

Convention MTEI/Intercommunalité
ou
Volet emploi/insertion/formation d'un CRTE

Proposition de trame

Préambule / Objectifs généraux

L'intercommunalité est un acteur majeur des mesures en faveur de l'emploi, qui, par des mesures transversales complètent l'action propre des missions locales et de Pôle emploi, et s'inscrivent dans des stratégies de développement territorial.

Parmi les instances de concertation, la Commission Territoriale Emploi Formation (CTEF) a vocation à décliner localement les politiques de l'Etat et de la région, elle réunit les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion à un échelon intercommunautaire. Une nouvelle démarche complémentaire est proposée à l'échelon du seul territoire intercommunal pour rendre plus efficient encore la promotion des dispositifs de l'Etat et leur mise en œuvre.

L'intercommunalité positionnée comme courroie de transmission et vecteur de coordination entre les acteurs historiques de l'emploi sur un territoire se veut être l'ambassadeur territorial et participer à la promotion d'actions transversales coordonnées qui vont au delà de l'action propre régalienne des Missions Locales et Pole emploi, et qui s'inscrivent dans le déploiement de la stratégie de développement économique de Guingamp-Paimpol Agglomération

Le Gouvernement a notamment mis en place un plan « 1jeune, 1solution » avec des objectifs ambitieux. L'action concrète de promotion par l'intercommunalité est un facteur essentiel de la réussite de ce plan sur le territoire.

Avec la loi NOTRe et la création de nouveaux EPCI aux compétences renouvelées et aux tailles plus pertinentes sur les questions de développement économique et donc d'emploi, le paysage du Service Public de l'Emploi et de l'Insertion est de fait redessiné.

Entre l'Etat et la Région d'un côté, et les partenaires locaux opérationnels de l'autre, l'EPCI, par la connaissance fine de son territoire et de ses habitants, des problématiques locales socioéconomiques et des enjeux stratégiques de son développement, doit être en mesure d'ajuster, accompagner, initier les mesures et les dispositifs en faveur de l'emploi et de l'insertion sur son territoire.

A cet effet, le ministère du travail prévoit un partenariat avec l'ADCF destiné à favoriser les transitions professionnelles, l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

Le futur Contrat de relance et de transition écologique (CRTE), signé entre l'Etat et l'agglomération pourra dès lors comprendre un **volet consacré à l'emploi, la formation et la jeunesse en abordant l'apprentissage, les outils pour favoriser la formation professionnelle ou bien encore l'insertion des jeunes**. Sur ces différents points, la ministre a bien souligné « le rôle central que jouent actuellement et que joueront dans les prochains mois les intercommunalités mais aussi les missions locales »

I/ Etat des lieux : partager les données disponibles sur le territoire

- Présentation synthétique du territoire communautaire en terme d'emploi et de chômage

Les données classiques disponibles (taux de chômage, nombre de Demandeur d'Emploi par zone d'emploi...) n'offre aujourd'hui qu'une information globale et peu pertinente pour développer une stratégie à l'échelon intercommunal.

L'EPCI dispose d'une étude de fond réalisée en 2020 par le service Economie, emploi, Agriculture, qui répond à la question « mesurer la situation locale pour s'assigner des objectifs ».

Et d'un tableau d'indicateurs à l'échelon communal qui permet d'analyser finement la situation de l'emploi par zone géographique et par environnement socio démographique.

Population active	2007	2012	2017
Source : Insee – Recensements de population - exp principales			
Population active totale (Actifs de 15 ans ou plus) ?	30020	30375	30120
Population active occupée (Actifs occupés) ?	27066	26846	26096
Part actifs occupés	90%	88%	87%

Population active de 15 ans ou plus ayant un emploi	2007	2012	2017
Source : Insee – Recensements de population - exp principales			
Nombre total d'actifs occupés	27056	26833	26090
Nombre total d'actifs occupés salariés ?	21856	21779	21262
Part des actifs occupés salariés à temps complet	63,5%	63,7%	63,5%
Part des actifs occupés salariés à temps partiel ?	17,3%	17,4%	18,0%
Nombre total d'actifs occupés non salariés ?	5200	5053	4828
Part des actifs occupés non salariés à temps complet	17,5%	17,0%	16,2%
Part des actifs occupés non salariés à temps partiel ?	1,7%	1,9%	2,3%

