

PROTOCOLE D'ACCORD

Plan local pour l'insertion et l'emploi du Grand Périgueux

2022-2027

plie Agglomération Grand Périgueux **M2E** Maison de l'emploi du **GRAND PERIGUEUX**

1. PLIE du Grand Périgueux
2. 10 Bis avenue Georges Pompidou 24000 PERIGUEUX
3. Tél : 05.53.06.68.20 – Email : contact@mde-grandperigueux.fr

Protocole d'accord 2022-2027 pour la mise en œuvre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi du Grand Périgueux entre :

L'Etat représenté par le Préfet du Département de la Dordogne,

et

La Communauté d'agglomération du Grand Périgueux, représentée par son Président ou son représentant,

et

Le Conseil Départemental de la Dordogne, représenté par son Président ou son représentant,

et

Pôle emploi, représenté par sa Directrice Territoriale,

et

La Région Nouvelle Aquitaine, représenté par son Président ou son représentant,

et

La Maison de l'emploi du Grand Périgueux, représentée par son Président.

Cadre réglementaire :

- 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 coûts unitaires et des montants forfaitaires pour le remboursement des dépenses des Etats membres par la Commission,
- Vu le règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) n°1296/2013
- 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, et abrogeant le règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement et du Conseil,
- Vu la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des PLIE et son additif numéro 1 en date d'avril 2014,
- 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 les instructions relatives aux modalités de financement des PLIE au titre du Fonds Social Européen pour la période 2021-2027, 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 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,
- 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 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 la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 relative à la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,
- 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 2021-2027),

- 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 la version n°4 du Programme Opérationnel National FSE+ du 7 juillet 2021 (*dans l'attente de la version définitive approuvée par l'UE pour 2021-2027*),
- Vu l'avenant 3 au Pacte Territorial d'Insertion (PTI) 2011-2014 entre le Département de la Dordogne, l'Etat, la Région Nouvelle Aquitaine, Pôle emploi, la CAF, la MSA, l'UDCCAS, le PLIE du Haut Périgord et le PLIE du Grand Périgueux,
- Vu la délibération du Conseil communautaire du Grand Périgueux en date du ... autorisant la signature du Protocole
- Vu la décision de la Commission permanente du Conseil Départemental en date du XX XX XXXX
- Vu la décision du Comité de Pilotage du PLIE du Grand Périgueux du 9 novembre 2021

TABLE DES MATIERES

1- Le PLIE du Grand Périgueux : définition

1.1 Les PLIE

1.2 Le PLIE du Grand Périgueux

2 - Le contexte local et les éléments de diagnostic

2.1 Le diagnostic national

2.2 Le diagnostic local

3 - Rappel des objectifs spécifiques du Programme Opérationnel National en relation avec ceux du PLIE du Grand Périgueux

4 - Les objectifs du PLIE du Grand Périgueux

4.1 Favoriser le retour à l'emploi pour des personnes qui en sont éloignées

4.2 Mettre en place des actions avec et en direction des employeurs

4.3 Mettre en place une animation territoriale et une professionnalisation des techniciens du PLIE

5 – Les participants du PLIE

5.1 Les publics cibles

5.2 Les modalités d'intégration

5.3 La volumétrie

5.4 : Les critères de sortie

5.5 La durée d'accompagnement

6 - Animation et gouvernance du dispositif du PLIE

6.1 L'animation du PLIE

6.2 Le suivi et l'évaluation du PLIE

6.3 La durée du protocole d'accord

6.4 La gouvernance du PLIE

7 - Coordination avec l'ensemble des partenaires

7.1 Le Conseil Départemental de la Dordogne

7.2 La Région Nouvelle Aquitaine

7.3 Pôle Emploi

7.4 Le Grand Périgueux et les communes adhérentes

7.5 La Mission Locale du Grand Périgueux

1- Le Plan Local d'Insertion et d'Emploi du Grand Périgueux : définition

1.1 - Les PLIE

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. Plates-formes de coordination, les PLIE mobilisent, pour la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement identifiés l'ensemble des acteurs intervenant, avec l'Etat et 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...)* » Circulaire DGEFP 99/40 en date du 21 décembre 1999.

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.

1.2 - Le PLIE du Grand Périgueux

Le Plan local pour l'insertion et l'emploi du Grand Périgueux (ci-après dénommé le PLIE) a été créé en 1996 par la Préfecture de Dordogne et les représentants du contrat de ville de l'agglomération périgourdine.

Juridiquement porté à sa création par l'association Espace Economie Emploi de l'agglomération périgourdine, depuis 2007, le PLIE est porté par la Maison de l'Emploi du Grand Périgueux.

La Maison de l'Emploi du Grand Périgueux 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 du Grand Périgueux 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 ciblé.

Le PLIE du Grand Périgueux s'inscrit pleinement dans un partenariat local :

- Un partenariat fort avec le Conseil Départemental de la Dordogne et avec Pole Emploi et une complémentarité d'intervention sur le territoire,
- Une forte mobilisation de l'outil Insertion par l'Activité Economique (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+ et dans les objectifs de la Stratégie Urbaine Intégrée du Grand Périgueux en faveur des quartiers inscrits dans le Contrat de Ville 2015-2022.

Les actions mises en œuvre par le PLIE se déroulent dans le territoire de la communauté d'Agglomération du Grand Périgueux. Elles ne sont toutefois pas limitées à ce territoire, notamment sur les relations entreprises et sur la partie prospection.

La durée initiale de mise en œuvre du PLIE sur ce protocole est la période 2021-2027. Ce Protocole d'Accord pourra être modifié par un avenant, au regard notamment de la mise en œuvre du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi, de l'actualisation du Pacte Territorial d'Insertion et de la signature d'un nouveau contrat de ville.

2 - Contexte et éléments de diagnostic

2.1 - Le diagnostic national

(Source Monographie du PLIE du Grand Périgueux / Groupe AMNYOS Décembre DGEFP 2/12/2020 : version 3 du programme FSE+ Etat ; Observatoire socio-économique de la MDE du Grand Périgueux).

Le diagnostic national sur lequel est indiqué dans le projet de programme opérationnel FSE+ Etat 2021-2027

Les premiers impacts observés et estimés de la crise du Covid sur l'emploi

S'il est impossible de mesurer précisément les impacts de la crise sanitaire sur l'emploi, ils pourraient être très largement supérieurs à ceux de la crise de 2008 qui s'est traduite par des destructions massives d'emplois dans l'industrie et la construction (- 446 000 soit 10% entre 2008 et 2013), aujourd'hui encore parmi les premiers secteurs, avec le tourisme, frappés par les mesures de confinement. Les premières prévisions et statistiques disponibles donnent une mesure des impacts à venir.

Les estimations de l'INSEE fin mai 2020 révèlent que le PIB s'est contracté de 5,9% au 1^{er} trimestre 2020 et enregistre une chute de 13,8% au 2^{ème} trimestre avec des niveaux variables selon les secteurs :

- La construction, les secteurs du commerce, des transports, de l'hébergement-restauration font partie des secteurs les plus touchés en France, suivis par l'industrie manufacturière ;
- A l'inverse l'agriculture et l'industrie agroalimentaire ainsi que les services non marchands ou les services financiers et immobiliers ont été moins affectés

Sur l'ensemble de l'année 2020, la Commission européenne et l'INSEE prévoient (en mai 2020) une **baisse d'au moins 8% du PIB de la France**.

Sur le front de l'emploi : les effectifs salariés dans le secteur privé ont reculé de 715 000 (dont 210 000 intérim) au premier semestre 2020 par rapport à la fin 2019, pour se situer à un peu moins de 19,1 millions (INSEE). Il s'agit du niveau le plus bas depuis le troisième trimestre 2017.

L'intérim a été le premier touché, alors que le secteur comptait plus de 750 000 ETP, près de 210 000 emplois ont été détruits sur le premier semestre, soit la baisse la plus forte depuis 1990 qui ramène les effectifs à leur plus bas niveau depuis mi-2009.

A la fin du second semestre 2020, grâce à un rebond de certaines activités, on aboutirait à une quasi stabilité de l'emploi salarié. 715 000 emplois supprimés au premier semestre, mais 717 000 au total pour l'année 2020 en prévisionnel.

Près d'un million de demandeurs d'emploi de catégorie A en plus entre mars et avril (et + 400 000 catégories A, B, C¹) ce qui représente une dégradation du marché du travail d'une importance sans précédent. En avril 2020, 4 316 000 personnes figuraient en catégorie A, un niveau exceptionnel. Les nouveaux inscrits en catégorie A sont en bonne partie d'anciens travailleurs précaires des catégories B (moins de 78 heures par mois) et C (plus de 78 heures par mois) renvoyant à un phénomène de vases communicants : beaucoup de personnes qui cherchaient un emploi, tout en en ayant un à temps partiel, ou en travaillant en intérim (catégories B et C), ont perdu ces contrats et rejoignent les rangs de ceux qui n'ont pas travaillé dans le mois (catégorie A).

Le taux de chômage dépasserait les 9% en fin d'année, soit 1,4 points de plus qu'un an plus tôt.

La situation sociale née de la crise sanitaire devrait donc renforcer les tendances lourdes du marché du travail. Le présent programme a vocation à permettre de corriger les déséquilibres structurels du marché du travail, tandis que la mise en œuvre de *Next Generation EU*, notamment à travers les fonds *REACT EU*, vise plutôt à répondre à l'impact à court et moyen terme de la crise. Si les deux approches ne sont pas étanches, il convient de s'interroger sur les défis structurels et préexistants.

Une dualisation du marché du travail accentuée depuis 2015

Une précarisation et une dualisation croissante du travail, alimentées par l'augmentation des contrats courts et l'essor du micro-entrepreneuriat.

¹ DARES, 28 mai 2020, focus sur les DE inscrits à Pôle Emploi en avril 2020

2019 a marqué la quatrième année consécutive de croissance de l'emploi en France, avec 28,3 millions d'actifs en poste (salariés et indépendants), correspondant à la **création d'un million d'emplois depuis 2013 (+4%)**.

Les **taux d'emploi et d'activité des différentes classes d'âge** atteignaient en 2019 des niveaux records depuis qu'ils sont mesurés (1975) bien qu'ils demeuraient nettement inférieurs aux moyennes européennes (la France se classant au 12^{ème} rang sur 15 des pays de l'Union européenne avec les plus faibles taux d'emploi) et progressaient moins rapidement.

Cette hausse continue du taux d'emploi de la population active n'a pas diminué les fractures pesant sur le marché de l'emploi, qu'il s'agisse d'une fragilité de l'emploi ou d'une dualisation du marché du travail avec des populations qui en restent durablement exclues et ne profitent pas de cette amélioration.

En effet le retour à l'emploi peut prendre des formes ne garantissant pas une amélioration durable de leur situation sur le marché du travail, que ce soit à travers la multiplication des contrats courts ou des emplois temporaires ou à temps partiel.

