

PLIE MP CENTRE

RAPPORT ANNUEL 2023

emergence^(S)
la compétence
de vos projets



**ENGAGEMENT
DE SERVICE**
INCLUSION SOCIO-
PROFESSIONNELLE
REF. 209
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org

 Cofinancé par
l'Union européenne

anct
agence nationale
de la cohésion
des territoires

 **PRÉFET
DES BOUCHES-
DU-RHÔNE**
Labor
Espoir
Futurité

**RÉGION
SUD**
PROVENCE
ALPES
CÔTE D'AZUR

 **DÉPARTEMENT
BOUCHES-
DU-RHÔNE**

 **LAMETROPOLE**
AIX-MARSEILLE-PROVENCE

 **VILLE DE
MARSEILLE**

SOMMAIRE

Synthèse exécutive	2
Le public du PLIE	5
Dynamiques et flux	7
La construction des parcours	9
Suivis et mesures	10
Évaluation des sorties de parcours	18
Analyse genrée	23
Label Empl'itude	26
L'animation des clauses sociales	27



SYNTHÈSE EXÉCUTIVE

516

Nombre de sorties positives

39%

Taux de sorties positives

1 500

Entreprises mobilisées

UN DISPOSITIF PERFORMANT

UN PUBLIC TRÈS ÉLOIGNÉ DE L'EMPLOI

70%

des adhérents de **niveau CAP/BEP et infra**

73%

de bénéficiaires du **RSA**

54%

de résidents des **QPV**

40%

d'adhérents plus de **45 ans**

46%

sans activité depuis **plus de trois ans**

80%

cumulant **plus de trois difficultés sociales**

DES RÉSULTATS 2023 AU DESSUS DE L'OBJECTIF

En 2023, le PLIE MP Centre compte 516 sorties positives (pour un objectif de 495) et 152 sorties dynamiques. **Le taux de sorties positives est établi à 39%** (45% avec les sorties dynamiques).

La baisse du taux de sortie s'explique par plusieurs facteurs. En premier lieu, c'est l'intégration massive à partir de 2021 de publics très éloignés de l'emploi. En second lieu, un fort turn-over constaté au niveau des référents de parcours.

DES CLAUSES D'INSERTION MOBILISÉES

Dans le cadre des clauses d'insertion, **488.292 heures de travail** ont été réalisées. **1.019 personnes mises au travail**, soit une durée moyenne travaillée de **479 heures/personne** (446 en 2022).

Le public mobilisé sur les clauses sociales comporte 23% de bénéficiaires RSA (-5 points), 84 % de niveau 3 et infra (+5 points), 65% habitant en QPV (stable).

DES ENTREPRISES IMPLIQUÉES

Émergences travaille avec **87 entreprises et organisations labellisées**, dont 27 sur l'année 2023 (6 en 1ère labellisation).

Émergences travaille avec **374 entreprises partenaires** qui mènent des actions bénévoles au profit des adhérents, 316 intégrant des clauses sociales, et près d'un millier d'entreprises "clientes".

CHIFFRES CLÉS DE L'ANNÉE 2023



FLUX

2 500	demandes d'entrée (-9% /2022)
1 832	entrées en Phase Diagnostique (stable /2022)
1 466	entrées en Parcours Actif (-2% /2022)
3 185	adhérents en Parcours Actif ou Phase Diagnostique (-2% /2022)
2 814	adhérents en Parcours Actif (-5% /2022)
58 %	taux de passage Parcours Actif / Demandes d'Entrée (+3 points /2022)



MESURES

8 250	mesures réalisées par les adhérents en Parcours Actif (+21% /2022) soit un taux de couverture de 157% (+27 points)
2 484	contrats de travail signés (-10% /2022)
532	contrats de travail dans les structures de l'IAE (-6% /2022)
374	entreprises partenaires (-12% /2022)
1 195	actions partenariales mobilisées (+15% /2022)
544	offres d'emploi recueillies par le Pôle Relation Entreprises (+4% /2022)
206	offres pourvues (-13% /2022)