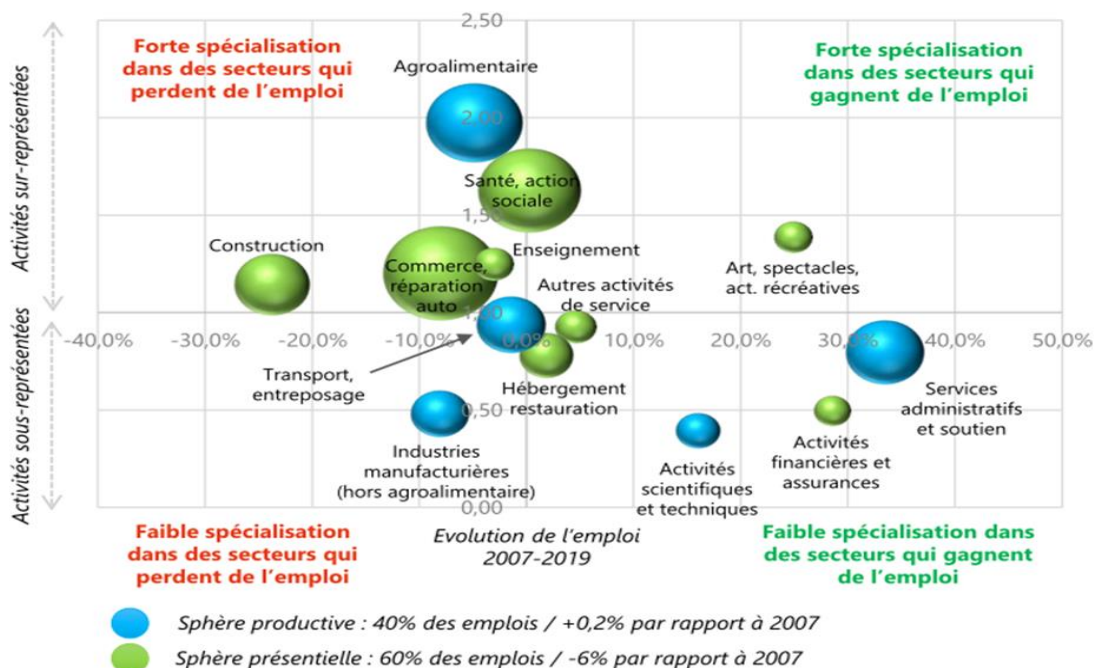
Chiffres ARMORSTAT

PR

Emploi au lieu de travail par secteur d'activité (Insee 2016) :

agriculture, sylviculture, pêche	9,80%	2 560
Extraction, énergie, eau, gestion des déchets	0,90%	235
Fabrication aliments, boissons, tabac	6,80%	1 776
Fabrication équip. électriques, électroniques, informatiques, machines	0,50%	131
Fabrication matériels de transport	0,10%	26
Fabrication autres produits industriels	2,70%	705
Construction	6,60%	1 724
Commerce, réparation automobiles et motocycles	15,20%	3 970
Transports, entreposage	3,00%	784
Hébergement, restauration	3,20%	836
Information, communication	0,80%	209
Activités financières, assurances	1,80%	470
Activités immobilières	0,90%	235
Activités scientifiques, techniques, services administratifs, de soutien	6,20%	1 620
Administration, enseignement, santé,	22,00%	5 500
action sociale	5,50%	1 500
Autres activités de services	9,17%	2 500
total	99,83%	25 997

LES SPÉCIALISATIONS DE GUINGAMP PAIMPOL AGGLOMERATION ET L'EVOLUTION DE L'EMPLOI PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITE



Note des lectures:
 La taille des cercles représente l'importance des effectifs salariés
 Le positionnement sur l'axe horizontal représente l'évolution des effectifs salariés
 Le positionnement vertical, le niveau de spécificité du secteur (rapport entre la part du nombre d'emplois salariés d'un secteur dans l'emploi salarié total d'un territoire donné et celle du territoire de référence)

Graphique Cabinet LESTOUX & ASSOCIES - étude stratégie d'attractivité économique Guingamp-Paimpol Agglomération.

