs conjugués aggravant lorsque les parents souhaitent reprendre une activité professionnelle.

- **La question de la garde des enfants** : en effet, les dispositifs de petite enfance, outre le volume de places, ne permettent pas toujours aux parents de trouver une solution rapide à la prise en charge de leurs enfants. Les dispositifs priorisent souvent des parents en couple en bi-activité et dans une moindre mesure les familles monoparentales, voire pas du tout en fonction des places. En situation d'insertion professionnelle, le coût d'une assistante maternelle est à poser, notamment quand la reprise d'activité s'effectue sur des emplois à temps partiel, peu rémunérés. Ce frein génère dans bien des cas l'abandon par le parent et par défaut de reprendre une activité professionnelle, présentant au final un rapport coûts/avantages peu favorable.
- **La mobilité conjuguée à la garde des enfants** : pour ces parents seuls, reprendre une activité professionnelle nécessite beaucoup d'énergie et d'organisation, notamment en début et en fin de journée. La conciliation des temps sociaux est un enjeu bien évidemment plus important pour ces populations, qui se retrouvent « à courir partout ». L'énergie déployée amène également un épuisement de ces parents et nous le constatons plus particulièrement chez les femmes, qui doivent tout mener de front, sans compter le suivi de la scolarité de leurs enfants.

### Les personnes de nationalité étrangère



Sources INSEE : 1<sup>er</sup> janvier 2017 et population par sexe, catégorie socio-professionnelle et nationalité au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Notre territoire accueille des personnes migrantes en plus grand nombre que sur l'ensemble du territoire métropolitain, où l'évolution est faible. Sur l'ensemble du territoire, cette part de populations étrangères augmente sensiblement sur l'ensemble des communes adhérentes. Ces populations, plus que d'autres, et dans un contexte de défiance et de repli sur soi, peuvent rencontrer des difficultés d'accès au marché du travail.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, nous enregistrons 11.4% de personnes de nationalité étrangères sur la commune de Floirac, 17.3% sur la commune de Cenon et 19.6% sur la commune de Lormont sur l'ensemble de la population recensée. Nous n'avons pas pu obtenir de données actualisées.

Nous constatons que ces migrants proviennent en plus grand nombre des Pays de l'Europe de l'Est (réfugiés politiques d'Ukraine, Russie, ressortissants de l'Union Européenne provenant des Pays de l'Est); ils servent de réservoir de main d'œuvre pour les entreprises, parfois en difficulté de recrutement sur certains métiers dans le secteur du BTP et de la viticulture par exemple. Nous accueillons également depuis plusieurs mois des populations « Réfugiées de guerre » provenant des zones de conflits en Afrique et au Moyen-Orient

Plus que d'autres territoires, nous participons à l'effort de solidarité nationale pour les accueillir, les appuyer dans leurs démarches administratives et mobiliser des dispositifs d'accompagnement social et professionnel leur permettant de s'intégrer durablement dans notre pays.

Ces personnes primo-arrivantes sur le territoire français (hors Union Européenne) sont souvent sans ressources ; il est en effet à noter que les personnes de nationalité étrangère ne peuvent prétendre au Revenu de Solidarité Active par exemple qu'après 5 ans de résidence en France et avoir déclaré au cours de ses 5 années une activité.

Nous sommes donc confrontés à des situations d'urgence alimentaire notables et la nécessité de leur trouver dans les meilleurs délais un emploi pour qu'ils puissent subvenir à minima à leurs besoins et ne pas sombrer dans la précarité absolue. Ce travail mené par l'équipe des référents PLIE s'effectue de concert souvent avec les services de logement de chaque collectivité.

Pour les primo-arrivants hors Union Européenne, ils sont accueillis par l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration). Ils bénéficient d'une journée de « citoyenneté » et d'une année en continu de cours de français. Cette phase est censée nous assurer un niveau linguistique classé A1 (1<sup>er</sup> niveau d'acquisition des bases de la langue). Force est de constater que, malgré cette année de cours de français, certains ne parviennent que difficilement à atteindre ce niveau car non scolarisés initialement dans leur pays d'origine. Les enseignants partent donc de beaucoup plus loin. Nous sommes donc dans l'obligation de poursuivre l'apprentissage de la langue française.

Au cours de l'année 2018, l'Assemblée nationale a voté le doublement des heures de cours de français : de 200 à 400 heures pendant 12 mois dans le cadre du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR). C'est un plus, mais parfois insuffisant au regard d'une certaine typologie de publics ; certains ressortissants hors UE, notamment quand ils sont anglophones et n'ayant suivi aucune scolarité dans leur pays d'origine acquièrent un niveau infra A1. Ils s'expriment tant bien que mal en français, mais rencontrent des difficultés encore importantes à l'écrit.

Concernant l'apprentissage de la langue française pour les personnes Ressortissants de l'Union Européenne, peu d'outils sont à notre disposition ; les réseaux d'enseignants bénévoles sont activés. Par ailleurs, ces populations ne sont pas toujours enclines à prendre des cours de français. Ce sont en

effet le plus souvent des migrants économiques, qui n'escomptent pas s'installer durablement dans notre pays.

Nous bénéficions, à travers l'intervention du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine du développement de formations « Socle de compétences Français Langues Étrangères » sur notre territoire. Ces actions de développement des savoirs de base sont primordiales et indispensables pour une intégration sociale et professionnelle réussie.

Les offres de formation existent pour les personnes relevant du niveau A1, mais nous aurions besoin d'accentuer nos efforts sur les personnes qui relèvent du niveau infra A1, à savoir qu'elles s'expriment en français mais rencontrent des difficultés pour l'écrire.

Il est bien entendu que tous les territoires ne sont pas confrontés à cette situation ; preuve en est le pourcentage de cette population dans la population métropolitaine.

## 2.2 Le taux de chômage

En préambule, les données nationales au sens du Bureau International du Travail (BIT)

Nous vous présentons les dernières études réalisées du taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (sources ILOSTAT : International Labour Organization – Last Update 14 May 2021)

<https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/>

**Rappel de la définition** : Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) est la proportion du nombre de chômeurs au sens du BIT dans la population active au sens du BIT.

*« Un chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne en âge de travailler (c'est-à-dire ayant 15 ans ou plus) qui n'a pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence, est disponible pour travailler dans les deux semaines et a entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent (ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois) »*

Cette analyse démontre que **le taux de chômage en France s'établit à 8.00% de la population active en 2020**. Nous sommes classés au niveau mondial juste au-dessus des Etats-Unis qui voit leur taux établi à 8.1%

**Au niveau européen**, l'Allemagne enregistre un taux de chômage au sens du BIT de 3.8% en 2020, la Suède 8.3%, l'Italie 9.2%, l'Espagne 15.5% et la Grèce 16.5%.

En France, au 3<sup>ème</sup> trimestre 2020, le nombre de chômeurs au sens du BIT atteint 2.7 millions de personnes en France (hors Mayotte), en hausse de 628 000 personnes. Sur le trimestre, le taux de chômage au sens du BIT bondit de 1.9 points à 9% de la population active, après une hausse de 0.7 point le trimestre précédent. Au global, les variations annuelles aboutissent à une relative stabilité du taux de chômage sur l'année.

Cette apparente stagnation peut surprendre, mais ce taux doit être relativisé dans un contexte de restrictions sanitaires et notamment des déplacements, car **certaines personnes n'ont pas pu réaliser des recherches actives d'emploi**, et ne pouvaient donc être disponibles pour commencer un nouveau travail, ce qui les a exclues de fait de la catégorie des chômeurs.

Cela explique pourquoi **le chômage, mesuré au sens du BIT, a reculé au cours des deuxième et quatrième trimestres 2020**, marqués par des confinements et des restrictions de déplacement de la population.

### Les données locales au sens de l'INSEE.

Le taux de chômage diffère de la part de chômage qui, elle, mesure la proportion de chômeurs dans la population totale.

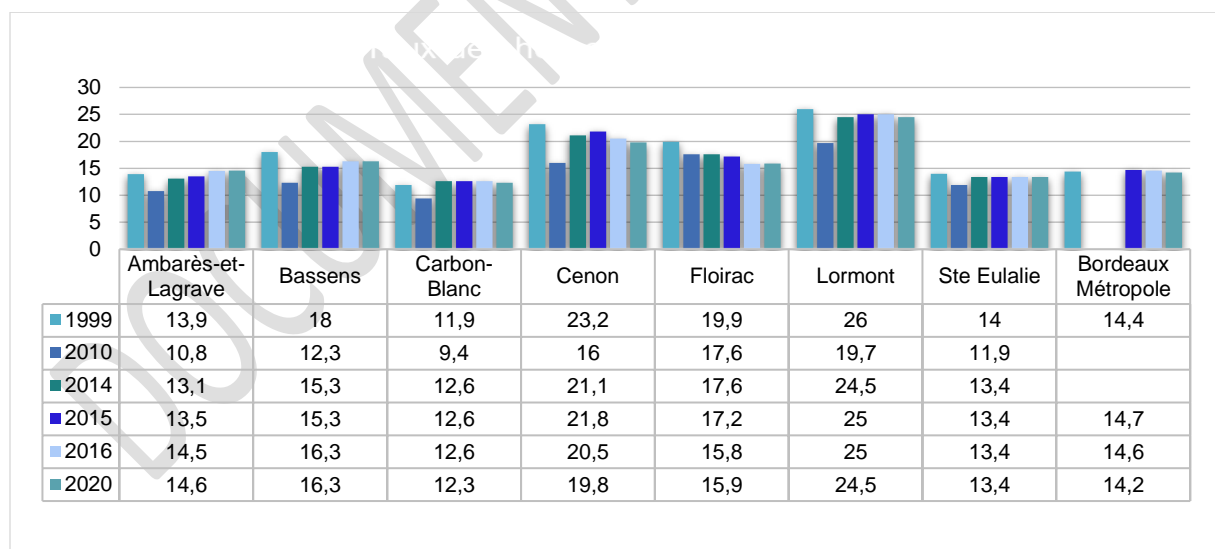
Nous n'avions pas à notre disposition au moment du diagnostic initial, le taux de chômage 2013/2014, dont nous savons qu'il était reparti à la hausse depuis la crise économique de 2008. Les chiffres nous permettaient néanmoins d'analyser une tendance sur le long terme, déconnectée des phénomènes conjoncturels.

Structurellement, le territoire du P.L.I.E des Hauts de Garonne enregistre une baisse notable du taux de chômage entre 1999 et 2010 sur l'ensemble des communes adhérentes du PLIE.

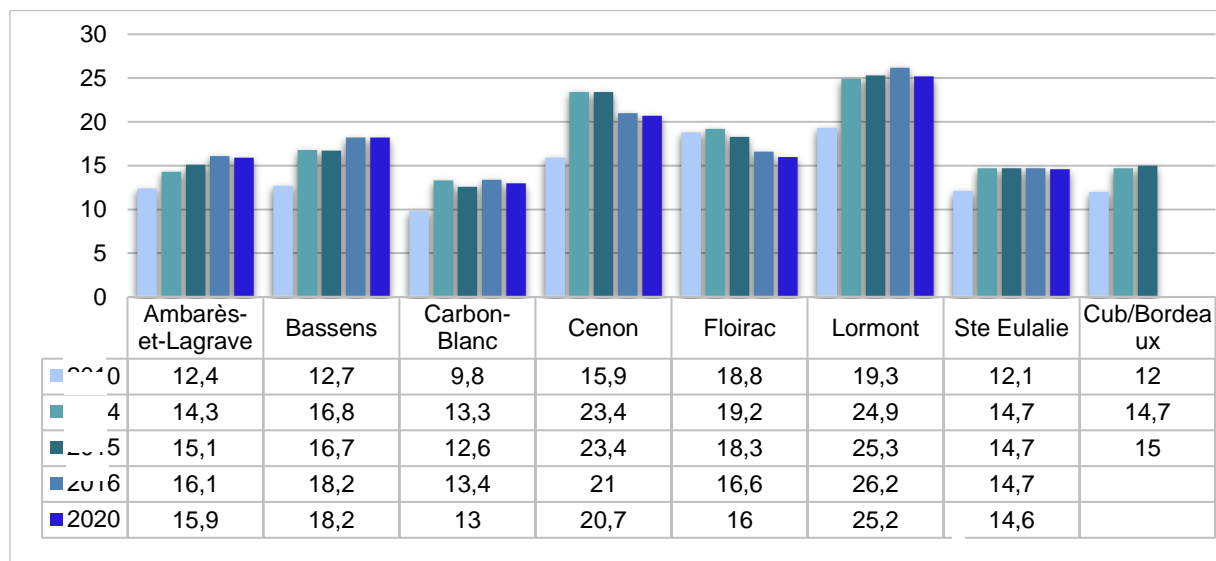
Aujourd'hui, nous avons à notre disposition, selon les mêmes sources INSEE le taux de chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (sources INSEE, RP2011 et RP 2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019) et le taux de chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (sources INSEE, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2020).

**En réactualisant le diagnostic, la tendance est stable sur l'ensemble des communes adhérentes et à l'échelle de Bordeaux-Métropole.**

### Le taux de chômage



## Le taux de chômage des femmes



Il est relativement stable sur les derniers mois. Sur l'ensemble du territoire P.L.I.E, il est supérieur à celui constaté au niveau de Bordeaux-Métropole ; les communes de Bassens, Cenon, Floirac et Lormont sont là encore au-dessus de la moyenne constatée sur Bordeaux Métropole. Ce taux de chômage est supérieur à celui constatée pour les hommes sur les 7 communes adhérentes. L'écart est cependant moins flagrant sur Bordeaux Métropole.

### **2.3 L'analyse des freins périphériques à travers l'INSEE**

#### L'analyse des freins selon l'observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine – Décembre 2020

L'observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine introduit depuis peu de nouvelles données sur les freins périphériques déclarés par les demandeurs d'emplois de Catégorie A.

Les freins périphériques à l'emploi sont des contraintes de différentes natures touchant les demandeurs d'emploi, qui traduisent des difficultés non-professionnelles, entravant leur retour à l'emploi.

C'est au cours du diagnostic réalisé conjointement entre le demandeur d'emploi et un conseiller Pôle emploi lors de l'inscription que sont déterminés les éventuels freins périphériques à l'emploi.

Les freins périphériques à l'emploi regroupent huit types de difficultés que peuvent rencontrer les demandeurs d'emploi en lien avec leur situation personnelle :

- Exclusion numérique : difficultés pour utiliser internet, absence d'outil numérique ...

- État de santé : absence de couverture sociale, absence de suivi médical, difficultés dans la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ...

- Moyens de transport : absence d'accès aux transports (véhicule personnel et transport en commun), absence de permis de conduire ...

- Difficultés financières : difficultés dans la gestion du budget, situation de surendettement, absence d'accès au système bancaire ...
- Contraintes familiales : Conflit familiale et/ou séparation, garde d'enfants, faire face à la prise en charge d'une personne dépendante, deuil ...
- Capacités d'insertion et communication : absence de lien social, difficultés pour lire, écrire et compter...
- Difficultés administratives ou juridiques : procédure juridique en cours, situation de discrimination ...
- Difficultés de logement : absence de logement ou d'hébergement d'urgence, difficultés pour conserver son logement ...

	Exclusion numérique	Etat de santé	Moyen de transport	Difficultés financières	Contraintes familiales
<b>Ambarès-et-Lagrave</b>	19.4%	13.3%	6.6%	5.6%	5.1%
<b>Bassens</b>	18.4%	10.0%	4.2%	4.8%	5.5%
<b>Carbon-Blanc</b>	17.7%	9.2%	5.6%	7.4%	3.8%
<b>Cenon</b>	21.3%	7.6%	6.9%	6.7%	4.6%
<b>Floirac</b>	22.4%	6.6%	6.1%	5.9%	3.7%
<b>Lormont</b>	22.6%	9.9%	5.6%	5.3%	5.3%
<b>Sainte-Eulalie</b>	-	-	-	-	-
<b>Bordeaux Métropole</b>	17.2%	5.4%	3.4%	3.6%	2.8%

Source : Observatoire régional de Pôle-Emploi Nouvelle Aquitaine - Décembre 2020

**L'exclusion numérique** est l'enjeu de demain. La crise COVID19 a fortement accentué les inégalités d'accès aux démarches administratives en ligne et à l'ensemble des démarches liées à la recherche d'emploi sur le territoire du PLIE des Hauts de Garonne.

Pendant la phase de confinement n°1, les participant-e-s du PLIE ont été confronté-e-s en tout premier lieu à des problématiques d'équipement numérique, à la fois pour eux-mêmes dans leurs démarches d'insertion, mais également à la disponibilité de l'équipement pour les enfants scolarisés, qui ont dû suivre leurs cours à distance.

Conjugués à d'autres freins, nous constatons un risque de décrochage majeur d'une partie de la population à leurs services publics aujourd'hui entièrement numérisés et qui, faute de compréhension, les mettent en difficulté. Les référents PLIE sont donc de plus en plus investis sur l'aide aux démarches en ligne, au détriment parfois de l'accompagnement professionnel.

**L'état de santé** des personnes en recherche d'emploi est également un fort enjeu en matière de politiques publiques. La crise sanitaire, notamment dans les quartiers prioritaires Politique de la ville, a généré des problématiques d'ordre psychique et physique au sein de la population et notamment au sein de la population en recherche d'emploi.

A ce titre, nous avons sollicité nos partenaires de Pôle emploi, pour orienter en premier lieu les publics en recherche d'emploi vers un dispositif pluridisciplinaire aujourd'hui cofinancé par l'Etat et le Département de la Gironde, combinant approche médico-sociale et approche professionnelle.

L'enjeu dans le cadre du FSE + est d'aborder la question du déploiement de moyens humains dédiés sur la question des publics présentant des difficultés de santé/handicap.

**Les questions de mobilité** sont abordées plus loin dans le cadre de ce diagnostic. Quant aux contraintes familiales, cela reste un enjeu fort, notamment pour les chef(fe)s de familles monoparentales, souvent obérées dans leur parcours d'insertion professionnelle, du fait des contraintes horaires dans le monde du travail et des heures d'ouverture des dispositifs de garde d'enfants pour la tranche d'âge des 0-3 ans.

Le diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans et plus selon le sexe en 2017 (01/01/2020)

Nous avons souhaité ajouter cette donnée, notamment au regard des publics cibles du Plan d'Investissement dans les Compétences.

	Homme				Femme			
	Aucun	CAP/BEP	Bac	Bac+	Aucun	CAP/BEP	Bac	Bac+
<b>Ambarès-et-Lagrave</b>	<b>26.3</b>	<b>37.1</b>	<b>16.1</b>	<b>20.4</b>	<b>34.1</b>	<b>26.5</b>	<b>17.5</b>	<b>21.8</b>
<b>Bassens</b>	<b>27.4</b>	36.0	16.2	<b>20.4</b>	<b>33.1</b>	27.6	18.1	<b>21.1</b>
<b>Carbon-Blanc</b>	19.7	32.0	20.9	<b>27.5</b>	27.4	24.9	19.0	<b>28.6</b>
<b>Cenon</b>	<b>33.1</b>	25.5	17.7	<b>23.6</b>	<b>35.8</b>	21.0	18.9	<b>24.2</b>
<b>Floirac</b>	<b>28.4</b>	30.2	16.3	<b>25.2</b>	<b>34.1</b>	22.1	16.1	<b>27.7</b>
<b>Lormont</b>	<b>36.5</b>	28.3	17.0	<b>18.1</b>	<b>41.8</b>	22.4	17.1	<b>18.7</b>
<b>Sainte-Eulalie</b>	24.9	35.5	16.3	<b>23.3</b>	30.9	26.2	17.8	<b>25.2</b>
<b>Bordeaux Métropole</b>	19.2	22.4	17.0	41.4	22.8	18.4	17.3	41.6

Selon les dernières statistiques à notre disposition, le niveau global des diplômes a augmenté sur l'ensemble des communes, au détriment des personnes ne bénéficiant d'aucun diplôme. Nous constatons cette tendance quel que soit le genre. Seules les communes de Sainte-Eulalie et Bassens présentent des données stables d'une année sur l'autre.

Une population relativement moins diplômée qu'au niveau métropolitain

La part des femmes ne bénéficiant d'aucun diplôme est de plus de 30%, voire 40% sur la commune de Lormont, à l'exception de la commune de Carbon-Blanc, alors qu'il n'est que de 22.8% à l'échelle de Bordeaux Métropole.

Au cours de cette dernière année, la tendance s'est confirmée, mais nous avons noté une augmentation substantielle des personnes hommes ou femmes bénéficiant de diplômes de l'enseignement supérieur sur la commune de Carbon-Blanc et une proportion à la baisse des personnes sans diplômes.

Concernant la population masculine, nous constatons en moyenne des taux de plus de 20%, voire plus de 35% sur les communes de Cenon et de Lormont de personnes sans diplôme, alors que le taux est de



19.2% seulement à l'échelle de Bordeaux Métropole (en baisse encore par rapport aux données du 1<sup>er</sup> janvier 2019).

Concernant les personnes titulaires d'un CAP/BEP, il est à noter que les hommes y sont plus représentés que les femmes. Sur l'ensemble du territoire du P.L.I.E, le poids de cette population est là aussi plus important qu'à l'échelon métropolitain.

**Ceci dit, pour les personnes titulaires du Bac, quel que soit le genre, les taux constatés sur chacune de nos communes sont quasiment équivalents à ceux de Bordeaux Métropole.**

Pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur, elles représentent 41.4% à l'échelle de Bordeaux Métropole (en hausse) ; ce taux est très nettement inférieur à l'échelle du territoire PLIE, entre 17.7% et 26.8%. Même si la tendance générale est à la hausse du niveau de diplôme sur le territoire, la Métropole enregistre également une augmentation importante de la part des personnes diplômées, creusant une nouvelle fois et de manière durable les écarts avec la Rive Droite.