SORTIES

516	sorties positives (-2% /2022)
39 %	taux de sortie positive (+2 points /2022)



CLAUSES SOCIALES

488 292	heures de travail générées par des clauses d'insertion intégrées dans les marchés publics et privés (+37% /2022)
1 019	demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'au moins un contrat de travail grâce aux clauses d'insertion (+28% /2022)

LABEL EMPL'ITUDE

27	entreprises labellisées (25 en 2022)
87	entreprises labellisées au 31 décembre 2023

LE PUBLIC DU PLIE

TYPOLOGIE GÉNÉRALE

Pour rappel, les partenaires financeurs du PLIE ont souhaité augmenter le nombre de personnes accompagnées par le PLIE, notamment en plafonnant la durée des parcours à 18 mois. Cela a amené à cibler des publics un peu moins éloignés de l'emploi et à modifier la typologie des critères d'éligibilité.

Désormais, pour entrer dans le dispositif, il convient de :

- ▶ être sans emploi stable depuis au moins un an ou ne jamais avoir eu d'emploi
- ▶ ne pas avoir de diplôme supérieur au baccalauréat
- ▶ avoir une maîtrise linguistique de niveau B 1 (scolarité obligatoire)

Cet arbitrage explique l'évolution (légère) de la typologie du public accompagné que nous constatons encore cette année.

Ainsi, concernant les niveaux de formation, la part des niveaux inférieurs au baccalauréat (Niv. 0, Niv. 1, Niv. 2 et Niv. 3) diminue de 3 points, même si elle reste largement majoritaire (70%).

De la même manière, la part des personnes dont la durée d'inactivité à l'entrée dans le PLIE est comprise entre 1 et 2

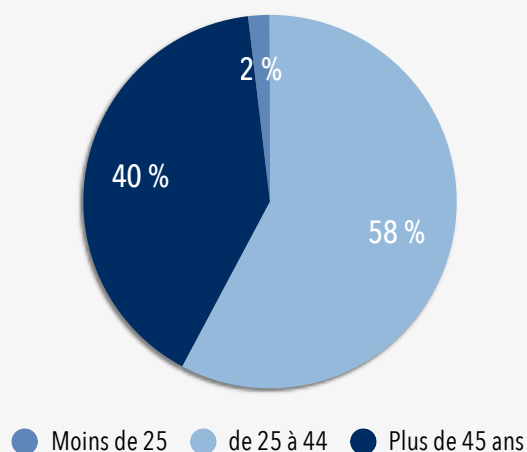
ans augmente de 1 point, alors que la part de ceux inactifs depuis au moins 2 ans diminue d'autant.

Le cumul de difficultés périphériques est stable : **80% des adhérents déclarent rencontrer au moins trois difficultés périphériques**, parmi les six types de freins repérés dans l'ODES-PLIE. Pour mémoire, les six freins périphériques identifiés sont : le logement, le budget, les difficultés familiales, la citoyenneté, la santé et la communication. **Ce chiffre est plus important encore chez les femmes, avec 82% de femmes cumulant plus de trois difficultés (-1 point /2022).**

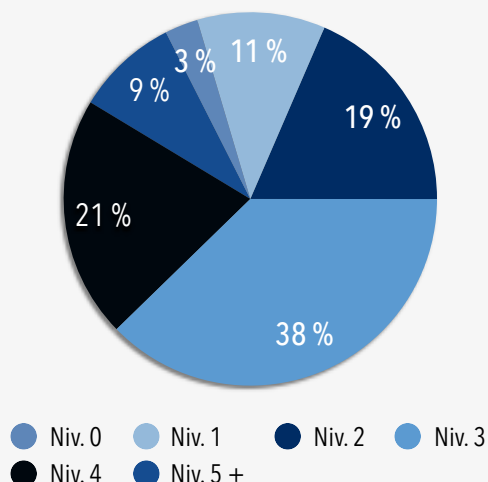
Enfin, sur la répartition des âges, la part des personnes de plus de 45 ans augmente de 2 points pour s'établir à 40%, ce qui paraît assez logique quand on sait qu'en moyenne les seniors sont très souvent des demandeurs d'emploi de (très) longue durée, relevant souvent de parcours « longs » (> 18 mois).

