

PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI (Plie)

Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette

Protocole d'accord 2020-2024



Entre,

L'Etat, représenté par le Préfet de Région Provence-Alpes-Côte d'Azur ou son représentant,

Et

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, représentée par le Président du Conseil régional ou son représentant, régulièrement habilité à signer le présent protocole par délibération n° 19-1634 du 13 décembre 2019,

Et

Le Département des Bouches-du-Rhône, représenté par sa Présidente ou son représentant, régulièrement habilité à signer le présent protocole par délibération n° du décembre 2019,

Et

La Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette, représentée par son Président, ou son représentant, régulièrement habilité à signer le présent protocole par délibération n° du décembre 2019,

Et

La Chambre de commerce et d'industrie du Pays d'Arles, représentée par son Président, régulièrement habilité à signer le présent protocole par délibération du / / 2019,



Vu le règlement (UE) du Parlement européen et du Conseil n°1303/2013 (ci-après dénommé « le Règlement général ») portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche,

Vu le règlement (UE) du Parlement européen et du Conseil n°1304/2013 du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen,

Vu le règlement délégué (UE) n° 480/2014 de la commission du 3 mars 2014 complétant le règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil,

Vu l'accord de partenariat 2014-2020 pour la France adopté par la Commission Européenne le 8 août 2014,

Vu le programme opérationnel national français du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion 2014-2020 adopté par décision de la Commission Européenne du 10 octobre 2014,

Vu la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n°98-657 du 29 juillet 1998, et notamment son article 16,

Vu la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi et son additif n°2004-12 du 5 mai 2014,

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 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu le programme départemental d'insertion 2017-2019 adopté le 30 avril 2017 par le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône,

Vu la délibération 17-1135 du 15 décembre 2017 du Conseil régional relative au soutien régional aux plans locaux pour l'insertion et l'emploi (Plie),

Vu l'avis favorable du comité de pilotage du Plie Arles Crau Camargue Montagnette consulté en date du 17 septembre 2019,

Il est convenu ce qui suit :

DIAGNOSTIC DU TERRITOIRE

La communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette (ACCM) compte **86 533** habitants sur une superficie de 1.446 km². L'intercommunalité regroupe les communes d'Arles (53 807 habitants), Tarascon (15 153 habitants), Saint-Martin-de-Crau (13 321 habitants), les Saintes-Maries-de-la-Mer (2 527 habitants), Boulbon (1513 habitants) et Saint-Pierre de-Mézoargues (212 habitants).

Un territoire complexe : une histoire et des dynamiques parfois antagonistes

Les forces du territoire :

- une situation géo-stratégique au cœur des échanges euro-méditerranéens bénéficiant d'une position privilégiée sur la façade méditerranéenne « Porte de l'Europe du Sud » ;
- un patrimoine culturel, environnemental et architectural particulièrement riche et facteur d'attractivité ;
- un territoire en mutation avec de grands projets structurants de rayonnement national voir international (Luma, shopping promenade, papeteries Etienne, la plate-forme logistique de Saint-Martin-de-Crau, etc).

Les faiblesses du territoire :

- une histoire industrielle forte mais dont le déclin a laissé des stigmates importants,
- une activité économique fragilisée et des signes de reprise plus faibles et plus lents qu'au niveau national,
- une économie culturelle et créative en déconnexion avec une main d'œuvre locale très faiblement qualifiée,
- un territoire dont l'étendue complexifie la mobilité et le déploiement de l'offre de services publics,
- une césure entre une partie de population au capital économique, culturel et social élevé et une population à la situation sociale très dégradée,
- une offre d'emploi concentrée sur des activités saisonnières.

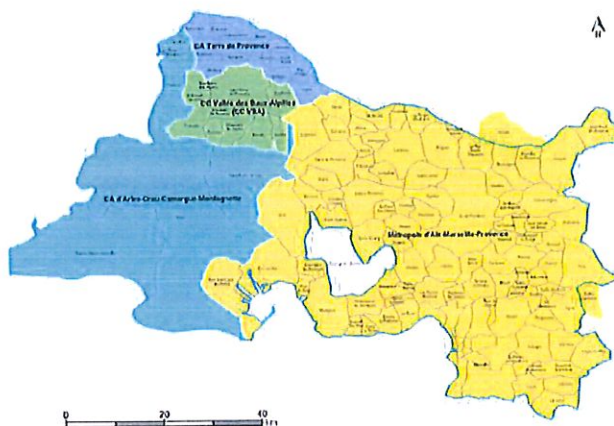
Un territoire en mutation :

Le territoire ACCM va connaître de profonds bouleversements dans les années à venir :

- d'un point de vue institutionnel avec notamment l'évolution du périmètre de la communauté d'agglomération dans les prochaines années, l'évolution du Département des Bouches-du-Rhône, etc.
- sur le plan économique en lien avec les grands projets structurants en développement sur le territoire (Fondation Luma, papeteries Etienne, ZAC des Minimes, shopping promenade, etc) et leurs impacts notamment sur les secteurs du tourisme, du commerce et de l'économie culturelle.

Ce contexte va nécessiter agilité, anticipation et adaptation de la part de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Des caractéristiques géographiques atypiques :



→ 30 % de la surface du département pour 8 % de la population.

Le territoire ACCM présente des spécificités géographiques qui impactent nécessairement les déplacements et l'accès aux zones d'emploi :

- une étendue exceptionnelle : 1445 km², qui implique des temps de déplacements longs. De plus compte-tenu de la faible densité de population, les réponses en transport collectif sont plus complexes à mettre en œuvre,
- un éparpillement géographique des emplois, notamment dans les secteurs qui recrutent (hôtellerie-restauration, logistique, agriculture), caractérisés par des horaires de travail fluctuants et décalés.

L'ensemble de ces éléments rend donc particulièrement prégnante la question de la mobilité dans l'accès à l'emploi avec des déplacements professionnels qui nécessitent le plus souvent le recours à des modes de transport individuel engendrant une problématique de coûts.

Des caractéristiques démographiques qui révèlent des fragilités :

Une population vieillissante :

Comme au niveau national, ACCM est confrontée à un vieillissement de sa population : les plus de 60 ans représentent 26% de la population totale et les plus de 75 ans : 10.6 %. Ce phénomène est toutefois plus marqué localement avec un accroissement de 15% (contre 10% au niveau national) des plus de 60 ans durant ces cinq dernières années.

Un accroissement des familles monoparentales :

La part des familles monoparentales (considérées comme plus vulnérables vis-à-vis de l'emploi) demeure élevée : 17,3 % des ménages – identique au niveau national et régional. De plus, 84% des familles monoparentales sont des femmes, qui sont elles-mêmes initialement plus impactées par le chômage (taux de chômage de +4 points par rapport aux hommes).

Sur la commune de Tarascon, qui connaît déjà des caractéristiques socio-économiques plus difficiles, la part des familles monoparentales atteint 19 % de ménages.

Des espaces socialement défavorisés :

Les « quartiers prioritaires politique de la ville (QPV) » représentent 13 610 habitants (9 360 habitants pour les QPV d'Arles et 4 250 habitants pour Tarascon), soit 16 % de l'ensemble de la population de la communauté d'agglomération ACCM. Ce taux atteint 28 % de la population sur la commune de Tarascon.

Des disparités fortes :

Le territoire est marqué par d'importants contrastes entre ses communes mais également au niveau infra-communale (entre quartiers QPV et hors QPV). Ces disparités se retrouvent à tous les niveaux :

- structure familiale
- revenu et pauvreté
- taux d'emploi, chômage
- une densité de population contrastée
- ...



Des indicateurs de fortes difficultés sociales :

Les allocataires du revenu de solidarité active (RSA) :

Le territoire ACCM compte 3 466 bénéficiaires du RSA au 30 octobre 2018, soit une **évolution de + 21.5 %** (+2 800 bénéficiaires du RSA) depuis octobre 2010.