**A noter** que les femmes sont globalement plus diplômées que les hommes ; ce constat s'opère dans chaque commune ; cette donnée ne se retranscrit pas malheureusement sur le marché du travail, le taux de chômage des femmes étant supérieur à celui des hommes. De manière factuelle, nous démontrons une inégalité entre les hommes et les femmes ; elles sont plus diplômées que les hommes, mais subissent un taux de chômage plus élevé, des emplois partiels plus importants. L'étude serait intéressante à réaliser sur les salaires.

#### La mobilité et les modes de déplacement

Les questions de mobilité sont de plus en plus abordées dans le cadre des politiques publiques, notamment à l'échelon de Bordeaux Métropole.

Les facilités de mobilité se sont en effet fortement dégradées ces dernières années avec une rocade engorgée, des ponts fermés ou en attente de construction, une population en périphérie ayant peu de solutions alternatives autres que la voiture.

Nous avons donc souhaité analyser quelques données (en %), notamment la part des moyens de transport utilisés pour se rendre au travail au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Nous avons dans le cadre du diagnostic présent introduit une nouvelle donnée qu'est la part « Vélo » dans les modes de déplacement utilisés pour se rendre à leur travail.

	Voiture	2 roues	Vélo	TC	Marche à pied	Aucun
<b>Ambarès-et-Lagrave</b>	84.3	1.9	<b>0.8</b>	<b>8.4</b>	<b>1.1</b>	3.5
<b>Bassens</b>	<b>76.4</b>	2.6	<b>2.2</b>	<b>13.7</b>	<b>2.9</b>	<b>2.3</b>
<b>Carbon-Blanc</b>	75.9	2.4	<b>1.8</b>	<b>14.4</b>	<b>2.6</b>	2.9
<b>Cenon</b>	<b>60.5</b>	2.2	<b>3.8</b>	<b>27.7</b>	<b>4.2</b>	<b>1.7</b>
<b>Floirac</b>	<b>68.7</b>	2.2	<b>4.9</b>	<b>19.2</b>	<b>2.3</b>	<b>2.7</b>
<b>Lormont</b>	<b>63.9</b>	1.5	<b>1.8</b>	<b>25.9</b>	<b>4.7</b>	<b>2.2</b>
<b>Sainte-Eulalie</b>	85.3	2.9	<b>0.8</b>	<b>7.1</b>	<b>1.1</b>	2.8
<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>63.1</b>	2.5	<b>7.2</b>	<b>18.6</b>	5.6	3.1

Sources : INSEE, RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020

Pour les communes desservies par le Tramway, il va de soi que la part des transports en commun est importante dans les différentes modalités de déplacement qu'utilisent les habitants pour se rendre à leur travail mais elle ne dépasse pas 20%, sauf sur les communes de Cenon et de Lormont, où la part des Transports en commun représentent respectivement 27.7 et 25.9%.

La voiture reste le moyen de transport le plus couramment utilisé, y compris au sein même de l'espace métropolitain. Il est évident que pour les communes comme Ambarès-et-Lagrave et Sainte-Eulalie, la part des voitures est plus que prépondérante, s'expliquant par leurs inscriptions territoriales péri-urbaines.

Le poids des « vélos » est proportionnellement moins important qu'à l'échelle de Bordeaux Métropole, ce qui est au final assez surprenant. Le poids des vélos augmente sensiblement sur la commune de Floirac.

Quand nous corrélons ces données avec les chiffres sur le « lieu de travail des actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi qui résident dans la zone », nous constatons que le lieu de travail est majoritairement situé en dehors de la commune à plus de 80%, sauf sur les communes de Cenon, de Lormont et d'Ambarès-et-Lagrave où la mobilité est moins prononcée.

Mais c'est surtout qu'en comparaison des données de 2011, le lieu de travail hors territoire de la commune s'est fortement accentué sur l'ensemble du territoire du PLIE des Hauts de Garonne, sauf pour les communes de Sainte-Eulalie (la question des dessertes), Carbon-Blanc (des potentiels économiques sur la commune qui favorisent le travail sur lieu de résidence) et Ambarès-et-Lagrave (la question des dessertes).

Nous avons étudié également l'équipement des ménages ; sur chaque commune du PLIE, le taux d'équipement pour une voiture est estimé entre 41% pour Sainte-Eulalie (mais qui a un taux d'équipement de deux voitures de 51.4%) à un taux d'équipement de 56.2% à Cenon (mais qui a un taux d'équipement pour 2 voitures de seulement 17.8%).

Les communes de Cenon, Floirac, Lormont ont un taux d'équipement supérieurs à la moyenne constatée sur Bordeaux Métropole pour une voiture, la mobilité par Transport en commun étant le moins évident, les « cols bleus » travaillant non en centre-ville de Bordeaux mais en périphérie.

Au vu des horaires décalés et des localisations d'entreprises installées en périphérie et moins bien desservies par les transports en commun, la voiture est importante pour reprendre une activité professionnelle.

Nécessité de privilégier les emplois de la sphère présentielle, la proximité

Ceci est d'autant plus inquiétant que cela renforce les difficultés de circulation et ne permettent pas une politique de développement durable de lutte contre le réchauffement climatique efficace. La question des Transports en commun et des modes doux de déplacement sont donc au cœur des enjeux à venir. Au-delà, la question plus économique du poids de la sphère présentielle dans notre écosystème local est un enjeu ; des activités génératrices d'emplois au plus près de la population active locale pourraient sans conteste favoriser la diminution des trajets domicile-travail.

Le taux d'équipement des ménages – une analyse comparée

	% Taux d'équipement 1 Voiture	% Taux d'équipement 2 Voitures ou plus
<b>Ambarès-et-Lagrave</b>	46.70%	<b>44.90%</b>
<b>Bassens</b>	50.90%	<b>35.30%</b>
<b>Carbon-Blanc</b>	50.60%	<b>39.60%</b>
<b>Cenon</b>	<b>57.90%</b>	17.10%
<b>Floirac</b>	<b>51.30%</b>	29.90%
<b>Lormont</b>	<b>57.80%</b>	16.80%
<b>Sainte-Eulalie</b>	41.60%	50.7%
<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>50.30%</b>	<b>26.90%</b>

Sources : INSEE, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020

Cette analyse démontre qu'en dépit de transports en commun, les habitants préfèrent se doter d'un moyen de transport pour se rendre à leur travail. Pour les communes de Cenon et de Lormont, les caractéristiques des ménages, leur revenu médian font qu'il est plus difficile de se doter d'un second véhicule ; certains conjoints ou conjointes ne travaillant pas par ailleurs. Globalement, le taux d'équipement en second véhicule diminue sur l'ensemble des communes, y compris à l'échelle de Bordeaux-Métropole.

Pour les autres communes, le poids des seconds véhicules est plus important, mais il faut aussi intégrer le fait que la Rive Droite accueille peu de populations étudiantes, qui, quant à elles, utilisent massivement les transports en commun. Ils résident en grande partie sur la Rive Gauche, sur Bordeaux et près des Centres universitaires.

Sur les communes péri-urbaines, se pose donc la question des dessertes par Transports en Commun et plus globalement des dessertes, des nécessités de transversalité de transports (schéma d'organisation), de rapidité pendulaire et d'horaires adaptés au monde de l'entreprise d'aujourd'hui.

A l'heure où les pouvoirs publics prennent de plus en plus conscience de la nécessité de préserver notre environnement, les décisions politiques doivent tenir compte de la dimension sociale de l'écologie, au risque de faire bénéficier d'un mieux-être environnemental qu'aux populations les plus aisées et compliquer fortement la situation des personnes les moins favorisées, qui, parfois et par nécessité, n'ont pas d'autres choix que de prendre leur véhicule.

Il n'est pas encore mesuré le développement massif du télétravail suite à cette crise sanitaire. Il est évident que ces nouvelles organisations du travail vont impacter l'ensemble des politiques publiques, en matière de transports, d'immobiliers d'entreprises, de tiers-lieux, de restaurations d'entreprises etc...

C'est une évolution majeure et nous devons être attentifs dans les années qui viennent à ces changements. Ceci dit, la population active de la Rive droite est proportionnellement plus importante dans les classes ouvrières et chez les employés, qui ne peuvent bénéficier des conditions de télétravail, leur activité nécessitant majoritairement du présentiel sur site.

Il sera très important qu'à l'échelle de Bordeaux-Métropole, il soit tenu compte de ces populations modestes, pour lesquelles les conditions de travail ne vont guère changer, au risque, là encore, de creuser des inégalités sociales et territoriales.

## 2.4 Le tissu économique

L'étude présente a ciblé 3 typologies d'entreprises, considérant que ce sont des entreprises (pour les deuxièmes et troisièmes catégories) les plus pourvoyeuses en termes de main d'œuvre salariée :

- Les entreprises unipersonnelles (travailleur indépendant ou auto-entrepreneur),
- Les entreprises de 1 à 9 salarié-e-s (TPE),
- Les entreprises de 10 à 19 salarié-e-s (PME).
- Les entreprises de 20 à 49 salarié-e-s (PME)
- Les entreprises de plus de 50 salarié-e-s

Par rapport au diagnostic précédent, nous allons y introduire de nouvelles données statistiques INSEE, liées aux « Particuliers employeurs », secteur sur lequel nous ferons un focus particulier.

**Par ailleurs, l'étude de la DARES publiée en Avril 2019 nous apporte un éclairage tout particulier sur le temps de travail dans les Très Petites Entreprises, dont nous rappelons qu'elles sont fortement représentées sur notre territoire, du fait en partie de la Zone Franche Urbaine.**

Il est bien entendu que de grandes entreprises sont présentes avec quelques enseignes emblématiques, telles que les entreprises du Port Autonome, GMP, etc. ...

Par expérience, nous avons constaté que ce ne sont pas toujours les entreprises qui recrutent aujourd'hui le plus de participant-e-s du P.L.I.E. Elles enregistrent soit des stabilités d'effectifs, soit des demandes de qualifications auxquelles les participant-e-s du P.L.I.E ne peuvent prétendre, soit des procédures de recrutement non transparentes sur le marché du travail.

L'étude menée par la DARES sur le temps de travail dans les Très Petites Entreprises parue en Avril 2019 (étude n°20) est intéressante à plus d'un titre, puisqu'elle identifie sept profils d'entreprises. Ces profils sont d'autant plus intéressants en termes d'analyse qu'ils posent des questions de conciliation de temps sociaux pour les salarié-e-s et de facto, de potentiels freins à l'emploi.

**A noter :** la dernière enquête Besoins de Main d'œuvre de Pôle emploi 2021 indique que 48% des intentions d'embauche sont le fait de Très Petites Entreprises.

Les deux grandes caractéristiques du temps de travail observables dans les Très Petites Entreprises (TPE) sont davantage de salarié-e-s à temps partiel et une durée hebdomadaire plus longue pour les salarié-e-s à temps complet.

L'étude dégage Sept Profils distincts relatives au temps de travail :

**Les Très Petites Entreprises employant uniquement des salariés à temps partiel**

En 2015, 170 000 TPE, soit 16% des TPE, se distinguent par le fait que tous leurs salarié-e-s sont employé-e-s à temps partiel. Il est noté que ces entreprises emploient majoritairement des femmes (74% contre 48% en moyenne) et plus qu'ailleurs des employé-e-s (76% contre 56%).

L'existence d'un nombre significatif de TPE employant exclusivement à temps partiel est cohérent avec la montée en charge du travail à temps partiel dans les années 80 et 90 : il concernait moins de 10% des salarié-e-s au début des années 1980, pour près de 20% aujourd'hui dans l'ensemble de l'économie, et même 28% en 2015 au sein des TPE.

Ces temps partiels croissants impactent évidemment le niveau de ressources des salarié-e-s qui y travaillent et qui sont maintenu-e-s potentiellement dans des situations de précarité, notamment les femmes cheffes de familles monoparentales.

**Les TPE recourant principalement aux CDD.**

Près de 9% des TPE ont recours aux CDD (75% contre 13% en moyenne dans les TPE).

**Les TPE employant quasi exclusivement en CDI et à temps complet.**

Elles représentent 28% des TPE, soit la majorité des TPE aujourd'hui et c'est bien cette cible d'entreprises que nous souhaitons viser dans notre stratégie de prospection et de développement du dispositif RH-TPE. Les entreprises ayant ce profil travaillent un peu plus souvent dans le secteur des services aux entreprises que la moyenne des TPE, mais elles présentent également plus de cadres dans leurs équipes que les autres (activités immobilières, contrôle de gestion...)

**Les TPE très régulièrement ouvertes le dimanche**

9% des TPE sont présentes dans cette catégorie (commerces de proximité, restaurants, hôtels etc...). Ces catégories d'emploi posent la question de la conciliation des temps sociaux, notamment quand les personnes ont des enfants scolarisés.

**Les TPE recourant massivement aux heures supplémentaires.**

Elles représentent 14% des TPE. Dans ces entreprises, 93% des salariés à temps complet en effectuent contre 40% en moyenne dans les TPE. Les temps complets et les CDI sont surreprésentés dans ces entreprises. Celles-ci emploient plutôt des hommes et des ouvriers.

**Les TPE où la plupart des salariés sont au forfait en jours : 2% des TPE****Les TPE de grandes tailles et aux usages du temps de travail diversifiés**

Pour 22% des TPE, elles ont en commun leur taille relativement importante et ont un profil proche de l'ensemble des TPE en termes de temps de travail, témoignant d'un usage diversifié de ses modalités d'organisation et de durée

Ces différentes caractéristiques d'entreprises doivent donc nous amener sur la réflexion des freins périphériques, sur la question de la conciliation des temps sociaux (sachant que l'étude n'évoque pas la question des horaires décalés) et de la précarité éventuelle qui peut être engendrée par un emploi dans ces entreprises.

Territoire	Ensemble	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Bordeaux Métropole	28 480	2 311	20 267	2 817	1 820	1 265
Ambarès-et-Lagrave	331	37	232		<b>62</b>	
Bassens	216	6	129	29	27	25
Carbon-Blanc	205	13	145	47		
Cenon	932	95	681	84	49	23
Floirac	483	39	333	50	41	20
Lormont	769	69	552	79	33	36
Sainte-Eulalie	215	15	158		42	
<b>Total PLIE HDG</b>	<b>3 151</b>	<b>274</b>	<b>2 230</b>		<b>647</b>	

Champ : hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs

Source : INSEE, Flores (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'emploi salarié) en géographie au 01/01/2020

**Les établissements actifs employeurs du territoire du PLIE des Hauts de Garonne représentent 11% des établissements de Bordeaux-Métropole ; plus de 70% sont des entreprises de 1 à 9 salarié-e-s (71.2% à l'échelle de Bordeaux-Métropole).**

Sur la commune de Bassens, elles ne représentent que 59.7%, ceci pouvant s'expliquer par la présence d'entreprises de plus grande taille du Port autonome. A contrario, sur Cenon, elles représentent 73% des établissements actifs de la commune, 72% sur la commune de Lormont et 73.5% sur la commune de Sainte-Eulalie.

Les établissements de plus de 10 salariés représentent 20.5% des établissements du territoire du PLIE des Hauts de Garonne

## 2.5 La demande d'emploi (sources Pôle emploi – Décembre 2020)

Ces données sont disponibles sur le site de l'observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine [www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr](http://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr). Nous avons ainsi extrait les dernières données disponibles en Décembre 2020

Ils permettent d'établir une photographie et une évolution de la demande d'emploi ces dernières années et de caractériser d'autant mieux les demandeurs d'emploi du territoire du P.L.I.E des Hauts de Garonne.

Nombre de demandeurs d'emploi DEFM Cat ABC (source Pôle emploi – données brutes)

### **Définitions Pôle emploi :**

**DEFM :** Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois

**Catégorie A :** regroupe les demandeurs d'emplois tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

**Catégorie B :** regroupe les demandeurs d'emplois tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (moins de 78 heures par mois).

**Catégorie C :** regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures).

Nous comptabilisons ainsi en Décembre 2020 sur notre territoire **12 623 demandeurs d'emplois Catégorie ABC, soit une hausse de 3.0% par rapport aux données brutes de Juin 2019.**

L'évolution est donc globalement défavorable sur l'ensemble des communes adhérentes, avec des augmentations de +1% sur la commune d'Ambarès-et-Lagrave, +3.3% points en un an sur Floirac à +9% sur la commune de Bassens. Nous enregistrons une hausse de +8.2% sur la commune de Carbon-Blanc, +4.4% sur la commune de Cenon, +6.1% sur la commune de Lormont, +5.9% sur la commune de Sainte-Eulalie.

En analyse comparée par rapport à Juin 2014, notre territoire comptabilisait 9 728 demandeurs d'emplois Catégorie ABC, soit + 29.8% en plus sur 6 ans, données à relativiser au regard d'une population globale également en forte augmentation.

L'évolution constatée entre Juin 2017 et décembre 2020 montre une **augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de +18.7% à l'échelle de Bordeaux Métropole.**

Force donc est de constater que la situation économique et sociale s'est dégradée sur l'espace métropolitain en quelques années. Sur l'ensemble du territoire girondin, l'augmentation est de 7.2% sur la même période.

Quant au territoire du PLIE des Hauts de Garonne, il semblerait que la crise du COVID19 ait été plus amortie avec seulement une hausse de 4.6% entre Juin 2017 et Décembre 2020.

Cela pourrait s'expliquer en partie par le fait que les catégories socio-professionnelles majoritairement ouvrières et employées qui composent notre territoire ont continué de travailler pendant les périodes de confinement, assurant notre économie de subsistance.

Nombre d'entre eux ont poursuivi leur activité dans le secteur du BTP, de la grande distribution, des commerces, de l'aide à la personne, de l'hygiène et de la propreté... Toutes ces activités n'étant pas par ailleurs en télétravail, mais en présentiel.

#### Focus sur les demandeurs d'emplois DEFM Catégorie A, cible de notre programme d'interventions

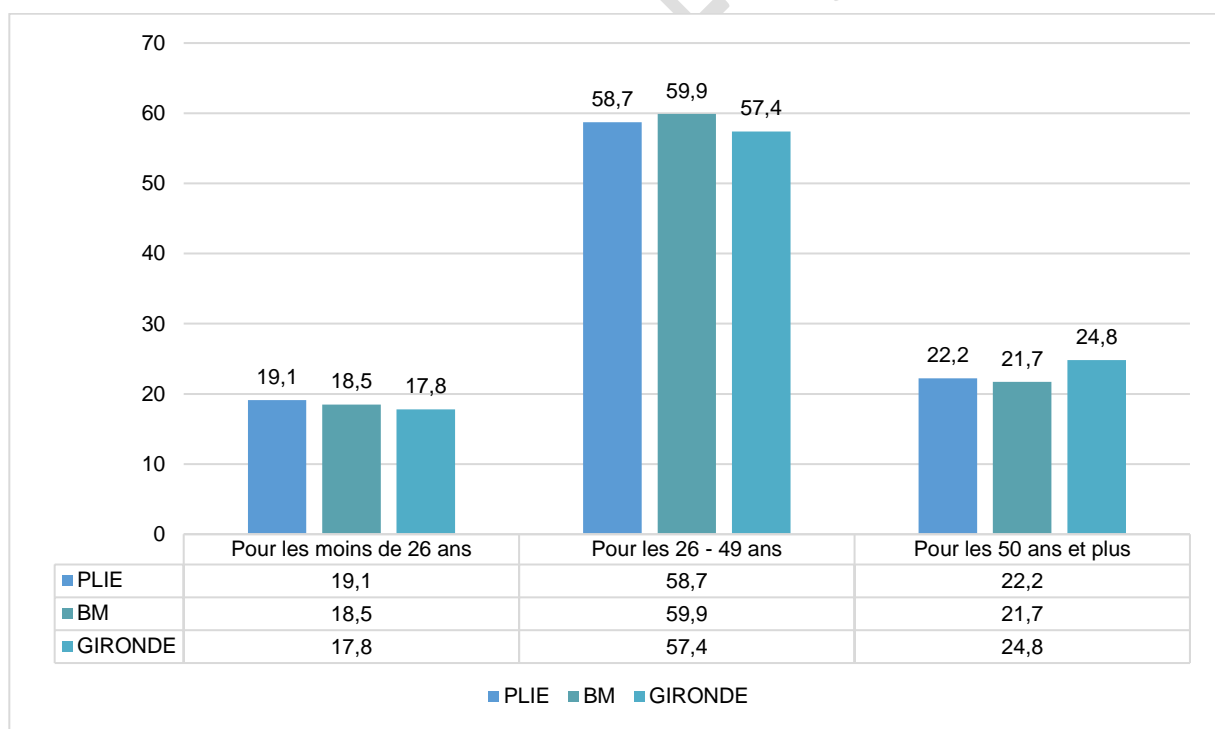
Il est nécessaire de rappeler que le PLIE des Hauts de Garonne s'appuie sur deux principes fondamentaux d'intervention : la disponibilité et le volontariat. **De fait, les publics relevant de la catégorie A sont la cible première de notre dispositif.**

La cible du PLIE des Hauts de Garonne correspond à **7 744** demandeurs d'emplois Catégorie A avec le constat d'une évolution défavorable depuis Décembre 2019 sur l'ensemble des communes adhérentes. La situation à l'échelle de Bordeaux Métropole n'est également guère favorable.