À noter enfin que la part des bénéficiaires du RSA est désormais de 73%, bien au-delà de notre objectif « protocolaire » fixé à 60%, et bien au-delà de la part habituelle des BRSA constatée depuis que le PLIE existe. Cette diminution de 4 points sur un an fait suite à une

Répartition par classes d'âges
en pourcentages



Répartition par niveaux de formation
en pourcentages



augmentation de 13 points sur la période 2020/2022, et même de 16 points par rapport à 2018 (où la part des bénéficiaires du RSA était de 57%)..

NOMBRE DE FILES ACTIVES PLIE PAR TERRITOIRE

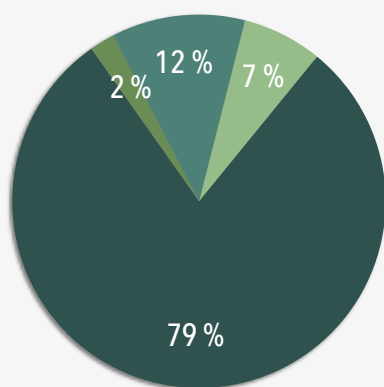
territoires	files actives
1/5/6/7	5
2/3	6
4/8/9/10/11/12	6
13/14	6
15/16	5
Allauch/Plan de Cuques	1
Septèmes les Vallons	1

TERRITORIALISATION

L'importance des six arrondissements principalement concernés par l'action du PLIE (1/2/3/13/14/15) est stable à 61%.

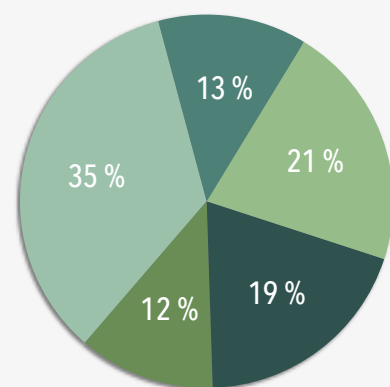
Par ailleurs la part des adhérents en parcours actif habitant en quartier prioritaire de la Politique de la Ville a diminué à 54% (-3 points). Pour mémoire, les membres du Comité de Pilotage ont décidé en septembre 2015 de fixer au PLIE l'obligation d'accompagner au moins 50% d'adhérents habitant dans un quartier prioritaire de la Politique de la Ville.