Ainsi, si en 2017 seuls 4,5% des personnes en emploi sont en contrat court² - un niveau en nette hausse – les recrutements ont majoritairement été faits en CDD (87%) et parmi eux, 80% étaient d'une durée de moins d'un mois³. La France occupe la première place européenne pour les CDD de moins d'un mois dans l'emploi total (2,5%)⁴, le secteur de l'hébergement médico-social et de l'action sociale est particulièrement touché par ces types de contrats, et le taux de conversion des CDD en CDI en France est un des plus faibles de l'UE. Or, le million d'emploi créé depuis 2013 concerne essentiellement les services, notamment les secteurs du nettoyage ou de l'aide à domicile (8% des emplois créés) qui constituent un gisement d'emplois important. La dynamique même de création d'emploi favorise donc le retour à des emplois sous formes de contrats courts.

De même, l'emploi intérimaire a contribué à lui seul à près d'un quart des créations d'emplois sur la période (+44%).

Enfin, l'essor de l'emploi indépendant constitue une autre des mutations que connaît le travail en France. Soutenu par le succès du régime de micro-entrepreneuriat (près d'1 million de micro-entrepreneurs actifs soit 31% des travailleurs indépendants), le nombre d'indépendants dans le secteur tertiaire a crû 2 fois plus vite que le reste de l'emploi (+8% et 160 000 emplois).

² Intérim ou CDD de moins de 3 mois

³ DARES, CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?, 2018

⁴ DG Trésor, [Le développement contrat de très court durée en France](#), 2019⁵

Askenazy et Erhel, [Qualité de l'emploi et productivité](#), 2015

Le développement du travail indépendant non-salarié s'est concentré dans les secteurs des services et professions de santé à faible productivité et à bas salaires⁵.

Cependant, la **pandémie de COVID-19** et ses incidences économiques mettront en péril cette évolution favorable. L'accès des jeunes au marché du travail va être plus complexe. Les crises précédentes ont montré que les jeunes sont en effet susceptibles d'être les plus durement touchés. Ils sont surreprésentés dans les secteurs les plus touchés par exemple le tourisme, l'hébergement, le travail agricole saisonnier, le commerce de gros et de détail.

Un taux de chômage en nette baisse avant la crise mais un halo autour du chômage qui augmente sur la période

La période 2014-2019 est marquée par des créations nettes d'emplois supérieures à l'évolution de la population active, entraînant **une diminution tendancielle du chômage depuis 2014** portant le taux de chômage français au sens du BIT à 8,6 % fin 2019 (contre 10,1 % fin 2013). Dans le même temps, a baisse du chômage de longue durée (> 1 an) s'est amorcée à partir de 2016 et s'est établi fin 2019 à 1 million de chômeurs (représentant 40% des 2,5 millions de chômeurs recensés, contre 43,5% en 2014).

Dans le même temps la demande d'emploi demeure supérieure : **3,4 millions de demandeurs d'emploi catégorie A⁵** (sans emploi) sont recensés fin 2019, soit 900 000 de plus que le nombre de chômeurs au sens du BIT, un niveau stable par rapport à fin 2013 mais en nette baisse sur 1 an. Ce différentiel entre le chômage et la demande d'emploi s'explique en grande partie par le fait que certaines personnes inscrites en catégorie A ne sont pas au chômage au sens du BIT (notamment les inactifs, dont les seniors)⁶ et entrent dans le « halo » autour du chômage⁷. Au total, parmi les personnes inactives au sens du BIT ; **1,7 millions de personnes fin 2019 souhaitent un emploi sans être considérées comme au chômage, un niveau en hausse de +11% sur la période, elles constituent le halo autour du chômage⁸.**

Les jeunes peu qualifiés et les seniors : des publics surexposés au chômage et à l'inactivité qui pourraient subir en premier la détérioration du marché de l'emploi

Bien que le taux de chômage en France connaissait une baisse au quatrième semestre 2019 (8,6%), il restait élevé en particulier pour les groupes défavorisés.

⁵ La catégorie A regroupe les personnes sans emploi au cours du mois, tenues d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi. C'est la catégorie conceptuellement la plus proche de celle du chômage au sens du BIT.

⁶ INSEE, Emploi, chômage, revenus du travail, INSEE référence 2019,

⁷ Personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais ne sont pas comptabilisées comme chômeurs au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, pour la plupart des découragées du marché du travail considéré inactives

⁸ INSEE

Parmi les chômeurs, 1 million déclare rechercher un emploi depuis au moins un an. Le taux de chômage de longue durée s'établit à 3,2 % de la population active au quatrième trimestre 2019.

Le taux de chômage des 15-24 ans en France reste de plus de 5 points supérieur à la moyenne de l'Union européenne (20,9% contre 15,6%) et concerne principalement les moins qualifiés. La France affiche en effet le taux de chômage des jeunes (18-34 ans) peu qualifiés (diplôme inférieur ou égal au bac) le plus élevé de l'Union européenne (33,6% soit 11 pts de plus que la moyenne), un niveau stable par rapport à 2013 alors que sur le même temps une baisse de 9 points est observée chez ses voisins.

Ainsi, à fin 2018, **la part de jeunes NEET** en France (15,4% les 18-24 ans) est près de 2 points supérieure à la moyenne européenne, même si une baisse est observée entre 2015 et 2018, la France compte encore 60 000 jeunes mineurs NEET. Cette part s'élève à 18,7% sur la tranche des 25-29 ans.

La situation est particulièrement préoccupante dans les régions d'outre-mer où les taux de chômage (jeune et 20-64 ans) et les taux de NEET demeurent 2 fois supérieurs à la moyenne française.

Le taux d'activité et d'emploi des seniors augmente rapidement depuis une vingtaine d'années en France. Le taux d'emploi des 55-64 ans était de 52,1% en 2018 ; contre 47% en 2014. Malgré cette évolution, les taux d'activité et d'emploi des seniors restent en dessous de la moyenne européenne pour les 60 ans et plus : le taux d'emploi pour l'Union européenne était de 58,7% en 2018.

Parallèlement, depuis 2013 **le volume de chômeurs seniors est en hausse de 8%** et le nombre de plus 50 ans relevant du halo autour du chômage augmente de 20%. Au total, ils représentent plus d'1million de personnes (contre 880 000 jeunes de moins de 25 ans) et sont en outre particulièrement frappés par le chômage de longue et très longue durée (> 2 ans).

Enfin, le sujet des transitions vers la retraite appelle une attention particulière : une proportion sensible d'actifs en fin de carrière passe par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive de l'emploi et leur départ à la retraite : ainsi, 28% des personnes âgées de 60 ans et plus ne sont ni en emploi ni à la retraite entre 2016 et 2018.

Les personnes issues de l'immigration rencontrent toujours des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail. Le taux d'emploi des Français issus de l'immigration est resté globalement stable en 2018 (61,5 %) et nettement inférieur à celui des personnes dont les parents sont nés en France (77,4 %). Les femmes nées en dehors de l'Union européenne sont davantage touchées que les hommes. Les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées dans les quartiers prioritaires de la politique ville (QPV), où elles représentent plus de 50 % de la

population en âge de travailler. Le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'Union européenne s'élevait à 55,6% en 2017, l'un des taux les plus faibles de l'Union européenne.

En 2018, le taux d'emploi des **ressortissants de pays tiers** âgés de 20 à 64 ans était inférieur de 13,6 points de pourcentage à celui de la population totale de la même tranche d'âge, au niveau de l'Union européenne (UE 28) : 59,6% contre 73,2%. En France le taux d'emploi des ressortissants des pays tiers de la même tranche d'âge (51 %)⁹ est inférieur à la moyenne européenne.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est quant à lui de 18%, soit un taux deux fois supérieur à la moyenne nationale à fin 2018. L'ancienneté d'inscription au chômage des personnes en situation de handicap est en outre plus élevée que la moyenne (832 jours contre 630). 1 chômeur en situation de handicap sur 2 est âgé de 50 ans et plus (contre 26 % pour le tout public). Les travailleurs handicapés cumulent les difficultés car ils sont souvent des travailleurs âgés : 70% des travailleurs reconnus comme handicapés ont 40 ans ou plus (contre 48% dans la population générale).

Un phénomène de pauvreté contenu en France malgré l'existence de publics fortement et durablement exposés

En France en 2018, **14% de la population vivait sous le seuil de pauvreté**¹⁰ soit l'un des plus faibles taux de l'UE, et 4,7% étaient en situation de privation matérielle sévère¹¹. Ces parts correspondent respectivement à 8,7 et 3 millions de personnes, des niveaux stables par rapport à fin 2013.

Toutefois, ces constats nécessitent d'être nuancés. Tout d'abord, **le volume d'allocataires du RSA** qui atteignait 1,9 million en 2019 **est en hausse de 5% par rapport à 2013**. Si entre 2015 et 2017, une baisse a été observée pour la première fois en 10 ans, ce retournement ne s'est pas confirmé depuis. Près de la moitié des allocataires du RSA le sont depuis au moins 4 ans¹².

En outre, certains groupes sont particulièrement touchés, le taux de pauvreté atteint ainsi¹³:

- 42% des 4,8 millions d'habitants résidant dans un quartier politique de la ville (QPV)¹⁴. Les personnes vivant dans ces zones cumulent les désavantages liés à un

⁹ Données EUROSTAT 2018

¹⁰ Personne dont le revenu est inférieur à 60% du revenu médian revenu net par mois après transfert, soit 1 050€/mois

¹¹ L'incapacité de se procurer certains biens/services considérés par la plupart des individus comme souhaitables, voire nécessaires, pour avoir un niveau de vie acceptable

¹² DRESS, [Etudes et résultats](#), 2019

¹³ Ici aussi entendu au seuil de 60% des personnes

¹⁴ INSEE, [les habitants des QPV](#).

niveau d'instruction plus faible ainsi qu'à une inclusion sociale et à une intégration sur le marché du travail limitées.

- 36,4% des familles monoparentales avec enfant(s) mineur(s) (un niveau en hausse de 4 points par rapport à 2013). Ces familles - dont le nombre atteint 1,8 million en 2015 composées à 85% de femmes¹⁵, représentent la moitié des personnes pauvres en France ;
- 38,6% des 6,5 millions de personnes vivant dans un ménage immigré (soit 3,5 fois plus que les non-immigrés¹⁶) ;
- 38,3% des chômeurs;
- 41,3 % des enfants dont les parents sont nés hors de France, l'un des taux les plus élevés de l'Union européenne ;
- 17 % des salariés en contrat court (de moins de 3 mois) contre 8 % des personnes en emploi ;
- 19 % des 16-25 ans.

L'impact de la crise sanitaire sur l'emploi est de nature à renforcer la tendance à être plus confrontés à la pauvreté pour ces publics cibles. La question du non-recours aux prestations sociales demeure également importante, augmentant le risque de pauvreté.