Communes/EPCI	DEFM Cat A	Evolution sur un an
Ambarès-et-Lagrave	1 070	+5%
Bassens	485	+8.3%
Carbon-Blanc	447	+16.7%
Cenon	2 188	+7.0%
Floirac	1 295	+7.0%
Lormont	2 043	+6.4%
Sainte-Eulalie	216	+14.9%
Bordeaux Métropole	50 181	+9.3%

Source - Observatoire régional de Pôle emploi en Nouvelle-Aquitaine - Données brutes  
Décembre 2020

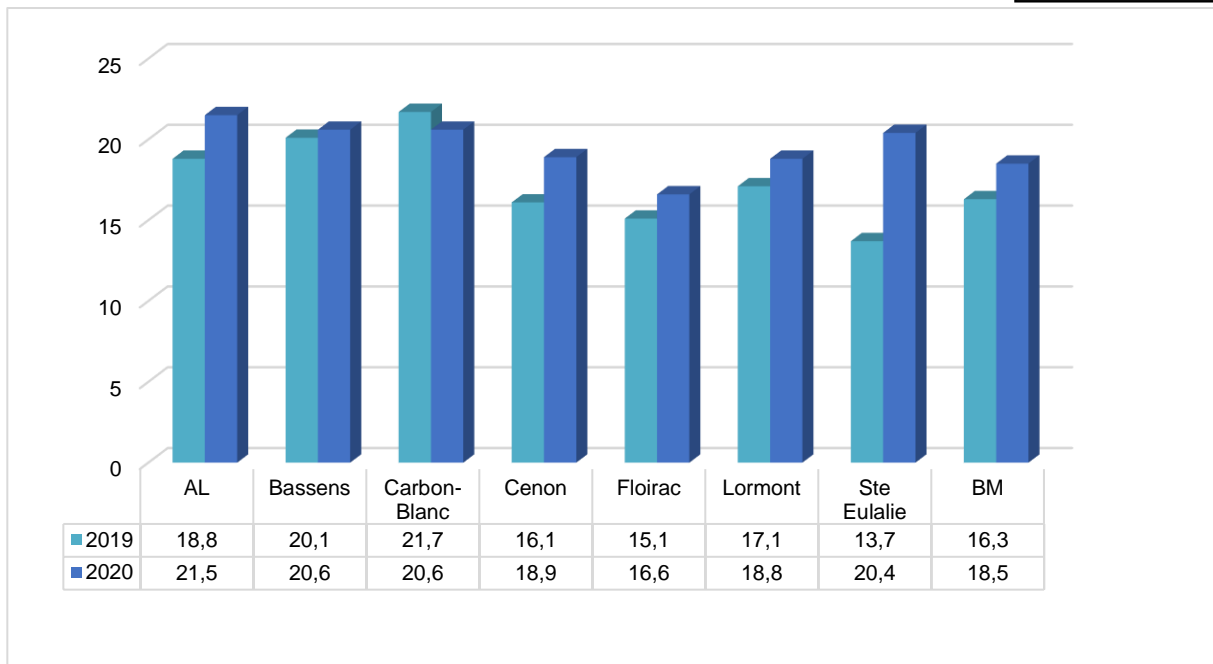
#### Demands d'emploi DEFM catégorie A, réparti par âge et par genre



Source Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle – Décembre 2020

En Décembre 2020, la part des jeunes de moins de 26 ans dans la DEFM Cat A par communes adhérentes.



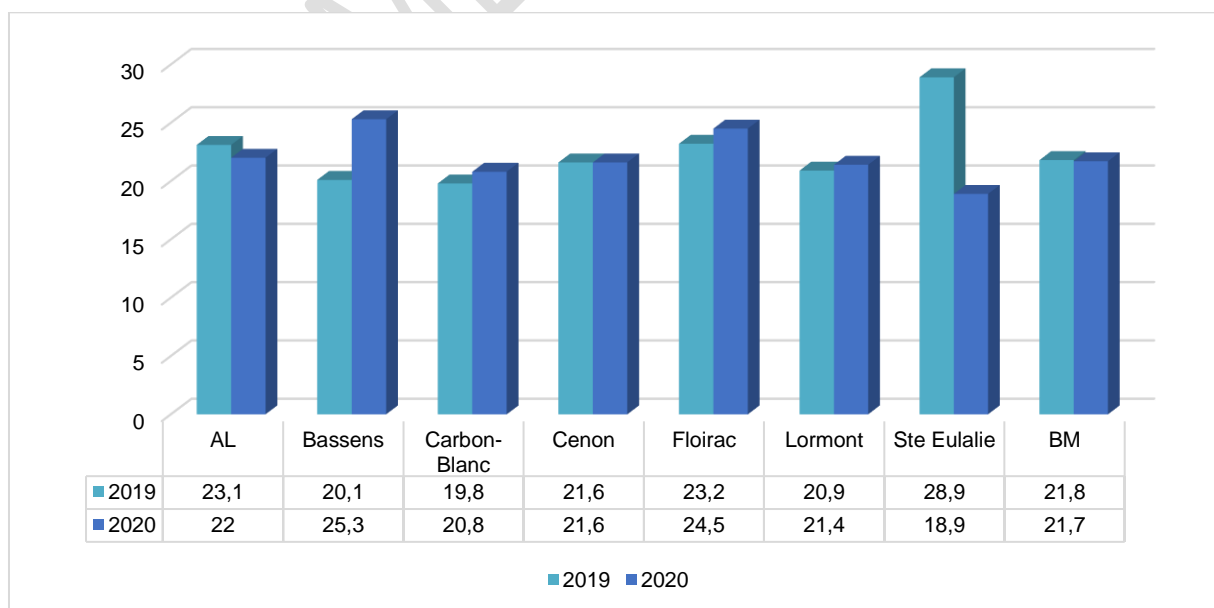


Source Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle – Juin 2019 - Décembre 2020

Les écarts sont importants avec une part de jeunes dans la DEFM Cat A très importante ; alors que nous pourrions estimer que les taux seraient plus importants sur les communes de Cenon, Floirac et Lormont, les taux ne sont finalement qu'entre 16.6 et 18.9% en augmentation.

Un nouveau phénomène inquiétant ressurgit dans les Quartiers Prioritaires Politique de la Ville (QPPV) : démobilitation, de moins en moins d'inscriptions au sein des Services Publics de l'Emploi (SPE). La part des jeunes de moins de 26 ans dans la DEFM Cat A a augmenté sensiblement entre Juin 2019 et Décembre 2020 sur l'ensemble des communes adhérentes, ne pouvant que constater les mêmes tendances au niveau métropolitain.

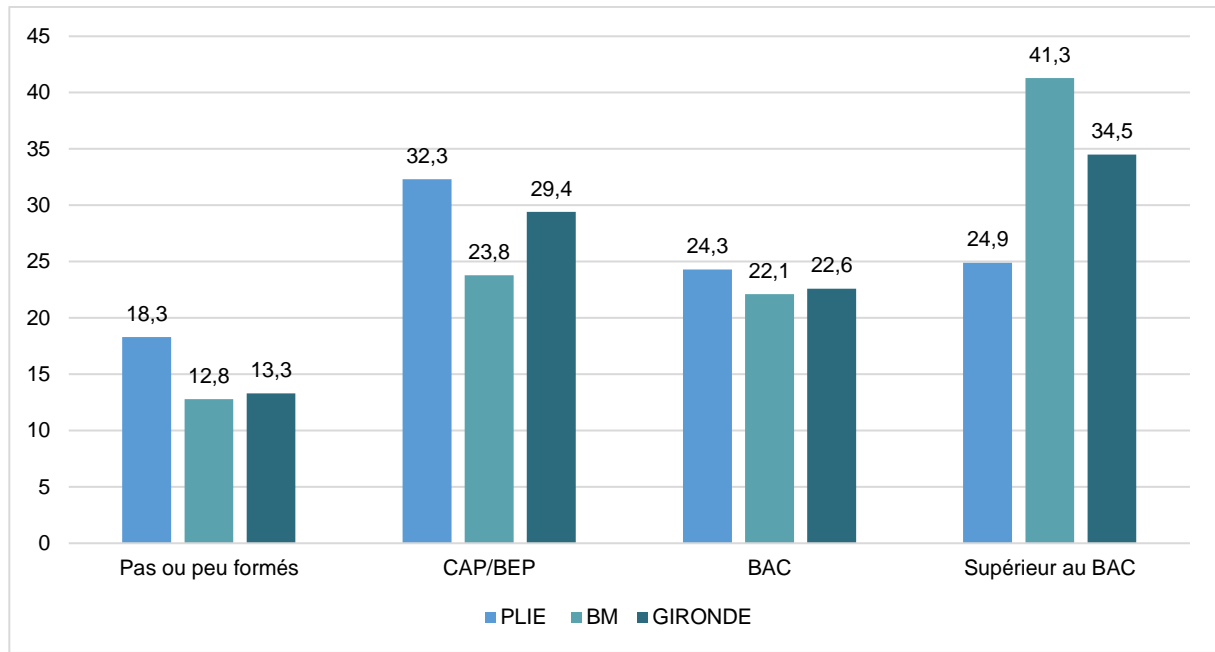
#### En Décembre 2020, la part des plus de 50 ans dans la DEFM Cat A par communes adhérentes



Source Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle – Décembre 2020

Pour les demandeurs d'emplois de plus de 50 ans, la logique est la même avec un taux dépassant les 20% sur l'ensemble des communes adhérentes (hormis Sainte-Eulalie).

A noter : une part plus importante sur la commune de Bassens et une part moindre sur la commune de Sainte-Eulalie, au profit des jeunes de moins de 26 ans.



Source Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle – Décembre 2020

Le territoire du PLIE des Hauts de Garonne est confronté plus que tout autre territoire à une population demandeur d'emploi peu ou pas formée avec 18.3% de demandeurs d'emplois Cat A, alors que le taux sur Bordeaux Métropole est de 12.8% en Décembre 2020 et 13.3% à l'échelle de la Gironde.

L'écart s'est creusé en Juin 2019 et décembre 2020 entre les chiffres à l'échelle du PLIE (en hausse) et les chiffres à l'échelle de Bordeaux Métropole (en baisse)

Il en est de même pour les personnes de niveau CAP/BEP surreprésentées sur notre territoire avec 32.3% de la part DEFM Catégorie A, contre 23.8% à l'échelle de Bordeaux Métropole et 29.4% à l'échelle de la Gironde.

Les taux sont quasi-équivalents sur le niveau Bac, certes avec de légers écarts en faveur de notre territoire.

À contrario, les personnes diplômées de l'enseignement supérieur sont insuffisamment représentées avec 24.9% de part DEFM Catégorie A, contre 41.3% à l'échelle de Bordeaux Métropole (en hausse par rapport à Juin 2019) et 34.5% à l'échelle de la Gironde.

**Le territoire du PLIE des Hauts de Garonne doit donc rester une priorité d'interventions en matière de politiques publiques emploi, insertion, formation.**

Demandeurs d'emplois DEFM Catégorie A, par ancienneté d'inscription

La durée d'inscription à Pôle emploi de plus de 12 mois est également supérieure à celles constatées sur Bordeaux Métropole et en Gironde. **Plus que tout autre territoire, nous sommes confrontés à un chômage de longue durée plus important.**

Les demandeurs d'emploi de longue durée, voire de très longue durée (+ 24 mois) sont également une priorité d'investissement du Fonds Social Européen +. Ils doivent être une priorité d'intervention du P.L.I.E.

**Voici les données réactualisées en Décembre 2020**

Communes adhérentes	% DELD + 12 mois	% DELD + 24 mois
Ambarès-et-Lagrave	41.8%	19.3%
Bassens	38.7%	20.4%
Carbon-Blanc	41.4%	19.7%
Cenon	39.9%	20.4%
Floirac	42.8%	23.7%
Lormont	39.0%	20.4%
Sainte-Eulalie	38.4%	22.2%
<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>39.8%</b>	<b>20.4%</b>

Source Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle – Décembre 2020

Demandeurs d'emplois DEFM Catégorie A, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Décembre 2020)

Depuis plusieurs mois, nous constatons une recrudescence au niveau du P.L.I.E des Hauts de Garonne d'orientations de personnes présentant des difficultés de santé, voire de handicaps.

Pour les équipes PLIE, la situation fragile de ces publics interroge à aussi sur les modes d'accompagnement vers l'emploi. Comment faire en sorte qu'ils puissent accéder au marché du travail sans pour autant que nous les mettions en danger ? En effet, les professionnels du PLIE ont peu de dispositifs de droit commun pour effectuer un diagnostic de qualité sur les capacités physiques et psychiques de chaque individu.

La crise COVID19 a renforcé ces problématiques avec un nombre de publics conséquents qui ont développé du fait du confinement et de l'anxiété générée par la pandémie des problématiques de santé d'ordre psychique.

Nous avons repris les dernières données statistiques de Pôle emploi en Décembre 2020

Communes adhérentes	Nombre de bénéficiaires en obligation d'emploi	% DEFM	Évolution sur les 12 derniers mois
<b>Ambarès-et-Lagrave</b>	112	10.5%	+3.7%
<b>Bassens</b>	53	10.9%	-5.4%
<b>Carbon-Blanc</b>	39	10.4%	-15.20%
<b>Cenon</b>	211	9.6%	<b>-0.5%</b>
<b>Floirac</b>	152	12.6%	-15.10%
<b>Lormont</b>	228	11.2%	-3.4%
<b>Sainte-Eulalie</b>	22	10.2%	+22.2%
<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>4 520</b>	<b>9.0%</b>	<b>-0.2%</b>

Source Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle – Décembre 2020

La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur nos communes est légèrement supérieure à la moyenne constatée à l'échelon de Bordeaux Métropole.

Au global, le poids des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur le PLIE est représentatif du poids qu'il représente à l'échelle du territoire. 817 demandeurs d'emplois sont concernés sur le territoire des Hauts de Garonne.

#### Les demandeurs d'emplois en QPV (Source Pôle emploi – Décembre 2020)

Sur les sept communes adhérentes, nous avons 4 communes dont un certain nombre de quartiers sont inscrits en Géographie Prioritaire Politique de la Ville, ce qui est en rapport avec les données que nous vous avons communiquées sur le revenu médian des habitants, notamment.

Les quartiers prioritaires sont au nombre de sept aujourd'hui :

- Quartier Benauges – Henri Sellier – Léo Lagrange (Cenon, Bordeaux)
- Quartier Jean Jaurès (Floirac)
- Quartier Palmer – Saraillères – 8 Mai 1945 – Dravemont (Cenon et Floirac)
- Quartier Carriet (Lormont)
- Quartier Alpilles – Vincennes – Bois fleuri (Lormont)
- Quartier de l'avenir (Bassens)
- Quartier Génicart Est (Lormont)

Pôle emploi nous a transmis les données statistiques des demandeurs d'emplois sur six quartiers (hors GENICART Est). Il est également à noter que des quartiers ont été préservés en veille active sur l'ensemble de nos communes adhérentes (hors Carbon-Blanc)

Communes adhérentes	Nombre de bénéficiaires en obligation d'emploi	% DEFM	Évolution sur les 12 derniers mois
Ambarès-et-Lagrave	112	10.5%	+3.7%
Bassens	53	10.9%	-5.4%
Carbon-Blanc	39	10.4%	-15.20%
Cenon	211	9.6%	<b>-0.5%</b>
Floirac	152	12.6%	-15.10%
Lormont	228	11.2%	-3.4%
Sainte-Eulalie	22	10.2%	+22.2%
<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>4 520</b>	<b>9.0%</b>	<b>-0.2%</b>

Source Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle – Décembre 2020

### Conclusion :

A la lecture des données, nous constatons que le poids de la DEFM Cat A est globalement plus important dans les Quartiers Prioritaires au regard des données collectées en Juin 2019. Le chômage touche plus particulièrement les femmes, qui représentent plus de 50% de la DEFM Cat ABC dans la majorité des quartiers. La part des plus de 50 ans dans la DEFM Cat ABC a fortement augmenté dans les QPV. Concernant les jeunes de moins de 26 ans, leur part dans la DEFM CAT ABC a également augmenté au regard des données enregistrées par Pôle emploi en Juin 2019.

QPV	DEFM Cat ABC	Poids des DEFM Cat A	% Femmes	% Jeunes de < 26 ans	% Plus de 50 ans
Benauges					
Henri Sellier	511	65.00%	49.50%	15.70%	27.60%
Léo Lagrange					
Jean Jaurès	503	62.60%	52.10%	13.70%	22.70%
Palmer					
Sarailhère	1543	64.50%	51.60%	14.50%	27.40%
8 mai 1945					
Dravemont					
Carriet	585	61.00%	<b>46.80%</b>	<b>17.80%</b>	<b>21.70%</b>
Alpilles					
Vincennes	561	59.20%	55.80%	14.30%	25.50%
Bois fleuri					
Quartier de l'avenir	173	58.40%	52.00%	15.60%	30.10%
Quartier Gécicart Est	625	59.20%	55.80%	14.30%	25.50%
QPV BM		<b>61.30%</b>	<b>51.40%</b>	<b>16.90%</b>	<b>21.50%</b>

Sources : Données Pôle emploi - Décembre 2020 (données transmises par la Direction Régionale Pôle emploi -15/06/2021)

En lecture comparée, ces données nous permettant de constater que dans les quartiers prioritaires, le poids du chômage de longue durée, voire de très longue durée (plus de 24 mois) est plus important qu'à l'échelle de Bordeaux-Métropole.

C'est un public majoritairement non qualifié et beaucoup plus représenté sur la catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui doit attirer notre attention sur le fait que, globalement, l'état de santé de ces demandeurs d'emplois est proportionnellement plus fragile.

## Les bénéficiaires du RSA (sources Pôle emploi – Données brutes – Décembre 2020)

Ces publics représentent environ entre 40 et 45% des publics accompagnés dans le cadre du P.L.I.E.

En Mars 2014, selon les données de la Direction Régionale de Pôle emploi, 2 757 bénéficiaires du RSA sont inscrits à Pôle emploi, soit 60,78% des bénéficiaires du RSA. Au 30/06/2017, ils ne sont plus que 1 929 bénéficiaires du RSA inscrits, soit un taux de 41,33%.

### Les données cumulées sont de 1 710 bénéficiaires du RSA en Décembre 2020

Bénéficiaires du RSA Catégorie A (source Pôle emploi – Données brutes en Juin 2019)

	DEFM Cat A	Evol/a-1	BRSA	Evol/a-1	% BRSA
Ambarès-et-Lagrave	1 070	-5.0%	201	+13.6%	18.8%
Bassens	485	+8.3%	92	+15.0%	19.0%
Carbon-Blanc	447	+16.7%	91	+30.00%	20.36%
Cenon	2188	+7.00%	493	+2.9%	22.53%
Floirac	2 083	-2.3%	358	+2.0%	17.20%
Lormont	2043	+6.4%	435	+14.5%	21.30%
Sainte-Eulalie	216	+14.9%	40	+66.7%	18.52%
<b>Total</b>	8 532		1 710		20.04%
Bordeaux Métropole	77 329	-0.2%		-2.9%	14.0%

Source : Observatoire régional de Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine - Juin 2019

## 2.6 Les offres d'emplois et le recrutement

### La Répartition des recrutements par type de contrats (Sources URSSAF/MSA Données brutes - cumul de mars 2020 à février 2021)

L'analyse des recrutements en Gironde (cumul de Mars 2020 à février 2021) établit le volume d'offres à 610 365 recrutements (hors intérim), soit -28.5% sur un an.

La pandémie explique bien évidemment ces chiffres en forte baisse sur un an, mais des secteurs, qui nécessitent notamment du présentiel sur site, ont généré des besoins en main d'œuvre.

Les métiers les plus proposés dans les offres d'emploi sont :

- L'assistance auprès d'adultes
- Le nettoyage de locaux
- L'arboriculture et la viticulture
- Le magasinage et la préparation de commandes
- Les services domestiques
- La conduite de transport de marchandises sur longue distance
- Le personnel de cuisine
- L'aide agricole de production fruitière ou viticole
- La comptabilité
- La vente en alimentation

**A l'échelle de Bordeaux Métropole, l'analyse des recrutements (cumul de mars 2020 à février 2021) établit le nombre de recrutements à 331 992 hors intérim, soit - 32.5% sur un an, soit une plus forte baisse qu'en Gironde.**

Les métiers les plus proposés dans les offres d'emploi sont :

- L'assistance auprès d'adultes
- Le nettoyage de locaux
- L'arboriculture et la viticulture
- Le magasinage et la préparation de commandes
- **La comptabilité**
- **L'audit et contrôle comptables et financiers**
- Les services domestiques
- La conduite de transport de marchandises sur longue distance
- **Les soins infirmiers généralistes**
- **Le télé-conseil et la télévente**

Nous vous présentons ici une réactualisation des recrutements par type de contrats (hors intérim) et la nature de recrutements proposés en %.