Statuts à l'entrée en pourcentages



● ARE ● ASS ● Pas de droits ● Dr. épuisés

Répartition par durée d'inactivité en pourcentages



● Primo DE ● +1 an ● +2 ans ● +3 ans ● +5 ans

DYNAMIQUES ET FLUX

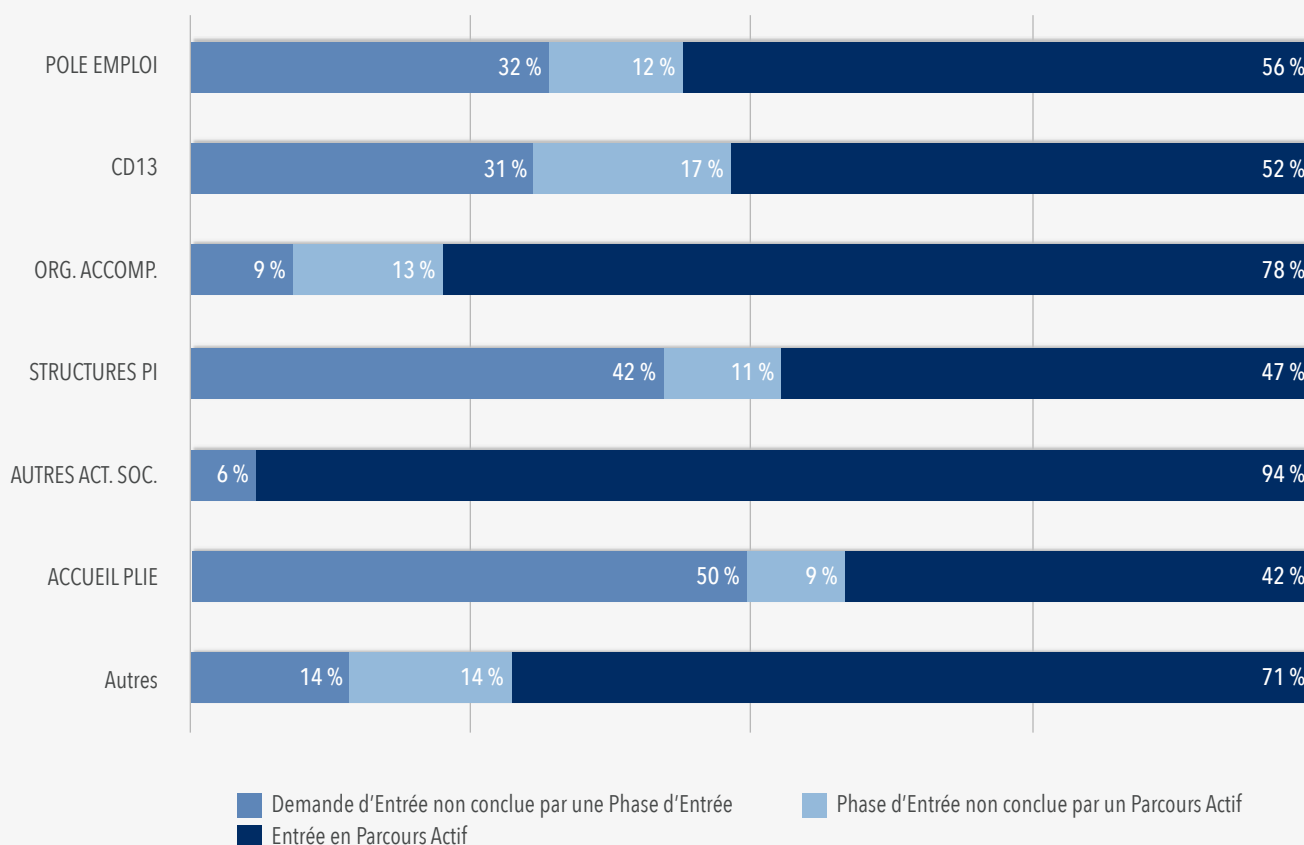
PRESCRIPTIONS ET INTÉGRATIONS

Les orientations sont restées un enjeu pour le PLIE en 2022 puis 2023, même si nous pouvons considérer que « l'année de transition » 2021 a été gérée