Prédominance de certaines zones géographiques dans l'importance du chômage sur le territoire

La problématique de l'emploi et le poids du chômage sont variable selon les zones :

Zone géographique	%age de la population globale	%age de la population active	%age des Demandeurs d'Emploi Fin de Mois cat A	%age de DELD (demandeurs d'emploi longue durée)
Paimpol + couronne	25.51%	23.51%	25.86%	25.59%
Dont ville de Paimpol	9.75%	8.14%	11,02%	10.58%
Pontrieux + couronne	7.66%	7.57%	7.89%	8.81%
Bégard + couronne	12.76%	13.76%	11.14%	11.78%
Guingamp + couronne	29.61%	30.07%	32.84%	31.64%
Dont ville de Guingamp	9.36%	9,49%	16.68%	16.00%
Bourbriac + couronne	7.32%	7.74%	5.85%	6.10%
Belle-Isle + Couronne	8.20%	8.97%	7.49%	7.31%
Callac + couronne	7.56%	6.94%	7.38%	7.34%
Sud est du territoire	1.37%	1.44%	1.55%	1.40%
total	100.00%	100,00%	100,00%	100.00%

Ainsi, les zones de Paimpol et Guingamp représentent 55.12% de la population, 53.58% de la population active, 58.70% des demandeurs d'emplois de catégorie A, et 57.23% des demandeurs d'emploi longue durée du territoire.

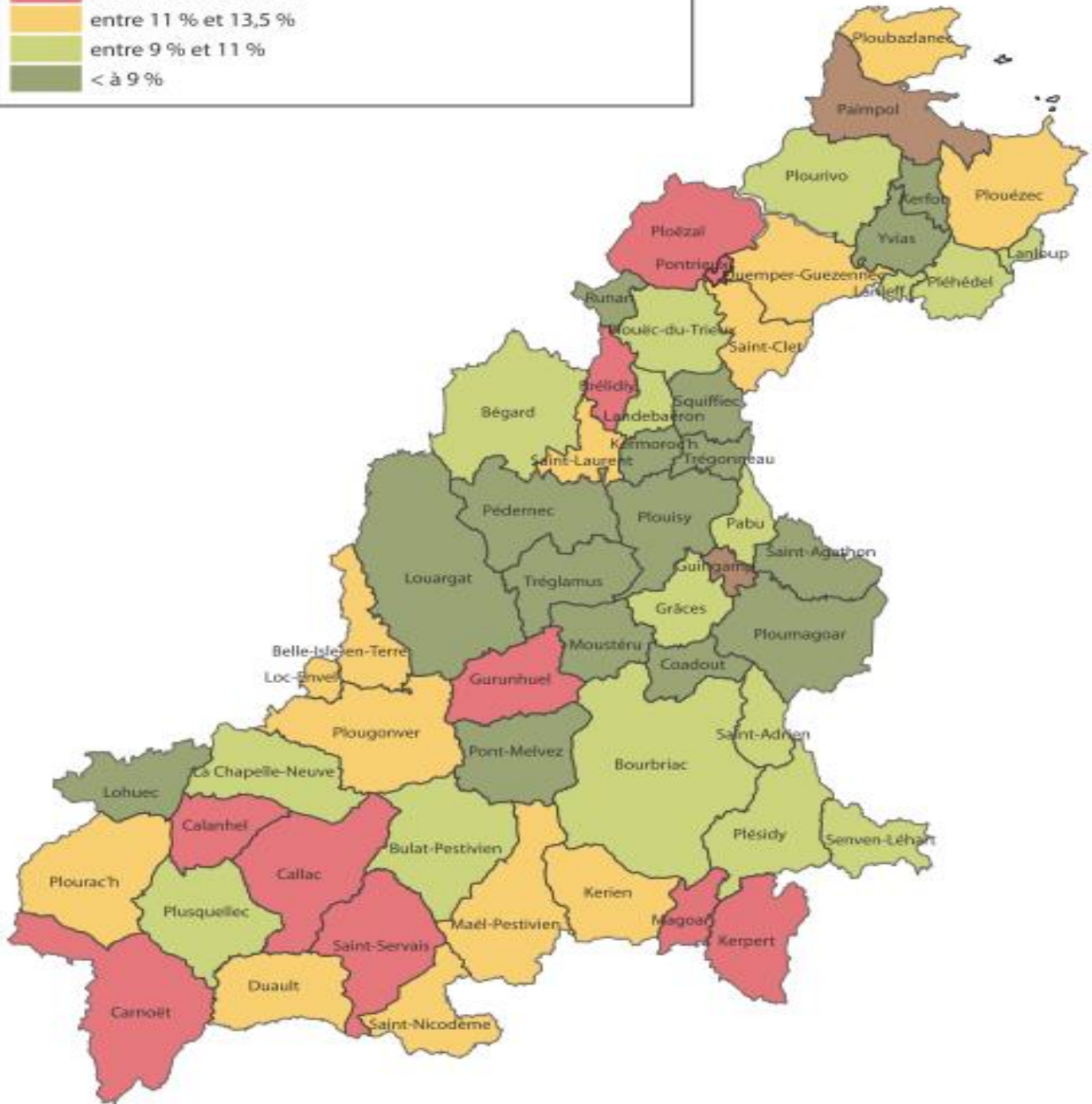
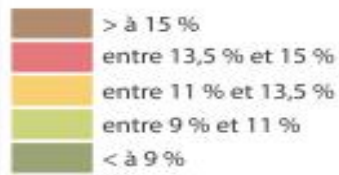
A l'inverse, la zone sud du territoire présente des taux de DEFM élevés mais seulement 9% du nombre total de demandeurs d'emploi.