Communes adhérentes	CDI	CDD > 6 mois	CDD de 1 à 5 mois	CDD de - d'un mois
<b>Ambarès-et-Lagrave</b>	25.30%	8.60%	9.90%	56.20%
<b>Bassens</b>	35.80%	11.60%	8.80% <sup>b</sup>	43.80%
<b>Carbon-Blanc</b>	22.90%	3.00%	7.80%	66.30%
<b>Cenon</b>	21.90%	4.00%	8.40%	65.60%
<b>Floirac</b>	24.20%	7.90%	12.40%	55.40%
<b>Lormont</b>	20.30%	4.30%	14.20%	61.10%
<b>Sainte-Eulalie</b>	38.10%	4.00%	11.50%	46.40%
<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>18.20%</b>	<b>4.70%</b>	<b>11.20%</b>	<b>65.90%</b>
<b>Gironde</b>	<b>15.60%</b>	<b>4.30%</b>	<b>11.50%</b>	<b>65.90%</b>

Source URSSAF/MSA – Données brutes (cumul de septembre 2018 à août 2019)

Communes adhérentes	CDI	CDD > 6 mois	CDD de 1 à 5 mois	CDD de - d'un mois
Ambarès-et-Lagrave	31.50%	11.40%	8.20%	48.00%
Bassens	35.80%	11.60%	8.80% <sup>b</sup>	<b>48.90%</b>
Carbon-Blanc	29.20%	3.80%	6.70%	60.30%
Cenon	25.70%	4.50%	9.30%	<b>60.50%</b>
Floirac	21.50%	7.80%	9.50%	<b>61.10%</b>
Lormont	27.10%	6.80%	17.90%	48.30%
Sainte-Eulalie	35.80%	5.00%	14.60%	44.50%
Bordeaux Métropole	<b>20.50%</b>	<b>6.90%</b>	<b>13.30%</b>	<b>59.30%</b>
Gironde	<b>17.00%</b>	<b>5.60%</b>	<b>13.50%</b>	<b>63.90%</b>

Source URSSAF/MSA - Données brutes (cumul de mars 2020 à février 2021)

Comme vous le savez, la méthode P.L.I.E des Hauts de Garonne repose sur la mise en œuvre d'un parcours intégré vers l'emploi durable ; notre objectif est bien d'amener les participants du PLIE vers un contrat minimum supérieur à 6 mois, voire un Contrat à Durée Indéterminée et de les consolider dans leur emploi.

Le « marché » disponible pour les participants du PLIE sur le territoire est important ; c'est la capacité du territoire et des entreprises de générer des offres d'emplois vectrices de stabilité pour des publics qui sont majoritairement vulnérables.

**Les données statistiques comparées confirment une part de l'emploi durable en augmentation sur l'ensemble du territoire au regard des données de Juin 2019, ce qui est bon signe, même si nous constatons une baisse du marché de l'offre en un an.**

**Cette nouvelle structuration économique au détriment des CDD de moins d'un mois est-elle un phénomène conjoncturel lié à la crise sanitaire, ou bien est-ce qu'à la reprise des recrutements, ce marché de l'offre, dit des emplois précaires, va repartir à la hausse ?**

Nous devons rester prudents quant aux perspectives à venir, dans la mesure où nous aurons une conjonction post-pandémie et réforme de l'assurance – chômage au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Quand nous étudions plus avant les offres d'emplois déposées par les entreprises sur le territoire du PLIE des Hauts de Garonne, nous constatons des demandes de compétences, nécessitant des qualifications, que nous n'avons pas toujours à disposition ; nous ne pouvons que constater un véritable problème d'inadéquation, qui fait aussi que les entreprises, dans nombre de secteurs d'activités, ont du mal à recruter.

Par ailleurs, les questions de mobilité géographique des salarié-e-s sont centrales dans la résolution de leurs problèmes d'emploi, car, plus que jamais, pour retrouver un emploi stable, les demandeurs d'emplois doivent raisonner à l'échelle du Bassin d'Emploi de Bordeaux et non sur leur simple territoire de proximité, même si des potentiels existent, que nous souhaitons exploiter au mieux.

Au global en cumulé sur la période, nous étions à 994 465 recrutements réalisés à l'échelle de Bordeaux Métropole (inclus intérim), soit une hausse de +1.8% au regard de la période d'août 2017 à septembre



2018. Il va sans dire qu'économiquement, nous devons retrouver notre niveau national de recrutements.

« Le recrutement n'est pas un long fleuve tranquille »

**Deux études récentes de la DARES analyses** (Direction de l'Animation et de la Recherche, des études et des statistiques parues en Juillet 2019 (n°031 et n°032) exposent une analyse plus précise des difficultés que rencontrent les entreprises pour recruter du personnel aujourd'hui.

Cette enquête Offre d'emploi et Recrutement (OFER) a été menée par la DARES en 2016 auprès d'établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2015, sur la base de 8 510 questionnaires complétés. L'échantillon est donc suffisamment représentatif.

**Dans l'étude n°031**, 17% des recrutements sont jugés difficiles par les recruteurs, notamment en raison du manque de candidatures ou de l'inadéquation du profil des candidats. Ces difficultés sont plus importantes pour les ingénieurs et cadres de l'industrie et les domaines du bois, des matériaux souples et des industries graphiques, de l'informatique et de la maintenance. Elles le sont également lorsque le niveau de qualification requis est élevé et/ou que le contrat est à durée indéterminée. Une explication de ces plus grandes difficultés peut être que les employeurs sont alors plus exigeants à l'égard des candidats.

De fait, les embauches difficiles aboutissent après l'examen de candidatures en plus grand nombre : 17 contre 11 quand les embauches sont jugées faciles. Cela reste vrai lorsque les recruteurs ont cité le manque de candidatures comme source de difficultés.

En cas de recrutement difficile, l'afflux de candidatures dû au recours à des canaux de recrutement plus nombreux et extensifs requiert davantage d'actions pour sélectionner le candidat répondant aux attentes.

Les recruteurs sont moins satisfaits du recrutement lorsque ce dernier est jugé difficile. Dans trois de ces cas sur dix, l'employeur déclare qu'il ne recruterait pas la même personne si c'était à refaire, tandis que ce n'est le cas que dans un recrutement facile sur six.

**L'étude de la DARES n°032** évoque la persistance d'emplois non pourvus ou l'abandon de certains recrutements comme étant des signes d'imperfections du marché du travail. L'inadéquation entre les profils des candidats et les compétences recherchées sur les postes à pourvoir, l'inadéquation géographique entre les personnes ayant les qualifications nécessaires et la localisation des postes ou encore l'insuffisance des efforts réalisés par les personnes en recherche d'emploi sont souvent pointées du doigt pour les expliquer.

Une analyse en composantes multiples des six principaux types de difficultés permet de les regrouper en trois catégories :

- **Celle des difficultés liées à une inadéquation entre la « qualité » du poste proposé (au sens des conditions d'emploi) et/ou des candidats recherchés, qui concerne huit recrutements difficiles sur dix. Cette inadéquation est attribuée un peu plus souvent par les recruteurs aux candidats qu'aux caractéristiques du poste (60% contre 55%).**

Sur ce point, cette étude doit être relativisée au regard d'une pratique de terrain qui nous démontre que la polyvalence exigée sur les postes de travail par les entreprises ne facilite pas la mise en adéquation.

En effet, les modes de production d'aujourd'hui tendent vers une **nécessaire polyvalence des tâches au sein des entreprises**, voire le cumul de plusieurs fonctions au sein d'une même entreprise. Par ailleurs, l'économie de marché telle qu'elle est pensée aujourd'hui invite régulièrement les dirigeants à adopter une ligne managériale invitant régulièrement à ce que nous appelons communément « la conduite de changement ». Les processus industriels, de production, y compris dans les métiers du tertiaire sont de plus en plus normés et complexes et nécessitent une adaptation permanente des salarié-e-s. Cette méthode implique des pertes de gains en productivité importants, car les ressources humaines ne sont pas toujours adaptées à modifier leurs processus de travail trop régulièrement. Par ailleurs, notre appareil de formation n'est pas toujours adapté pour faire face à ces défis qui nous sont imposés par le monde de l'entreprise.

Les salarié-e-s ne se sentent donc pas en sécurité, non pas par la nature du contrat de travail que les entreprises leur proposent mais par le fait que les techniques évoluent et qu'ils ou elles doivent s'adapter dans des temps résolument contraints.

Enfin, la polyvalence des postes de travail est souvent imposée pour réaliser des économies d'échelle dans les entreprises. Là où il devrait y avoir souvent 2 à 3 salarié-e-s, l'entreprise fait le choix de ne recruter qu'une personne.

- **Celle des difficultés liées à la quantité des candidats et/ou des postes en concurrence citée dans près de sept recrutements difficiles sur dix.** Le manque de candidatures est évoqué dans 60% des recrutements difficiles et la concurrence d'autres entreprises dans 29% d'entre eux. De manière empirique et dans tous les secteurs, nous constatons un manque criant de candidats sur la plupart des offres d'emplois, y compris sur des contrats à durée indéterminée à temps plein.
- **Celle des difficultés liées au recruteur et au contexte dans lequel il évolue :** les difficultés propres de l'établissement ou le déficit d'image de l'entreprise, de l'activité ou de métier compliquent le recrutement dans 31% des cas.

## 2.7 Synthèse du diagnostic

- Une population en augmentation sur le territoire du PLIE des Hauts de Garonne
- Un revenu médian globalement plus faible que celui constaté sur Bordeaux-métropole
- Des inégalités sociales et territoriales manifestes
- Un taux de pauvreté important sur notre territoire, touchant particulièrement les moins de 30 ans
- Une pauvreté endémique sur les communes de Cenon, Floirac et Lormont, pour les personnes âgées de plus de 30 ans
- Un appauvrissement des retraité-e-s
- Un territoire composé majoritairement d'ouvriers et d'employé-e-s
- Une part importante de foyers monoparentaux
- Un territoire d'accueil des migrants
- Un taux de chômage supérieur à celui constaté à Bordeaux-métropole, particulièrement pour les femmes
- Des freins périphériques identifiés comme étant plus nombreux par les demandeurs d'emplois eux-mêmes : l'exclusion numérique, l'état de santé, les moyens de transport, les difficultés financières et les contraintes familiales
- Des populations globalement moins diplômées
- Une part des jeunes de moins de 26 ans en hausse à pôle emploi

- Une part des plus de 50 ans en hausse à Pôle emploi
- Des demandeurs d'emplois en augmentation dans les QPV, présentant par ailleurs un taux de bénéficiaires en obligation d'emploi plus important qu'au niveau métropolitain
- Un taux de bénéficiaires en obligations d'emploi plus globalement supérieur
- Un nombre de bénéficiaires du RSA en hausse depuis juin 2019

### 3 RESULTATS DE L'ÉVALUATION DU PLIE DES HAUTS DE GARONNE 2015-2020

Le PLIE des Hauts de Garonne s'est investi dans une mission d'évaluation de son Protocole d'accord sur la période 2015-2020, en faisant le choix d'une auto-évaluation. Cet exercice s'est réalisé en 2021 avec l'aide des équipes PLIE, du système d'informations VIESION, du système d'informations Clause et de toute la ressource documentaire utile. Cette évaluation a été présentée en Comité de Pilotage le 21 octobre dernier.

- Le contexte d'intervention du P.L.I.E des Hauts de Garonne
- L'activité du PLIE en direction des publics
- L'ingénierie de projet, la coordination, la dynamique locale
- La mobilisation des employeurs dans les parcours d'insertion
- Le partenariat

#### 3.1 Le contexte d'intervention du PLIE des Hauts de Garonne

Le dispositif PLIE est un PLIE urbain couvrant un nombre limité de communes et très connecté à la politique de la ville ; le territoire couvert ne correspond pas toujours aux périmètres d'interventions des autres structures partenaires. Le choix du comité de pilotage est de conserver le périmètre actuel d'interventions.

Le portage du dispositif est assuré juridiquement par l'association PLIE des Hauts de Garonne, dont les statuts sont élargis ; celle-ci porte, en sus du dispositif PLIE, le dispositif des clauses sociales. Elle a été présidée depuis 2004 par Madame Conchita LACUEY, députée-maire de Floirac, avec des mandats de 3 ans, renouvelés et qui a permis une stabilité du dispositif. Le bureau de l'association a par ailleurs joué un rôle majeur dans la vie associative.

Le Protocole d'accord 2015-2019, suite à l'évaluation externe menée en 2014, a bien intégré les recommandations en proposant des orientations stratégiques clairement définies, des publics cibles, des indicateurs de réalisation et de résultats. Le Protocole introduisait les conditions ex-ante du programme européen et des politiques publiques de droit commun à l'œuvre. Il a été noté dans l'évaluation l'absence d'une approche évaluative.

L'évaluation note l'absence d'évolution du périmètre géographique sur la période 2015-2020, centré en grande majorité sur les communes présentant des quartiers prioritaires Politique de la ville et des quartiers en veille active. Le périmètre de gestion des crédits communautaires, à travers l'organisation d'AG3PLIE, n'a quant à lui pas été modifiée, ce qui a permis de stabiliser également le dispositif financièrement parlant. La prochaine programmation se structurera autour d'un nouvel OI, sur décisions de Madame la Préfète.

Quant aux espaces de gouvernance, il est noté une conformité des instances à la circulaire DGEFP n°99/40 ; ce comité de pilotage élargi au-delà du cercle des acteurs institutionnels est pleinement investi

par l'ensemble des acteurs institutionnels et plus particulièrement par les élus, les clubs d'entreprises et Pôle emploi notamment.

De même, les espaces techniques sont investis par les référents de parcours PLIE, leur permettant une professionnalisation en continu tant en matière de connaissance de l'offre d'insertion, de l'offre de formation qu'en matière de connaissance des secteurs d'activités, des entreprises et des métiers.

### 3.2 L'activité du PLIE en direction des publics

La particularité du dispositif est de fonctionner par prescriptions. Il est à noter qu'au regard des objectifs fixés dans le Protocole :

- Des objectifs d'intégration globalement atteints sur la période 2015-2020 (91,4% d'entrées sur le programme)
- Le public ayant adhéré correspond au public cible du Protocole d'accord et du PON FSE 2014-2020 avec les plus forts taux sur les DELD et RSA, cœurs de cible des PLIE
- Les personnes en recherche d'emploi sans qualification, ainsi que les personnes âgées de plus de 45 ans présentant des freins à l'emploi sont les deux autres critères les plus communément mobilisés par les prescripteurs.
- Un taux d'adhésion faible sur le critère « chef de famille monoparentale » ; ces publics adhèrent souvent sous le critère RSA
- Nous avons accueilli 67% de femmes, bien au-delà de l'indicateur posé dans le Protocole fixé à 50%
- Pôle emploi est le principal prescripteur avec les services emplois des collectivités et le PTS des Hauts de Garonne.

Concernant les parcours d'accompagnement :

- Nous enregistrons 2 026 personnes en parcours d'accompagnement sur la période 2015-2020 pour 2 084 parcours d'accompagnement (58 personnes ont bénéficié de deux accompagnements sur la période 2015-2020).
- Les ressortissants des communes de Cenon et de Lormont sont majoritaires. Pour la commune de Floirac, les parcours ne sont pas à la hauteur des objectifs attendus, faute d'orientations et d'un plus faible taux d'adhésion.
- Les niveaux de formations sont majoritairement de niveaux 2 et 3 (inférieur ou égal au CAP/BEP)
- Nous avons accueilli 35% de personnes résidents des QPV sur un indicateur de réalisation fixé à 30%, soit 5 points au-dessus
- Les durées d'accompagnement sont à 77% entre 6 et 36 mois, dont 6 mois en entreprises

Concernant les étapes de parcours mobilisées :

- Le PLIE des Hauts de Garonne a mobilisé 8 358 étapes de parcours sur la période 2018-2020 pour 2 084 participants, soit 4 étapes en moyenne mobilisées sur un parcours d'insertion.
- Sur 8 358 étapes de parcours mobilisées, **964 étapes de parcours ont été développées en ingénierie de projet par le PLIE, soit 11% des étapes de parcours.**

GLOBAL		
TYPLOGIE	TAUX	NOMBRE
Emploi de parcours	50%	4198
Formation non qualifiante	15%	1220
Médiation à l'emploi	15%	1247
Emploi durable	8%	688
Mobilisation / Projet Professionnel	7%	612
Formation qualifiante	5%	368
Création d'entreprise	0%	25
	100%	8358

### Concernant les sorties du dispositif

Le Protocole d'accord du PLIE des Hauts de Garonne sur la période 2015-2020 indique des indicateurs d'évaluation du programme (demande des Elus et de l'Etat) :

- 42% en emplois durables
- 8% en formations qualifiantes

Au global, le taux de sorties positives est de **48%** sur l'ensemble du programme, soit 2 points seulement en-deçà de l'objectif fixé. Nous pouvons considérer que les résultats sont corrects au regard des objectifs fixés par les Elus et l'Etat.

L'analyse par genre démontre que les femmes bénéficient d'un taux de sorties positives de 50% sur le programme, soit un objectif atteint. Pour les hommes, il n'est que de 43% seulement et peut s'expliquer en partie par des parcours plus erratiques et une mobilisation moindre.

GLOBAL				
	TOTAL	TAUX	FEMMES	HOMMES
Emplois durables	457	30%	319	138
Sorties dynamiques	273	18%	175	98
Autres	801	52%	487	314
Total	1531	100%	981	550

1. SORTIES POSITIVES - EMPLOI DURABLE				
	TOTAL	TAUX	FEMMES	HOMMES
Emploi CDD + 6 mois	177	39%	126	51
Emploi CDI	280	61%	193	87
Total	457	100%	319	138

### Les modalités d'accompagnement par un référent unique de parcours

Les référents de parcours interviennent auprès de tout type de public en difficulté d'accès au marché du travail, majoritairement des publics adultes. Les référents portent les objectifs globaux d'entrée et de sortie ; ils sont sensibilisés tous les ans aux objectifs collectifs à atteindre sur la programmation européenne.

Les référents PLIE sont tous référents uniques de parcours ; ils sont référents uniques RSA et signataires des CER Pro (Service d'intérêt économique général). Les référents assurent 1 à 2 entretiens physiques et/ou téléphoniques par mois avec les participants du PLIE (a minima un entretien physique par mois). La file active mensuelle par référent se situe autour de 70 participants (avec un maximum fixé à 90 participants pour préserver un accompagnement renforcé).

Sur la période 2015-2020, certains référents du PLIE ont expérimenté une approche collective de l'accompagnement des participants, tout en conservant l'approche individuelle. Cette méthodologie, si elle n'a pas été remise en question par l'équipe, a néanmoins été difficile à mettre en place.

Structures portant les postes de référents	Nombre de référent (dont ETP)	File active	Nombre d'entrées/par an et par référent (objectifs identiques)
Ambarès-et-Lagrave	1	70 participants PLIE minimum/mois	38
Cenon	2		
Floirac	2		
Lormont	2		
Bassens	1		

### Les principales plus-values de l'accompagnement identifiées par le PLIE et ses référents de parcours :

- Un maillage territorial de proximité qui s'appuie sur des points d'ancrage communaux pertinents, avec une mutualisation sous forme de guichet unique d'accueil
- Un accompagnement **renforcé** par un référent unique de parcours plébiscité, répondant aux besoins des publics cibles
- Un niveau de portefeuilles en file active établi à 70 participants minimum, ce qui permet un accompagnement renforcé
- Une approche de l'accompagnement qui mise sur le rythme et le face-à-face, approche soutenue par les référents et les partenaires
- Une forte intégration de la logique de résultats dans la pratique des professionnels
- Une difficulté de mobilisation des publics sur les actions financées par le PLIE
- Une fonction de coordination stabilisée

### **3.3 L'ingénierie de projet, la coordination et la dynamique locale**

La programmation s'est appuyée sur les échanges avec les différents acteurs et qui associent étroitement les référents de parcours, sur la base des besoins objectivés recensés auprès des participants.

Le PLIE des Hauts de Garonne a été à l'origine de plusieurs projets innovants sur le territoire avec entre autres :

- Codes de l'entreprise et projet professionnel
- PSC1 (action de citoyenneté)
- Initiation aux métiers de l'hygiène et de la propreté
- Initiation aux métiers de la restauration collective
- Initiation aux métiers d'aide-ménager
- Découverte des métiers de l'aide à la personne
- Découverte des métiers du transport
- CYBERBASE (ateliers numériques)
- Aires de mobilité professionnelle
- Appui conseil auprès des référents en matière de santé/handicap
- Réussir son retour à l'emploi
- Réussir ses entretiens d'embauche
- Le numérique au service de l'emploi
- Développement du concept de « Rallye entreprises ».

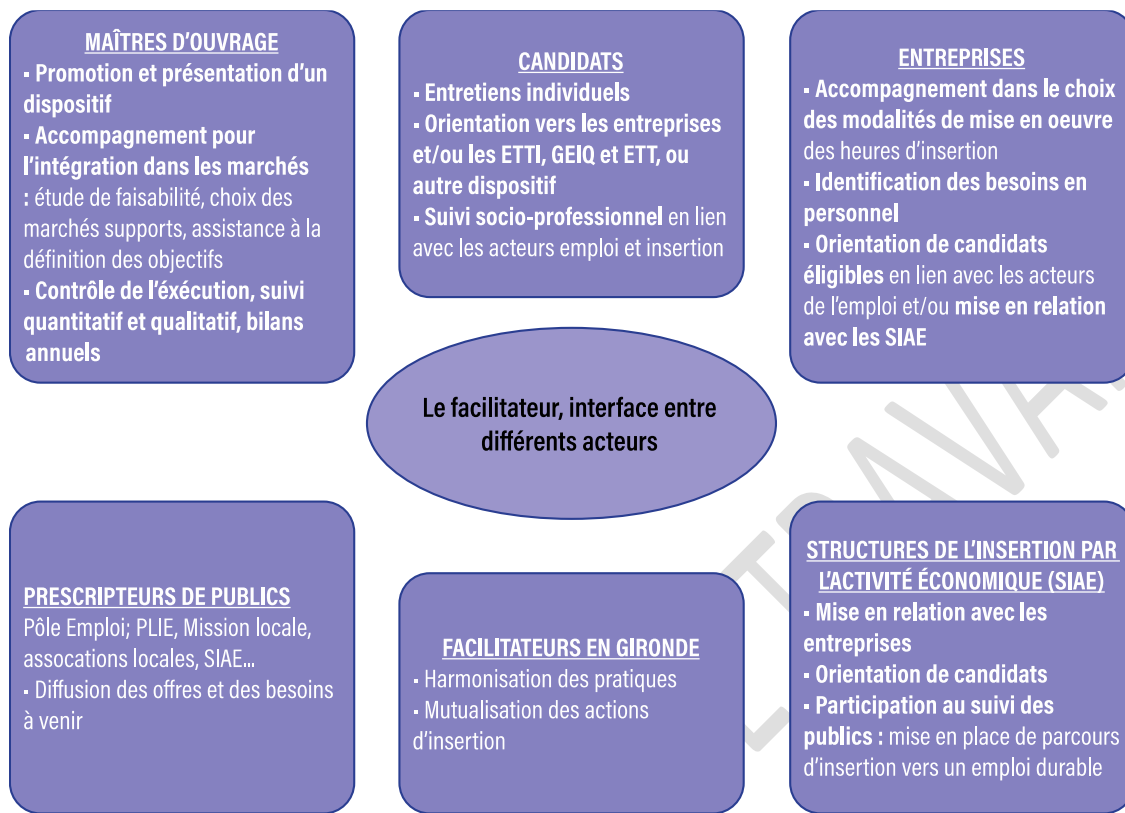
Ces actions innovantes ont permis de structurer de nouvelles étapes de parcours ; elles représentent 11% des étapes dans le PLIE sur la période 2015-2020.