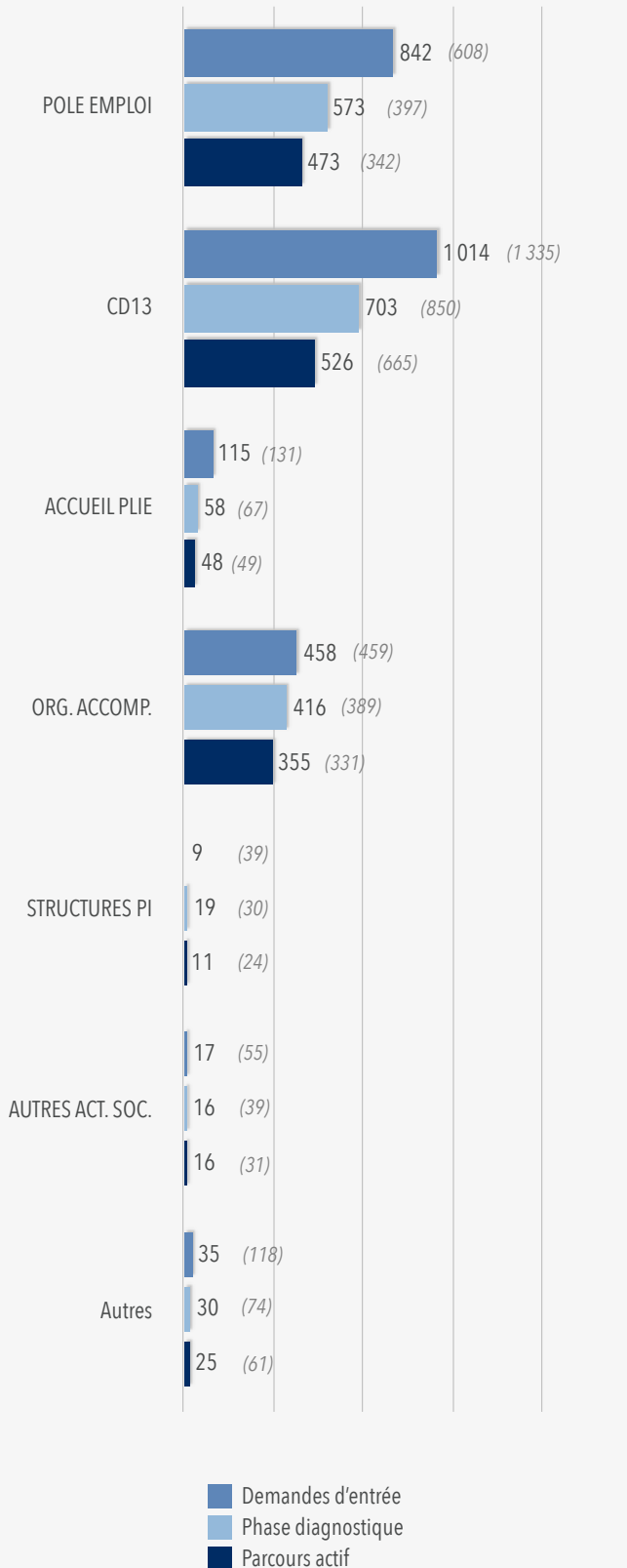
Pour autant, même si la « pression » d'intégrer un nombre important de nouveaux adhérents a été moins forte de fait à partir de 2022, cela n'a eu aucune influence sur le taux d'intégration qui a même augmenté entre 2021 (52%) et 2023 où il a atteint 58%. Ces chiffres sont à mettre en perspective avec les taux d'intégration que nous connaissons les années précédentes : 33% par exemple en 2015 ou 37% en 2018.

Cette augmentation du taux d'intégration s'explique largement par le nombre d'orientations qui a décliné de manière significative, soit -9% en 2023 et -22% en 2022 après une augmentation de 89% en 2021 qui s'expliquait par les niveaux de prescription particulièrement bas en 2020. Cette diminution des prescriptions n'est pas uniforme, contrairement à 2022. Ainsi, Pole Emploi enregistre une hausse de 38%, alors que le CD13 diminue de 24%, ce qui fait une diminution de 4% pour les institutions. Les autres sources, numériquement moins importantes, font état de diminutions importantes allant de -51% pour les structures rattachées aux pôles d'insertion, à -85% pour les organismes de formation. L'accueil PLIE diminue quant à lui de 12%. La prescription par les organismes et programmes d'accompagnement est la seule à rester stable.

Comparaison des taux d'entrée par origine de prescription
en pourcentages



Comparaison des flux d'entrée par origine de prescription
en nombre de personnes (N-1 entre parenthèses)



Au global, c'est donc 2.500 demandes d'entrées qui ont été faites en 2023 (2.745 en 2022, 3.510 en 2021, 1.899 en 2020), et qui ont donné lieu à 1.807 entrées en phase diagnostique, soit 72% (67% en 2022, 61% en 2021).

Cette année encore, on peut se réjouir qu'un nombre plus faible d'intégrations nous ait permis de nous concentrer un peu mieux sur la construction de parcours de celles et ceux qui ont été accompagnés, comme le montre la croissance forte du nombre de mesures mobilisées pour les adhérents en parcours (cf. page 10).