Le renforcement des compétences de la population active reste un enjeu majeur de l'amélioration de la situation de l'emploi.

L'inadéquation des compétences est l'un des principaux freins à l'emploi

Le niveau des compétences requises sur le marché du travail augmente comme dans les autres économies avancées. Tandis que la proportion de professions hautement qualifiées dans l'emploi total augmente progressivement (de 40,6 % en 2009 à 46,6 % en 2018), l'emploi peu qualifié et, dans une plus large mesure l'emploi moyennement qualifié, reculent. Dans le même temps, le niveau de qualification de la population en âge de travailler s'améliore, ce qui réduit l'écart entre le niveau de qualification des salariés et leur niveau de compétences attendu. Le rythme du perfectionnement de la main-d'œuvre semble insuffisant pour faire face à la hausse constante de la demande de travailleurs hautement qualifiés, ce qui entraîne des risques de sous-qualification générale.

¹⁵ INSEE, Tableaux de l'économie française 2019

Les écarts entre les résultats sur le marché du travail des différents groupes de compétences sont parmi les plus élevés de l'Union européenne. Le marché de l'emploi est marqué par la diminution du taux d'activité des travailleurs peu qualifiés. Cela est la conséquence d'un effet de substitution des travailleurs plus qualifiés aux travailleurs peu ou moyennement qualifiés.

Le déclin structurel de l'emploi moyennement qualifié pousse de nombreux travailleurs moyennement qualifiés à concurrencer les travailleurs peu qualifiés pour les emplois peu qualifiés. Ce phénomène était particulièrement marqué au plus fort de la crise financière.

Cela confirme la nécessité de soutenir les politiques actives de l'emploi et l'accès à l'emploi des travailleurs les moins qualifiés, ainsi que la mise à niveau des compétences des travailleurs moyennement qualifiés.

Il ressort d'enquêtes réalisées auprès des employeurs que le manque de compétences constitue le principal frein à l'embauche. Malgré la persistance d'un taux de chômage élevé, le taux de vacance d'emploi a augmenté régulièrement dans tous les secteurs depuis 2016, pour s'établir à 1,3 % au deuxième trimestre de 2019 (Insee, 2019c). Pour un certain nombre de « *métiers en tension* » le manque de main-d'œuvre qualifiée est considéré comme le principal obstacle au recrutement par 29 % des entreprises dans le secteur des services, 36 % dans le secteur de l'industrie et jusqu'à 55 % dans le secteur de la construction (Insee, 2019). Les profils de recrutement les plus recherchés, tels que les aides à la personne, les spécialistes des technologies de l'information et les ingénieurs, correspondent aux secteurs qui ont le plus de mal à recruter (Pôle Emploi, 2019). Cette situation transparaît aussi, par exemple, dans le nombre de diplômés en technologies de l'information et de la communication (TIC), qui ne représentent que 3 % du nombre total de diplômés. La part des diplômés de l'enseignement supérieur dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) a par ailleurs légèrement diminué, passant de 27,7 % en 2010 à 25,7 % en 2017, par rapport à une moyenne de 25,8 % dans l'UE.

Des taux d'accès à la formation continue en nette hausse, malgré des écarts persistants entre salariés

Si entre 2012 et 2017, le taux d'accès à la formation continue des salariés français a progressé de 3 points (48 % contre 41% au niveau UE), des disparités importantes continuent d'être observées selon la taille de l'entreprise (les salariés des TPE-PME ont deux fois moins accès à la formation que les cadres et les salariés des grandes entreprises) ou selon le secteur d'activité.

De même, au sein des salariés ayant bénéficié d'une action de formation continue, on remarque des écarts en fonction du niveau de diplôme, de la catégorie socio-professionnelles et de l'âge. Ainsi, les salariés bénéficiant le moins de la formation continue sont généralement:

peu ou pas diplômés, des ouvriers ou des employés et ont entre 25 et 30 ans ou plus de 45 ans¹⁷.

L'accès à l'éducation et la capacité à obtenir une qualification demeurent des facteurs décisifs d'insertion sur le marché de l'emploi pour les jeunes

En termes de formation et d'éducation, le niveau de diplôme de la population française adulte et des jeunes se situe au-dessus de la moyenne européenne et poursuit sa hausse : 46% des 30-34 ans sont diplômés du supérieur contre 41,4% dans l'UE 15. Toutefois, en 2016, 8,8% des jeunes de 18 à 24 ans n'ont pas de diplôme (ou sont diplômés uniquement du brevet des collèges) et ne sont pas en formation (10,1% des hommes et 7,5% des femmes).

Egalité femmes hommes

Des différentiels persistent, tant sur le plan des salaires que du taux d'emploi en ce qui concerne la situation respective des femmes et des hommes. Les femmes représentent la grande majorité (72 %) des travailleurs à temps partiel involontaire et celles issues de l'immigration sont dans une situation beaucoup plus désavantageuse.

D'après les premiers résultats de l'«*Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes*», 17 % des entreprises (de plus de 250 salariés) doivent prendre des mesures pour corriger les inégalités – salariales notamment – entre les femmes et les hommes.

Surtout, l'impact des inégalités salariales se fait sentir durant toute la vie, comme en atteste l'écart entre les niveaux de retraite des femmes et des hommes, qui atteint actuellement près de 40 %.

2.2 - Le diagnostic local

Périmètre géographique :

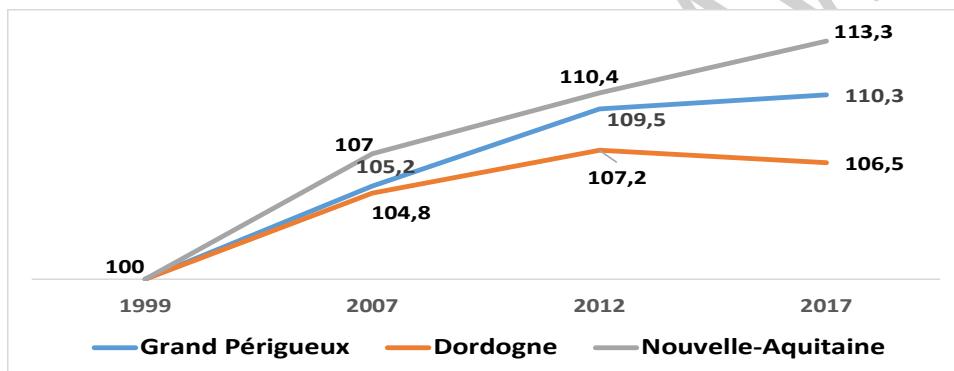
Le territoire d'intervention du PLIE est celui de la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux, comptant 43 communes au total.

Population locale et dynamique d'évolution :

Le PLIE intervient sur un territoire qui compte 103 576 habitants.

La dynamique démographique est assez stable depuis 2012, supérieure à celle sur le département mais inférieure à celle observée sur la Nouvelle Aquitaine depuis 1999.

Evolution de la population - Indice base 100



En comparant la structuration par CSP de la population de 15 ans et plus du Grand Périgueux à celle de la Région Nouvelle-Aquitaine, on observe :

- Une légère surreprésentation de la CSP des employés
- Une sous-représentation de la CSP des cadres

	Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2017				
	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	41 424	46 413	100	100	100
Agriculteurs exploitants	420	200	0	1,1	0,6
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	2 329	1 043	0,7	6,2	2,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 946	2 411	1	10,3	3,6
Professions intermédiaires	5 761	6 696	7,3	25,6	5,1
Employés	4 183	11 549	19	29,3	6,3
Ouvriers	8 262	2 017	15,1	18,8	3,7
Retraités	12 364	15 555	0	0,3	72,5
Autres personnes sans activité professionnelle	5 157	6 943	56,9	8,4	5,7

La demande d'emploi (à septembre 2020) :

(Source : Observatoire MDE Grand Périgueux)

Hausse de 2.5% sur 1 an du nombre de demandeurs d'emploi ABC inscrits en fin de mois sur le territoire du PLIE.

Cette hausse est inférieure à celles observées à l'échelle du département (3.2%) et (4.0%) sur la Région.

Femmes : 1.9% sur 1an et chez les hommes de 3.0%

Jeunes de moins 26 ans : -7.3% sur 1 an

Plus de 50 ans : -0.6%

	Hommes Septembre 2020				Femme Septembre 2020			
	Total	-25 ans	26 à 49 ans	50 ans et +	Total	-25 ans	26 à 49 ans	50 ans et +
PLIE Grand Périgueux	4386	15,5%	59,7%	24,8%	4621	14,2%	58,7%	27,1%
Dordogne	15 913	14,8%	56,8%	28,4%	18400	12,3%	56,2%	31,5%
Nouvelle Aquitaine	239549	15,2%	59,8%	25,0%	281476	12,9%	59,4%	27,7%
	Hommes Septembre 2019				Femme Septembre 2019			
	Total	-25 ans	26 à 49 ans	50 ans et +	Total	-25 ans	26 à 49 ans	50 ans et +
PLIE Grand Périgueux	4257	15,1%	59,0%	25,9%	4533	13,7%	59,0%	27,3%
Dordogne	15 309	14,5%	56,7%	28,8%	17947	12,2%	56,5%	31,3%
Nouvelle Aquitaine	227042	14,9%	60,0%	25,1%	274151	12,9%	59,7%	27,4%

Les bRSA et les autres publics fragiles :

(Fichiers exploités : Conseil Départemental : données au 31/12/2017 et CNAF – Base Allocataires 2016 des CAF)

En Dordogne, au 31 décembre 2019, on comptait 9 899 foyers avec un droit versable (progression de 2.1 % du nombre de bénéficiaires sur 2 ans).

Parmi eux, 25 % des allocataires étaient considérés comme des travailleurs pauvres, soit 2 400 bénéficiaires, car ils recevaient également de la prime d'activité

(Depuis le 1er janvier 2016, le « RSA activité » et la prime pour l'emploi ont été remplacés par un nouveau dispositif : « la prime d'activité », entièrement financée par l'Etat et gérée par les organismes payeurs).

La répartition par tranche d'âge de bénéficiaires du RSA est la suivante :		
Tranche d'âges	Nombre	%
Moins de 26 ans	689	6.96%
De 26 à 30	1475	14.90%
De 31 à 40	2630	26.57%
De 41 à 50	2271	22.94%
De 51 à 60	2129	21.51%
Plus de 60 ans	695	7.02%
Inc.	10	0.10%
Total	9899	100%

Une part importante de la population dispose de revenus modestes. En effet, le revenu médian des ménages est de 20 550 € par Unité de Consommation sur le Territoire du PLIE Grand Périgueux (supérieur de 1010 € à celui du Département 19 540 € et inférieur de – 120 € au regard du niveau régional 20 670 €).

A cela s'ajoute le fait que près de 50 % de la population de plus de 15 ans n'est pas actif.