En 2018, sur les 8.830 « contrats d'engagements réciproque¹ » établis sur le territoire :

- 6 200 contrats, soit **70 % des contrats**, portaient sur un **objectif « social »**
- 1 199 contrats, soit 19 %, portaient sur un objectif « socio-professionnel »
- seulement 674 contrats, soit 8 %, portaient sur un objectif « emploi »

Ces chiffres illustrent le degré d'éloignement de l'emploi des publics en difficulté sur ce territoire.

Un niveau élevé de précarité et de pauvreté monétaire :

- Taux de pauvreté :

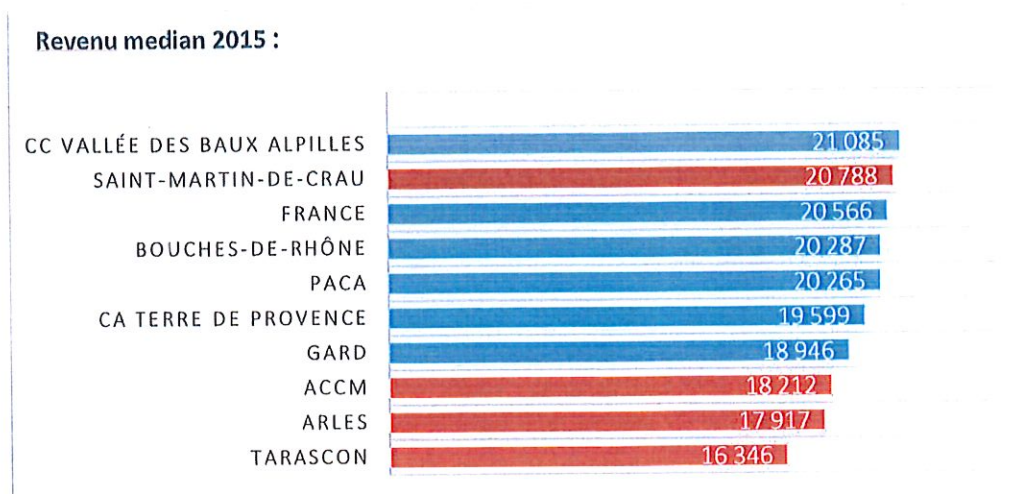
Le niveau de pauvreté d'ACCM est l'un des plus élevés de la Région. Il s'accroît à Tarascon et plus encore sur les quartiers prioritaires. Il est particulièrement marqué chez les jeunes.

	Taux ² de pauvreté	Taux de pauvreté des moins de 30 ans
La Clotat	14 %	23 %
CC Vallée Baux Alpilles	14 %	18 %
France	15 %	23 %
Maritimes	16 %	25 %
CA Terre de Provence	16 %	19 %
Salon-de-Provence	17 %	21 %
Bouches-du-Rhône	18%	
Gard	20 %	30 %
ACCM	22 %	32 %
Arles	23 %	34 %
Tarascon	30 %	37 %
QPV Arles	51 %	
QPV Tarascon	53 %	

¹ Contrat obligatoirement signé pour chaque bénéficiaire du RSA

² : proportion de la population qui vit avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté (= 855 € / mois en oct. 2018)

- Revenu médian :



A noter que le revenu médian à Tarascon centre-ville/Ferrages est de 987 €, soit en deçà du seuil de pauvreté.

- Part des foyers fiscaux non imposables sur le revenu :

-> **54 % des foyers sont non imposables sur le revenu sur territoire ACCM**

-> **65 % dans les quartiers prioritaires ACCM**

-> 45 % au niveau régional et départemental

-> 44 % au niveau national

- Les associations caritatives (secours populaire, catholique, croix rouge...) énoncent clairement une nette augmentation des sollicitations d'aides d'urgence (colis alimentaires, ...).

C
da

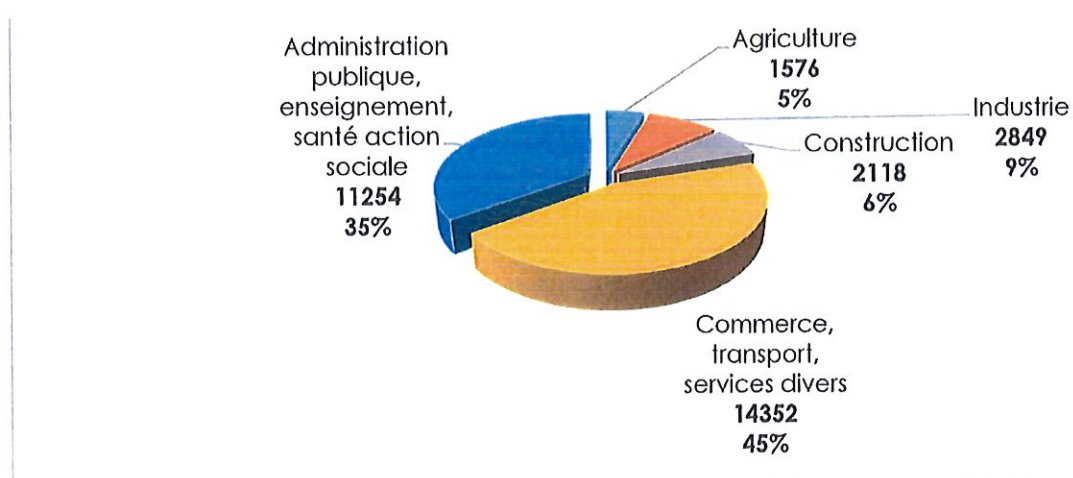
Le contexte économique :

Le tissu économique local :

- 12 012 établissements dont 10 671 TPE
- **86 %** des entreprises ont **moins de 5 salariés**

⇒ Une prospection des offres d'emploi complexe et chronophage liée à un éparpillement des employeurs, des décisions de recrutement difficile car engageante pour les TPE, une absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de fonction RH au sein des TPE, ...

Répartition des secteurs d'activité (en volume d'emploi) :



- **31 884 emplois pour 34 980 actifs**

-> un déficit d'emplois plus marqué que dans le département et qui s'est accentué.

L'offre d'emploi :

- 5040 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur 1 an et 101 100 déclarations préalables à l'embauche (DPAE).
- On constate une intensification de l'activité économique sur les deux dernières années, avec une augmentation qui a été jusqu'à +7.5 % des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi et une augmentation de +29 % des DPAE en un an entre 2018 et 2019.
- L'offre d'emploi est essentiellement saisonnière avec près de la moitié qui se concentre dans l'hôtellerie restauration, la logistique, l'agroalimentaire et l'agriculture.

C
P w

- L'intérim devient un mode de recrutement courant ; il concentre plus de la moitié des déclarations préalables à l'embauche et 36 % des offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi.
- Deux tendances opposées sont de plus en plus perceptibles :
 - d'un côté une désaisonnalisation de l'activité économique qui s'est traduit par un accroissement des offres d'emploi durables (CDI notamment) en 2018,
 - de l'autre, une précarisation du marché du travail avec une augmentation des contrats très courts et de l'intérim (représente 65 % des déclarations préalables à l'embauche) et qui se traduit par l'apparition d'une nouvelle catégorie de demandeurs d'emploi : les « permittents » (voir ci-après).
- L'offre d'emploi du territoire est essentiellement peu qualifiée et donc théoriquement accessible aux demandeurs d'emploi du territoire. Toutefois, elle est aussi marquée par des conditions de travail souvent peu attractives qui constituent un obstacle au rapprochement entre offre et demande d'emploi (voir ci-après inadéquation entre offre et demande d'emploi).

L'emploi :

Un chômage qui diminue mais de manière inégale et en défaveur des publics les plus fragiles

Un taux d'emploi³ faible :

56% des personnes du territoire ACCM, en âge de travailler (15 à 64 ans), ont un emploi, contre 61 % au niveau régional et 59 % sur le département des Bouches-du-Rhône.