Dans une politique de lutte pour l'emploi et contre le chômage, la question du ciblage des actions sur les zones où se concentre l'emploi et le chômage, semble pertinente.

Territoire communautaire, taux des demandeurs d'emploi catégorie A / population active par commune 3T 2019 pôle emploi :

TITRE

Taux de DEFM par rapport à la population active



I. L'intercommunalité comme pilote d'un groupe d'étude et d'analyse des problématiques territoriales de l'emploi

Dans l'optique d'un diagnostic partagé à venir, un travail avec les partenaires détenteurs de données (Pôle Emploi pour les demandeurs d'emplois et CD22 pour l'insertion et le RSA, DDETS) permettra de disposer d'un tableau d'indicateurs pertinents et robustes.

Le tableau d'indicateur demande à être enrichi selon les problématiques étudiées (jeunes, seniors, chômage de longue durée, emplois durables/ intérim et CDD courts...) Cela n'est possible qu'en impliquant durablement les partenaires dans la fourniture des données et dans leur analyse régulière.

De même, il est indispensable que tous les partenaires économiques et de l'emploi du territoire s'entendent pour objectiver les données de l'emploi par filières, prioriser les filières stratégiques, se fixer des objectifs communs.

- Création dans le cadre des GT du GLEF d'un groupe d'Analyse des Problématiques Territoriales de l'Emploi (Groupe APTÉ) à l'échelle de l'EPCI avec Pôle Emploi Guingamp, Mission Locale, DDETS avec pour objectifs :
 - Réaliser un diagnostic partagé sur les problématiques emploi/insertion sur le territoire communautaire.
 - Définir une liste partagée d'indicateurs territoriaux efficaces par rapports aux constats. S'assurer des sources de données et de la fréquence de calcul des indicateurs.
 - Effectuer un travail préparatoire à l'engagement d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisée
 - Réaliser une étude force-faiblesses / opportunité-menaces sur les filières d'emploi du territoire
 - Définir des objectifs communs répondant aux problématiques territoriales et formuler des propositions d'actions qui pourront être émises auprès de la CTEF.