Il est à noter que ces chiffres donnent une photographie globale des flux et des stocks à l'échelle du PLIE, cachant de fait des situations très différentes selon les territoires ou selon la période de l'année. Notamment, le démarrage de l'expérimentation "Accompagnement rénové RSA" à partir d'avril 2023, nous a amenés à avoir une vigilance particulière sur les flux des files actives du centre-ville, afin de compenser l'arrêt des orientations RSA par des orientations d'autres publics.

LA CONSTRUCTION DES PARCOURS

MÉTHODOLOGIE

Depuis 2000, le PLIE a élaboré une démarche d'analyse et de transfert de compétences intitulée « Employabilité et Transfert de Compétences » (ETC). Cette démarche, inspirée des approches de GPEC, vise à définir de manière objective chaque métier ciblé en cinq critères d'employabilité : les conditions de travail, les savoirs de base, les pôles de compétences (transversales), les compétences spécifiques, les certifications nécessaires à l'exercice du métier. D'autre part, la démarche ETC permet d'élargir les profils professionnels des adhérents et améliore le rapprochement offre et demande d'emploi.

En sus du transfert de compétence la méthodologie du PLIE réside sur deux autres principes forts :

La dynamique de parcours. Les délais de passage entre la demande d'entrée, les informations collectives, l'entrée en phase diagnostic, l'entrée en parcours et entre chaque action dans le cadre du parcours sont activement regardés.

La rencontre entreprise. La multiplication des rencontres entreprises est un indicateur essentiel du retour à l'emploi.

LES PLUS-VALUES ATTENDUES

- Aider à la construction des parcours et ne pas être discriminant,
- Diffuser de manière objective l'expertise filière au niveau de tous les accompagnateurs à l'emploi, dans le cadre d'une offre de services PLIE homogène,
- Renforcer le travail de transfert de compétences pour amener les adhérents à se positionner sur plusieurs cibles professionnelles,
- Permettre d'adapter les plans de prospection du Pôle Relations Entreprises,
- Avoir une vision « macro » des adhérents pour décider d'actions globales (par exemple actions de formation ou de recrutement tant individuelles que collectives...),
- Gagner en réactivité, y compris sur les métiers fortement « pénuriques ».

SUIVIS ET MESURES

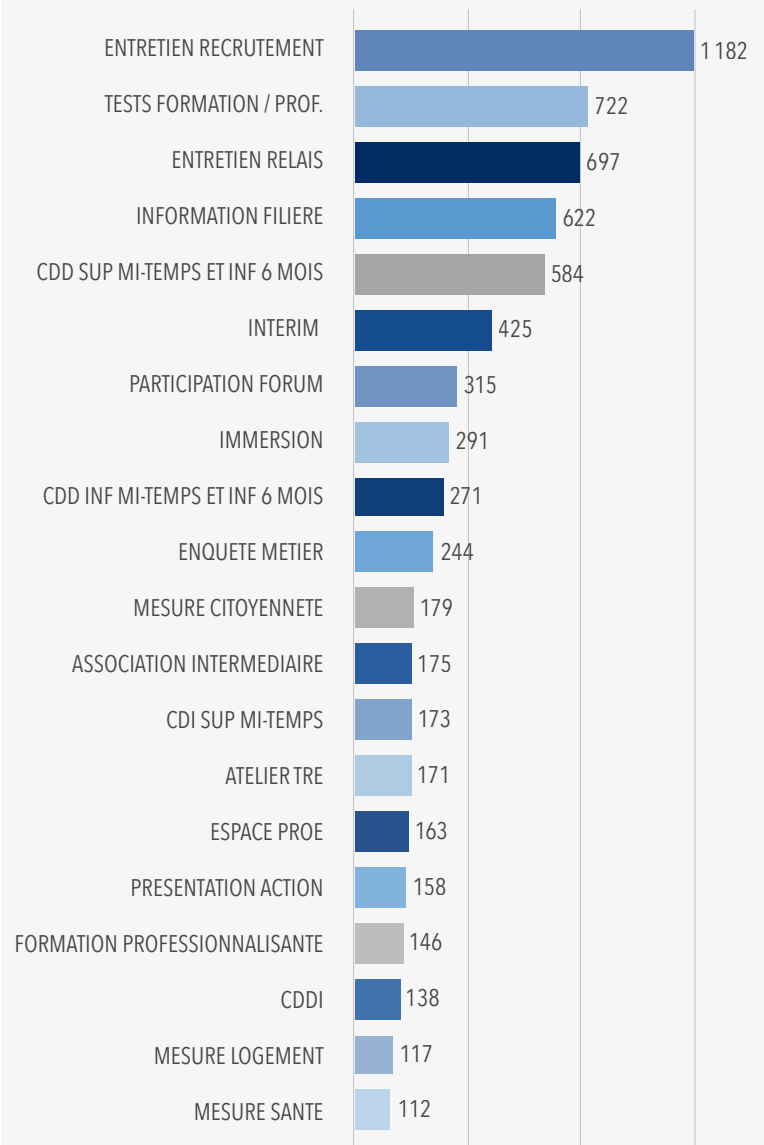
Le nombre de suivis par adhérent diminue donc légèrement, et les mesures augmentent dans les mêmes proportions. Inversant la tendance des deux dernières années qui avaient connu une baisse importante en part relative. L'augmentation du nombre de mesures est un indicateur significatif de renforcement de la dynamique de parcours, et la conséquence directe de la vigilance apportée par Emergences et ses prestataires sur ce sujet.