Il existe par ailleurs des disparités significatives par commune :

- Saint-Martin-de-Crau : 66 % des personnes en âge de travailler ont un emploi
- Tarascon : 49 %
- QPV de Tarascon : 41 %
- Arles : 55 %

³ Taux d'emploi : proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans)

C
sf ar

Un chômage ancré et une situation qui se dégrade :

- Après avoir atteint un niveau de 15 % en 2014, **le taux de chômage** est désormais de **11,9 %**⁴. Il demeure toutefois le plus élevé de la région et du département.
- En revanche le nombre de demandeurs d'emploi, environ 10.000 personnes, toutes catégories confondues, tend à stagner.
- On observe un transfert des demandeurs d'emploi de la catégorie A vers les catégories B et C⁵ qui a doublé. Concrètement, cela signifie que l'on voit **apparaître une nouvelle catégorie de demandeurs d'emploi (les « permittents ») ne travaillant plus que par intermittence sans pour autant travailler en permanence.**
- La part du **chômage de longue durée** continue d'augmenter en continu alors que le taux de chômage diminue.

Le chômage de longue durée est passé de 23 % de la demande d'emploi en 2008, à 38 % en 2014, puis 42 % en 2018.

Au 1^{er} trimestre 2019 :

- demandeurs d'emploi de longue durée (≥ 1 an) : 47 % de la totalité des demandeurs d'emploi,
 - demandeurs d'emploi de très longue durée (≥ 2 an) : 26 % de la totalité des demandeurs d'emploi ; ils ont triplé en 8 ans.
 - Dans le même temps on constate une **augmentation du chômage des publics les plus fragiles** :
 - des **femmes** (+0.8 % alors que celui des hommes est de -1.2 %)
 - des **seniors** (+2.7 %),
 - des **bénéficiaires du RSA** (+ 7.5 %)
 - des **résidents en QPV** (+2.8 %) qui représentent 22 % de la demande d'emploi
- la reprise ne bénéficie donc pas aux publics les plus fragiles dont la situation continue de se dégrader,
- les écarts se creusent avec une partie de la population qui voit sa capacité d'employabilité se restreindre.

Une inadéquation croissante entre offre et demande d'emploi :

Aussi, alors qu'une majorité des offres d'emploi ne nécessite pas un niveau de qualification élevé et devrait être théoriquement accessible aux demandeurs d'emploi du territoire, on constate d'un côté une pénurie de main d'œuvre de plus en plus marquée et de l'autre un nombre de demandeur d'emploi qui ne diminue pas.

⁴ Au 1^{er} trimestre 2019

⁵ Personnes qui ont exercé une activité réduite dans le mois.

• **Une offre d'emploi peu attractive :**

Les secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la logistique ou de l'agriculture, fortement représentés sur le territoire et générateurs de la majorité des emplois annuels, offrent des **conditions de travail difficiles ou peu attractives** : pénibilité physique, horaires décalés, rythme, saisonnalité, précarité des contrats, faible rémunération au regard des conditions de travail, management parfois inadapté, etc.

Les publics ont modifié leur comportement vis-à-vis de l'emploi et refusent de se positionner, pour certains, sur des offres d'emploi pour lesquelles les conditions de travail sont dégradées et les niveaux de salaire particulièrement faibles. Le coût associé à la reprise d'emploi (frais de transports, de garde d'enfants, perte de certains droits (aides au logement, couverture maladie...)) est également un élément qui vient déstabiliser le fonctionnement des foyers et qui est un frein supplémentaire au positionnement sur l'emploi faiblement rémunéré.

Or, du fait de leur structure (85 % de TPE inférieur à 5 salariés), les entreprises du territoire ne disposent souvent pas en interne de compétences RH. Ainsi le travail de réflexion sur la gestion des ressources humaines, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les conditions de travail est complexe pour elles à mettre en œuvre.

Ainsi, les employeurs expriment de leur côté être de plus en plus souvent confrontés à :

- une insuffisance ou inadaptation des qualifications des candidats,
- des candidats qui méconnaissent les « codes » du monde du travail, voir présentent des problèmes de savoir-être ou de comportement (absentéisme, non-respect des consignes, des horaires, etc),
- une main d'œuvre volatile, de moins en moins fiable,
- une baisse de motivation ou d'investissement dans le travail.

L'enjeu est donc aujourd'hui d'intervenir sur les représentations et « savoir être » existants de part et d'autre. Accompagner les entreprises à modifier tant leur process de recrutement que les conditions d'intégration des salariés.

Permettre aux demandeurs d'emploi d'appréhender la reprise d'emploi par une mise en perspective de leur parcours professionnel (permettant de dépasser les « désavantages » à court terme de leur reprise d'emploi et assurer des conditions d'accès qui ne viennent pas précariser un peu plus des situations déjà complexes (aide au transport, garde d'enfants, financement de formation, etc...)).

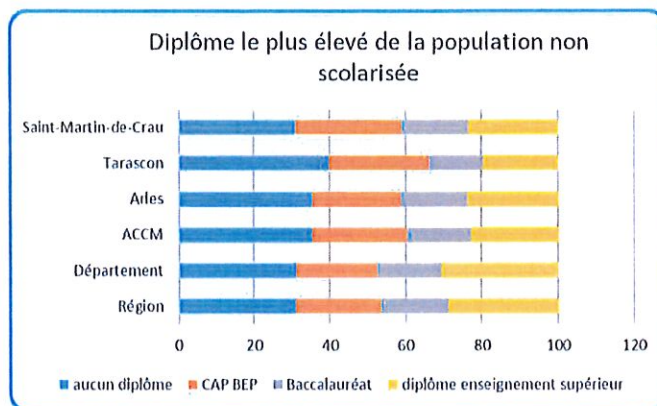
C
sf w

Des publics de plus en plus fragilisés et des écarts qui ne cessent de se creuser :

Une main d'œuvre peu qualifiée :

La part des personnes n'ayant aucun diplôme est de 35.4 % sur le territoire ACCM (30.9 % au niveau régional). Ce chiffre atteint 39,8 % sur la commune de Tarascon.

La qualification doit donc être une priorité pour favoriser l'accès à l'emploi de la main d'œuvre locale. Or, moins le public est qualifié, plus son accès à la formation est difficile.



Source : INSEE, RP2015 exploitation principale géographie au 01.01.2017

Des problèmes linguistiques et de maîtrise des savoirs de base :

Au-delà du faible niveau de qualification c'est même la non maîtrise ou la maîtrise insuffisante des savoirs de base et parfois la capacité à communiquer activement oralement, qui sont particulièrement prégnantes sur le territoire, alors que ce sont des éléments clés de l'autonomie et de l'accès à l'emploi.

A ce constat, se rajoute l'insuffisance d'une offre dédiée aux problématiques de savoir de base.

L'acquisition d'une mobilité autonome, une étape incontournable :

La mobilité et l'accès à l'emploi sont fortement corrélés ; l'absence de mobilité autonome pénalise lourdement les demandeurs d'emploi. Les analyses nationales soulignent que 20 % des adultes en âge de travailler rencontrent des problèmes de mobilité (...) et qu'une personne en insertion sur deux aurait déjà refusé un emploi ou une formation pour des problèmes de mobilité.

Cette problématique est particulièrement accentuée sur un territoire comme celui de la communauté d'agglomération, caractérisé par son étendue géographique, la décentralisation des principales zones d'activité économique ainsi que le niveau de liaisons de transport entre les différentes communes.

Ce frein peut concerner aussi bien une problématique matérielle (absence de véhicule/de permis, véhicule en mauvais état, coût de transport), que psychologique

Handwritten signature/initials in blue ink.

(savoir utiliser les transports en commun, se repérer dans l'espace, accepter de sortir de sa commune ou de son quartier, etc).

Appréhender la garde d'enfant dans toute sa complexité :

La garde d'enfants reste une problématique particulièrement saillante dans la question de l'accès à l'emploi, notamment des demandeurs d'emploi les plus précaires. Celle-ci est souvent énoncée par les personnes en recherche d'emploi comme un frein ou, *a minima*, apparaît comme un obstacle, lors d'un démarrage effectif d'emploi ou de formation.

Cette question, loin d'être anodine et ne se résumant pas au simple ajustement entre offre et demande, nécessite d'être travaillée très en amont, dès le démarrage d'un parcours de retour ou d'accès vers l'emploi.

Une fracture numérique qui creuse les écarts :

A l'heure où les services publics se dématérialisent, les plus vulnérables subissent une double exclusion d'accès aux droits et au marché du travail. La dématérialisation concerne à la fois les démarches administratives (indemnisation, RSA, etc) mais également la recherche d'emploi (consulter et postuler sur des offres d'emploi, promouvoir sa candidature, etc).