Le territoire du PLIE Grand Périgueux a un taux de pauvreté de 13.9%, celui du Département est de 16.3% donc, un département particulièrement concerné par les situations de pauvreté, à l'échelle de la Région le taux de pauvreté est de 13.5%.

Des zones géographiques du département sont plus particulièrement touchées par la pauvreté et la précarité. A ce titre, Périgueux est particulièrement concernée car un ménage sur cinq y vit sous le seuil de pauvreté. Les situations y sont concentrées dans les coeurs d'agglomération. La pauvreté est également présente dans les coeurs de bourg fragilisés et est répandue au sein des territoires ruraux.

Les principales caractéristiques du tissu économique local :

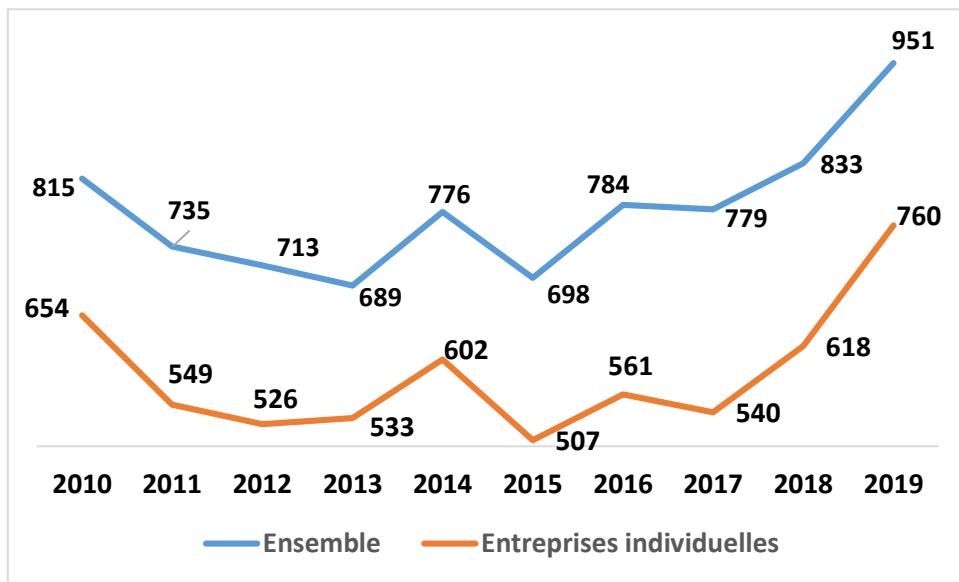
En matière d'observation territoriale, le PLIE peut alimenter sa réflexion grâce aux données de l'observatoire socio-économique de la Maison de l'emploi du Grand Périgueux qui, depuis de nombreuses années, collecte, gère et analyse des séries de données chiffrées provenant de divers organismes parmi lesquels : l'INSEE, la DREETS, Pôle Emploi, l'URSSAF, les consulaires, MSA, ADEFA, etc.

Le territoire du PLIE du Grand Périgueux se compose de 17 283 établissements pour environ 46.000 emplois. Le bassin économique reflète essentiellement la présence de T.P.E. et de P.M.E. sans aucun salarié (28.7%) et 99% d'entreprises de moins de 50 salariés.

	Nombre d'entreprise par grand secteur	Ets non employeurs	% Ets non employeurs	Ets avec 0 salarié	% Ets avec 0 salarié	1 à 5 salariés	% 1 à 5 salariés	6 à 9 salariés	% 6 à 9 salariés	10 à 19 salariés	% 10 à 19 salariés	20 à 50 salariés	% 20 à 50 salariés	Plus de 50 salariées	% Plus de 50 salariées
Commerce	2133	1052	49.32	295	13.83	576	27.00	96	4.50	60	2.81	50	2.34	4	0.19
Construction	1263	642	50.83	264	20.90	247	19.56	46	3.64	39	3.09	24	1.90	1	0.08
Industrie	655	384	58.63	83	12.67	112	17.10	28	4.27	15	2.29	26	3.97	7	1.07
Matières premières	1526	545	35.71	835	54.72	138	9.04	7	0.46	1	0.07	0	0.00	0	0.00
Services	11706	6154	52.57	3477	29.70	1432	12.23	218	1.86	181	1.55	194	1.66	50	0.43

L'artisanat représente sur le bassin économique de la MDE Grand Périgueux 12% des employeurs.

En termes d'évolution du nombre de créations d'entreprises entre 2010 et 2019, celle-ci fluctue en dents de scie mais depuis 2018 on constate une hausse significative.



Créations d'établissements par secteur d'activité en 2019		
	Ensemble	%
Ensemble	1 121	100
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	99	8,8
Construction	116	10,3
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	333	29,7
Information et communication	29	2,6
Activités financières et d'assurance	35	3,1
Activités immobilières	39	3,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	220	19,6
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	121	10,8
Autres activités de services	129	11,5

Les huit secteurs d'emplois les plus porteurs sont : le commerce, l'administration publique, la santé humaine, l'enseignement, la construction, le transport, l'industrie manufacturière et l'activité spécialisée scientifique et technique.

A l'échelle du périmètre du PLIE, il apparaît que les emplois salariés au lieu de travail ont concédés une légère hausse, tandis que sur le Département on constate une légère baisse.

Il est à noter que le territoire du PLIE offre presque autant d'emplois salariés sur son territoire qu'il ne compte d'actifs occupés.

	Salariés 15 ans ou plus en 2017	Salariés 15 ans ou plus en 2016	Evolution sur 1 an	Actifs occupés 15 ans ou plus en 2017	Actifs occupés 15 ans ou plus en 2016	Evolution sur 1 an
PLIE Grand Perigueux	35674	35459	↗0,6%	41275	40981	↗0,7%
Dordogne	122891	122968	↘0,1%	152716	152851	↘0,1%

Source INSEE –Pop active occupée 2017

3 - Rappel des objectifs spécifiques du Programme Opérationnel National en relation avec ceux du PLIE du Grand Périgueux

Priorité 1 : Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus

Eléments de cadrage

Cette première priorité vise à regrouper l'ensemble des actions en faveur de l'inclusion, qu'il s'agisse d'inclusion sociale ou professionnelle ou d'une action combinant ces deux approches. En termes de publics, cette priorité vise prioritairement les publics les plus éloignés de l'emploi. Une priorité spécifique est mise en place sur la question de l'accès des jeunes à l'emploi. Les jeunes sont éligibles à cette priorité, notamment lorsqu'ils participent à des actions non spécifiques.

La mobilisation de l'OS H doit permettre d'articuler au sein d'un même projet l'approche professionnelle et sociale, notamment à travers la question de la levée des freins sociaux. L'objectif premier est l'insertion professionnelle ou l'insertion sociale dans et par l'emploi. Les actions menées dans ce cadre peuvent être uniquement orientées emploi ou être combinées avec des actions d'insertion sociale par l'emploi.

La mobilisation de l'OS L vise à permettre la mise en œuvre d'actions déconnectées d'un objectif immédiat d'accès à l'emploi, soit qu'il s'adresse à des publics trop éloignés de l'emploi nécessitant une remobilisation sociale préalable soit qu'il s'adresse à des publics qui ne sont pas sur le marché de l'emploi (enfants ou retraités par exemple).

L'ensemble des actions suivantes est éligible à la PI 1 – OS H :

I/ Actions visant à permettre l'accompagnement renforcé vers l'emploi des personnes en recherche d'emploi ainsi que l'articulation de l'accompagnement professionnel et social, pouvant comprendre :

- Repérage, orientation et accompagnement individualisé et adapté vers l'emploi (hors formation) : premier accueil, diagnostic social et professionnel, caractérisation des besoins, définition du projet professionnel, actions de remobilisation, de valorisation des compétences, mise à l'emploi pendant le parcours, suivi durant le parcours notamment grâce à des « référents de parcours », appui intensif, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, etc.
- levée des freins : soutien et accompagnement dans les domaines de la mobilité, l'accueil/garde collective des jeunes enfants notamment aux horaires atypiques, l'accès aux droits, l'accès aux soins y compris psychologiques, et la prise en charge des addictions, accès au logement et maintien dans le logement, aide matérielle ou financière nécessaire à l'accès à l'emploi ; accompagnement dans l'aptitude à mener des démarches en ligne (insertion numérique) ; dans le cadre d'un accompagnement ce soutien peut prendre la forme d'une prise en charge de frais et d'aides financières ponctuelles (hors allocations et hors loyer).
- coordination des acteurs dans l'accompagnement des personnes suivies, l'animation territoriale, l'ingénierie de projets et de parcours, ainsi que le suivi des parcours, y compris par le développement, le déploiement, la mise en réseau et la mise à jour technologique de systèmes d'information.

II/ Actions visant à impliquer les entreprises dans une démarche inclusive, sous la forme de conseils ou appui aux services de ressources humaines ou d'accompagnement par les partenaires sociaux, ces actions peuvent notamment concerner les thématiques suivantes:

- évolution des pratiques de recrutement à travers notamment la médiation vers l'emploi ;
- appui à l'émergence des pratiques (équilibre vie professionnelle/vie privée, emploi de personnes handicapées, etc.), leur capitalisation et leur essaimage ;
- développement des aspects sociaux et des achats responsables dans la commande publique et la commande privée (dont clauses sociales) ;
- lutte contre les discriminations ;
- coordination de la relation aux employeurs.

IV/ Actions favorisant l'insertion professionnelle, l'insertion sociale par l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes souffrant d'une maladie de longue durée, notamment l'appui aux entreprises adaptées, à la fluidité des parcours, l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées, l'appui aux entreprises et la coopération des acteurs.

Priorité 3 - Améliorer les compétences et les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour mieux anticiper et accompagner les mutations économiques

Objectif spécifique G : promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, notamment les possibilités de renforcement des compétences et de reconversion flexibles pour tous, en tenant compte des compétences entrepreneuriales et numériques, mieux anticiper les changements et les nouvelles exigences en matière de compétences fondées sur les besoins du marché du travail, faciliter les transitions professionnelles et promouvoir la mobilité professionnelle;

Les actions suivantes sont éligibles à la P3 – OS 6 :

I/ Actions visant à accompagner les mutations économiques, notamment liées aux transitions écologiques et numériques et la formation continue des actifs occupés :

- formation et accompagnement des actifs occupés, y compris des salariés en cours de reclassement ou en transition professionnelle notamment dans le cadre d'un licenciement économique, les parcours de pré-qualification, les savoirs de base, les formations qualifiantes et certifiantes (dont les actions relevant des plans de formation, y compris plans et accords de GPEC, ou du compte personnel de formation), et les actions visant à faciliter l'accès à la formation (conseil mobilité carrière, bilans de compétences...) ;
- ingénierie de formation et de construction de parcours, facilitation de l'accès à la formation (lisibilité des référentiels, certification des compétences, modalités innovantes de formation, etc.), plans de développement des compétences, adaptation des compétences aux nouveaux défis sociaux (inclusion sociale, transition écologique et numérique, métiers rares ou émergents, etc.) et aux besoins du marché du travail, démarches d'expérimentation autour de l'action de formation en situation professionnelle (AFEST) ;
- actions de lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme en milieu de travail.