### **3.4 Mobilisation des employeurs dans les parcours d'insertion**

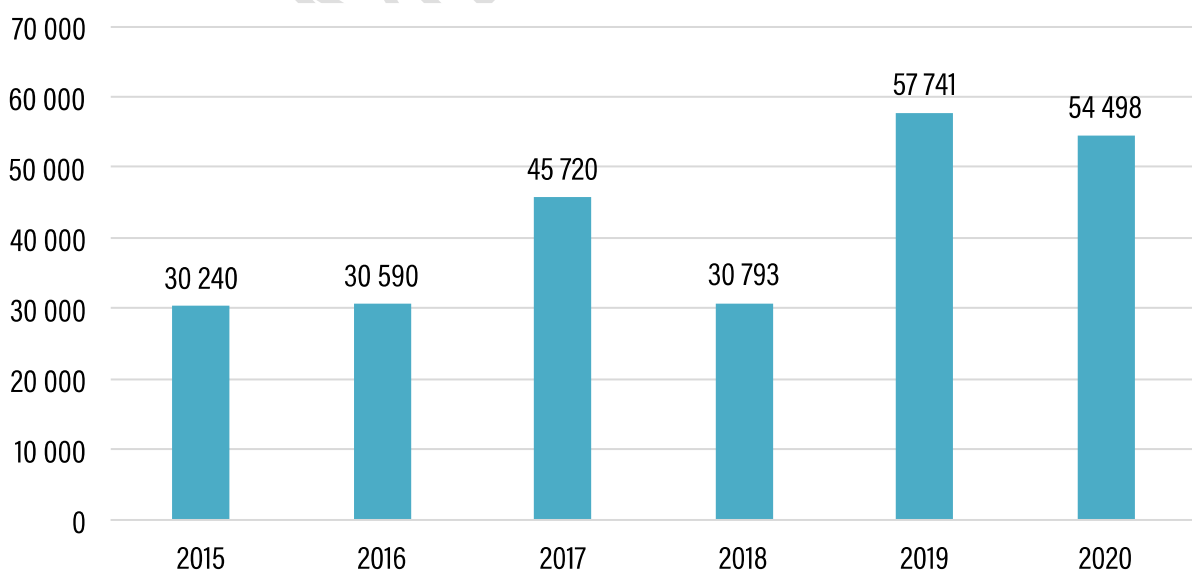
La promotion de profils

- Une internalisation de la fonction de chargés de relations entreprises au sein de l'association PLIE des Hauts de Garonne en 2015
- Une offre de services structurée sur laquelle nous avons communiqué (dépliant)
- Une fonction de coordination emploi-entreprises mise en œuvre pour faire le lien avec les référents de parcours
- Des difficultés récurrentes sur l'analyse de l'employabilité des participants, tant du point de vue des chargés de relations entreprises que du point de vue des référents
- Un turn-over constaté sur le service
- Des orientations majoritairement centrées sur des publics séniors, mettant parfois en difficulté les chargés de relations entreprises
- Un nombre d'orientations insuffisantes/des vacances de postes faute de candidats présentant le profil de compétences
- Malgré tout, un bon niveau de sorties en emplois

## La clause sociale dans la commande publique

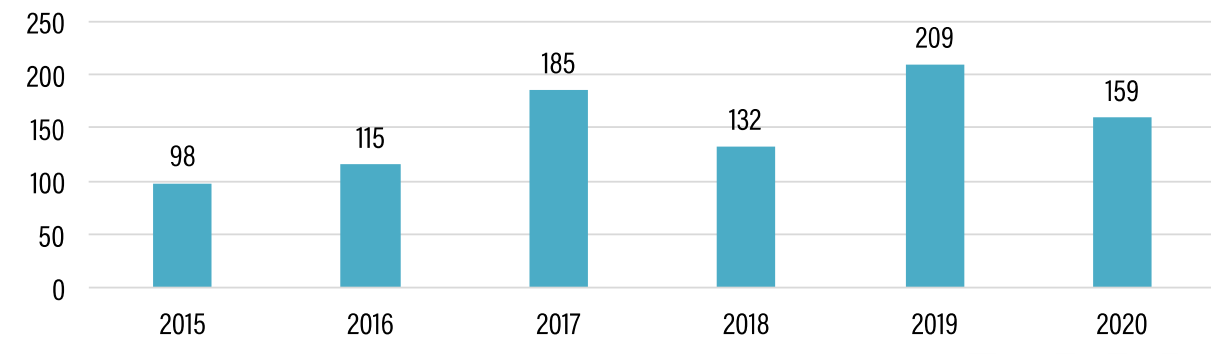


## Le volume d'heures d'insertion animé dans le cadre du dispositif





Le public bénéficiaire : 694 personnes, dont 32% résident QPV et 30% de jeunes



La communication adaptée aux enjeux de recrutement dans les métiers du BTP

**PAS BESOIN D'ÊTRE DERRIÈRE LES PLATINES POUR PORTER DE GROS CASQUES**

LE BÂTIMENT RECRUTE  
en CDD - CDI - INTÉRIM - ALTERNANCE  
sans expérience sans qualification

CONTACTEZ-NOUS  
06 79 37 87 11 - [clause.plie.hdg@orange.fr](mailto:clause.plie.hdg@orange.fr)

**DES ENTREPRISES RECRUTENT PRÈS DE CHEZ VOUS**

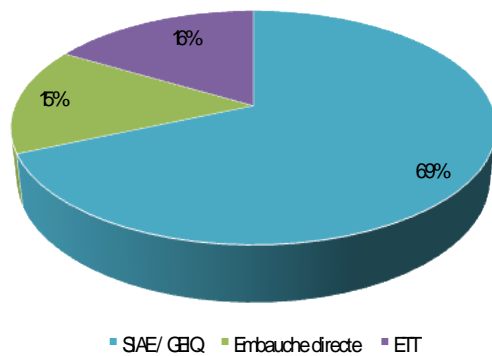
De nombreux postes sont à pourvoir tout au long de l'année dans les métiers du Bâtiment, des Travaux Publics, des espaces verts, du nettoyage. D'autres secteurs peuvent être concernés : gardiennage, administratif...

Vous êtes intéressé(e), vous avez des questions  
06 79 37 87 11  
[clause.plie.hdg@orange.fr](mailto:clause.plie.hdg@orange.fr)

LA CLAUSE D'INSERTION, UNE ACTION POUR

- ♦ tester un métier
- ♦ acquérir une 1<sup>ère</sup> expérience professionnelle
- ♦ développer ses compétences
- ♦ se former
- ♦ se faire connaître des entreprises qui recrutent
- ♦ bénéficier d'un accompagnement vers un emploi durable

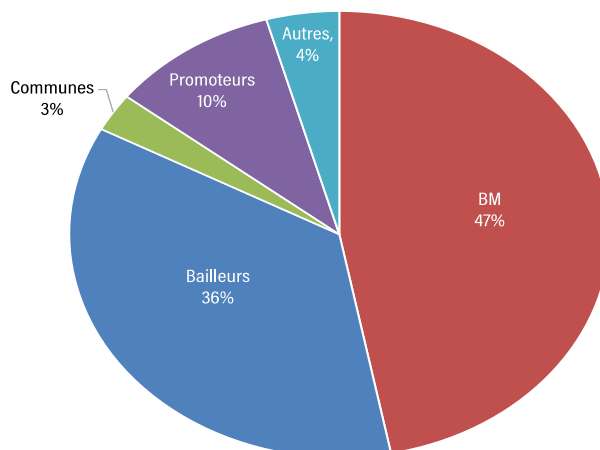
L'accompagnement des entreprises : 1 095 contrats de travail signés entre 2015 et 2020.



### LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE RÉALISATION DES HEURES :

- L'embauche directe (CDD, CDI, alternance),
- La mise à disposition par les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) et Associations Intermédiaires (AI), les Entreprises de Travail Temporaire (ETT),
- La sous-traitance à des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ou des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA)

### La répartition des heures d'insertion par type de maître d'ouvrage



### Le bilan du dispositif des clauses sociales sur la période 2015-2020

Un dispositif connu et reconnu comme étant un outil efficace des politiques d'inclusion dans l'emploi

Un réseau de maîtres d'ouvrage sensibilisés et partenaires depuis de nombreuses années

Des entreprises qui recherchent de plus en plus à mettre en place des parcours d'insertion pour pourvoir à leurs besoins de recrutement, notamment par la mutualisation de leurs heures d'insertion

De nombreux marchés BTP en cours sur la métropole bordelaise en cours et à venir (ANRU2, EURATLANTIQUE, rénovation urbaine de Bassens, le projet des Cascades sur Lormont...)

Une diversification des marchés supports (DSP Assainissement, par exemple)

Une collaboration entre l'ensemble des facilitateurs girondins pour harmoniser les pratiques et donner une cohérence du dispositif au niveau départemental

**A noter** : une difficulté conjoncturelle, voire structurelle de mobilisation du public (jeunes, habitants en QPV...) sur les métiers du BTP

## 4 PROTOCOLE D'ACCORD 2022-2027 DU P.L.I.E DES HAUTS DE GARONNE

**Le Protocole d'accord du P.L.I.E des Hauts de Garonne 2022-2027 est convenu entre :**

- L'Etat, représenté par Madame la Préfète de Région Nouvelle-Aquitaine, Préfète du Département de la Gironde,
- La commune d'Ambarès-et-Lagrave, représentée par Monsieur Nordine GUENDEZ, Maire
- La commune de Bassens, représentée par Monsieur Alexandre RUBIO, Maire,
- La Commune de Carbon Blanc, représentée par Monsieur Patrick LABESSE, Maire,
- La commune de Cenon, représentée par Monsieur Jean François EGRON, Maire,
- La commune de Floirac, représentée par Monsieur Jean Jacques PUYOBRAU, Maire,
- La commune de Lormont, représentée par Monsieur Jean TOUZEAU, Maire,
- La commune de Ste Eulalie, représentée par Monsieur Hubert LAPORTE, Maire,
- Le Conseil Départemental de la Gironde, représenté par Monsieur Jean-Luc GLEYZE, Président,
- Le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, représenté par Mr Alain ROUSSET, Président.
- Le Pôle emploi de Gironde, représenté par son directeur territorial Gironde, Mr Nicolas MOREAU

### 4.1 Article 1 : Le périmètre d'intervention géographique

Le territoire d'intervention géographique du P.L.I.E des Hauts de Garonne sera celui des communes d'Ambarès-et-Lagrave, Bassens, Carbon Blanc, Cenon, Floirac, Lormont et Sainte Eulalie, qui ont pour particularité commune d'être inscrites en géographie prioritaire Politique de la Ville pour les communes de Bassens, Cenon, Floirac et Lormont.

Les autres communes du territoire du Pôle Territorial de Solidarité des Hauts de Garonne (P.T.S) ou du territoire de Bordeaux-Métropole auront la possibilité d'adhérer au dispositif P.L.I.E, si elles le souhaitent et dans la mesure où le Conseil d'administration de l'association support du P.L.I.E validera cette adhésion.

### 4.2 Article 2 : Publics cibles

Au regard de l'évolution défavorable de la demande d'emploi sur le territoire ces dernières années et du contexte économique et social dégradé auquel les chercheurs d'emplois sont confrontés depuis la

crise sanitaire COVID19, les partenaires conviennent de prioriser un public présentant une durée d'inactivité importante et des freins à l'emploi, obérant la reprise d'activité professionnelle.

### 1) Les critères d'éligibilité

Seules les personnes disponibles et volontaires pour s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle et en mesure de débiter un tel parcours, pourront adhérer au dispositif.

Les participants du P.L.I.E seront choisis parmi les habitants des communes adhérentes qui présentent des difficultés particulières pour accéder à un emploi ; seront pris en compte notamment des personnes issues de familles cumulant des difficultés et des personnes rencontrant des problèmes de discrimination dans l'accès à l'emploi.

Le Comité de Pilotage du P.L.I.E définit ses priorités d'interventions en matière de publics cibles, en proposant les critères d'entrées suivants

- Les personnes en recherche d'emploi, sans qualification (infra 3)
- Les Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (inscription à Pôle emploi de 12 mois dans les 18 derniers mois)
- Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...)
- Les parents isolés
- Les personnes de plus de 45 ans présentant des freins à l'emploi.
- Les jeunes de 25 à 30 ans
- Les résidents des Quartiers Prioritaires Politique de la Ville et en veille active
- Les ressortissants de Pays Tiers (hors Union Européenne)
- Les personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, à l'exclusion des autres critères et sur motivation du référent de parcours

Les jeunes de moins de 26 ans pourront proposer leur candidature pour une adhésion dans le dispositif P.L.I.E. Priorité sera notamment donnée aux jeunes, dans le cadre d'une prévention d'entrée dans le dispositif RSA. Les partenaires du Plan conviennent cependant de prioriser l'intervention de la Mission locale sur cette catégorie de publics, tout en favorisant le positionnement sur le programme Garantie Jeunes, s'il devait se mettre en place sur le territoire des Hauts de Garonne.

Les personnes bénéficiant d'une reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH) pourront également proposer leur candidature pour une adhésion au dispositif P.L.I.E. Les partenaires du Plan conviennent cependant de prioriser l'intervention de l'équipe Handicap du Service Public de l'Emploi, opérateur qualifié et compétent au regard des spécificités de ce public.

Un travail spécifique sera conduit avec les prescripteurs pour leur permettre d'identifier au-delà des conditions d'éligibilité statutaires, la pertinence d'orienter vers le P.L.I.E par rapport au positionnement institutionnel de ce dispositif. Si ce dernier propose un accompagnement renforcé vers l'emploi en veillant à lever un certain nombre de freins (manque d'expériences professionnelles, de qualification, difficultés dans la maîtrise des savoirs de base, mobilité, garde d'enfants, ...), un certain nombre de problématiques sociales lourdes nécessitant un accompagnement social préalable à toute dynamique professionnelle ne peuvent pas trouver de réponses pertinentes dans le P.L.I.E.

Il est convenu également que les personnes présentant leur candidature d'adhésion au dispositif P.L.I.E devront s'exprimer à minima **oralement** en langue française et la comprendre, auquel cas ils devront faire l'objet en amont du P.L.I.E d'une orientation vers des actions d'apprentissage de la langue française.

Les personnes sous-main de justice pourront également présenter leur candidature au dispositif P.L.I.E ; les partenaires du Plan conviennent que le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation de la Gironde sera le principal interlocuteur. L'accompagnement mis en œuvre devra se mettre en étroite concertation avec les clubs de prévention intervenant sur le territoire.

Les personnes en situation de retraite ou retraite anticipée ne seront pas prioritaires dans le dispositif P.L.I.E, celui-ci s'attachant aux personnes actives.

Une attention particulière sera donnée aux résidents des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville par la mise en place d'un système d'informations adapté.

## 2) L'orientation vers le dispositif P.L.I.E

Les partenaires bénéficiaires et partenaires en charge de l'orientation du PLIE – Pôle emploi, Mission Locale des Hauts de Garonne, Services Emploi et Services économie -insertion, la plateforme d'orientation du Conseil Départemental de la Gironde, ainsi que les Equipes Pluridisciplinaires Territorialisées et Centralisées, les CCAS et les MDSI, les Structures d'Insertion par l'Activité économique, les structures de prévention spécialisée, les organismes de formations dûment habilitées...- pourront orienter vers le P.L.I.E des Hauts de Garonne, les personnes qui leur semblent remplir les critères d'éligibilité (définis et bien connus de tous).

Dans ce cadre, le partenaire prescripteur établira une fiche d'orientation dûment complétée des justificatifs d'éligibilité, qu'il adressera à la structure d'animation du P.L.I.E pour enregistrement et vérification des critères d'éligibilité.

Cependant, dans un souci de permettre à un maximum d'habitants de bénéficier de l'offre de services du P.L.I.E des Hauts de Garonne, le PLIE des Hauts de Garonne se mobilisera pour favoriser l'auto-positionnement des candidats. De même, des actions visant à « aller vers » les publics seront développées, à la fois par l'équipe d'animation du PLIE mais également par les référents de parcours.

Après présentation de la méthodologie d'accompagnement et analyse des besoins par un référent de parcours PLIE, les personnes orientées, si elles confirment **leur volonté de s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle** et si elles remplissent les critères retenus, verront leur candidature présentée en Commission d'Intégration et de Suivi de Parcours qui délibèrera quant à leur intégration et validera le projet de parcours proposé par le référent et accepté par le participant.

Cette phase devra s'accompagner d'une articulation plus étroite entre le référent et les partenaires qui orientent en veillant à une cohérence d'ensemble sur le dispositif.

## 3) La signature du contrat d'engagement

Afin de confirmer **leur volonté de s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle par un accompagnement renforcé**, les personnes seront cosignataires d'un contrat d'engagement fixant les engagements de l'ensemble des parties : le participant, le référent et la direction du P.L.I.E.

La date de signature du contrat d'engagement par le participant fixera la date d'entrée dans le dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne, sous réserve de validation par la Commission d'intégration et de Sorties du dispositif PLIE des Hauts de Garonne.

### 4.3 Article 3 : Orientations et Priorités Stratégiques

Afin de répondre aux enjeux de l'insertion sociale et professionnelle des publics cibles, les partenaires du Plan conviennent de développer cinq orientations stratégiques et opérationnelles.

L'offre d'insertion développée et articulée avec l'ensemble des partenaires se décline en cinq orientations stratégiques

#### I. Première orientation : Animation territoriale et ingénierie de parcours

Outil de construction d'une politique territoriale en matière d'insertion et d'emploi, l'action du P.L.I.E s'entend comme :

- **La mise en coordination, la mobilisation** de l'ensemble des ressources du territoire autour du parcours d'insertion, construit avec chaque participant du P.L.I.E.,
- Une **plate-forme de projets et de financements** avec une délégation de crédits européens pour des actions d'insertion et d'emploi, par le biais de l'Organisme intermédiaire pivot, dont il est membre.

Aussi, depuis sa création, le P.L.I.E des Hauts de Garonne décline au quotidien et sous des formes variées le terme partenariat autour d'objectifs et de projets communs.

##### 1) L'animation territoriale, le rôle prépondérant du Comité de Pilotage

Le dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne se fonde sur un diagnostic et un projet partagé par l'ensemble des responsables politiques, institutionnels, sociaux et économiques en charge des politiques de l'emploi et de l'inclusion. Ces différents partenaires se retrouvent au sein d'un Comité de Pilotage, comité partenarial en charge de définir les orientations stratégiques au bénéfice des publics qui en ont le plus besoin.

Sa fonction est d'animer une stratégie locale d'insertion et d'emploi, en étroite articulation avec le Conseil départemental, chef de file de l'insertion, de construire des solutions de proximité et de coordonner l'intervention de l'ensemble des acteurs contribuant à la réduction des ressources humaines inemployées, sur le territoire des Hauts de Garonne et plus particulièrement à l'échelle des sept communes adhérentes du dispositif.

Les actions proposées prennent notamment la forme d'un accompagnement renforcé de chaque participant, construit autour d'un projet professionnel répondant à ses capacités et attentes, tout en demeurant cohérent avec les besoins économiques du territoire et les demandes des employeurs.

Une équipe d'animation est constituée auprès du Comité de Pilotage du P.L.I.E des Hauts de Garonne. Cette équipe, après concertation des acteurs de terrain, formalise les propositions pour le Comité de Pilotage et veille à la mise en œuvre de ses décisions.

- Elle assure l'animation technique du dispositif
- Elle informe le Comité de Pilotage des problématiques rencontrées par les participants pour permettre d'orienter au mieux l'action du P.L.I.E ;
- Elle prépare le plan d'actions soumis au vote du Comité de Pilotage
- Elle élabore les procédures de suivi de la réalisation des objectifs du dispositif ;
- Elle s'assure de la traçabilité des parcours des participants ;

- Elle assure le lien avec tous les acteurs locaux concernés ;
- Elle assure la mise en œuvre de processus d'évaluations internes.