II. L'intercommunalité comme contributeur à l'animation des entreprises de son bassin d'emploi

- Contribuer à la mobilisation des entreprises pour réaliser les objectifs du plan #1jeune1solution

Le Plan « #1jeune, 1solution » (<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>)

Le Gouvernement s'est mobilisé dès juillet 2020 en faveur de l'ensemble des jeunes, en instituant le plan « #1jeune, 1solution ». Et les résultats sont probants :

- 1,4 million de jeunes ont été embauchés entre août 2020 et février 2021 grâce à cette mobilisation, dont les 2/3 ont reçu une prime ;
- sur la même période, le taux d'emploi des jeunes se redresse pour atteindre presque le même niveau qu'en 2018/2019.

- et, par ailleurs, en matière d'apprentissage, nous enregistrons en 2020 un record historique avec plus de 500 000 nouveaux apprentis dans les secteurs privé et public.

Le niveau d'ambition est plus élevé encore en 2021 et compte particulièrement sur la mobilisation des intercommunalités, en particulier pour :

- promouvoir, auprès des réseaux d'entreprises qu'elles animent, les solutions du plan jeunes ;
- contribuer, en lien avec Pôle emploi et le tissu associatif, au repérage des jeunes publics les plus éloignés des missions locales qu'elles financent ;
- favoriser le développement des capacités d'accueil des Missions locales dans le cadre de la forte progression de la Garantie Jeunes, notamment en matière de mise à disposition de locaux ;
- recruter des jeunes en leur sein, notamment grâce aux contrats aidés (PEC : parcours emplois compétences) dont l'utilisation est simple, avec une prise en charge de l'Etat améliorée.

Le présent accord valorise la mobilisation de l'intercommunalité en formalisant son engagement en la matière avec le préfet.

Pour faciliter le recours aux aides par les jeunes, une plateforme en ligne, <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>, a été mise en place. Elle comprendra un simulateur des aides qui permettra à chaque jeune d'avoir accès en quelques minutes aux aides auxquelles il a droit.

Ce simulateur pourra être complété des aides attribuées par les EPCI (mobilité, logement...).

Ce simulateur est une opportunité importante pour mieux valoriser les nombreuses aides apportées par les intercommunalités à la jeunesse. Des tarifs préférentiels et un accès privilégié à des biens et services pourront ainsi être mis en avant.

(Mobilisation possible des clubs des entreprises, des sous-préfets à la relance, des DREETS, du SPE) et promotion à leur intention :

- o Des contrats aidés
- o De l'apprentissage
- o Des services civiques
- Contribuer à la mobilisation des entreprises pour mettre en œuvre les objectifs identifiés par le Groupe d'Etude et d'Analyse, notamment sur le public senior et le public très éloigné de l'emploi.
- Co-animer le réseau des Entreprises Accueillantes piloté par Pôle Emploi Guingamp pour mettre en valeur les bonnes pratiques RH (entreprises inclusives) et diffuser ces pratiques sur le territoire.
- Mettre en synergie les différents réseaux d'entreprises sur le territoire afin de permettre une meilleure diffusion des dispositifs et pratiques (Guingamp Business, BNI Guingamp / Paimpol, Le Conseil économique territorial mis en place par la CCI des Côtes d'Armor. SPAE
- Transitions collectives : mobiliser les services de développement économique pour accompagner les plateformes territoriales d'appui aux transitions collectives et les aider à identifier les entreprises en difficulté et les entreprises exprimant des besoins de recrutement // L'EPCI pourra s'engager dans cette voie s'il existe une dynamique locale avec des acteurs qui souhaiteraient s'inscrire dans la démarche.

- Développer les tiers lieux pour adapter les nouvelles habitudes de travail à l'aménagement équilibré du territoire // L'EPCI pourra valoriser ses projets en cours ou ceux portés notamment par les communes et réfléchir à comment ils pourraient intégrer une composante emploi/insertion/formation (à noter l'appel à manifestation d'intérêt Fabriques de Territoire porté par le MCTRCT (ANCT)).
Il peut être pertinent d'accompagner les nouvelles formes de travail dans les secteurs ruraux : aider à l'émergence de lieux de coworking et de co-learning pour contourner le frein de la mobilité., accompagner l'offre de télétravail amélioré (tiers lieux équipés et connectés en proximité, pour attirer les nouveaux télétravailleurs).
Accompagnement cohérent avec les problématiques d'emploi en zone rurale et une tendance démographique nouvelle.
Pour cela, il faut une politique active de maillage du territoire de 1/3 lieux connectés, en coopération avec les porteurs de projets et les communes.