II/ Actions visant à anticiper les mutations économiques, notamment liées aux transitions écologiques et numériques et à accompagner les entreprises et les acteurs locaux :

- démarches anticipatrices, y compris GPEC, pour faire face aux mutations économiques notamment liées aux transitions écologique et numérique dans les branches, les entreprises et les territoires, notamment par le dialogue social ou via des accords passés avec l'Etat ;
- veille territoriale et sectorielle : outils de veille (identification des compétences obsolètes et des besoins des filières d'avenir, notamment liées à la transition écologique), outils de partage des données (plateformes ressources humaines (RH), passerelles entre secteurs, coordination des acteurs territoriaux, etc.) ;
- accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ;
- accompagnement des entreprises sur les aspects RH des mutations professionnelles et des impacts de la crise sanitaire.

Priorité 4 - Promouvoir un marché du travail créateur d'emploi, accessible à tous et un environnement de travail inclusif et sain

Objectif spécifique D : promouvoir l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs au changement, le vieillissement actif et en bonne santé ainsi qu'un environnement de travail sain et bien adapté qui tient compte des risques pour la santé

I/ Actions visant à améliorer la qualité de vie :

- Appui à la mise en œuvre de nouvelles modalités organisationnelles permettant une amélioration de la qualité de vie au travail,
 - la lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement en entreprise,
 - Accompagnement des employeurs et partenaires sociaux à l'identification des effets négatifs sur la qualité de vie ou la santé au travail des salariés lors des transformations technologiques et organisationnelles des entreprises (surcharge de travail temporaire, introduction de nouvelles technologies, réorganisation d'activités, modification des missions...) et expérimentation d'outils et méthodes pour les diminuer.

II/ Actions visant à améliorer la lutte contre les discriminations dans les entreprises

Accompagnement des employeurs et des représentants du personnel et partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations (en raison du sexe, de l'identité de genre, de l'origine, de l'état de santé, de la religion et de l'orientation sexuelle ou politique...) notamment par la négociation collective et l'appui à la mise en œuvre en entreprise des accords obtenus

III/ Actions visant à promouvoir la santé au travail

- Protection de la santé physique et mentale au travail,
 - Prévention des maladies professionnelles,

IV/ Actions visant à favoriser le vieillissement actif et le maintien en fonctions des salariés en situation de handicap ou atteint de maladies chroniques :

- Sensibilisation et accompagnement des entreprises sur la question de l'emploi des seniors
 - Prévention des risques professionnels touchant les métiers difficiles et les carrières longues par une adaptation du poste de travail et la promotion du compte personnel de prévention ;
 - maintien dans l'emploi des seniors et valorisation de leurs compétences (tutorat, parrainage, etc.) ;
 - maintien ou retour facilité dans l'emploi des travailleurs nouvellement en situation de handicap, des personnes souffrant d'une maladie de longue durée et de leurs aidants (conditions de travail, négociation collective, dialogue avec l'employeur, etc.)

Publics cibles

- o Entreprises, branches professionnelles, collectivités, employeurs, partenaires sociaux
 - o Salariés des secteurs RH des entreprises ;
 - o Actifs occupés.

Priorité 6 – Favoriser l'innovation sociale et l'essaimage des dispositifs innovants

Eléments de cadrage

Les règlements européens définissent l'innovation sociale comme des activités dont les fins comme les moyens revêtent un caractère social et en particulier celles relatives à la conception et à la mise en œuvre de nouvelles idées (concernant les services, produits, modèles) qui répondent à des besoins sociaux tout en créant de nouvelles collaborations ou relations sociales, bénéficiant ainsi à la société et renforçant la capacité de celle-ci à agir et des expérimentations sociales ou qui renforcent les approches ascendantes basées sur des partenariats associant les pouvoirs publics, le secteur privé et la société civile.

L'objectif de cette priorité est de soutenir des projets adressant des défis sociaux et sociétaux en complément de l'intervention des politiques publiques. Les thématiques adressées relèveront de l'objectif spécifique H du programme national FSE+. Les lignes de partage avec les programmes régionaux s'appliquent également à cette priorité.

La stratégie d'intervention envisagée vise à favoriser l'innovation sociale à deux égards : créer un écosystème favorable à l'innovation sociale et accompagner les démarches innovantes, et soutenir des projets d'innovation et d'expérimentation sociale, pour initier leur développement et/ou permettre leur essaimage.

Le soutien aux conditions favorisantes de l'innovation sociale a pour objectif d'accompagner ses acteurs en amont et en aval des projets pour soutenir leur émergence et répondre aux enjeux de valorisation et de capitalisation de l'innovation sociale.

Les actions en faveur d'expérimentations sociales pourront inclure le soutien à des projets existants pour permettre leur essaimage, mais également au processus de réforme d'une démarche innovante existante pour adresser des enjeux identifiés au cours de son développement initial. Les actions ayant déjà démontré d'une certaine solidité et n'étant plus de l'expérimentation ne relèvent pas de cette priorité. En fonction de l'action, une éligibilité aux autres priorités du programme est cependant possible.

Les actions suivantes sont éligibles à la priorité 6 :

II/ Actions visant à soutenir l'expérimentation sociale :

- Soutien au développement opérationnel projet dans le cadre de la phase initiale d'expérimentation.
- Soutien à la démarche d'analyse des résultats de cette phase initiale.

III/Actions visant à soutenir le changement d'échelle de projet d'innovation sociale

- a. Soutien à l'essaimage des projets d'innovation au niveau infra régional (extension à un autre département ou commune par exemple) pour des projets ayant abouti à un résultat positif dans le cadre de la phase initiale.
- b. Soutien à l'essaimage des projets d'innovation au niveau transrégional (extension à une ou plusieurs autres régions par exemple) pour des projets ayant abouti à un résultat positif dans le cadre de la phase initiale.
- c. Soutien à l'essaimage de projets innovants ayant fait l'objet d'un financement par d'autres fonds européens, notamment EASI.

4- Les objectifs du PLIE du Grand Périgueux

4.1 - Favoriser le retour à l'emploi pour des personnes qui en sont éloignées

4.1.1 Accueil, orientation et accompagnement des participants du PLIE

La vocation du PLIE du Grand Périgueux est d'accueillir les personnes présentant des difficultés particulières pour accéder ou se maintenir en emploi. Cela nécessite de mettre en place des actions particulières d'accompagnement personnalisé.

Dans le cadre d'un accompagnement personnalisé, l'accompagnateur emploi est le garant de la cohérence du parcours d'insertion professionnelle, depuis l'entrée dans le PLIE jusqu'au maintien en emploi durable, en formation qualifiante ou par une création d'activité.

Cet accompagnement ne peut être fondé que sur une démarche volontaire qui repose sur une éthique d'engagement réciproque.

Il doit favoriser l'expression d'un libre arbitre des adhérents. Il gère le passage de la personne d'une étape à l'autre afin de favoriser son autonomisation.

La réussite du PLIE tient à l'appui du réseau des accompagnateurs emploi (d'où l'intérêt de partager des outils communs et d'assurer le suivi de l'activité).

L'accompagnateur emploi du PLIE pourra, en fonction des problématiques à résoudre, s'appuyer sur des relais plus spécialisés.

Le PLIE met en œuvre des actions spécifiques pour des personnes rencontrant des difficultés particulières :

- les bénéficiaires de la protection internationale : les bénéficiaires de la protection subsidiaires, les réfugiés et les apatrides,
- Les personnes habitant dans les quartiers de la Politique de la Ville,
- Les personnes vivant dans les communes rurales du Grand Périgueux ;
- Les personnes devant se reconvertis professionnellement.

4.1.2 Mises en situations professionnelles (y compris IAE)

Il s'agit de proposer des périodes de mise en situation professionnelle dont l'objectif est de permettre la validation d'un projet professionnel, l'acquisition de compétences et de savoirs faire ainsi que d'une expérience professionnelle. Ces actions sont réalisées en lien direct avec les employeurs qu'ils soient publics ou privés, notamment les structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

4.1.3-Soutien aux participants et aides individuelles

Des permanences d'écoute animées par un psychologue/professionnel de la santé seront proposées afin de :

- Permettre à l'équipe du PLIE de s'appuyer sur une évaluation des aptitudes du participant à engager une démarche de retour vers l'emploi et proposer des suivis mieux adaptés à la situation du participant lorsque cela se révèle nécessaire.
- Soutenir les participants en prenant en compte leurs problématiques sociales, familiales ou de santé globale pour favoriser l'articulation des actions d'insertion sociale et professionnelle,
- Apporter un soutien technique aux équipes œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle du territoire, en lien avec les missions du PLIE.

Il s'agit également du financement des aides individuelles nécessaires à la mise en place des parcours d'insertion, comme les aides à la mobilité, les frais d'inscriptions, les équipements spécifiques,..

4.1.4 Mobilisation vers l'emploi : les actions collectives

Il s'agit de la mise en place d'actions spécifiques qui correspondent aux besoins individuels et collectifs repérés auprès des participants.

Il s'agit d'actions collectives qui, parallèlement ou conjointement aux actions d'élaboration d'un projet professionnel, vont permettre aux participants de devenir auteur et acteur afin de s'approprier leur démarche d'insertion professionnelle.

Ces actions sont aussi celles qui ont attiré aux freins périphériques d'accès à l'emploi, liés à l'estime de soi, aux capacités personnelles d'appréhender la relation aux autres dans une démarche de recherche ou d'emploi.

4.2 - Mettre en place des actions avec et en direction des employeurs

4.2.1 : Accès et maintien dans l'emploi (relations entreprises)

Il s'agit de proposer aux personnes, différents moyens (visites d'entreprises, stages, parrainage...) afin de leur permettre de définir ou de conforter leur projet professionnel.

Il s'agit également de connaître les besoins spécifiques des employeurs et de mettre en place un réseau d'entreprises et d'employeurs (entreprises, clubs d'entreprises et autres réseaux professionnels, autres employeurs...) afin de rechercher des offres d'emploi adaptées aux profils des participants.

4.2.2 : *Clause d'insertion*

Les clauses sociales dans les marchés publics ou privés sont des dispositifs de lutte contre le chômage et l'exclusion. Elles permettent une expérience professionnelle en entreprise à des personnes éloignées de l'emploi. A l'occasion de marchés publics ou privés, une clause spécifie que les entreprises attributaires doivent employer des personnes en insertion. Le facilitateur se charge alors de la mise en relation entre ces personnes et les entreprises.

4.2.3 : *Mise en relation de l'offre et de la demande d'emplois à court et moyen terme (GPECT)*

La Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales (GPECT) doit permettre de répondre aux besoins de recrutement à court terme des employeurs. Cela permet de mobiliser les entreprises et les autres acteurs afin de lancer, dans un deuxième temps, une réflexion sur le moyen terme.