L'étude des vingt mesures les plus utilisées en 2023 (83% du total) continue de montrer une **prédominance de la construction de parcours en lien avec l'entreprise** (voir graphique ci-contre), mais avec une plus grande variété depuis trois ans. Ainsi, 2.484 mesures (30 % des mesures, – 11 points / 2022) correspondent à des signatures de contrat de travail (y compris en association intermédiaire). La part des mesures liées à l'emploi est en baisse en valeur absolue, avec une diminution notable de l'interim (–7 points /2022) et des CDD de plus de 6 mois supérieurs au mi-temps (– 3 points), les autres catégories d'emploi étant moins impactées. L'étude de la base de données montre qu'au total, 2.484 contrats de travail ont été signés au cours de l'année écoulée (2.768 en 2022, 2.807 en 2021) en diminution de 11%.

Néanmoins, cette diminution est à relativiser car au total, **48% des adhérents en parcours actif ont eu au moins un contrat de travail** en 2023, chiffre en augmentation de 2 points par rapport à 2021.

Dans le même esprit, **si on considère les adhérents ayant bénéficié d'au moins 3 mois d'accompagnement** (2.680 personnes sur les 2.952 en parcours actif), **62% ont bénéficié d'au moins une « mesure emploi »** (contrat de travail et PMSMP), soit +5 points /2022. Cette mesure a été mobilisée pour 29% d'entre eux après quatre mois d'accompagnement seulement (+1 point /2022). Enfin, nous constatons que **36% des adhérents ont bénéficié d'une action de « montée en compétences »**(–1 point /2022).

Les vingt mesures les plus utilisées en nombre de mesures



ETAPE

Temps de parcours caractérisé par un objectif spécifique et faisant appel à la mobilisation de moyens adaptés.

MESURE

Action réalisée par l'adhérent et qui structure son parcours. Les mesures peuvent relever du droit commun ou de l'offre de services du PLIE.

SUIVIS

Ensemble des contacts, principalement des rendez-vous physiques, qu'a le PLIE avec ses adhérents.

FOCUS 1

L'animation de l'accompagnement à l'emploi

L'équipe du Pôle Accompagnement à l'Emploi (PAE) assure l'animation et la coordination des trente-trois accompagnateurs à l'emploi, et le suivi des parcours des adhérents du PLIE. Elle diffuse la méthodologie du PLIE pour la construction des parcours, fédérant ainsi les pratiques des accompagnateurs à l'emploi. Le pôle prend en charge trois missions.