III/ L'intercommunalité comme acteur de l'insertion

Pour soutenir l'accès des publics vulnérables à l'activité et à l'autonomie économiques :

- Contribuer à Accroître le nombre de bénéficiaires, notamment jeunes, d'un parcours dans une structure d'insertion par l'activité économique (IAE)
 - le paysage de l'insertion sur le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération :
 - Combien de place en ACI,
 - Acteurs de l'Insertion : EA, EI, ACI, ETTI présents sur notre territoire.
 - Guingamp-Paimpol Agglomération souhaite accroître ces partenariats avec les acteurs de l'IAE du territoire afin de densifier leur présence sur le territoire :

Exemple d'action pouvant être intégrées :
 - Projet de conventionnement avec les ACI du territoire dans le cadre du plan « Territoire Zéro Déchets » pour créer une filière de recyclage.
 - Projet de conventionnement avec un ACI pour la création d'un Chantier d'Insertion dans les métiers de l'accueil et de l'hébergement touristique,
 - Expérimentation d'une filière de recyclage des filets de pêche en collaboration avec un ESAT du territoire.
 - Accompagnement par l'agglomération de création de chantier d'insertion dans le maraichage biologique en soutien du volet social/insertion du Plan Alimentaire Territorial en projet.
 - Réflexion sur la filière rénovation de l'habitat comme opportunité d'insertion (mise en réseau des chantiers d'insertion ou/et chantiers école avec artisans, organismes de formation, opérateurs de l'accompagnement des propriétaires pour l'amélioration de l'habitat...)
 - Promouvoir le recrutement dans les intercommunalités et les communes à l'issue de ces parcours.
- Promouvoir une stratégie d'achats inclusifs de telle sorte notamment à renforcer par l'augmentation de la demande le nombre de places disponibles dans les structures d'IAE sur le territoire :

- Favoriser le recours à la clause sociale dans les marchés publics de la collectivité. L'EPCI a délibéré en 2018 pour le développement des clauses sociales dans les marchés publics.
- Evolution 2018/2020 du nombre d'heures réservées ?

Pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi :

- Renforcer les liens entre les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Pôle emploi et les autres acteurs territoriaux de l'emploi, de l'insertion et le l'orientation
 - Aider les missions locales à se développer (mise à disposition provisoire de locaux, etc.) :
 - Subvention 128 000€ annuelle à la MLOCA, Mise à disposition de locaux...
 - Contribution au déploiement des GJ territorialisées.
- Aller vers les publics les plus éloignés des services publics, et notamment des jeunes, en mobilisant des moyens innovants :
 - Expérimentation DEGEMER+
Guingamp-Paimpol Agglomération soutien activement le dispositif expérimental DEGEMER+ porté par la Mission Locale Ouest Côtes d'Armor, qui vise d'une part à la prospection et à la co-construction avec les TPE/PME d'offre d'emploi de proximité en CDI ou CDD longs, sur des postes peu qualifiés, et d'autre part à la médiation, entre l'entreprise et le public accompagné
- Accroître la mobilisation dans les territoires fragiles avec des actions spécifiques :

Les quartiers de Roudourou et Gourland à Guingamp sont entrés dans la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2007. Suite à la réforme de 2014, la Ville de Guingamp n'était plus éligible au nouveau zonage de la politique de la ville pour une raison de densité de population insuffisante. Néanmoins, les communes sortantes avaient la possibilité de signer un nouveau contrat de ville dit de « territoire de veille active ».

Le territoire de Guingamp s'est engagé dans cette démarche et le contrat de ville « territoire de veille active » a été signé le 1^{er} juillet 2015 pour la période 2015-2020, et une prolongation sur la période 2021/2022 a été signée en février 2021.