Pour ce qui concerne la mise en œuvre des crédits européens, l'équipe d'animation :

- Participe à l'accompagnement des candidats sur les aspects pédagogiques lors des appels à projets lancés par l'Organisme intermédiaire pivot
- Emet un avis de service lors de l'instruction des dossiers par l'OI pivot
- Contribue au suivi des opérations, en réalisant des visites sur place, dont les résultats seront transmis à l'Organisme intermédiaire pivot et utilisés en appui des opérations de contrôle de service fait

## 2) L'ingénierie de parcours d'insertion

L'équipe d'animation du P.L.I.E, dans le cadre de ses instances techniques telles que les Commissions d'Intégrations et de Suivi de Parcours, favorise l'ingénierie de parcours d'insertion professionnelle. Elle apporte également son expertise par une approche individuelle auprès de chaque professionnel.

L'animation technique du réseau des professionnels P.L.I.E s'organise autour de plusieurs thématiques

- a) L'analyse de situations et les échanges de pratiques ; les professionnels œuvrant dans le dispositif PLIE, de par leur confrontation récurrente à des situations particulièrement difficiles (situations d'échecs répétitifs, personne atteinte d'une pathologie, d'une addiction, situation familiale ou conjugale difficile, etc.), peuvent ressentir le besoin de s'appuyer sur un regard extérieur qui permette une meilleure compréhension de certaines situations rencontrées avec le public et d'être accompagné dans une réflexion sur l'élaboration de réponses possibles.

Il est demandé à l'équipe d'animation d'organiser une supervision collective à raison d'une fois par mois ; elle permet à chacun de pouvoir exprimer ses difficultés ou ses questionnements en lien avec sa pratique professionnelle, d'interroger sa pratique professionnelle au regard de ces situations et de mieux la comprendre pour se donner les moyens de mieux l'appréhender.

Ces temps collectifs doivent permettre de croiser les regards professionnels sur les situations et de mutualiser les pratiques. Des intervenants extérieurs qualifiés peuvent être sollicités pour assurer cette supervision collective.

- b) L'ingénierie de parcours et la qualité des orientations professionnelles ; les participants du P.L.I.E, du fait de leur manque de qualification, s'orientent toujours vers les mêmes secteurs d'activités, par défaut. L'objectif est d'apporter aux professionnels du P.L.I.E une veille économique régulière sur les branches professionnelles, les secteurs d'activités, les métiers, afin de pouvoir travailler au mieux l'orientation professionnelle des participants et participantes du P.L.I.E., tout en veillant à respecter les principes horizontaux d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des métiers.

Il est demandé à l'équipe d'animation d'apporter auprès des professionnels P.L.I.E cette expertise ; cette professionnalisation s'appuie sur l'analyse de pratiques professionnelles en lien avec les employeurs, tant dans la phase de recrutement que dans la phase d'intégration du salarié ou de la salariée dans l'entreprise.

Ces temps collectifs doivent permettre de rencontrer des acteurs économiques et d'échanger au regard de la relation des participants avec les entreprises sur la pertinence du parcours d'insertion et des étapes engagées.

- c) *L'ingénierie de parcours et la connaissance de l'offre d'insertion* ; l'objectif est de s'approprier au mieux l'offre d'insertion du territoire, notamment l'offre développée dans le cadre des dispositifs de droit commun. Cette appropriation des actions s'appuiera sur la veille insertion qui sera mise en œuvre par le Conseil Départemental de la Gironde, ainsi que par des rencontres régulières avec des partenaires territoriaux afin qu'ils puissent présenter leur action à l'équipe P.L.I.E. Ces rencontres se réaliseront notamment dans le cadre des Commissions d'Intégrations et de Suivi de Parcours et seront organisées par l'équipe d'animation.

Pour chaque dispositif, un professionnel P.L.I.E est désigné comme étant référent thématique. Celui-ci aura en charge la prise de connaissance du dispositif et des actions qui en découlent et de le diffuser à ses pairs. Il peut être également amené à participer aux réunions d'évaluations des actions, tout comme aux réunions partenariales liées à la thématique dont il a la charge.

Les thématiques pourraient être, pour exemple, l'insertion par l'activité économique, les GEIQ, la plateforme linguistique et les actions « Socle de Compétences », le Programme régional de formation, la bourse départementale de l'insertion, les questions de santé/handicap, la mobilité, les questions de garde d'enfants, lutte contre les discriminations...

Cette ingénierie permet par ailleurs de détecter les besoins non couverts du territoire et d'engager une démarche d'innovation sociale au profit des plus exclus du marché du travail.

- d) *La professionnalisation en continu des équipes* ; l'objectif est de développer les compétences de l'équipe P.L.I.E à tout niveau, tant dans le processus d'accompagnement que dans la relation avec les entreprises. Ces plans de formations se mettront en place, en lien avec les employeurs des professionnels P.L.I.E afin de développer une ingénierie de parcours d'insertion professionnelle efficace et efficiente.

## **II. Deuxième Orientation : Accompagnement renforcé vers l'emploi**

Plusieurs facteurs contribuent à la réussite de l'accompagnement individualisé et renforcé par le P.L.I.E des Hauts de Garonne :

- Le nombre de personnes à accompagner qui est de **60 participants par mois minimum** en file active, le maximum ne devant pas dépasser 90 pour assurer un accompagnement de qualité
- **Le caractère renforcé de l'accompagnement.** En effet, plus l'accompagnement mis en œuvre est renforcé avec des entretiens physiques et/ou téléphoniques réguliers (une fois par mois minimum), meilleure est l'insertion professionnelle des participants (prouvé statistiquement). **Les partenaires du Plan conviennent qu'avec le développement du télétravail, la relation en présentiel avec les participants doit être privilégiée.**
- Une disponibilité suffisante pour accompagner chaque personne en fonction de ses besoins, avec un rythme et des temps de rencontre adaptés ;
- Une capacité à mobiliser un réseau d'intervenants au profit de la personne accompagnée, ceci en fonction des problèmes et des besoins de celle-ci : travailleurs sociaux, psychologues, professionnels de santé, structures d'insertion, organismes de formation ... ;



- Une capacité à mobiliser des mesures de droit commun et des moyens financiers additionnels fournis par le P.L.I.E, qui permet de financer ou de cofinancer des mesures ou des moyens hors droit commun
- Des liens renforcés et des pratiques avec les acteurs économiques ;
- Une capacité d'ingénierie qui permet de construire des réponses adaptées aux besoins à la fois des publics et des acteurs économiques ;
- Une réactivité et une intermédiation qui favorisent l'avancée du parcours et l'accès ou le retour à l'emploi.

Au vu de l'évaluation du P.L.I.E des Hauts de Garonne réalisée sur la période 2015-2020, la plus-value de l'accompagnement P.L.I.E et l'efficacité de la mise en œuvre d'un accompagnement individualisé et renforcé dans une approche globale et concertée avec les acteurs du champ social sont clairement démontrées avec un taux de sorties positives de 48% sur la période, soit 2 points seulement en deçà de l'objectif fixé dans le Protocole d'accord du PLIE sur la période 2015-2019.

L'objectif du Comité de Pilotage du P.L.I.E est de poursuivre dans cette dynamique en favorisant la mise en place de parcours intégrés vers l'emploi de personnes en situation de pauvreté ou en passe de l'être.

Les personnes qui auront été ainsi orientées vers le P.L.I.E, et qui auront été retenues, se verront alors proposer un parcours associant des phases de travail, de formation et d'accompagnement renforcé avec une perspective de sortie sur un emploi durable.

### 1) Un parcours d'insertion individualisé et renforcé

Le parcours d'insertion professionnelle du participant P.L.I.E est assuré par un référent unique de parcours. Il peut comprendre des étapes de bilan et d'orientation, d'activités et de formation - ces étapes étant, autant que possible, articulées et tournées vers le retour à l'emploi.

Pour ce faire, le PLIE mobilise et renforce l'ensemble des moyens concourant à l'accompagnement de ces publics, dans une démarche globale et concertée avec l'ensemble des partenaires concernés par les divers volets de la vie de la personne (logement, santé, ...).

**Ce référent unique de parcours - « personne-ressource »** - réalise l'ingénierie des parcours et en assure le suivi, y compris dans l'emploi - durant les six premiers mois après le retour à l'emploi.

Pour assurer un accompagnement **individualisé** de qualité, ces « référents uniques » :

- Travaillent en réseau avec tous les acteurs concernés (travailleurs sociaux, associations d'insertion, organismes de formation, services de l'emploi, employeurs, structures de l'insertion par l'activité économique, centres sociaux etc...) ;
- Suivent un nombre restreint de personnes.

Cet accompagnement individualisé et renforcé de proximité s'inscrit dans la durée, **sans limite de temps**, avec un objectif d'insertion professionnelle à l'issue du parcours. Un point de situation sur l'état d'avancement du parcours est réalisé par le P.L.I.E à 24 mois, puis tous les 6 mois. Les participants devront notamment présenter pendant ces différentes phases un mieux-être social et professionnel et une dynamique d'étapes ; ces évaluations seront réalisées régulièrement dans des espaces professionnels dédiés.

Le participant est auteur et acteur de ce parcours au cours duquel il devra retrouver confiance en lui, et progresser en compétences et en qualification.

Cet accompagnement est par ailleurs **renforcé** ; il prévoit au moins un entretien par mois à l'exception des périodes de stage, formation, emploi temporaire (moins de deux mois), prestation ou de toute situation particulière mais temporaire qui limiterait la disponibilité du demandeur d'emploi.

## 2) Un parcours coordonné vers l'emploi durable

Le parcours se déroule **par étapes**, dans une succession d'actions qui s'enchaînent autant que faire se peut. Les étapes doivent s'enchaîner **sans rupture**.

Les participants se verront proposer des activités s'inscrivant dans leur parcours et contribuant à les qualifier :

- Soit dans le cadre d'actions de mobilisation professionnelle et de médiation à l'emploi,
- Et/ou dans le cadre d'actions d'insertion professionnelle,
- Et/ou dans le cadre de contrats courts ou de mission d'intérim classique,
- Et/ou dans le cadre de formations qualifiantes ou diplômantes,
- Et/ou dans le cadre de contrats aidés,
- Et/ou dans une structure d'insertion par l'activité économique...

Les participants se verront proposer des actions leur permettant une confrontation directe avec la réalité économique, tout en leur permettant de lever les freins professionnels et/ou sociaux à l'emploi, auxquels ils sont confrontés.

Le P.L.I.E, de par sa connaissance fine des dispositifs territoriaux, mobilisera autant que faire se peut les actions financées par les politiques publiques dites de droit commun, à savoir l'offre de services de Pôle emploi, les actions de formation financées par Pôle emploi et le Conseil régional, les actions d'insertion financées par le Conseil Départemental de la Gironde, les actions financées au titre de la politique de la ville ...

**L'animation du P.L.I.E**, de par sa connaissance fine des dispositifs territoriaux et des besoins non couverts, construira avec ses partenaires **des étapes de parcours** émanant de l'ingénierie de projet du P.L.I.E et permettant de répondre aux enjeux d'insertion professionnelle des participants du P.L.I.E. Elles seront donc activées prioritairement par les personnes en charge de l'accompagnement.

Les étapes du parcours sont retracées dans le logiciel commun aux P.L.I.E, UPVleSion. Les partenaires poursuivront l'examen de la faisabilité du P.L.I.E pour une connexion avec les systèmes d'informations de la CAF et de Pôle emploi.

## 3) Des parcours intégrés permettant de lever les freins à l'emploi

L'accompagnement individualisé et renforcé combiné à des étapes de parcours permet de lever les freins multiples que rencontrent les participants du P.L.I.E, publics relevant des priorités et des objectifs spécifiques du PON FSE + 2021-2027.

- Absence de projet professionnel
- Manque d'expériences
- Absence de diplôme ou de qualification
- Difficultés dans la maîtrise des savoirs de base
- Mobilité

- Garde d'enfants
- Difficultés dans la conciliation des temps sociaux
- Logement
- Santé....

Cette levée des freins s'appuiera sur les actions sociales développées par le Conseil Départemental de la Gironde, les actions de formation développées par la Région Nouvelle-Aquitaine et Pôle emploi et par l'implication des employeurs dans la cadre de la 3<sup>ème</sup> orientation que le dispositif P.L.I.E mettra en place, en lien avec ses partenaires.

Concernant la maîtrise des savoirs de base et du Français Langues Etrangères, le P.L.I.E des Hauts de Garonne s'appuiera sur la plateforme d'évaluation linguistique mise en œuvre à l'échelle du territoire girondin et bénéficiant d'une antenne sur le territoire des Hauts de Garonne. L'évaluation permettra d'engager un parcours Socle de Compétences adapté aux besoins de la personne. Ces outils font l'objet par ailleurs d'une orientation forte du Pacte Territorial de l'insertion.

Concernant la mobilité, le P.L.I.E s'appuiera sur la plateforme Mobilité mise en œuvre par le Conseil Départemental de la Gironde et Bordeaux-Métropole afin d'établir un diagnostic des besoins de mobilité du participant et lui offrir des moyens adaptés à son projet de vie et plus particulièrement à son projet professionnel (aide financière à la mobilité, location de véhicule, optimisation des transports collectifs, covoiturage etc...). Ces outils font l'objet par ailleurs d'une orientation importante dans le cadre de la Stratégie de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté et du Pacte Territorial de l'Insertion du Département de la Gironde.

Concernant les modes d'accueil, le P.L.I.E s'appuiera sur l'offre développée par les communes, tant en termes d'accueil collectif des enfants (crèches collectives, crèches familiales, micro-crèches...) qu'en termes d'accueil individuel des enfants par le biais des Relais Assistants Maternels (R.A.M) présents pratiquement sur chaque commune adhérente du P.L.I.E. Des aides financières pourront être activées en fonction des besoins et des ressources des participants.

Concernant les problématiques rencontrées en termes de logement et de santé et dans la mesure où ces freins n'obèrent pas le parcours d'insertion professionnelle du participant, des relais seront établis auprès des services sociaux et des professionnels de santé (CCAS, Maison Départementale de la Solidarité, ANPAA, Psychologue du Pôle Territorial de Solidarité, Médecin généraliste du PTS, CMP...)

Sur l'ensemble de ces thématiques, le P.L.I.E, afin de satisfaire à des besoins non couverts, développera des actions adaptées permettant de lever ces freins professionnels, en permettant notamment la mise en situation professionnelle vectrice d'acquisitions d'expériences et de savoir être, tout en développant l'employabilité des participants PLIE.

#### **4) Une préparation à l'intégration dans l'entreprise et le suivi à 6 mois dans l'emploi : la sécurisation des parcours**

Les facteurs de réussite du dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne tiennent également au suivi à 6 mois du ou de la participante, devenu salarié dans l'entreprise. Cette préparation à l'intégration en entreprise et au suivi à 6 mois a été insuffisamment investie au cours des deux dernières programmations 2011-2014 et 2015-2020

L'enjeu est aujourd'hui d'en faire un pilier central de l'accompagnement vers l'emploi, dans la mesure où ils participent à **la sécurisation des parcours professionnels**.

Le référent de parcours P.L.I.E a pour mission de veiller à la bonne intégration du salarié, en partenariat avec les employeurs et les chargés de relations entreprises. Suite au recrutement des participants P.L.I.E, le référent prend contact avec l'employeur afin de réaliser un suivi en entreprise ; il est en moyenne de trois contacts lors de ce suivi.

### 5) Modalités de mise en œuvre des parcours intégrés vers l'emploi durable

Le PLIE des Hauts de Garonne fonctionnera avec un réseau de référents P.L.I.E, répartis géographiquement sur les sept communes adhérentes du P.L.I.E, **afin de permettre un maillage territorial de proximité.**

Le référent de parcours P.L.I.E :

- Établit un **diagnostic** de la situation sociale et professionnelle de la personne et de son environnement, de ses compétences et de ses qualités ; ce diagnostic devra être partagé avec les partenaires du P.L.I.E et devra privilégier une approche pluridisciplinaire
- Assure une **veille active** et permanente de **l'offre** d'insertion, de formation, d'emploi, sur le territoire ; il s'appuiera par ailleurs sur le référent thématique désigné par l'équipe d'animation du P.L.I.E
- **Construit** ou co-construit des **parcours** d'insertion professionnelle ;
- **Accompagne** la personne tout au long de son parcours d'insertion professionnelle et **est le garant** de ce parcours (y compris durant les 6 premiers mois dans le contrat de travail durable).
- **Lève les freins professionnels et sociaux à l'emploi** par le recours à des actions adaptées (absence de qualification, manque d'expériences, maîtrise des savoirs de base, mobilité, garde d'enfants...)
- **Assure** la mise à jour régulière du dossier administratif du participant et fournit à la structure d'animation toutes les pièces justificatives - avec notamment en perspective une « lisibilité » des parcours dans une démarche qualité et d'évaluation ;
- **Participe** aux travaux de la structure d'animation (ingénierie de création d'activités et d'actions spécifiques, évaluation d'actions, échanges d'informations et de pratiques...)
- Communique au sein de la structure qui l'emploie sur ses activités (et éventuellement sur celles du PLIE...)
- Assure la responsabilité de la **traçabilité** du parcours ;
- **Communique** vers les prescripteurs et prestataires du P.L.I.E, notamment en témoignant de ses activités ;
- **Se mobilise** à raison d'une moyenne de 8% de leur temps de travail, pour organiser des actions « hors les murs » permettant d'aller vers des publics qui seraient aujourd'hui exclus des dispositifs du Service Public de l'Emploi

**Il a une activité transversale et permanente d'écoute, d'aide et de soutien** pour les personnes qu'il accompagne et de coordination de l'accompagnement renforcé.

Chaque référent se verra doté du logiciel unique de parcours UPViesion (extranet). Ce logiciel permettra également d'évaluer l'action du P.L.I.E auprès de ses participants. L'association PLIE des Hauts de Garonne est responsable légal devant la CNIL ; elle est par ailleurs en conformité avec les règles RGPD

### **III. Troisième orientation : Mobilisation des entreprises dans une démarche inclusive et de lutte contre les discriminations**

La structuration économique du territoire des Hauts de Garonne, ainsi qu'un contexte vecteur d'inégalités sociales et territoriales manifestes incitent plus que jamais les membres du Comité de Pilotage à **définir une stratégie à destination des employeurs, au bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin.**

**Les Très Petites Entreprises, ainsi que les Petites et Moyennes Entreprises** sont fortement représentées sur le territoire ; il convient de les appuyer dans leur démarche de recrutement et dans la mise en place de procédures Ressources Humaines.

**Afin de structurer une démarche d'appui aux Très Petites Entreprises**, vectrice d'emplois auprès des participants du PLIE, l'objectif est d'aider les entreprises à construire des outils RH adaptés à leurs besoins, les conseiller pour mieux comprendre les aides financières et techniques au développement de leur entreprise et à la formation, de les soutenir par une mise en réseaux dans leur processus de recrutement.

Démunies pour certaines d'entre elles, pour identifier concrètement leurs postes de travail et les compétences afférentes, la stratégie du dispositif PLIE des Hauts de Garonne est donc de les appuyer de manière personnalisée.

**Cette stratégie d'accompagnement des entreprises doit également prendre en compte le développement économique de la Rive droite**, avec la création de zones d'activités commerciales, le projet Bordeaux EURATLANTIQUE, les projets de renouvellement urbain ANRU2, la gare intermodale de Cenon, le projet des Cascades Sur Lormont...

Ce sont autant de projets urbains et économiques que nous devons anticiper, tant dans la promotion des clauses sociales et environnementales dans les marchés que dans les phases d'accompagnement des entreprises en voie d'installation.

Au-delà de ce territoire et au regard des potentialités d'emploi que présente le bassin d'emploi de Bordeaux, le P.L.I.E se doit de prendre en compte les entreprises installées sur l'ensemble du territoire, le diagnostic économique démontrant, certes, l'existence d'une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée sur notre territoire d'interventions, mais insuffisante au regard de la demande d'emploi recensée.

Le P.L.I.E des Hauts de Garonne souhaite orienter sa stratégie autour de deux thématiques :

- **Le développement de la responsabilité sociale des entreprises en permettant des actions d'intégration de publics très éloignés de l'emploi** ; il est en effet important que les entreprises contribuent aujourd'hui au développement durable de notre société ; le volet social est un des critères d'évaluation de cette démarche. Le dispositif P.L.I.E s'attache donc aux phases de recrutement de l'entreprise, à l'accueil et à l'intégration de nouveaux salariés, à l'intégration de publics en insertion professionnelle et de manière plus générale à la mise en place de processus permettant de lutter efficacement contre les discriminations et incitant les entreprises à la mise en place d'une politique de formation.
- **Le P.L.I.E souhaite ainsi accentuer sa démarche de sensibilisation des entreprises, à travers la promotion de l'alternance.** En effet, l'entreprise, au-delà de ses aspects opérationnels, demeure la meilleure vitrine des métiers et des conditions d'exercice de ces métiers. Impliquer l'entreprise dans le processus de formation de ses nouvelles recrues, c'est favoriser une meilleure adaptation

des salariés et donc une meilleure productivité. Elle devient aussi un outil de développement des compétences des participants du P.L.I.E, dont nous constatons, plus que tout autre public, le manque cruel de qualifications

Ainsi, opérationnellement, le P.L.I.E des Hauts de Garonne développe son intervention autour de quatre axes, intervention mise en œuvre par une équipe dédiée à la Relation avec les entreprises.

- **La mise en place d'un appui personnalisé des entreprises dans le cadre du déploiement du dispositif RH-TPE, mené en coopération avec le partenaire DEFI EMPLOI BREST ;** l'objectif est de développer un réseau de TPE, partenaire du P.L.I.E, à qui nous apportons conseil en matière d'identification de leurs besoins, de procédures de recrutement et d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés dans leur entreprise.

Cet appui personnalisé se réalise au premier chef au bénéfice des participants du P.L.I.E, qui trouveront, à la fois des solutions concrètes de recrutement, mais également des outils leur permettant de définir leur projet professionnel, de découvrir des métiers, d'être en relation directe avec le monde économique en visitant par exemple des entreprises etc...