Bien que la dématérialisation vise dans son intention, une simplification des démarches, elle éloigne un peu plus les 20% les plus exclus. La non maîtrise de l'outil informatique, parfois accentué par la non maîtrise de la lecture/écriture ou de la langue, cumulée à la fermeture des guichets et donc de la relation de face à face, est donc une nouvelle source d'éloignement du marché du travail pour les plus fragiles.

Le constat de cette fracture numérique persistante et croissante est unanimement admis. Aujourd'hui, l'enjeu de l'inclusion numérique ne se résume pas à la simple maîtrise des outils mais il s'agit également de redonner du pouvoir d'agir à ces publics.

Une fragilité psychique conséquence et source de difficulté d'accès à l'emploi :

L'accumulation des difficultés et/ou de mauvaises expériences conduit progressivement à un manque de confiance en soi, une image de soi dégradée, une démotivation, du stress, de l'anxiété, un repli sur soi, des difficultés à se projeter, une résistance au changement...

Des problématiques cognitives sont de plus en plus souvent rencontrées : difficultés de compréhension, de perception, de raisonnement, ...

On constate également un accroissement des situations de mal-être, allant jusqu'à des troubles psychiques : agressivité, instabilité, symptôme dépressif, conduite addictive, etc.

Un accroissement des problèmes de santé :

Les acteurs de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de l'insertion sociale constatent unanimement une dégradation de l'état de santé des publics accompagnés et des troubles de plus en plus visibles.

Ces constats portent d'une part sur la santé mentale, avec notamment une part croissante de reconnaissance de travailleur handicapé ; ils portent d'autre part sur la santé physique qui est particulièrement en cause sur notre territoire du fait de la prégnance de secteurs d'activité (logistique, agriculture, commerce, agroalimentaire, bâtiment et les travaux publics (BTP), propreté, aide à la personne) générateurs de troubles musculo-squelettiques.

Or, nombreux sont les salariés qui, face à la difficulté de reclassement compte tenu de leur faible niveau de qualification, continuent à travailler malgré leur condition physique dégradée. Ces situations peuvent entraîner des ruptures brutales et conduire les personnes à une incapacité totale de retourner vers l'emploi et donc à se retrouver en situation d'exclusion.

Complexification et accumulation des problématiques :

On constate globalement une aggravation des situations individuelles dans chacun des domaines (emploi, santé, familial, financier...), mais également un phénomène d'accumulation des problématiques. Ces situations sont à la fois le résultat d'une exclusion durable du marché du travail et en même temps constituent des freins lourds dans l'accès à l'emploi.

Par ailleurs, les populations touchées semblent de plus en plus échapper aux dispositifs (voir ci-dessous problématique de démobilité et de non recours), conduisant à l'émergence désormais bien connue d' « invisibles ».

Une démobilité croissante des publics :

Ce phénomène croissant de démobilité des publics vis-à-vis des démarches liées à l'emploi et à l'insertion, ou des actions/dispositifs qui leur sont proposés, tient à plusieurs facteurs : une méconnaissance des droits/aides/dispositifs, un manque de lisibilité et une complexité des dispositifs, une incompréhension des consignes, un problème d'accessibilité, un refus ou désintérêt, un découragement ou abandon.

L'Insee parle d'un « halo » du chômage c'est-à-dire de « chômeurs découragés » qui ont fini par arrêter de chercher du travail estimant que cela ne servait à rien.

Cette démobilité va même parfois jusqu'au non recours aux droits sociaux, aux aides et prestations⁶.

⁶ Le non-recours est estimé à 5.7 milliards d'euros pour le RSA, 700 millions pour la CMU, 378 millions d'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, etc. (contre 4 milliards d'euros estimés pour la fraude).

CONCLUSION

La situation du territoire nécessite plus que jamais l'intervention de politiques additionnelles au droit commun.

Parmi les actions prioritaires, celles conduites par les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (Plie) depuis plusieurs années, à travers une individualisation des parcours, restent fondamentales. Si seules elles ne peuvent endiguer les effets de la crise économique, elles permettent d'en limiter les impacts sociaux et d'accompagner les transformations économiques du territoire.

Ainsi, au regard du diagnostic, l'Etat, la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Département des Bouches-du-Rhône, la Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette et la Chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles ont décidé de poursuivre leur mobilisation de moyens visant l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés.

Ils décident donc d'engager un nouveau plan local pour l'insertion et l'emploi, cadre commun de partenariat pour la mise en œuvre coordonnée de leurs interventions en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, quel que soit leur statut.



ARTICLE 1 : OBJET

Par la signature du présent protocole, l'Etat, la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Département des Bouches-du-Rhône, la Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette et la Chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles s'associent dans l'élaboration et la réalisation conjointe d'un nouveau plan local pour l'insertion et l'emploi (Plie).

Le Plie a pour objet d'améliorer l'accès à l'emploi et/ou à la qualification des femmes et des hommes confrontés à une exclusion du marché du travail, à travers la construction et la mise en œuvre de parcours individualisés.

Il favorise également, à travers son rôle d'animation territoriale et d'ingénierie, l'émergence de nouvelles initiatives et de nouvelles actions concourant aux parcours d'insertion.

Il bâtit son intervention à partir des besoins des publics visés et des employeurs, en cohérence avec les diagnostics territoriaux et l'ensemble des programmations et dispositifs conduits par les partenaires dans le cadre de leurs compétences.

Le Plie constitue par ailleurs une plate-forme de coordination de l'insertion professionnelle et de l'emploi, à l'échelle du territoire ACCM.

ARTICLE 2 : TERRITOIRE D'INTERVENTION

Le territoire d'intervention du plan local pour l'insertion et l'emploi est celui de la Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette recouvrant les communes suivantes :

Arles, Boulbon, Saintes-Maries-de-la-Mer, Saint-Martin-de-Crau, Saint-Pierre-de-Mézoargues, Tarascon.

Toute modification du territoire d'intervention du Plie fera l'objet d'un avenant au protocole, validé par le comité de pilotage, modifiant notamment les objectifs et les engagements financiers.

ARTICLE 3 : DUREE

Le protocole est conclu pour une durée de 5 ans du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024.

ARTICLE 4 : LES PUBLICS

Les publics éligibles au Plie sont des personnes éloignées de l'emploi résidant sur une des communes du territoire d'intervention (tel que défini à l'article 2) qui :

- ont besoin d'un accompagnement renforcé pour la recherche et l'accès à un emploi durable,
- sont confrontés à des difficultés professionnelles et sociales,
- sont, malgré le cumul de difficultés repérées, en capacité d'engager un parcours d'accès à l'emploi d'une durée limitée.

Compte-tenu de leur plus grande difficulté d'accès à l'emploi, une attention particulière sera portée aux :

- allocataires du revenu de solidarité active (RSA),
- allocataires des autres minima sociaux,
- demandeurs d'emploi de longue durée,
- demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification,
- habitants des quartiers « politique de la ville »,
- jeunes de moins de 26 ans,
- demandeurs d'emploi de plus de 50 ans,
- femmes en recherche d'emploi,
- personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

Les personnes intégrées au Plie sont qualifiées « d'adhérent ».

ARTICLE 5 : LES OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les partenaires signataires du Plie définissent les objectifs suivants :

□ Assurer la mise en œuvre de parcours individualisés et renforcés vers l'emploi durable ou la qualification, dans une approche globale de la personne, à travers :

- la mobilisation de l'ensemble des acteurs et structures nécessaires au repérage et à l'orientation vers le Plie des publics ciblés, et à la mise en œuvre des parcours,
- l'accueil et l'information des publics orientés,
- l'élaboration d'un diagnostic socio-professionnel individuel des publics accueillis : repérage des besoins et des potentialités de chaque personne,
- la réorientation, le cas échéant, vers un dispositif plus adapté,
- la définition et la mise en œuvre d'un parcours, à partir d'une approche globale de la personne,
- un accompagnement renforcé et individualisé vers l'emploi pour chaque adhérent,
- la mobilisation, à partir d'une fonction de pilotage de parcours, des ressources et outils nécessaires à la mise en œuvre des parcours : construction d'un projet professionnel, mobilisation et préparation à l'emploi, insertion sociale et professionnelle, formation, etc,
- le suivi dans l'emploi des adhérents.