Pour que cette dynamique entre les acteurs politiques, économiques, de la formation, de l'insertion et de l'emploi puisse se mettre en place et perdurer les objectifs suivants seront poursuivis :

- Optimiser les ajustements entre offre et demande d'emplois dans les secteurs économiques en tension localement, en complément aux actions menées par les autres acteurs locaux.
- Anticiper les mutations économiques en cours, liées à l'introduction de nouvelles technologies et notamment du numérique dans les secteurs d'activités traditionnels.
- Définir les moyens pour que la main d'œuvre locale (salariés et demandeurs d'emploi) puisse répondre à l'évolution des besoins de recrutement locaux.
- Mettre en place les actions spécifiques de formation ou de qualification qui correspondent aux besoins individuels et collectifs repérés. Ces actions sont mises en place lorsque le contenu, les objectifs ou les conditions de réalisation de la formation existantes dans le « droit commun » ne correspondent pas aux besoins ni à la situation des participants.

4.2.4 : *Sensibilisation et soutien à la création d'entreprise*

Il s'agit de favoriser la création d'entreprise comme sortie positive notamment pour des personnes éloignées de l'emploi. Pour atteindre cet objectif il s'agit de :

- Organiser des réunions de sensibilisation dans les centres sociaux, dans les organismes de formations professionnelles..., afin de toucher une population de personnes qui ne s'adressent pas spontanément aux structures de conseil à la création d'entreprises.
- Garantir au porteur de projet un parcours de création d'entreprise de qualité par des professionnels de l'accompagnement et du financement.

4.2.5 : Soutien aux projets de l'Insertion par l'Activité Economique et de l'Economie Sociale et Solidaire

Il s'agit de promouvoir et de faciliter le développement des activités des acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) et de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Par exemple, au-delà des clauses d'insertion, cette démarche peut permettre de faire le lien entre les politiques d'achat socio-responsable et la RSE des entreprises avec les IAE et l'ESS.

L'objectif est de renforcer l'offre d'insertion sur le territoire, en expérimentant et en consolidant de nouvelles pratiques.

4.3 Mettre en place une animation territoriale et une professionnalisation des techniciens du PLIE

4.3.1 Une animation, une coordination et une ingénierie du PLIE

Il s'agit de toutes les activités liées à la direction, au pilotage et à l'animation du dispositif du PLIE, telles que les relations avec les partenaires : qu'elles soient bilatérales, dans le cadre des instances décisionnelles ou opérationnelles (internes et externes).

Il s'agit également d'assurer la traçabilité et la consolidation de l'ensemble des activités et d'assurer le suivi du financement du PLIE en complément des crédits du FSE obtenus auprès de l'Organisme Intermédiaire.

Il s'agit, de plus, de concevoir, de mettre en œuvre et de développer des processus visant à mobiliser les acteurs autour des parcours d'insertion.

Il s'agit aussi de la coordination et du suivi de l'activité des accompagnateurs emploi mais également celle des autres techniciens du PLIE, dans une logique de réseau afin d'accompagner la mise en œuvre de leurs missions, de les outiller et d'assurer une cohérence d'intervention avec les différents acteurs et une bonne complémentarité de leur intervention autour des parcours d'insertion.

Enfin, cet axe d'intervention est également celui de l'ingénierie d'actions autour des parcours des participants, notamment celles qui vont concourir à l'acquisition des savoirs être et savoirs faire nécessaires à leur insertion, ainsi qu'à leur professionnalisation.

4.3.2 : La professionnalisation des techniciens du PLIE

L'objectif est de développer les compétences des techniciens en charge d'opérations PLIE à tout niveau, dans le processus d'accompagnement, la relation avec les entreprises, la clause d'insertion, l'animation etc...

Ces plans de formations se mettront en place, en lien avec les structures employeuses des professionnels du PLIE afin de développer une ingénierie de parcours d'insertion professionnelle efficace et efficiente.

6 - LES PARTICIPANTS DU PLIE

6.1 Les publics cibles

Toute personne en situation ou menacée de pauvreté, en âge d'intégrer le marché du travail mais confrontée à des difficultés de nature à compromettre fortement les possibilités d'un retour à l'emploi durable : par exemple, compétences et savoirs faire de base peu ou mal maîtrisés, très faible niveau de formation/qualification, personne confrontée à des problèmes de logement, de santé, de mobilité, de garde d'enfants, personne en situation de handicap..

Les personnes bénéficiaires de minimas sociaux présentent généralement ces caractéristiques cumulées mais d'autres catégories de personnes en situation ou menacées de pauvreté sont également visées, dès lors qu'elles cumulent des freins professionnels et sociaux d'accès à l'emploi.

On notera notamment comme personnes pouvant être suivies dans le cadre du PLIE :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée,
- Les bénéficiaires de minimas sociaux,
- Les personnes issues des quartiers inscrits dans le Contrat de Ville,
- Les niveaux de qualification inférieurs ou égaux au niveau 3 (CAP-BEP),
- Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans,
- Les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans (non accompagnés par la Mission Locale ou sortant d'un accompagnement par la Mission Locale),
- Les travailleurs handicapés (non accompagnés par CAP EMPLOI),
- Les Bénéficiaires de la protection internationale,
- Les demandeurs d'asile,
- Les personnes en situation de monoparentalité et/ou en reconversion professionnelle,
- Les personnes rencontrant des difficultés importantes dans leur accès à l'emploi nécessitant un accompagnement spécifique et adapté.

Au-delà de ces critères cibles l'intégration des participants PLIE suppose :

- Qu'ils soient à la recherche d'un emploi,
- Qu'ils adhèrent à la démarche de parcours d'insertion,

- Que les difficultés périphériques de retour à l'emploi leurs permettent néanmoins de s'inscrire dans un parcours d'insertion et d'être acteur de leur parcours,
- Qu'ils résident sur le territoire d'intervention du PLIE lors de leur intégration à l'une des opérations du dispositif. Une attention particulière sera portée lors du déménagement du participant en dehors du territoire. S'il n'y a pas de dispositif similaire sur son nouveau lieu d'habitation et dans l'intérêt de la personne et de sa suite de parcours il pourra être proposé le maintien de l'accompagnement du participant, par le PLIE du Grand Périgueux, après validation des membres de Commission d'Accès et de Suivi du PLIE.

A noter que les critères d'éligibilité du public s'évaluent à l'entrée du PLIE et non pour chaque opération qui constitue les étapes de son parcours d'insertion.

Les participants PLIE restent donc éligibles les années suivantes à toutes les opérations nécessaires à leurs parcours jusqu'à leur sortie du dispositif.

Chaque fin année, l'équipe d'animation du PLIE décidera des reports et des arrêts des parcours selon la plus-value du PLIE sur l'insertion professionnelle des participants.

6.2 Les modalités d'intégration

Il convient de distinguer deux types de personnes qui pourront intégrer le PLIE :

- 6.2.1 Les personnes ayant des difficultés dans leur recherche d'emploi nécessitant un accompagnement individualisé et renforcé dans le cadre d'un parcours vers l'emploi et/ou la formation.
- 6.2.2 Les personnes dont le projet est défini mais ayant des difficultés dans leur accès à l'emploi et ayant besoin d'opérations spécifiques permettant d'accélérer leur insertion professionnelle.

Pour ces deux types de personnes, deux modalités d'intégration distinctes sont définies.

6.2.1 Intégration sur l'accueil, l'orientation, l'accompagnement des personnes dans le cadre du PLIE

Cette action vise les participants ayant des difficultés dans leur recherche d'emploi nécessitant une suite d'étapes et un accompagnement individualisé et renforcé permettant d'organiser un parcours vers l'emploi et/ou la formation.

Le PLIE s'appuie sur un réseau de prescripteurs formé notamment :

- De Pôle emploi,
- Du Conseil Départemental,
- Des mairies, de leurs CCAS et de leurs centres sociaux,
- Des CHRS,
- Des SIAE,
- De la Mission Locale du Grand Périgueux,
- De la Maison de l'Emploi du Grand Périgueux.

Ce réseau peut être amené à s'étendre selon les partenariats tissés et les opportunités pour les demandeurs d'emploi du territoire. Les prescripteurs du PLIE adressent au PLIE une fiche de prescription dans laquelle sont mentionnées des informations concernant la situation de la personne.

Le PLIE assure un premier contrôle sur les critères d'éligibilité du public et la motivation des participants à intégrer un accompagnement renforcé. Les prescriptions sont examinées lors des **Commissions d'Accès et de Suivi du PLIE**, réunies et animées régulièrement par l'animateur du PLIE.

Cette commission réunit tous les prescripteurs du PLIE, les accompagnateurs emploi, l'animateur et les référents d'étape selon les sujets abordés. Elle a aussi pour but de suivre les parcours et de valider les sorties du dispositif.

Lors de celle-ci, les nouveaux participants sont affectés aux différents accompagnateurs emploi par l'animateur selon différents critères internes : localisation, accompagnement spécifique, volume de participants en accompagnement... Le PLIE assure la remontée de l'information sur l'intégration ou non de la personne auprès du prescripteur s'il n'était pas présent à la commission.

L'intégration au PLIE se matérialisera ensuite par la signature d'un contrat d'engagement réciproque avec le participant.

6.2.2 Intégration sur des actions spécifiques

Elles visent les personnes dont le projet est défini mais qui rencontrent des difficultés dans leur accès à l'emploi et qui ont besoin d'opérations ciblées permettant d'accélérer leur insertion professionnelle.

Il s'agit de personnes à la recherche d'emploi, d'inactifs ou de personnes en reconversion professionnelle.

Ces personnes, à la différence de la première typologie, ne nécessitent pas l'affectation d'un accompagnateur emploi du PLIE dédié, mais plus d'étapes de parcours choisies et adaptées à leurs problématiques d'accès à l'emploi.

Ces participants (qui doivent correspondre au public ciblé) pourront intégrer le plan d'actions du PLIE et pourront bénéficier de son appui sur une ou plusieurs thématiques.

S'il s'avère qu'en cours du parcours, un participant doit être orienté vers un accompagnateur emploi, la demande devra être inscrite à l'ordre du jour d'une commission d'accès et de suivi.

Le PLIE s'appuie là-aussi sur le réseau de prescripteurs. Ce réseau pourra être amené à s'étendre selon les partenariats tissés et les opportunités.

Le Comité de Pilotage du PLIE pourra faire évoluer les modalités d'intégration.

6.3 La volumétrie

Sur la période 2022-2027, les objectifs stratégiques du PLIE sont pour 6 ans :

- D'accompagner au total 1000 personnes sur la durée du protocole lors de la programmation.
- D'atteindre un taux de sorties positives de 50 %.
- Pour réaliser ces objectifs, le PLIE devra organiser une capacité moyenne annuelle de 300 places d'accompagnement.