Ces nouvelles pratiques partenariales impliquent l'entreprise comme acteur citoyen et pour le bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin.

Cet appui fait l'objet d'une méthodologie d'approche structurée, par la construction d'une « boîte à outils efficace », destinée aux entreprises, leur permettant de structurer une méthodologie RH, de leur rappeler leurs obligations, tout en les aidant à identifier leurs besoins. Le P.L.I.E convient de capitaliser et de valoriser des expériences réussies avec les employeurs dans le logiciel dédié RH-TPE.

- **Le développement des aspects sociaux et des achats responsables dans la commande publique et privée représente un pan d'activité important et efficace pour le territoire des Hauts de Garonne.**

**La structure support du P.L.I.E anime depuis plusieurs années la clause d'insertion dans les marchés publics ou privés.** La promotion de cette clause d'insertion auprès des donneurs d'ordre permet de consolider économiquement les structures d'insertion par l'activité économique du territoire et de favoriser les passerelles de ces structures avec les entreprises du secteur marchand.

Le P.L.I.E souhaite poursuivre sa démarche de promotion des clauses sociales auprès des donneurs d'ordre et les perspectives 2022-2027 positionnent le dispositif sur, d'ores et déjà, les grands projets urbains, à savoir l'Opération d'Intérêt National BORDEAUX EURATLANTIQUE, les opérations de renouvellement urbain sur quatre communes, dont trois sont inscrites dans les programmes ANRU2 et l'ensemble des projets inscrits dans la commande publique de différents donneurs d'ordre (Bordeaux-Métropole, les bailleurs sociaux...).

L'objectif du P.L.I.E est de poursuivre cette mobilisation des donneurs d'ordre au profit des publics qui en ont le plus besoin et notamment ceux issus des Quartiers Prioritaires Politiques de la Ville. L'animation du dispositif Clause d'insertion permettra d'apporter un appui aux entreprises attributaires de marchés en négociant un plan d'actions, favorisant notamment le recours à l'économie sociale et solidaire.

- **La promotion de profils P.L.I.E auprès des entreprises ;** l'objectif est de prospecter les entreprises sur la base de profils identifiés de participants P.L.I.E, dont les parcours d'insertion et les freins à l'emploi auront été travaillés dans le cadre de l'accompagnement individualisé et renforcé P.L.I.E.

Cette promotion de profils doit avoir pour objectif l'emploi durable : CDD de plus de 6 mois, CDI ou Contrat en alternance.

Le chargé de relations entreprises du P.L.I.E des Hauts de Garonne effectue les mises en relations dans les entreprises, accompagne ces mêmes entreprises dans l'accueil et l'intégration de leur

nouvelle recrue et effectuent un relais auprès des référents, afin que ceux-ci puissent assurer un suivi à 6 mois dans l'emploi.

Le portefeuille du chargé de relations entreprises sera déterminé par le Comité de Pilotage en fonction des besoins.

- **Les démarches d'animations territoriales par métiers et par branches** ; l'objectif est d'impliquer l'entreprise sur les phases de :
  - **Orientation professionnelle** ; les entreprises sont les meilleures vitrines « technologiques » des secteurs d'activités et des métiers. En permettant la visite de leurs entreprises, elles ouvrent la possibilité aux participants de découvrir des postes de travail, des métiers, un environnement, un produit...
  - **Validation de projet professionnel** ; c'est dans le rapport direct et concret avec les acteurs économiques que les demandeurs d'emplois parviennent plus facilement à se projeter. En permettant la mise en place d'Évaluations en Milieu de Travail, outils de Pôle emploi, pour les participants, le P.L.I.E dispose d'un outil concret de définition d'un projet professionnel.
  - **Conseil aux demandeurs d'emplois** ; le parrainage invite les acteurs économiques à diffuser leur culture d'entreprises et à véhiculer auprès des demandeurs d'emplois leurs exigences et leurs attendus, tant en termes de savoir être que de savoir-faire. Cette implication implique les entreprises dans la mobilisation des participants et dans la reprise de confiance en soi, en dédramatisant notamment la phase de l'entretien de recrutement
  - **Recrutement de participants P.L.I.E.** Par une approche collective du recrutement, le P.L.I.E organise avec ses entreprises partenaires des opérations du type « Job Dating », occasion pour les participants de se présenter et de valoriser leurs atouts et leurs compétences

Le partenariat avec Pôle emploi sur ces orientations est privilégié par le P.L.I.E des Hauts de Garonne, notamment par la déclinaison locale d'un programme d'actions commun en direction des entreprises. Par ailleurs, dans le cadre d'accords bilatéraux, Pôle emploi favorise l'accès des professionnels du P.L.I.E à OPUS, logiciel partenaire de Pôle emploi.

Les actions développées par le P.L.I.E s'établiront dans un cadre de concertation et de coopération avec les projets de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences mis en œuvre sur le territoire des Hauts de Garonne, telle que l'action de Développement des Carrières et des Compétences.

Une coordination efficace sera recherchée entre le Chargé de relations entreprises et les référents de parcours dans l'orientation des participants et sur le suivi à 6 mois dans l'emploi sur la période de consolidation.

Le Chargé de relations entreprises se verra doté du logiciel unique de parcours UPViesion (extranet). Ce logiciel permettra également d'évaluer l'action du P.L.I.E auprès de ses participants et auprès des entreprises

#### **IV. Quatrième Orientation : Développement des compétences des participants du P.L.I.E**

Le diagnostic du territoire démontre **le faible niveau de qualification des demandeurs d'emplois, voire des difficultés importantes repérées dans la maîtrise des savoirs de base.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le P.L.I.E des Hauts de Garonne est référencé par le Conseil régional comme prescripteur direct du Programme régional de formation. Cet accès direct au portail [www.cap-metiers.fr](http://www.cap-metiers.fr)

permet aux participants du P.L.I.E de bénéficier en direct des actions financées par la Région Nouvelle-Aquitaine. De même, les actions financées par Pôle emploi sont mobilisées, celles-ci venant compléter l'offre régionale de formation.

Le dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne souhaite aujourd'hui capitaliser son réseau et accentuer son intervention auprès des publics dont il a la charge en développant du conseil en développement de compétences.

En effet, le développement de ce service permet aux populations les plus en difficultés de bénéficier d'un Conseil en Evolution Professionnelle au même titre que les personnes les plus autonomes. La plus-value du P.L.I.E tient là encore au caractère renforcé de son accompagnement et à la connaissance de ces publics peu ou pas qualifiés et ayant des difficultés à se projeter professionnellement.

### 1) La phase conseil

L'offre de services du P.L.I.E des Hauts de Garonne se structure autour de **deux approches combinées** :

- Un conseil personnalisé auprès des participants du P.L.I.E
- Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Concernant le premier niveau de mise en œuvre de ce conseil personnalisé, **le dispositif P.L.I.E s'appuiera sur l'ERIP**, mis en place sur le territoire métropolitain.

Cette phase de conseil doit permettre aux participants :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases de son projet ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

C'est aujourd'hui le travail mené au quotidien par les référents P.L.I.E pour les personnes en difficulté d'insertion professionnelle, exprimant leur volonté de transférer leurs compétences sur des secteurs d'activités et métiers porteurs en termes d'emploi sur leur bassin de vie.

Le référent P.L.I.E identifie les besoins du participant, ses compétences et en particulier celles qui sont transférables dans une perspective de mobilité, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son insertion professionnelle.

**Pour mettre en place ce conseil personnalisé**, le référent P.L.I.E a plusieurs outils P.L.I.E à sa disposition, en sus des dispositifs de droit commun :

- Les actions développées par les politiques publiques de droit commun liées à l'élaboration de projet professionnel et à sa validation.
- Les animations territoriales mises en œuvre par l'équipe entreprise du P.L.I.E (visites d'entreprises, évaluations en milieu de travail, matinales d'entretiens, Rallye entreprises...) sont



autant d'outils permettant d'informer les participants sur les secteurs d'activités et métiers porteurs.

- Les découvertes métiers P.L.I.E sur des secteurs d'activités jugés pertinents au regard de leurs potentialités actuelles de recrutement (ex : Découverte Métiers du Transport, Découverte des métiers de l'aide à la personne...)

Cette confrontation directe au monde du travail doit permettre de confirmer ou d'infirmer le choix professionnel du participant. Cette première phase achevée, le référent P.L.I.E, si la personne exprime la volonté de poursuivre, doit mettre en place le plan d'action co-construit pour favoriser son insertion et son évolution professionnelle.

**Pour mettre en œuvre l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet**, le référent P.L.I.E définit les étapes et les objectifs, ainsi que les différentes actions à engager.

Si un besoin de formation émerge, le parcours de formation doit être étudié, ainsi que les dispositifs de formations mobilisables et le plan de financement

## 2) Développer les compétences des participants du PLIE

L'enjeu est majeur au regard du manque de qualifications importants des demandeurs d'emplois du territoire. **En mettant l'accent sur le développement des compétences et des qualifications, nous permettons à des demandeurs d'emplois en difficulté d'accéder plus facilement au marché du travail et de s'y insérer de manière durable.**

Le référent P.L.I.E a plusieurs outils à sa disposition

- L'offre régionale de formation, en permettant notamment l'accès aux Habilitations de Services Publics (HSP Socle de Compétences) dans les différentes branches professionnelles, l'activation du Fonds Social de Formation et des aides individuelles.
- Les chantiers de formation mis en œuvre par le Conseil régional sur le territoire des Hauts de Garonne, en partenariat avec le Conseil Départemental de la Gironde
- Les aides financières mobilisables pour les bénéficiaires du RSA, notamment dans le cadre des aides individuelles
- Les aides financières mobilisables dans le cadre des Opérateurs de Compétences (O.P.C.O), notamment dans le cadre de la mise en œuvre des contrats en alternance.

Sur ce dernier point, l'enjeu est de professionnaliser les professionnels du P.L.I.E à l'optimisation du Compte Personnel de Formation au bénéfice des participants P.L.I.E.

Cette mission se mettra en œuvre en lien étroit avec les services du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine ; le P.L.I.E participera notamment à l'analyse des besoins en formation pour le public dont il a la charge, dans le cadre de leurs Commissions Formations territoriales ou thématiques.

## **V. Cinquième orientation : L'innovation sociale de projets**

Le dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne est un espace de **mobilisation des dispositifs de droit commun** pour ses « publics cibles ». C'est sans conteste grâce à cette connaissance fine des dispositifs territoriaux

que les parcours d'insertion professionnelle mis en œuvre sur la période 2015-2020 ont abouti à des résultats plus que positifs.

Ces parcours ont été sans conteste améliorés, grâce aux actions développées **par l'ingénierie sociale du P.L.I.E. des Hauts de Garonne**, des actions permettant de développer le savoir être des participants, de les initier aux premiers gestes techniques dans certains secteurs d'activités et métiers notamment.

Nous devons poursuivre cette démarche d'articulation des dispositifs publics au bénéfice des participants du P.L.I.E et notamment

- Les prestations de Pôle emploi, notamment l'activation des Evaluations en Milieu de Travail, des prestations d'Evaluation des Capacités et des Compétences Professionnelles, de la MRS, par exemple...
- Les actions de la Bourse Départementale de l'Insertion (BDI), les Aides Individuelles (A.I) pour les allocataires du RSA participants du PLIE et en obligation d'accompagnement.
- Les Habilitations de Services Publics conventionnées par la Région Nouvelle-Aquitaine et par Pôle emploi et les chèques qualifications
- Les actions développées et financées dans le cadre des crédits de programmation pour la ville...

En pratique cependant, **l'équipe du P.L.I.E constate régulièrement des besoins non couverts pour les participants qui sont en difficulté**. C'est pour cette raison qu'une démarche d'ingénierie de projet s'engage, avec une volonté de développer des actions innovantes

### 1) Ingénierie de projet et innovation sociale pour développer des actions permettant de lever les freins à l'emploi des participants P.L.I.E, par exemple sur les thématiques suivantes (non exhaustives)

- Pour exemple, développement d'actions de « **Mobilisation professionnelle** » ; nombre de participants P.L.I.E se démobilisent dans leurs démarches de recherche d'emploi, au regard d'un contexte économique et social considéré comme étant peu favorable. L'objectif de ces actions est d'engager une nouvelle dynamique professionnelle positive, en améliorant notamment leurs postures face aux entreprises lors des entretiens de recrutement et leurs techniques de recherche d'emploi.
- Pour exemple, **innovation sociale en vue d'améliorer les compétences interpersonnelles et sociales** ; nombre de participants P.L.I.E n'adoptent pas les comportements adaptés pour intégrer une entreprise (respect des horaires de travail, respect du cadre hiérarchique, respect des consignes...). L'objectif est de les initier aux attendus et exigences des employeurs.
- Pour exemple, **présentation et Image de soi** ; l'objectif fixé aux participants du P.L.I.E est d'engager un travail sur la présentation de soi et son image, afin de mieux répondre aux exigences des employeurs.
- Pour exemple, **innovation sociale en vue de développer les compétences numériques et de réduire ainsi la fracture numérique** ; nombre de participants n'utilisent guère, voire pas du tout

un ordinateur et ne savent que très difficilement naviguer sur internet et télécandidater sur le site de Pôle emploi. A travers le partenariat mis en œuvre avec l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ du numérique, nous participons à la réduction de la fracture numérique des publics les plus exclus du marché du travail, en leur proposant des ateliers informatiques adaptés. Un maillage territorial de proximité avec les communes est assuré afin de conforter cette offre de services.

- Pour exemple, **Premiers Secours Civiques de niveau 1** ; à l'instar de la programmation 2011-2014 et 2015-2020 et afin d'engager les participants du P.L.I.E dans une démarche citoyenne, qui peut être aussi professionnelle, le P.L.I.E peut proposer la mise en place de formations PSC1. Cette offre de services est proposée en respectant un maillage territorial de proximité
- Pour exemple, **innovation sociale en vue de développer les compétences clés des participants** ; nombre de participants ressortissants de pays tiers ou ressortissants de l'Union européenne ne maîtrisent pas suffisamment la langue française, notamment à l'écrit.
- Pour exemple, **innovation sociale afin de mieux concilier une activité professionnelle compatible avec son état de santé** ; le P.L.I.E, en lien avec des porteurs de projets compétents, envisagera de prévenir tout risque professionnel, au regard des difficultés de santé psychique et physique de plus en plus fréquentes des participants du P.L.I.E.
- **Pour exemple, innovation sociale pour développer des Aides à la garde d'enfants pertinentes et additionnelles au dispositif de droit commun** ; elles pourront également être envisagées pour les participants du P.L.I.E à revenus modestes et rencontrant des difficultés pour obtenir des places par le biais des structures publiques et collectives.

## 2) Ingénierie de projet et innovation sociale pour développer des actions permettant le développement de l'employabilité des participants avec pour exemple :

- L'objectif est de **transférer les compétences** des participants du P.L.I.E sur des secteurs d'activités et métiers plus porteurs sur le marché du travail et répondant aux enjeux et aux nécessités économiques et sociales des participants.
- **Découverte des métiers** ; afin de conforter l'action du Pôle entreprises du P.L.I.E, il peut être envisagé de développer des prestations du type « découverte métiers », afin d'aborder les conditions d'exercice de ces métiers, les horaires de travail, la nécessité de mobilité géographique, le développement de compétences incontournables que cela suppose pour pouvoir être recrutés.
- **Développement de l'employabilité des participants dans des métiers repérés comme étant porteurs** ; afin de conforter les projets professionnels des participants et leur offrir l'acquisition des premiers gestes techniques nécessaires à une première prise de fonctions, le P.L.I.E peut développer des actions permettant d'augmenter l'employabilité des participants dans différentes branches/métiers....

#### 4.4 Article 4 : Les principes horizontaux

##### 1) Le développement durable

L'Union européenne a établi une stratégie de développement durable afin d'améliorer de façon durable le bien-être et les conditions de vie des générations présentes et à venir. Cette stratégie, adoptée par le Conseil européen de Bruxelles en juin 2006, s'appuie sur les quatre piliers du développement durable : économique, social, environnemental et gouvernance mondiale. Les objectifs des FESI dont le FSE+ doivent être poursuivis en conformité avec le principe de développement durable et avec la promotion des objectifs de préservation, de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, en tenant compte du principe du « pollueur-payeur ».

Le programme opérationnel national du Fonds Social européen plus doit permettre à la France de contribuer à remplir de manière plus efficace son engagement à long terme en faveur du développement durable. Les enjeux clefs, tels que la promotion de l'équité sociale et de la cohésion, de l'égalité des chances pour tous, de la participation des citoyens à la prise de décision, du renforcement du dialogue social, de la responsabilité sociale des entreprises, de la cohérence entre les politiques et actions menées aux niveaux local, régional et national, constituent autant de défis liés à l'enjeu global du développement durable.

Pour assurer le respect et la promotion du développement durable, le programme opérationnel privilégie une intégration transversale de ce principe dès lors qu'elle est pertinente.

Dans ce cadre, **le P.L.I.E des Hauts de Garonne participera à toute démarche partenariale visant à développer des mises en situation professionnelle et de l'ingénierie de formation liés aux métiers de la transition écologique.**

Il s'agit ici notamment de mieux identifier les métiers de la transition écologique, de connaître les besoins de recrutement en quantité et en qualité, de les faire connaître et de les promouvoir. Ces actions pourront s'inscrire territorialement dans les programmes d'agenda 21 des communes et dans les projets urbains à forte valeur environnementale et faisant l'objet de clauses d'insertion dans les marchés publics ou privés.

En développant la responsabilité sociale des employeurs, en poursuivant la promotion de clauses d'insertion dans les marchés publics et dans les achats privés, nous favorisons l'intégration de publics éloignés de l'emploi et la cohésion sociale sur un territoire par ailleurs inscrit en géographie prioritaire Politique de la ville.

##### 2) L'égalité des chances et la lutte contre les discriminations

Depuis 2003, date de création du P.L.I.E des Hauts de Garonne, les collectivités locales adhérentes ont décidé de s'engager dans un vaste plan territorial de lutte contre les discriminations.

Ce plan a permis la professionnalisation des acteurs en charge de l'accompagnement des participants P.L.I.E et des acteurs en contact avec les employeurs lors des phases de recrutement.

En partenariat avec la Mission Locale des Hauts de Garonne, le P.L.I.E a poursuivi sa démarche de professionnalisation des référents et des chargés de relations entreprises, en permettant notamment

une meilleure maîtrise du cadre juridique et en interrogeant concrètement leur pratique au quotidien. Le fruit de ce travail collectif a abouti à l'élaboration d'un guide disponible sur le site du P.L.I.E [www.pliehautsdegaronne.org](http://www.pliehautsdegaronne.org).

Composé de repères juridiques et d'un guide pratique à la fois à destination des professionnels mais également à destination de tout public, il permet de mieux connaître les relais et structures intervenant juridiquement sur des situations réelles ou supposées de discriminations.

Le principe de la lutte contre les discriminations est inscrit dans la constitution française. Le cadre législatif a évolué par rapport à l'ancienne programmation 2007-2013.

La loi française prohibe ainsi la discrimination à raison de vingt-cinq critères. Le Défenseur des Droits, autorité constitutionnellement indépendante, est en charge de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi, notamment à travers la plateforme <https://www.antidiscriminations.fr/> et le numéro 3928.

Le programme opérationnel, dans la poursuite des actions engagées dans la précédente programmation, vise à lutter contre toutes les formes de discrimination : directes, indirectes et systémiques, notion non définie par le droit français mais permettant de prendre en compte une combinaison de plusieurs facteurs aboutissant à des discriminations. Il concilie, pour ce faire, deux approches : une approche transversale et un ciblage spécifique.

La prévention et la lutte contre les discriminations constitue un des principes directeurs de la sélection des opérations pour l'ensemble des priorités d'investissement. Les porteurs de projets devront, par conséquent, décrire les modalités opérationnelles d'intégration de ce principe dans la conduite des actions.

Il importe de poursuivre les efforts engagés via la professionnalisation des acteurs, la personnalisation des réponses dans l'accompagnement des participants du P.L.I.E en fonction des types de discriminations identifiées et des personnes accompagnées et l'expérimentation de nouvelles solutions.

La mise en œuvre de parcours intégrés et renforcés pour les publics les plus en difficultés afin notamment d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle doit prendre en compte les discriminations ressenties ou réelles, auxquelles sont confrontées les personnes tant au titre de l'ingénierie de parcours que dans le cadre de la relation avec les employeurs.

La mobilisation des employeurs définie dans le cadre de la 3<sup>ème</sup> orientation stratégique du Protocole d'accord permettra aux employeurs de diversifier les recrutements, en objectivant les besoins en compétences des entreprises par l'accompagnement personnalisé de ces dernières, en diversifiant leurs habitudes et processus de recrutements et en facilitant l'intégration de publics en difficulté par une démarche de suivi en entreprise par une approche non-discriminante.

### 3) Egalité entre les hommes et les femmes

Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, le PON FSE+ pour l'emploi et l'inclusion en Métropole, privilégie la conjugaison d'une intégration transversale de ce principe dans l'ensemble des projets, et des actions spécifiques pour accroître la participation et améliorer la situation des femmes dans l'emploi.