□ Assurer une coopération étroite avec les acteurs économiques locaux pour favoriser l'accès à l'emploi des publics accompagnés, à travers :

- l'identification continue des besoins des entreprises et des opportunités d'accès à l'emploi,
- un appui aux entreprises en matière de recrutement dans le cadre d'une offre de service : aide à l'identification et à la définition des besoins, conseils, information sur les mesures et dispositifs de soutien à l'emploi, pré-recrutement,...
- la mobilisation et la participation des entreprises dans le cadre des parcours et des différentes actions conduites : visites d'entreprises, informations métiers, simulation d'entretien d'embauche, période de mise en situation en milieu professionnel, parrainage, etc,
- un suivi dans l'emploi des adhérents du Plie, permettant de sécuriser l'emploi aussi bien du côté des entreprises que du côté des personnes embauchées,

- la sensibilisation des entreprises à la notion de responsabilité sociale des entreprises et à ce titre à la question de l'intégration des publics éloignés de l'emploi,
- le développement d'actions expérimentales avec et/ou auprès des entreprises,
- la construction et l'animation de partenariats durables avec les réseaux économiques locaux afin de favoriser des collaborations efficaces et opérationnelles visant à contribuer aux objectifs du Plie,
- la mobilisation des ressources des partenaires signataires du présent protocole permettant de contribuer à la mobilisation des entreprises,
- le développement et la mise en œuvre de clauses d'insertion dans les marchés publics et privés intervenant sur le territoire du Plie.

□ **Assurer une ingénierie de projets, à travers :**

- une coordination et un partenariat permanent avec le service public de l'emploi, les acteurs de la formation, de l'insertion sociale et professionnelle, de la politique de la ville,
- l'identification des outils et des ressources à développer au regard d'un état des lieux de la situation des publics, des besoins économiques locaux et des moyens disponibles sur le territoire dans une logique de gestion territoriale des emplois et des compétences,
- un suivi et une veille sur les parcours et les publics accompagnés dans le cadre du Plie, permettant de contribuer à une analyse continue des besoins,
- la conception et/ou le soutien à la mise en œuvre d'actions visant la levée des freins à l'emploi, la qualification/formation des adhérents du Plie, l'accès et le maintien dans l'emploi, lorsque les solutions n'existent pas ou de manière insuffisante sur le territoire et dès lors que ces actions s'inscrivent dans la logique de parcours d'accompagnement vers l'emploi,
- le développement des expérimentations par la conception, le soutien et la mise en œuvre d'actions ou d'approches innovantes,
- une prise en compte de l'ensemble des programmes et dispositifs spécifiques ou de droit commun (à titre d'exemple : plan d'investissement dans les compétences, plan pauvreté, programme départemental d'insertion, programme régional de formation qualifiante, contrat de ville, etc).

ARTICLE 6 : LES OBJECTIFS SPECIFIQUES pour la période 2020-2024

Au regard du diagnostic du territoire présenté en préambule, et au-delà des objectifs stratégiques déclinés ci-dessus, une attention particulière et une priorité seront accordées aux questions suivantes :

- favoriser la montée en compétences des publics (qualification, perfectionnement, etc) en cohérence avec les projets structurants et les mutations économiques du territoire,
- renforcer le partenariat avec les réseaux économiques et branches professionnelles,
- favoriser la montée en compétences des employeurs en matière de recrutement et d'intégration dans l'emploi,
- contribuer à une amélioration de la pertinence et de la cohérence des orientations des publics vers le Plie,
- contribuer au développement de solutions adaptées aux problématiques croissantes d'accès à l'emploi tels que la santé, les difficultés psychiques et cognitives, la démobilisation des publics, etc, et ceci en lien avec les politiques publiques et acteurs concernés,
- développer des indicateurs permettant de mieux apprécier les effets produits par le Pli et les résultats.

ARTICLE 7 : LES OBJECTIFS OPERATIONNELS

7-1. Les objectifs d'accompagnement :

Le Plie Arles Crau Camargue Montagnette doit permettre la réalisation de parcours d'insertion individualisés pour **2500 personnes** sur la période 2020-2024, répondant aux critères d'éligibilité précisés à l'article 4.

Annuellement, au minimum 60% des adhérents accompagnés, soit 444 personnes, devront être bénéficiaires du RSA. Tout bénéficiaire du RSA à l'entrée ou en cours d'accompagnement pourra être comptabilisé.

Le comité de pilotage (voir article 8) fixera les objectifs quantitatifs annuels du Plie.

7-2. Les objectifs de sorties :

L'insertion professionnelle durable, ainsi que l'élévation du niveau de formation et de qualification des populations visées constituent les objectifs prioritaires poursuivis par les signataires du présent protocole.

Le Plie ACCM poursuit un objectif de 50% de taux de sorties positives⁷ à l'issue d'un parcours dans le Plie.

Afin de tenir compte de l'évolution des besoins, de la situation des publics, des modifications de l'environnement institutionnel, et le cas échéant des moyens mobilisés pour la mise en œuvre du Plie, les objectifs d'intégration et de sorties positives pourront être révisés annuellement par le comité de pilotage.

⁷ Nombre de sorties positives par rapport au nombre de sorties totales

Seront considérées comme « sorties positives », au terme des parcours d'insertion mis en œuvre pour les adhérents du Plie, les situations suivantes :

- CDI ou CDD supérieur ou égal à 6 mois et supérieur ou égal à un mi-temps (soit 76 heures mensuelles), validés à 6 mois (hors CDD d'insertion),
- maintien d'une activité professionnelle rémunérée régulière d'une durée cumulée supérieure ou égale à 910 heures sur une période maximale de 9 mois (ETT, ETTI, Contrats saisonniers, CDD...),
- création ou reprise d'entreprise validée 6 mois après le début d'activité ; pour les entrepreneurs non-inscrits au registre du commerce ou à la chambre des métiers les déclarations de recettes sur une période de 6 mois devront représenter plus d'un demi-SMIC,
- contrat aidé dans le secteur non marchand d'une durée supérieure à 6 mois ou renouvellement d'un contrat de travail (aidé ou non aidé) au-delà de 6 mois chez le même employeur,
- obtention d'un titre professionnel, d'un certificat de compétences professionnelles, d'un diplôme inscrit au registre national des certificats professionnels (RNCP),
- le maintien durant 6 mois dans une formation de longue durée permettant d'accéder à un titre professionnel ou un diplôme inscrit au RNCP, à une qualification spécifique ou à un emploi spécifique (fonction publique, statut particulier...), sur validation au cas par cas par la commission de sortie et sur attestation d'accord de l'adhérent concerné,
- l'accès et le maintien durant 6 mois minimum dans une situation professionnelle choisie non prévue ci-dessus pourront également être considérées comme sorties positives « atypiques » du Plie. Sous réserve de l'accord de l'adhérent concerné, de la validation au cas par cas par la commission d'intégration et de suivi des parcours et pour les allocataires du RSA de la sortie du RSA.

ARTICLE 8 : L'ORGANISATION

Le Plie constitue une plate-forme de mobilisation et de coordination locale du partenariat institutionnel et opérationnel afin de faciliter l'insertion professionnelle des publics ciblés.

Le Plie repose sur une organisation permettant une concertation permanente, une coordination des interventions et un partage des décisions, en matière d'animation, d'ingénierie, de conduite du plan et en matière de suivi des publics.

A ce titre, les instances de fonctionnement du Plie sont le comité de pilotage, le comité technique et la commission d'intégration, de suivi et de sortie, tels que définis ci-dessous.

La communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette est le support juridique et l'organe exécutif du plan local pour l'insertion et l'emploi (Plie) tel que défini ci-après.

Le comité de pilotage :

Le comité de pilotage est l'organe politique, décisionnel et stratégique du Plie.