Il appartiendra au comité de pilotage du PLIE, en fonction de l'évolution du diagnostic territorial, des besoins repérés et des moyens financiers du PLIE (notamment du Fonds Social Européen) de modifier ou de préciser les orientations en termes d'objectifs quantitatifs et de ciblage des publics.

6.4 : Les critères de sortie

Le Comité de Pilotage du PLIE pourra faire évoluer ces critères de sortie lors de la programmation.

TYPES DE SORTIES	DUREE HEBDO MINI.	PERIODE DE VALIDATION
SORTIES EMPLOI-FORMATION-CREATION		
CDI	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois ou plus
CDD ≥6 mois (dont alternance)	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois ou plus chez le même employeur
CTT ≥6 mois en intérim	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois dans la même agence sur les 12 derniers mois
Contrats successifs (CDI CDD CTT)	Temps plein ou réduit si volontariat	26 semaines ou 800 heures sur une période de 12 mois (dont intérim, CESU)
Contrats d'insertion en IAE (EI-ETTI)	Temps plein ou réduit si volontariat	26 semaines ou 800 heures sur une période de 12 mois
Contrats aidés / mesures aidées hors IAE	Temps plein ou réduit si volontariat	26 semaines ou 800 heures sur une période de 12 mois
Création d'entreprises	-	6 mois d'inscription RCS
Formation qualifiante ou en lien avec le projet professionnel	-	Obtention d'un diplôme ou d'une qualification ou après 6 mois pour les formations longues
Valorisation de parcours*	Cas particulier sur la base du volontariat du participant	Bilan montrant l'évolution positive dans le parcours du participant
SORTIES ADMINISTRATIVES		
Déménagement	-	-
Incarcération	-	Durée d'incarcération ≥ 3 mois
Maternité	-	Si pas de volonté de reprendre une activité à l'issue du congé maternité
Santé / décès	-	Situation de santé ne permettant pas une reprise d'emploi
Réorientation/ retraite	-	Vers un autre dispositif
SORTIES NEGATIVES		

Abandon de parcours par le participant (démission)	-	-
Non-respect du contrat d'engagement	-	-

***Valorisation de parcours :**

Ces personnes sont dans une situation qui leur convient et où elles ne sont plus en capacité d'évoluer.

Par exemple :

- Certaines personnes travaillent à temps partiel et pour elles il n'y a plus d'évolution possible en raison de leur situation (mobilité, santé, capacités,...).
- les personnes pour lesquelles il y a un accompagnement sur une autre démarche (type RQTH, retraite, incapacité, invalidité...)

***Les sorties administratives** seront « neutralisées » dans le calcul du taux de sortie positive). C'est à dire qu'elles ne seront pas prises en compte dans le total des sorties. (sauf pour les données nationales consolidées d'Alliance Ville Emploi).

6.5 La durée d'accompagnement

Il a été observé au fil des années et en fin de programmation une diminution des durées d'accompagnement des participants. Il n'y a pas de limitation dans le temps concernant la durée d'accompagnement. Cependant, les parcours seront étudiés régulièrement, et au moins une fois par an, en coordination de parcours.

L'analyse portera sur la dynamique et l'évolution du parcours, le nombre d'étapes de parcours mobilisées et l'implication du participant.

7 - Animation et gouvernance du dispositif du PLIE

7.1 L'animation du PLIE

L'animation et le suivi du dispositif du PLIE est assuré par l'équipe d'animation du PLIE du Grand Périgueux, sous l'autorité hiérarchique du directeur.

Il s'agit de coordonner les différentes actions mises en place dans le cadre du PLIE du Grand Périgueux et d'assurer la gestion financière et administrative du dispositif :

- Mettre en œuvre et animer le Plan local pour l'insertion et l'emploi du Grand Périgueux,
- Concevoir, mettre en place et assurer le suivi d'actions spécifiques permettant l'accès au marché du travail du public cible,
- Coordonner l'accompagnement des participants du PLIE,
- Coordonner et animer les acteurs du territoire,

7.4 La gouvernance du PLIE

La programmation s'appuie sur :

- un travail commun des partenaires,
- une mise en cohérence des différents financements pour un même projet,

7.4.1 Les instances décisionnelles

Le Conseil d'Administration de la Maison de l'emploi du Grand Périgueux

Il a une fonction de responsabilité juridique, financière et exécutive de la Maison de l'Emploi du Grand Périgueux. C'est l'instance délibérante qui définit les orientations à donner. Il vote le budget global de la Maison de l'Emploi.

Le Comité de Pilotage du PLIE

Il a une fonction de pilotage stratégique et politique du dispositif. Ces partenaires interviennent sur l'orientation du dispositif afin de répondre au mieux aux besoins des publics cibles du territoire.

Cette instance :

- définit les objectifs et les priorités du plan d'action du PLIE,
- fixe les orientations quant aux publics, aux axes et activités prioritaires de programmation,
- valide le protocole d'accord,
- valide les appels à projets annuels,
- sélectionne les opérations les plus pertinentes pour sa programmation,
- valide le plan de financement global et annuel,
- veille à la mobilisation des moyens nécessaires pour la réalisation de la programmation,
- organise et assure le suivi et l'évaluation de l'ensemble du dispositif,

Il est coprésidé par le Président du PLIE, son représentant et le représentant de l'Etat.

COMPOSITION :

- Préfet (ou son représentant)
- Président du PLIE (ou son représentant)
- Président du Conseil Régional (ou son représentant)
- Président de la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux (ou son représentant)
- Président du Conseil Départemental (ou son représentant)
- Président de la MDE du Grand Périgueux (ou son représentant)
- Directeur/Directrice de la DREETS Nouvelle Aquitaine (ou son représentant)
- Directeur/Directrice de la DDETSPP de la Dordogne (ou son représentant)
- Conseil Régional Nouvelle Aquitaine (Service formation)
- Pôle RSA-Lutte Contre l'Exclusion du Conseil Départemental de la Dordogne
- Direction des Politiques Territoriales et Européennes du Conseil Départemental de la Dordogne
- Direction du développement Economique du Conseil Départemental de la Dordogne
- Direction de la cohésion sociale et de l'habitat et direction du développement économique du Grand Périgueux

- Direction départementale POLE EMPLOI (ou son représentant)
- Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Dordogne
- Chambre d'agriculture de la Dordogne
- Chambre de Commerce et d'Industrie de la Dordogne
- MEDEF Dordogne
- CPME Dordogne
- Equipe d'animation du PLIE

Le Conseil d'Administration de l'AGAPE

L'association AGAPE regroupe 8 PLIE : PLIE de Technowest, PLIE des Sources, PLIE Portes du Sud, PLIE de Bordeaux, PLIE de l'Agenais, PLIE du Haut Périgord, PLIE du Sud Dordogne et PLIE du Grand Périgueux.

Le Conseil d'Administration de l'AGAPE est le seul organe ayant la capacité d'inscrire des crédits du Fonds Social Européen en financement des opérations réalisées dans le cadre du PLIE pour les opérations conventionnées

7.4.2 Les instances opérationnelles

La structure d'animation du PLIE

Elle est placée sous l'autorité hiérarchique du président du PLIE et de son directeur. Les missions qui lui sont confiées sont déclinées de la manière suivante :

- Direction du dispositif :
 - Pilotage opérationnel du programme,
 - Animation du réseau des bénéficiaires,
 - Articulation et gestion des moyens,
 - Suivi de l'exécution et bilans,
 - Le suivi des relations avec les partenaires,
 - Communication.
- Coordination et gestion des parcours :
 - Gestion des participants et de la base de données,
 - La coordination et le suivi de l'activité des accompagnateurs emploi et des autres techniciens du PLIE,
 - Gestion des entrées et des sorties.
 - Mise en œuvre d'une ingénierie d'actions autour des participants, notamment des étapes de parcours,
 - Promouvoir et faciliter le développement des activités des acteurs de l'insertion par l'IAE et l'ESS.
- Ingénierie financière et de projet
 - Le suivi du protocole du PLIE,
 - La traçabilité et la consolidation de l'ensemble des activités,
 - Le suivi de la maquette financière du PLIE,

- Le suivi de la mise en œuvre et des interactions entre les différentes opérations du PLIE.
- Mobilisation des acteurs en matière d'insertion sociale et professionnelle.
 - La mise en cohérence des interventions publiques au plan local afin de favoriser le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté,
 - Le suivi des conventions, des bénéficiaires et des opérateurs divers.

Le comité opérationnel du PLIE :

Le Comité de pilotage pourra s'appuyer sur le comité opérationnel regroupant les membres de la structure d'animation et les partenaires du PLIE afin, en fonction des diagnostics de territoire et des axes d'intervention fixés par le Comité de Pilotage, de concevoir et de mettre en œuvre le plan d'actions.

COMPOSITION :

- Directeur / Directrice des ALE de pôle emploi du territoire du PLIE,
- Directeur/Directrice de la DREETS Nouvelle Aquitaine (ou son représentant)
- Directeur/Directrice de la DDETSPP de la Dordogne (ou son représentant)
- Conseil Départemental de la Dordogne (Pôle RSA-Lutte Contre l'Exclusion),
- Conseil Départemental de la Dordogne (Direction du développement économique),
- Direction de la cohésion sociale et de l'habitat et direction du développement économique du Grand Périgueux (ou son représentant)
- Directeurs/ des CCAS du territoire du PLIE, ou leurs représentants
- Coordonnateur Emploi Formation du Conseil Régional,
- Equipe d'animation du PLIE,
- Ce réseau peut être amené à s'étendre selon les partenariats tissés et les opportunités pour les demandeurs d'emploi du territoire.

La commission d'accès et de suivi PLIE

Cette commission fixe les modalités d'intégration, de sortie des participants du dispositif du PLIE du Grand Périgueux et intégrant un parcours d'accompagnement renforcé à l'emploi.

Elle regroupe les professionnels liés au parcours d'insertion des personnes (prescripteurs, accompagnateurs emploi, chargé de relations entreprises...).

Elle est saisie pour valider/invalider les intégrations/sorties de certains participants et assurer des échanges sur les parcours des participants.

Elle se réunit sur un rythme d'une demi-journée toutes les 3 semaines en moyenne.

COMPOSITION :

- Agences Pôle emploi du territoire,
- Unités territoriales du Conseil Départemental du territoire,
- Mairies du territoire,

- CCAS du territoire,
- Centres sociaux du territoire,
- CHRS du territoire,
- MDE du Grand Périgueux,
- Mission Locale du Grand Périgueux,
- Autres PLIE en cas de déménagement sur son territoire,
- Accompagnateurs emploi du PLIE,
- Référents d'étapes du PLIE,
- Equipe d'animation du PLIE,
- Ce réseau peut être amené à s'étendre selon les partenariats tissés et les opportunités pour les demandeurs d'emploi du territoire.