L'axe 3 du contrat de ville concerne l'emploi et le développement économique avec l'objectif de réduire de moitié sur la durée du contrat de ville les écarts de taux d'emploi, en particulier au bénéfice des jeunes (présence de Pôle emploi et de la mission locale). La mobilisation des contrats aidés et des aides à l'emploi pour les jeunes des quartiers, ainsi que le développement du soutien à l'entrepreneuriat sont aussi des priorités.

- Lever les freins périphériques à l'emploi (mobilité, autre freins), notamment en développant les mobilités solidaires
 - L'agglomération est par exemple engagée dans :
 - Le financement de la mission saisonnalité (logement et mobilité de saisonniers)
 - Le financement et le pilotage du dispositif SCOOT'N JOB : location pour 1,40€ par jour de scooters électriques à destination des travailleurs saisonniers rencontrant des difficultés de déplacement professionnels sur le territoire de Paimpol et environs.

- Expérimentation place en multiaccueil développer
-

Pour contribuer au déploiement du service public de l'insertion et de l'emploi :

- Expérimenter à l'échelle intercommunale, en lien avec le conseil départemental et là où cette échelle est pertinente, le déploiement du SPIE
-

IV/ L'intercommunalité comme employeur public

- Développer les parcours emploi compétences (PEC) dans l'intercommunalité, ses satellites, les communes, et les associations du territoire :

Le Parcours emploi compétences (PEC)

Destiné aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, le parcours emploi compétences est un **contrat d'accompagnement dans l'emploi**.

Il s'agit d'un **contrat de travail de droit privé**. D'une durée hebdomadaire de 20 heures minimum, ce contrat de travail peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée (6 ou 9 mois minimum en fonction des régions). Conclu pour un temps plein ou un temps partiel, la rémunération du salarié ne peut être inférieure au Smic horaire.

Un travail est en cours pour allonger la durée moyenne des contrats pris en charge.

Le PEC est fortement pris en charge par l'Etat, à des taux qui ont été augmentés en 2021 :

- **80 %** du SMIC horaire brut pour les résidents des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- **65 %** pour les jeunes de moins de 26 ans et les travailleurs en situation de handicap jusqu'à 30 ans ;
- **de 30 à 60 %** pour les autres publics (fixé par arrêté du préfet de région).

L'employeur est tenu de mettre en place des actions d'accompagnement et de formation pour le bénéficiaire du PEC, mais plusieurs règles de souplesse s'appliquent, en particulier :

- La possibilité **d'adresser le volet formation par de la formation interne** (par exemple via de l'adaptation au poste de travail) ;
- La possibilité de **préciser le parcours de formation lors des entretiens intermédiaires de suivi, et pas dès l'amorçage du contrat**.

Pôle emploi et les missions locales peuvent mettre les intercommunalités en relation avec les jeunes de leurs bassins d'emploi pour trouver des profils adaptés à ce type de contrat.

- Développer l'apprentissage, notamment pour les apprentis sans contrats du fait des effets de l'état d'urgence sanitaire

En période de crise sanitaire, pour développer le recours à l'apprentissage, le Gouvernement a mis en place un dispositif d'aides exceptionnelles applicables jusqu'au 31 décembre 2021 de 3 000 € par apprenti recruté dans la fonction publique territoriale.

Au 27/05/2021, tous les jeunes du territoire en recherche d'apprentissage ont trouvé un accueil en entreprise. (Rapport DDETS en GLEF)

En partenariat avec le CdG22, l'agglomération réfléchit à la création d'un parcours d'apprentissage « collectivité territoriale » (à préciser).

V/ Objectifs, suivi et évaluation

Guingamp-Paimpol Agglomération inscrit délibérément les présents engagements dans le cadre institutionnel de la Commission Territoriale Emploi Formation et dans une déclinaison des travaux du Groupe Local Emploi Formation à l'échelle de l'EPCI.

Les travaux du groupe APTE et des actions induites feront l'objet de présentations régulières et de partage en GLEF et CTEF.

Guingamp-Paimpol Agglomération associera, lorsque l'échelle sera plus pertinente, les EPCI voisins à ses travaux et réunira les acteurs nécessaires à minima 3 fois par an pour le suivi et l'évaluation de cette démarche à l'échelon intercommunal

PROJET