Sur la base du protocole d'accord, le comité de pilotage :

- fixe les orientations stratégiques du Plan ainsi que les objectifs quantitatifs annuels,
- examine la montée en charge et les résultats du dispositif et propose les recadrages nécessaires,
- valide les orientations annuelles,
- valide la programmation annuelle ou le plan d'actions annuel du Plie et propose les engagements financiers correspondant à cette programmation ou ce plan d'actions,
- assure la pré-sélection des actions soutenues par le Fonds social européen (FSE),
- veille à l'évaluation du Plie,
- donne, si besoin, délégation au comité technique pour assurer certaines des fonctions décrites ci-dessus.

Le vice-président délégué à l'insertion d'ACCM assure la présidence du comité de pilotage. Le sous-Préfet de l'arrondissement d'Arles (ou son représentant) co-préside le comité de pilotage.

Le comité de pilotage est composé de cinq collèges décisionnaires disposant d'une voix chacun :

- un collègue Etat représenté par le sous-préfet d'arrondissement d'Arles ou son représentant et par la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur,
- un collègue Conseil régional représenté par le Président du conseil régional sud ou son représentant,
- un collègue Conseil départemental représenté par la Présidente du conseil départemental des Bouches-du-Rhône ou son représentant,
- un collègue chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles représenté par le Président ou son représentant,
- un collègue communauté d'agglomération ACCM représenté par le Président ou par délégation au vice-président délégué à l'insertion de la communauté d'agglomération ACCM.

Pour toute prise de décision le consensus sera recherché entre les cinq collèges.

Pôle emploi est associé aux travaux du comité de pilotage.

Les membres du comité de pilotage pourront également associer à leurs travaux des personnes qualifiées, cooptées par les membres signataires, afin de représenter les employeurs, les salariés, les demandeurs d'emploi et les structures d'insertion par l'activité économique.

Il se réunit deux fois par an ou autant que de besoin. Il peut ponctuellement être consulté par courrier électronique pour une décision précise et urgente.

Le comité technique :

Mandaté par le comité de pilotage, le comité technique :

- met en œuvre les orientations du comité de pilotage à qui il rend compte de ses activités,
- prépare les orientations annuelles du Plie,
- propose au comité de pilotage des actions, orientations, évolutions, ajustements, etc.
- définit les cahiers des charges des actions à mettre en œuvre,
- émet un avis technique sur les différents projets, actions, sujets présentés au comité de pilotage,
- veille à la mobilisation des moyens nécessaires à la construction des parcours, suit et évalue les actions mises en œuvre,
- conduit une évaluation quantitative et qualitative du Plie, le cas échéant avec l'appui d'un organisme extérieur,
- constitue une plate-forme d'échanges d'informations sur l'actualité du territoire, sa situation économique et sociale, les besoins (des opérateurs d'insertion, des publics, des entreprises, etc), un lieu d'émergence de projets et de coordination des mesures, actions et dispositifs intervenant sur le territoire.

Le comité technique est constitué de représentants techniques du comité de pilotage, et des partenaires de l'insertion et de l'emploi, nommés par le comité de pilotage. Il réunit ainsi :

- le Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur :
 - un représentant de la direction de l'emploi, de la formation et de l'apprentissage,
- le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône :
 - un représentant de la direction de l'insertion,
 - un représentant du pôle insertion du pays d'Arles,
 - un représentant de la direction de l'action sociale, de l'accueil et de la coordination,
- le chargé de mission territorial de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
- un représentant de l'agence Pôle emploi d'Arles,
- un représentant de cap emploi 13,
- un représentant de la chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles,
- un représentant de la mission locale du Delta,
- un représentant de la maison de l'emploi du Pays d'Arles,
- les représentants des centres communaux d'action sociale du territoire.
- la communauté d'agglomération :
 - un représentant de la direction générale des services,
 - un représentant du service emploi-insertion,
 - un représentant service politique de la ville.

Le cas échéant, afin de ne pas être en situation de « juge et partie », les membres associés ne participent pas aux travaux d'analyse de leurs propositions et demandes d'intervention financière.

Le comité technique se réunit six à huit fois par an.

La commission d'intégration, de suivi et de sorties :

- analyse l'opportunité des orientations des publics vers le Plie et réoriente le cas échéant,
- décide de l'intégration, de l'ajournement ou de la réorientation vers une réponse appropriée des candidatures, suite aux diagnostics individuels réalisés,
- valide le parcours prévisionnel,
- constitue un lieu d'échange d'informations, entre les partenaires, relatif à la situation des personnes concernées (informations administratives, étapes antérieures, etc),
- étudie les situations des adhérents en parcours depuis 18 mois ou plus et propose, le cas échéant une sortie vers une réponse appropriée, ou une prolongation à titre dérogatoire de l'accompagnement,
- étudie des situations spécifiques d'adhérents, à la demande des accompagnateurs à l'emploi ou tout autre partenaire de la commission. Les accompagnateurs à l'emploi concernés peuvent à ce titre participer à la commission,
- étudie, valide ou ajourne les propositions de sorties et propose éventuellement une solution mieux adaptée à la situation de l'adhérent,
- valide les propositions de sorties positives atypiques proposées par les accompagnateurs à l'emploi et les adhérents concernés.

La commission d'intégration, de suivi et de sorties est composée des représentants des structures suivantes :

- le service emploi-insertion de la communauté d'agglomération ACCM,
- l'agence Pôle emploi d'Arles,
- le pôle insertion du pays d'Arles - Conseil départemental,
- la mission locale du Delta,
- Cap emploi 13,
- les centres communaux d'actions sociales,
- les services sociaux du Conseil départemental,
- la mutualité sociale agricole - service social,
- l'association départementale pour le développement des actions de prévention,
- la caisse d'allocations familiales - service social,
- ATOL (Accueil, insertion, Nord alpilles).

La commission d'intégration, de suivi et de sortie est animée par le service emploi-insertion en charge de l'animation du Plie. Sur validation du comité de pilotage, cette commission s'élargira à toute structure jugée utile à son fonctionnement. Ponctuellement, d'autres partenaires peuvent être associés à ses travaux sur invitation

du service emploi-insertion de la communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette.

Elle se réunit tous les mois.

L'équipe d'animation et de gestion du Plie :

Une équipe d'animation et de gestion du Plie est composée d'agents du service emploi-insertion de la communauté d'agglomération ACCM, placée sous l'autorité hiérarchique du Président de la communauté d'agglomération ACCM et par délégation du vice-Président en charge de l'insertion, et sous l'autorité opérationnelle du comité de pilotage. A ce titre, elle assure la conduite technique et opérationnelle du plan en application des orientations et des décisions définies par les différentes instances. Elle est chargée d'assurer les missions suivantes :

- l'animation du partenariat institutionnel et opérationnel,
- l'ingénierie de projets,
- l'organisation de la construction et de l'instruction de la programmation annuelle, et sa mise en œuvre,
- la mise en œuvre, la coordination, le suivi de l'exécution, le contrôle du service fait le cas échéant, des actions du Plie,
- la gestion administrative et financière des ressources et des dépenses liées au Plie,
- la mobilisation des financements, et notamment la construction de la maquette FSE,
- la supervision, la coordination et la régulation de l'accompagnement à l'emploi et des parcours des adhérents (participants) Plie,
- l'organisation, la préparation, l'animation et la gestion administrative des comités de pilotage, comités technique et commissions d'intégration, de suivi et de sorties,
- la centralisation et la gestion des informations concernant les adhérents du Plie, la production de statistiques et tableaux de bord,
- la gestion financière des crédits alloués au Plie,
- l'évaluation en continu du plan et de ses résultats,
- l'organisation de la communication et de la publicité liés aux financeurs du Plie,
- l'information, la mise à la validation et la relation avec les élus de la communauté d'agglomération.

L'équipe d'animation comprend, a minima :

- un chef de projet de profil manager/coordonateur,
- un chargé de mission ayant des compétences de développeur et d'ingénierie de projet,
- un chargé de mission ayant une bonne connaissance des problématiques d'insertion,
- un chargé de mission ayant une compétence administrative et financière et des procédures liées à la gestion du fonds social européen,
- un secrétariat.