Les coordinations de parcours du PLIE

Elles sont un lieu d'échange pour les accompagnateurs emploi, bénéficiaires du PLIE, sur les participants en accompagnement, les difficultés ou les solutions trouvées, une aide à l'évaluation des besoins et des attentes des bénéficiaires, une aide à l'ingénierie et plus largement un lieu d'information sur les pratiques, sur les problématiques.

COMPOSITION :

- L'ensemble des accompagnateurs emploi,
- L'équipe d'animation,
- Les autres techniciens du PLIE,
- Les intervenants extérieurs en fonction des thèmes à aborder ou des problématiques rencontrées.

Elles se tiennent sur un rythme d'une demi-journée tous les mois en moyenne.

A ces temps collectifs pourra se rajouter en fonction de l'activité de l'équipe d'animation du PLIE et des besoins, des temps de suivis individuels auprès des techniciens du PLIE pour apporter un soutien, un appui technique et aborder des questions individuelles. Ces suivis pourront au mieux se réaliser une fois par trimestre.

8 - Coordination avec l'ensemble des partenaires

8.1 Le Conseil Départemental de la Dordogne

Considérant les différentes circulaires, accord-cadre, courriers valant notification et délibérations dont :

- La circulaire DATAR n°57090 du 4 juin 2013 et son annexe « Note d'Orientation » n°2013-001 relatives à la gestion des fonds européens pour 2014-2020,
- La circulaire DGEFP n°301 du 10 juin 2013 relative à l'architecture de gestion du FSE et à la préparation de la période de programmation 2014-2020 et son point portant sur les modalités de gouvernance s'agissant des principaux acteurs de l'insertion,

- L'accord cadre national entre l'Etat et l'Assemblée des Départements de France signé le 5 août 2014 pour la mobilisation du FSE en faveur de l'inclusion sociale et de la lutte contre la pauvreté,
- La délibération du Conseil général n°14-338 du 21 novembre 2014 actant l'engagement du Département pour la gestion d'une subvention globale FSE,
- Le courrier du Préfet de Région en date du 11 décembre 2014 portant notification des crédits FSE Inclusion confiés sous la forme d'une subvention globale au Conseil Départemental de la Dordogne,
- La délibération n°15.CP.I.35 de la Commission Permanente du 9 février 2015 validant le contenu du dossier de candidature à la gestion d'une subvention globale, la maquette financière et les dispositifs ouverts ainsi que le contenu de l'appel à projets FSE pour le PON 2014/2020,
- La délibération n° 13.CP.VIII 41 de la Commission Permanente du 9 septembre 2013 adoptant le Pacte Territorial pour l'Insertion 2015-2018, son avenant 1 et 2 et la délibération de la Commission Permanente 17.CP.III.14 du 15 mai 2017 adoptant son avenant 3 portant sur sa prolongation jusqu'au 31 décembre 2018.

Il est précisé que le PLIE et le Conseil départemental collaborent déjà, au travers des Comités d'Accès et de Suivi (CAS) dans le cadre d'une concertation entre les Unités Territoriales (UT), les PLIE et les CMS. Cette collaboration sera renforcée dans le cadre des instances de suivi, mises en œuvre au titre du Pacte Territorial pour l'Insertion, au travers notamment des Comités de Coordination, d'Orientation et d'Information (CCOI).

Ces instances territoriales et partenariales rassemblent les partenaires de l'insertion et de l'emploi : UT du Conseil départemental, Pôle Emploi, Missions Locales, CAP Emploi et PLIE, si territoire PLIE. L'objectif est d'orienter et de prescrire les publics sur l'offre d'insertion la plus adaptée à leurs projets d'insertion, particulièrement celle soutenue par le FSE, tout en veillant à respecter les lignes de partage entre les publics et les dispositifs activés.

Enfin, il est rappelé que dans le cadre de la gestion des crédits FSE Inclusion géré par le Département, l'ensemble du territoire est éligible en particulier les territoires fragiles dont les quartiers politiques de la ville. L'appel à projets FSE Inclusion du Département précise les lignes de partage avec les PLIE, dont le PLIE du Grand Périgueux. Ainsi et pour les territoires couverts par les PLIE, dont le PLIE du Grand Périgueux, une attention particulière sera portée aux opérateurs classiques intervenant pour le compte des PLIE, afin d'éviter toute source de double financement d'actions et de structures (crédits FSE et contreparties) sur un même territoire.

Il est également rappelé que les structures porteuses des PLIE ne sont pas éligibles au FSE inclusion géré par le Département, car bénéficiaires par ailleurs de crédits FSE « au titre de l'axe 3 Inclusion ».

Le Comité Technique de Coordination des Actions

Un Comité Technique de Coordination des Actions (CTCA) pourra être mis en place à l'initiative du Conseil départemental de la Dordogne dans le cadre du Pacte Territorial pour l'Insertion (PTI) entre le Département de la Dordogne, l'Etat, la Région Nouvelle Aquitaine, Pôle emploi, la CAF, la MSA, l'UDCCAS, le PLIE du Haut Périgord et le PLIE du Grand Périgueux, le PLIE du Sud Périgord afin d'examiner la cohérence et la complémentarité des projets entre le Conseil départemental et le PLIE.

8.2 La Région Nouvelle Aquitaine

Plateformes territoriales créées à l'initiative des collectivités territoriales, les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) constituent des dispositifs essentiels d'animation, de coordination et de mise en œuvre des politiques en matière d'insertion, de formation et d'emploi sur un territoire défini, au bénéfice des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

La Région soutient les PLIE au titre de :

- L'élaboration des parcours d'insertion et de formation professionnelle renforcés et individualisés vers l'emploi,
- L'accompagnement des entreprises pour les aider à recruter,
- La participation aux comités territoriaux pour la formation pour contribuer aux remontées de besoins,
- La mobilisation et la coordination des politiques locales d'insertion dans les territoires.

Les agents territorialisés du Pôle Formation Emploi de la Région Nouvelle Aquitaine et le PLIE travailleront en partenariat pour mettre en œuvre une analyse des besoins en formation professionnelle afin d'accompagner le développement économique de l'Agglomération, par la prise en compte de ces besoins dans la construction de l'offre de formation du Programme Régional de Formation. Ce diagnostic sera en lien direct avec les projets structurants à développer sur le territoire. Le PLIE, en tant que prescripteur sur le Plan Régional de Formation, s'engage dans le cadre de la « démarche qualité de la prescription » à organiser et à assurer le suivi des parcours des publics du PLIE.

Les agents territorialisés du Pôle Formation Emploi de la Région Nouvelle Aquitaine et le PLIE pourront accompagner des initiatives territoriales de formation professionnelle en lien avec les besoins des publics et du territoire.

8.3 Pôle Emploi

Une convention a été signée au niveau national entre Pole Emploi et Alliances Ville emploi, le réseau national des PLIE où il est indiqué :

Soutenir le développement de l'emploi dans les territoires est un levier majeur dans l'insertion des publics les plus fragiles. C'est dans ce but que des collectivités territoriales se dotent de moyens et d'outils d'analyse permettant de mieux identifier au niveau local les opportunités et perspectives d'emploi, puis de mobiliser les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion dans la construction de réponses en favorisant l'accès aux habitants et prioritairement aux plus en difficulté. Les Maisons de l'Emploi et les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) participent notamment de cette volonté de mettre en œuvre des programmes d'actions prioritaires définis par les partenaires membres, sur la base de diagnostics partagés.

Principal opérateur de service public de l'emploi notamment par son réseau d'agences et de points relais garantissant une présence de proximité sur l'ensemble du territoire national, Pole Emploi inscrit son action au cœur des territoires en lien avec ses partenaires. Tout en faisant partie d'un réseau national permettant de garantir une offre de services, les agences Pôle Emploi disposent des marges de manœuvre nécessaires pour adapter et enrichir cette offre de services notamment en développant des actions avec leurs partenaires afin de répondre aux problématiques locales particulières des personnes et des entreprises. Elles peuvent donc décider de coopérer avec les PLIE et les Maisons de l'Emploi qui ont vocation à inscrire leurs interventions en complémentarité des actions menées par les autres acteurs locaux de l'emploi sur le territoire.

Une convention entre le PLIE et Pôle Emploi viendra renforcer le partenariat entre les agences locales et le PLIE. Celui-ci est fondé sur la complémentarité des compétences pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté. Il garantira la mise en synergie des interventions de chacun des acteurs sur le territoire dans le cadre de la mise en œuvre des axes stratégiques du PLIE et de la stratégie de Pôle Emploi.

8.4 Le Grand Périgueux et les communes adhérentes

La MDE, et par conséquent le PLIE, est présidée depuis le 1er janvier 2017 par un représentant de la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux.

Le PLIE travaille en synergie avec les différents élus en charge de l'emploi et de l'insertion, les différents CCAS et centres sociaux communaux.

Il travaille aussi en collaboration avec ses services Développement économique et Cohésion sociale du Grand Périgueux

Le PLIE intervient de plus fortement dans la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés de la Communauté d'Agglomération du Grand Périgueux.

8.5 La Mission Locale du Grand Périgueux

Le PLIE intervient en étroite complémentarité et partenariat avec la Mission Locale du Grand Périgueux, tant sur le plan de l'articulation des dispositifs d'accompagnement en fonction de l'âge, que sur le plan de l'ingénierie de parcours.

8.6 Les autres partenaires

- Les acteurs intervenant dans le champ de l'insertion et l'emploi
- Les acteurs du monde économique (entreprises, chambres consulaires...)

Le Protocole du PLIE du Grand Périgueux 2022/2027 est validé et signé pour une durée de 6 ans. Il peut être prorogé / modifié par simple avenant.

Toute modification du présent protocole se fera par voie d'avenant sur décision du Comité de Pilotage notamment :

- Pour adapter ses objectifs et son organisation aux mutations de l'environnement économique et social,
- Pour intégrer d'éventuelles dispositions réglementaires relatives à la mise en œuvre de la programmation 2022-2027 et une éventuelle modification de la durée du Protocole.

A Périgueux le

Liste des cosignataires :

- **L'Etat** représenté par le Préfet du Département de la Dordogne,
- **La Communauté d'agglomération du Grand Périgueux**, représentée par son Président ou son représentant,
- **Le Conseil Régional Nouvelle Aquitaine**, représenté par son Président ou son représentant,
- **Le Conseil Départemental de la Dordogne**, représenté par son Président ou son représentant,
- **Pôle emploi**, représenté par sa Directrice Départementale,
- **La Maison de l'emploi du Grand Périgueux**, représentée par son Président.

Le Préfet de Dordogne

Le Président de la Communauté d'Agglomération du Grand Périgueux

Le Président du Conseil Régional
Nouvelle Aquitaine

Le Président du Conseil
Départemental de la Dordogne

La Directrice territoriale de
Pôle Emploi

Le Président de la MDE
du Grand Périgueux