**La stratégie du P.L.I.E des Hauts de Garonne repose sur une approche spécifique et sur une approche transversale.**

### ➤ **Une approche spécifique**

- Le P.L.I.E des Hauts de Garonne doit faciliter l'accès et le retour à l'emploi de femmes à l'issue d'un congé parental, et confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi

-Le P.L.I.E des Hauts de Garonne soutient des actions expérimentales visant à mieux articuler la vie professionnelle et la vie privée. Ces questions seront particulièrement abordées par le référent P.L.I.E lors du parcours d'insertion professionnelle, afin d'éviter toute rupture et favoriser une organisation optimale des temps sociaux. Les freins tels que la mobilité et la garde d'enfants seront particulièrement abordés

-Les données du P.L.I.E seront sexuées

### ➤ **Une approche transversale**

- Le P.L.I.E des Hauts de Garonne doit poursuivre son effort de professionnalisation et de qualification des femmes ; c'est une catégorie de population aujourd'hui la moins qualifiée.

- Le P.L.I.E favorise l'accessibilité des femmes au marché du travail en mobilisant des offres d'emplois ouverts aux hommes et aux femmes ; la mixité des métiers sera privilégiée, notamment dans les démarches d'animations territoriales par métiers et par branches.

-Le P.L.I.E des Hauts de Garonne doit favoriser l'amélioration de la situation des femmes en emploi en limitant les emplois précaires (temps partiel, emploi saisonnier...). En effet, ce sont aujourd'hui les femmes les plus touchées par l'emploi précaire qu'il soit en temps partiel ou en contrats de courte durée.

## 4.5 **Article 5: Les principes d'interventions**

Les principes d'actions suivants seront respectés :

- L'additionnalité : en apportant des « valeurs ajoutées » et des moyens supplémentaires
- La cohérence : en ciblant les objectifs du P.L.I.E sur les priorités de l'Union européenne, la Stratégie de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté et en articulation avec le Programme Départemental d'Insertion du Conseil Départemental de la Gironde
- La subsidiarité : en déléguant les projets, les actions et les ressources aux bénéficiaires qualifiés dans le cadre de l'OI pivot, dont le PLIE est membre (Circulaire SG 52/10).
- La programmation : en recherchant les compétences là où elles sont (efficacité), en organisant la coordination et les synergies, et en gérant avec rigueur les financements et les procédures (respect du DSGC) dans le cadre de l'OI pivot, dont le PLIE est membre.

- La proximité : en décentralisant, autant que faire se peut, l'accueil et l'accompagnement des participants.
- Le partenariat : en l'organisant dans les différentes instances d'animation et de suivi du dispositif P.L.I.E.

#### 4.6 **Article 6 : Pilotage et Animation du PLIE**

##### 1) **Le Comité de Pilotage du P.L.I.E des Hauts de Garonne**

Ce comité est coprésidé par le Président du P.L.I.E et par le Préfet de Département ou son représentant

Il est composé également :

- Des Maires de chaque commune adhérente ou de leur représentant
- Du Président du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine ou de son représentant
- Du Président du Conseil Départemental de la Gironde ou de son représentant
- De la Direction Territoriale Gironde de Pôle emploi ou de son représentant
- De la Direction territoriale de Cap Emploi ou de son représentant
- De la Direction de la Mission Locale des Hauts de Garonne ou de son représentant
- Des représentants du monde économique
- La direction du P.L.I.E

Son rôle :

- Valide les orientations du dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne et détermine les indicateurs de réalisation et de résultats annuellement,
- Suit l'état d'avancement du Protocole d'accord sur la période
- Valide les orientations de la programmation et de l'appel à projet proposé à l'Organisme intermédiaire pivot, dont le PLIE est membre
- Mobilise les moyens,
- Valide la programmation annuelle et l'ensemble des engagements prévisionnels inscrits dans le plan de financement mobilisable au titre des contreparties nationales, pour présentation aux instances de l'OI pivot
- Valide l'impact et évalue les résultats attendus auprès des participants du P.L.I.E
- Lance les procédures d'évaluation du Protocole d'accord

Le Comité de Pilotage se réunit à minima une fois par an

##### 2) **La Commission d'Intégration et de Suivi de Parcours (C.I.S.P)**

Cette Commission d'Intégration et de Suivi de Parcours (C.I.S.P) est animée par l'équipe d'animation du P.L.I.E des Hauts de Garonne.

Elle est composée (en fonction de l'ordre du jour) :

- La direction du P.L.I.E
- La direction-adjointe du P.L.I.E
- La coordination du PLIE
- Les référents de parcours P.L.I.E
- Les chargés de relations entreprises P.L.I.E

Pourront également y participer et en fonction des ordres du jour, les responsables de structures suivantes :

- Les deux directeurs de Pôle emploi ou leurs représentants
- Le Pôle Territorial de Solidarité ou leurs représentants
- Les CCAS ou leurs représentants
- Les services emplois des communes
- Tout partenaire œuvrant dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle

Elle a pour fonctions :

- De décider des entrées dans le P.L.I.E, en tenant compte des critères de publics prioritaires définis dans le protocole d'accord ci-contre et de l'instruction de la candidature faite par un référent de parcours,
- D'organiser des parcours d'insertion professionnelle, en lien avec l'ensemble des opérateurs et en fonction des moyens disponibles,
- D'élaborer et de proposer des actions à mettre en œuvre dans le cadre du P.L.I.E, en lien avec l'équipe d'animation
- D'harmoniser les pratiques professionnelles des référents de parcours dans un cadre de travail identifié et homogène,
- D'échanger sur les situations des participants
- De coordonner les relations avec les chargés de relations entreprises du PLIE et les référents de parcours afin d'optimiser le retour à l'emploi des participants du P.L.I.E.
- D'organiser une supervision collective des référents par un intervenant extérieur

Elle veillera à ce qu'il y ait une bonne articulation avec les programmes développés dans le cadre de la Garantie Jeunes, ainsi qu'avec les actions conduites dans le cadre de la politique de la ville.

Elle se réunit de manière hebdomadaire.

#### **4.7 Article 7 : Structuration juridique du dispositif**

##### **1) La structure support du P.L.I.E des Hauts de Garonne**

L'association PLIE des Hauts de Garonne (association ad hoc loi 1901) est désignée pour animer et gérer le dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne. En sont membres de droit les collectivités locales adhérentes.

Seront invités à y adhérer :

- Le Président du Club d'entreprises de Cenon ou son représentant,
- Le Président du club d'entreprises des Coteaux des Hauts de Garonne ou son représentant,
- Le Président du Club d'entreprises de Lormont ou son représentant,
- Le Président du Club d'entreprises de Bassens ou son représentant,
- Le Président de la Mission Locale des Hauts de Garonne ou son représentant,
- Le directeur territorial de Pôle emploi
- Le Président des réseaux d'insertion par l'activité économique ou son représentant,
- Le Président de la CCI de Bordeaux ou son représentant.



Le Conseil d'administration de cette association support du P.L.I.E se réunira au moins deux fois par an. Il définit les modalités de gestion de l'association, établit le budget, nécessaires à la réalisation des orientations stratégiques décidées par le comité de pilotage.

## 2) L'équipe d'animation

Elle est composée comme suit :

- Une direction de l'animation du dispositif et du développement des projets,
- Une coordination, en charge d'animer techniquement les équipes de référents et de veiller à la traçabilité des parcours d'insertion dans UPViesion
- Un (e) responsable administrative – gestionnaire FSE, également mise à disposition de l'OI pivot autant que de besoins
- Une assistance administrative

### 4.8 Article 8: Indicateurs de réalisation et de résultats

#### 1) Les indicateurs de réalisation

Conformément au Programme Opérationnel national FSE + 2022-2027, les indicateurs de réalisation sont les suivants :

- Nombre total de participants
- Nombre de participants par genre
- Nombre de participants chômeurs de longue durée (droit national)
- Nombre de participants jeunes âgés entre 25 et 30 ans
- Nombre de participants âgés de 55 ans et plus
- Nombre de participants titulaires d'un diplôme du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur (CITE 0 à 2)
- Nombre de participants titulaires d'un diplôme de 2<sup>nd</sup> cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur (CITE 4)
- Nombre de participants titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5 à 8)
- Nombre de participants handicapés
- Nombre de participants ressortissant des pays tiers
- Nombre de participants habitant les quartiers Prioritaires Politique de la Ville

Ces indicateurs de réalisation seront renseignés par le P.L.I.E au moment des bilans annuels d'activité.

Afin de tenir compte des principes horizontaux, **le P.L.I.E des Hauts de Garonne s'engage à accompagner dans le cadre de l'accompagnement renforcé vers l'emploi au moins 50% de femmes et 30% de personnes résident dans les quartiers prioritaires Politique de la Ville.**

L'objectif du P.L.I.E des Hauts de Garonne est de développer la construction de parcours intégrés vers l'emploi pour les publics ciblés dans le Protocole d'accord.

Le P.L.I.E des Hauts de Garonne aura alors pour objectif **d'intégrer en accompagnement vers l'emploi 2 040 participants sur la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2027** (sous réserve des moyens financiers européens accordés par l'Etat au titre du Programme REACT UE et FSE+ 2021-2027).

Reprise estimée au 01/01/2022	Entrées 2022	Entrées 2023	Entrées 2024	Entrées 2025	Entrées 2026	Entrées 2027	Total
<b>600</b>	240	240	240	240	240	<b>240</b>	<b>2 040</b>

Ces indicateurs de réalisation seront pilotés sur la base de données UPVIESION.

## 2) Les indicateurs de résultats

Sous réserve des indicateurs du programme opérationnel FSE + 2022-2027, **le P.L.I.E des Hauts de Garonne devra qualifier les indicateurs de résultats suivants :**

- Nombre de participants ayant acquis une qualification au terme de leur participation
- Nombre de participants en emploi au terme de leur participation
- Nombre de participants en formation ou en études au terme de leur participation
- Nombre de structures d'utilité sociale et d'employeurs accompagnés
- Nombre d'actions de coordination et d'animation mises en œuvre

**Les sorties considérées comme positives sont, entre autres :**

- Contrat à durée indéterminée à temps partiel choisi ou en temps complet.
- Contrats à durée déterminée de 6 mois ou plus (CDD  $\geq$  6 mois) à temps partiel choisi ou en temps complet.
- Contrats en alternance d'une durée de 6 mois
- Intérim de longue durée de plus de 6 mois
- Création d'entreprises.

**Ces sorties devront être attestées à 6 mois pour être recevables.**

**En référence à l'annexe 1 du Protocole d'Accord 2022-2027, des sorties de transition seront également valorisées dans le cadre du programme et sur des critères bien précis.**

Alors même que le Programme Opérationnel National FSE + 2022-2027 ne définit pas d'objectifs de résultats par axe, les membres du Comité de Pilotage proposent néanmoins de déterminer un cadre d'objectif de sorties positives, afin de pouvoir évaluer l'impact du dispositif P.L.I.E sur le devenir des participants.

**Les membres du Comité de Pilotage conviennent de maintenir un taux de sorties positives de 50%, ce pourcentage déterminant un objectif global à laquelle le dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne doit tendre. Il est bien convenu qu'en aucune façon, il ne déterminera la subvention européenne allouée.**

Pour atteindre cet objectif – compte tenu d'une durée moyenne de parcours estimée à 24 mois – le P.L.I.E aura à gérer simultanément environ et en moyenne entre 700 et 750 participants chaque année.

Ces indicateurs d'évaluation seront pilotés par la base de données UPVIESION.

#### 4.9 Article 9 : Durée du Protocole et période de révision

La durée du Protocole d'accord est fixée sur une période de six ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2027.

A la demande du Comité de Pilotage et de ses partenaires, il peut être révisé annuellement par procédures d'avenant.

Un état d'avancement des objectifs du Protocole d'accord sera établi fin 2025.

Après accord du Préfet de Département, il peut être prorogé pour une période d'un an, voire deux et dans la phase de transition communautaire entre deux programmes européens.

#### 4.10 Article 10 : Moyens mobilisés

Les signataires du présent Protocole d'accord s'engagent à mobiliser les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés, sous réserve des règles juridiques et comptables en vigueur et des évaluations annuelles, ainsi que, pour l'Etat du vote des crédits de la Loi des Finances et, pour les Collectivités territoriales, de l'approbation des instances compétentes.

##### Dans ce cadre :

- **Les communes adhérentes** s'engagent à poursuivre les actions qu'elles mènent pour l'insertion professionnelle et l'emploi. Elles s'engagent en outre à apporter une subvention directe annuelle à l'association P.L.I.E d'un montant déterminé par vote à l'Assemblée Générale, sur la base d'une cotisation par habitant révisable annuellement, à laquelle nous ajoutons le taux d'inflation en N-1 (sources INSEE)

Les collectivités locales autorisent également l'association PLIE des Hauts de Garonne à affecter une partie de ces crédits pour le fonctionnement de l'OI pivot, organisme intermédiaire pivot dont il est membre, afin de répondre aux exigences de gestion fixées par l'autorité de gestion déléguée.

Elles s'engagent en outre, et à partir de budgets dédiés votés annuellement, à assurer le cofinancement, avec les fonds de l'Union européenne du plan d'action du P.L.I.E. des Hauts de Garonne

- **Le Conseil Départemental de la Gironde** et le PLIE des Hauts de Garonne réaffirment leur volonté commune de se mobiliser pour lutter contre l'exclusion et favoriser le retour à l'emploi durable des publics les plus en difficulté.

Dans le cadre du présent Protocole d'accord, le Département et le P.L.I.E des Hauts de Garonne conviennent de s'engager sur des objectifs partagés en renforçant leur partenariat sur les volets stratégiques, opérationnels et techniques, en articulation avec le Programme Départemental d'Insertion et au profit des bénéficiaires du RSA et en cohérence avec le Pacte Territorial de l'Insertion. Le Département mandate le P.L.I.E des Hauts de Garonne comme **réfèrent unique RSA dans le cadre de la convention d'accompagnement vers l'emploi des bénéficiaires du RSA.**

L'engagement financier du Conseil général est à la hauteur de sa volonté politique, puisqu'il s'engage à assurer la contrepartie aux fonds de l'Union Européenne.

Il s'engage en outre, et à partir de budgets dédiés votés annuellement, à assurer le cofinancement, avec les fonds de l'Union européenne du plan d'action du PLIE.

- Conformément à l'accord-cadre entre la Région Nouvelle-Aquitaine et Alliance pour l'Insertion et l'Emploi en Nouvelle-Aquitaine, le partenariat entre le **Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine** et le PLIE des Hauts de Garonne sera ciblé sur l'animation du dispositif PLIE des Hauts de Garonne, sur sa capacité d'ingénierie et de coordination

Le P.L.I.E des Hauts de Garonne s'engage au côté de la Région Nouvelle-Aquitaine à participer à la détection des besoins de formation professionnelle des publics les plus exclus du marché du travail. Il participe aux commissions animées par le Conseil régional dans les zones d'emplois de Nouvelle-Aquitaine.

Le P.L.I.E des Hauts de Garonne favorise l'accès des participants au Programme Régional de Formation par le biais de l'interface Cap Métiers.

La Région s'engage à mobiliser l'ensemble de ses moyens en faveur des publics accompagnés par les PLIE pour renforcer leur accès à la formation et à l'emploi.

- **L'Etat** s'engage à mobiliser les moyens qui sont les siens en faveur de la lutte contre le chômage et l'exclusion.
- **Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine**, dans le cadre du Service Public de l'Emploi Régional, s'engage à mobiliser son offre de services au profit des participants PLIE inscrits demandeurs d'emploi. Il s'engage en outre à orienter vers le dispositif P.L.I.E des Hauts de Garonne les publics relevant des critères d'éligibilité définis dans ce même Protocole d'accord, en référence à l'accord annuellement signé entre Pôle emploi et le P.L.I.E
- **Les crédits REACT UE et FSE +** au titre du Programme Opérationnel 2022-2027 seront sollicités pour la période 2022-2027. Ces crédits alloués pourront être révisés tout au long du programme en fonction du niveau de réalisation et en fonction des évaluations et besoins exprimés par le Comité de Pilotage.

Afin d'atteindre les objectifs et les orientations fixés dans le Protocole d'accord pour la période 2022-2027, une enveloppe globale sera sollicitée auprès de l'Autorité de Gestion Déléguée et les organismes intermédiaires pivots

La participation du FSE + ne pourra excéder 60% du montant total du Plan.

Ces crédits feront l'objet d'une comptabilité spécifique et ceci dans le cadre des exigences de gestion de l'OI pivot, liées à la gestion d'une subvention globale.

Les comptes du P.L.I.E seront certifiés par un Commissaire aux Comptes, mandaté pour le contrôle des procédures.

## Annexe 1 Protocole d'accord 2022-2027 - MOTIFS DE SORTIE DU P.L.I.E des Hauts de Garonne

Objectif : Prendre en compte l'évolution du marché du travail et notamment les solutions d'emploi durable multi-employeurs ou annualisées.

Types de sorties	Duré hebdomadaire minimum	Période de validation	Remarques Evolutions proposées	Justificatifs requis
<b>SORTIES POSITIVES : emplois durables</b>				
CDI	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois ou plus	Remarque : y compris CESU si temps partiel accepté ou multi-employeurs	Contrat de travail + 6 <sup>ème</sup> bulletin de salaire ou attestation de l'employeur, datée et signée (avec cachet)
CDD > 6 mois (dont Ct. d'Apprentissage et Ct. De Professionnalisation)	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois ou plus <u>chez le même employeur</u>	Remarque : y compris GEIQ	Contrat de travail + 6 <sup>ème</sup> bulletin de salaire ou attestation de l'entreprise datée et signée (avec cachet)
CDD > 6 mois en Intérim	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois+ 1 jour dans la même agence, <u>sans interruption entre contrats.</u>		Attestation de l'agence pour l'emploi, datée, signée (avec cachet) et Attestation du participant relatif à son choix de ce type d'emploi.
<b>SORTIES DE TRANSITION</b>				
Contrats successifs (CDD ou CDI)	Temps plein ou réduit si volontariat	Justifier de 910 heures de travail dans les 12 derniers mois. Validation à 12 mois	Commentaire : donc y compris ETT avec interruption	Attestation de l'employeur datée et signée (avec cachet) justifiant de 910 heures de travail dans les 12 derniers mois + avis du participant sur ses choix d'emploi et son besoin de poursuite d'accompagnement ou non (suivi UP élargé)
CDDI en EI	Temps plein ou réduit si volontariat	12 mois		Contrat de travail+12 <sup>ème</sup> bulletin de salaires ou attestation de la SIAE, datée, signée avec cachet justifiant de 12 mois de contrat.
CDDI en ETTI	Temps plein ou réduit si volontariat	Justifier de 910 heures de travail dans les 12 derniers mois. Validation à 12 mois		Attestation de l'employeur, datée, signée (avec cachet) justifiant de 910 heures de travail dans les 12 derniers mois + avis du participant sur ses choix d'emploi et son besoin de poursuite d'accompagnement ou non (suivi UP élargé)
Contrats AI (MAD dans les collectivités)	Temps plein ou réduit si volontariat	Justifier de 910 heures de travail dans les 12 derniers mois. Validation à 12 mois		Attestation de l'AI justifiant de 910 heures de travail dans les 12 derniers mois + avis du participant sur ses choix d'emploi et son besoin de poursuite d'accompagnement (suivi UP élargé)
Contrats PEC	35 heures	12 mois		CERFA+ Contrat de travail +12 bulletins de salaires
Contrats PEC	20 heures	24 mois	Si contrat de 12 mois renouvelé 1 an	CERFA + Contrat de travail +24 bulletins de salaires
Création d'entreprises	-	6 mois après inscription RCS		Extrait Kbis + attestation du participant après 6 mois d'activités.
Formation qualifiante ou diplômante en lien avec le projet professionnel.	-	Fin de formation ou après 6 mois pour les formations longues.		Diplômes obtenus ou attestation de fin de formation. Attestation de poursuite de formation pour les durées supérieures à 6 mois + avis du participant déclarant être autonome dans ses recherches d'emploi en lien avec la formation réalisée (suivi UP élargé)

<b>SORTIES AUTRES</b>				
<b>Sorties administratives « neutralisées »</b>				
Déménagement / Décès	-	-		Attestation du référent
Incarcération	-	Durée d'incarcération supérieure à trois mois		Attestation du référent
Réorientation vers d'autres mesures plus adaptées			Valoriser les acquis du parcours P.L.I. E	Proposition du référent et de la CISP suite à délibération
Maternité	-	Si pas de volonté de reprendre le travail à l'issue du congé de maternité.		Attestation de la personne relative à l'arrêt de l'accompagnement PLIE
<b>Sorties négatives</b>				
Abandons de parcours par le participant (démission)	-	-		Lettre de démission du participant (suivi ABC émarginé)
Abandons de parcours par le participant	-	-		2 absences non justifiées suite à convocation (copie des 2 convocations)
Non-respect du contrat d'engagement	-	-		Attestation du référent et délibération de la CISP
<b>SUSPENSION DE PARCOURS</b>				
Santé / Problèmes familiaux	-	3 mois renouvelables une fois		Attestation du référent. Certificat médical en cas de problématiques de santé
Incarcération	-	Durée de l'incarcération < 3 mois.		Attestation du référent

Madame Fabienne BUCCIO  
Préfète de Région Nouvelle-Aquitaine, Préfète de Gironde

M. Jean Jacques PUYOBRAU  
Maire de Floirac

M. Jean François EGRON  
Maire de Cenon

M. Jean TOUZEAU  
Maire de Lormont

M. Nordine GUENDEZ  
Maire d'Ambarès-et-Lagrave

M. Hubert LAPORTE  
Maire de Sainte Eulalie

M. Alexandre RUBIO  
Maire de Bassens

M. Jean-Luc GLEYZE  
Président du Conseil Départemental de la Gironde

M. Patrick LABESSE  
Maire de Carbon Blanc

M. Alain ROUSSET  
Président du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine

M. Nicolas MOREAU  
Directeur Pôle emploi Gironde