ARTICLE 9 : L'ENGAGEMENT DES PARTENAIRES

Les partenaires signataires s'engagent à accompagner la déclinaison opérationnelle des objectifs assignés au présent protocole d'accord. Au-delà de leurs engagements financiers, ils mobilisent les instruments de leurs propres politiques et les outils, mesures et moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs du Plie.

Les signataires du protocole s'engagent également à garantir la mobilisation de l'ensemble des moyens financiers nécessaires à l'action du Plie, selon les modalités définies en annexe pour chacun des partenaires.

Engagement de l'Etat

L'Etat s'engage à faciliter et favoriser la mobilisation des instruments de sa politique de l'emploi et de l'ensemble des moyens de droits communs dont il dispose pour la mise en œuvre de parcours d'insertion individualisés. Il contribue ainsi à la définition des objectifs stratégiques du Plie, sa contribution se concrétisera essentiellement par des interventions indirectes (participation aux contrats aidés, financement des structures d'insertion par l'activité économique,...).

Engagement de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi NOTRe votée en août 2015, la Région s'engage pleinement dans l'animation et la coordination des acteurs du service public de l'emploi, dont notamment, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

Afin de faire face aux enjeux induits par la situation économique et sociale, la Région s'est dotée de nouveaux cadres, votés en mars 2017 : le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation -SRDEII- (délibération n°17-37 du 17 mars 2017) et le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles -CPRDFOP- (délibération n°17-46 du 17 mars 2017).

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles prolonge et amplifie l'action régionale en faveur de l'emploi autour de six grandes orientations ; il a été élaboré afin que chaque signataire s'engage véritablement au service d'une politique d'emploi et de formation visant la réduction du taux de chômage et un meilleur accès à l'emploi durable. Il garantit la cohérence et l'efficacité de l'action publique pour les cinq prochaines années.

L'exécutif régional réaffirme ainsi sa détermination à favoriser une action de proximité et donc, à travailler en étroite coopération avec les acteurs locaux en lien avec les priorités de l'exécutif régional sur les problématiques liées à l'emploi. Les acteurs engagés au plan local, en faveur de l'insertion, sont les communes, les établissements publics de coopération intercommunale, les Départements, la Région, les entreprises, les référents Pôle emploi et missions locales, les organismes socioprofessionnels, les structures d'insertion par l'activité économique et les réseaux associatifs aux côtés de l'État.

Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi s'inscrivent dans les nouveaux objectifs prioritaires du Conseil régional que sont les filières stratégiques et les métiers en tension. En effet, ce dispositif partenarial permet de mobiliser les acteurs sur des objectifs quantitatifs (notamment en matière de sorties vers l'emploi) et qualitatifs clairement identifiés, et sur une durée n'excédant pas cinq ans (protocoles d'accord des plans locaux d'insertion pour l'emploi).

C'est pourquoi, la Région s'est dotée, par délibération du 15 décembre 2017, d'une nouvelle politique de soutien aux plans locaux pour l'insertion et l'emploi, adossée aux



objectifs stratégiques de la politique économique régionale, dans une logique de performance.

La Région sera en ce sens très attentive aux objectifs stratégiques qui seront décidés collégalement au sein des comités de pilotage avec la participation des élus régionaux. Ces derniers doivent rester positionnés comme les lieux principaux de décision, notamment sur la définition des orientations territoriales.

La Région orientera dans la durée son soutien vers les actions des plans locaux pour l'insertion et l'emploi apportant des résultats probants en termes de retour à l'emploi.

L'appui de la Région aux Plie est centré sur la fonction d'ingénierie qui contribue à enrichir l'offre d'un Plie au service des bénéficiaires et à l'inscrire dans une dynamique de développement territorial. A partir des besoins du public ciblé par le Plie, l'ingénierie de projet doit permettre d'impulser et de développer des actions novatrices dans une perspective de retour à l'emploi durable.

La Région apporte son soutien aux Plie en tant que relais des politiques régionales dans le cadre de la délibération n° 17-1135 du 15/12/2017 et sur les 3 axes d'intervention suivants :

Axe 1 : Développement des relations entreprises

Axe 2 : La mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics

Axe 3 : Le soutien aux structures de l'insertion par l'activité économique, et notamment les ateliers chantiers d'insertion qui enregistrent un taux de sorties dynamiques égal ou supérieur à 60 % conformément au cadre d'intervention régional voté à la commission permanente du 15 mars 2019 (délibération n°19-154).

Le montant de la participation de la Région portera sur un ou plusieurs de ces axes et interviendra sur la base d'un montant annuel précisé en annexe.

Ce montant sera défini annuellement au regard de la programmation validée en comité en pilotage et sous réserve du vote de ses instances décisionnelles, des disponibilités budgétaires, des règles juridiques et comptable en vigueur.

L'action du Plie sur la fonction ingénierie sera appréciée notamment à partir des éléments suivants : contenus des actions proposées (méthode, outils mobilisés, moyens mis en œuvre, calendrier), coût des actions et cofinancements mobilisés, plus-values des actions par rapport au droit commun, impact de l'action au plan quantitatif et qualitatif.

Engagement du Département des Bouches-du-Rhône

Pour le Département des Bouches-du-Rhône, la loi 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion, fixe comme objectifs essentiels de lutter contre la pauvreté et les exclusions et d'encourager l'accès ou le retour à une activité professionnelle de ses bénéficiaires. Elle consacre le rôle de chef de file des Départements dans le pilotage de la politique d'insertion sociale et professionnelle en faveur des bénéficiaires du RSA.

Conformément à ces principes, le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône a retenu parmi les axes prioritaires du programme départemental d'insertion (PDI) 2017-2019, de poursuivre les actions d'accompagnement vers l'emploi, en consolidant les actions partenariales, avec les Plie mais également en intensifiant le dispositif d'accompagnement individualisé à l'emploi (DAIE) sur les territoires concernés.

Sur le territoire de la communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette (ACCM), le département a délégué au Plie la mise en œuvre de cette mission.



La réussite de cette mission nécessite la coordination et l'implication de l'ensemble des acteurs de l'insertion notamment à travers le pacte territorial d'insertion. Dans le cadre du PTI 2017-2019 le Plie est intégré, auprès des autres partenaires que sont l'Etat, le Conseil régional Provence-Alpes-Côte-D'azur, Pôle emploi, la caisse d'allocations familiales des Bouches-du-Rhône, l'union départementale des centres communaux d'action sociale, la mutualité sociale agricole Provence Azur.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la poursuite d'un engagement, régulièrement confirmé depuis 1993, dans les protocoles partenariaux des Plie. Il s'agit de donner une impulsion supplémentaire à l'action du Département en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes les plus en difficultés, notamment les bénéficiaires du RSA.

A ce titre, le Plie ACCM constitue un outil de proximité permettant de renforcer l'offre d'accompagnement à l'emploi individualisé et la mobilisation des ressources locales au service des personnes durablement exclues du marché de l'emploi. Elément clé du maillage territorial des politiques d'insertion, il contribue à la mobilisation des moyens de chaque partenaire, notamment du Fonds social européen (FSE).

Engagement de la communauté d'agglomération ACCM

La communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette a impulsé la création d'un plan local pour l'insertion et l'emploi à l'échelle de son territoire. Afin d'assoir l'intervention du Plie, ACCM en a fait un axe fort de sa politique d'emploi-insertion tout en veillant à une articulation cohérente avec l'ensemble de ses compétences (économie, politique de la ville, habitat, transport ...).

La communauté d'agglomération s'engage ainsi à poursuivre son soutien, à mobiliser l'ensemble des ressources disponibles pour consolider le Plie.

Cette intervention se concrétisera par :

- le portage politique,
- le portage juridique et financier du Plie,
- le positionnement de la structure d'animation et de gestion du Plie au sein du service emploi-insertion, selon les missions définies à l'article 8,
- l'octroi de financements à des opérateurs pour la réalisation d'actions au profit des adhérents du Plie,
- le financement d'une partie de l'animation et de la gestion du Plie,
- une mobilisation transversale et une coopération avec l'action globale d'ACCM notamment en matière de développement économique et de politique de la ville,
- la mobilisation de moyens matériels et humains (locaux, mobilier, informatique, personnel, ...).

Engagement de la Chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles

En s'engageant dans le plan local pour l'insertion et l'emploi de la communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette, la Chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles (CCIPA) a souhaité prendre toute sa place dans la politique volontariste menée par l'Europe, l'Etat et les collectivités locales en faveur de l'insertion professionnelle des publics en difficulté.

La Chambre de commerce et d'industrie du Pays d'Arles s'engage à :

- informer et sensibiliser les entreprises sur le Plie et les actions conduites dans ce cadre,

- participer à l'identification des besoins économiques du territoire pour adapter les parcours de retour vers l'emploi, notamment à travers les actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conduites par la CCIPA,
- apporter un appui et une participation concrète aux actions du Plie en mobilisant ses propres outils et moyens (moyens humains, support de communication, ...),
- développer et porter en propre des actions qui concourent aux objectifs du présent protocole,

La contribution de la CCIPA se concrétisera par ailleurs par des interventions indirectes (mise à disposition de salles pour la réalisation de manifestations notamment) pour un montant total annuel défini en annexe.

ARTICLE 10 : FINANCEMENTS

Le Plie mobilise dans le cadre de son programme d'actions des financements locaux, nationaux et communautaires tels que définis en annexe financière.

Les concours seront versés à la communauté d'agglomération gestionnaire du Plie, ou au(x) opérateur(s) mettant en œuvre les actions inscrites dans la programmation annuelle du Plie, ou, pour l'Etat, à divers opérateurs intervenants dans la mise en œuvre des parcours des adhérents du Plie (contrats aidés, structures d'insertion par l'activité économique...).

Une partie des contributions publiques nationales indiquées dans le présent protocole permettra de solliciter l'aide de l'Union Européenne. Les crédits européens seront inscrits dans le plan de financement élaboré par la communauté d'agglomération, bénéficiaire des fonds, à hauteur du taux d'intervention minimal en vigueur.

Afin de permettre la mobilisation par l'organisme support du Plie des crédits du Fonds social européen, les signataires du protocole s'engagent à mobiliser, le cas échéant, dans les délais impartis, les procédures qui leurs sont propres en vue de la certification de l'engagement des fonds publics inscrits dans le plan de financement prévisionnel, et en vue de la certification du versement des fonds publics inscrits en contrepartie publique mobilisable dans le bilan d'exécution annuel.

Les collectivités territoriales signataires s'engagent pour cela à veiller à ce que les crédits alloués au Plie ne soient pas gagés sur d'autres programmes ou dispositifs communautaires afin qu'ils puissent être portés en contreparties publiques nationales de l'intervention des crédits du Fonds social européen. Chaque année, ils attestent du montant de leurs engagements financiers respectifs permettant d'assurer les contreparties publiques nationales du Fonds social européen.

Concernant le Département des Bouches-du-Rhône, le montant alloué correspond au financement des actions d'accompagnement à l'emploi et de relations entreprises au profit du public PLIE ;

Dans le cas où l'objectif annuel en termes d'accompagnement du public (soit 444 bénéficiaires du RSA) ne serait pas atteint, le Département procédera à une proratisation des ressources allouées ou demandera le remboursement de tout ou partie du financement accordé.

ARTICLE 11 : LES PRINCIPES HORIZONTAUX DE L'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

Egalité des chances et non-discrimination

La lutte contre les discriminations et l'égalité des chances est au centre des politiques publiques. Le programme opérationnel national, dans la poursuite des actions engagées dans la précédente programmation, vise à lutter contre toutes les formes de discrimination. Il concilie pour ce faire deux approches : une approche transversale et un ciblage spécifique. Dans le cadre de la mise en œuvre du Plie ces deux approches pourront être développées.

En outre, poursuivant les orientations de l'accord de partenariat 2014-2020, un ciblage sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville sera assuré afin que 10% minimum du public accompagné réside dans ces quartiers.

Egalité entre les hommes et les femmes

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité pour l'Union européenne. Pour favoriser cette égalité, le programme opérationnel national FSE pour l'emploi et l'inclusion en métropole privilégiée la conjugaison d'une approche transversale de ce principe dans l'ensemble des projets, ainsi que des actions spécifiques.

Développement durable

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

S'agissant d'un enjeu global le développement durable sera pris en compte dans l'organisation et dans les choix effectués dans la mise en œuvre du Plie.

ARTICLE 12 : COMMUNICATION

Le public concerné par l'action du Plie ainsi que tous les intervenants dans le processus de réalisation du programme seront informés de la participation du Fonds social européen, des financements nationaux et locaux. Toute publication ou communication relative au Plie et aux opérations financées devra faire mention du soutien de l'Union européenne et du concours du Fonds social européen et des partenaires signataires.

Une information et une communication régulières à destination des opérateurs et partenaires seront également développées sur l'activité et les résultats du Plie.

ARTICLE 13 : EVALUATION

Les signataires du protocole s'engagent à assurer le suivi et l'évaluation régulière du dispositif, sur la base des éléments chiffrés fournis par la communauté d'agglomération ACCM qui assure la gestion et l'animation du Plie.

ARTICLE 14 : REVISION - RESILIATION

Chaque signataire pourra solliciter sa révision afin de tenir compte d'évolutions majeures de l'environnement institutionnel ou méconnues à la date de la signature du présent protocole. Chaque révision devra donner lieu à la signature d'un avenant au présent protocole d'accord approuvé préalablement par le comité de pilotage et par chaque assemblée délibérante.

Dans l'hypothèse d'évolutions institutionnelles, intervenant pendant la durée d'application du présent protocole d'accord, qui conduirait à modifier le champ d'intervention ou à supprimer la compétence d'un des partenaires en matière de plan local pour l'insertion et l'emploi, le protocole pourra être révisé. Un nouveau protocole d'accord conforme à la nouvelle législation en vigueur devra alors être conclu entre les partenaires disposant de la faculté d'intervenir dans le cadre d'un plan local pour l'insertion et l'emploi.

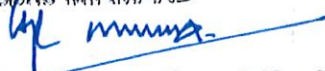
Le présent protocole pourra être résilié par l'une des parties pour motif d'intérêt général, sous réserve d'une période transitoire permettant de préserver l'équilibre économique du protocole.

Date : 26 OCT. 2020

Pour l'Etat,
Le Préfet

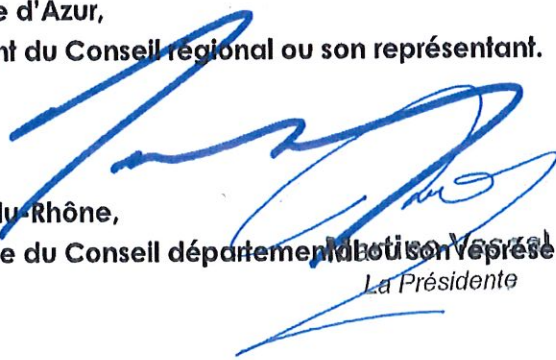
Cachet et signature

Christophe MIRMAND



Pour la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur,
Monsieur Renaud MUSELIER, Président du Conseil régional ou son représentant.

Cachet et signature



Pour le Département des Bouches-du-Rhône,
Madame Marline VASSAL, Présidente du Conseil départemental ou son représentant.

Cachet et signature

La Présidente

Pour la Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette,
Monsieur Claude VULPIAN, Président de la Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette

Cachet et signature



Pour la Chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles
Monsieur Stéphane PAGLIA, Président de la Chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles

Cachet et signature

Chambre de Commerce et d'Industrie
Territoriale du Pays d'Arles
Avenue de la 1^{re} Division de la France Libre
BP 10039 - 13633 Arles Cedex
Tél. : 04 90 99 08 08 - Fax : 04 90 99 08 00

ANNEXE FINANCIERE

Partenaires	Montant global annuel
Région	90 000 €
Département	313 000 € dont 30 000 € destinés à la relation entreprise
Communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette	183 000 €
Chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles (mises à disposition palais des congrès)	30 000 €
Fonds social européen	A déterminer annuellement
Etat	droit commun

M
SP
CV