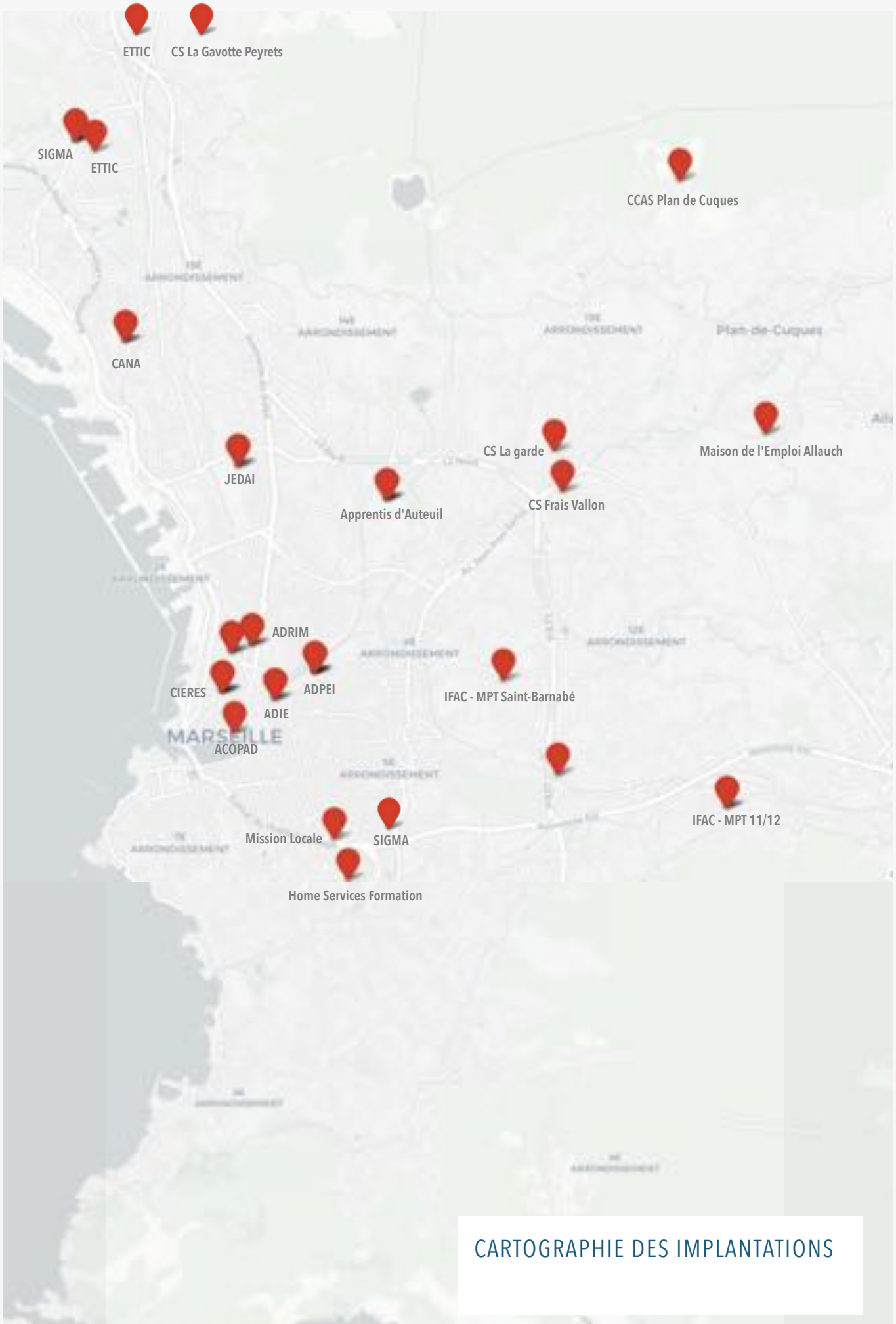
L'APPUI AUX ACCOMPAGNATEURS À L'EMPLOI

Cette mission permet notamment aux accompagnateurs à l'emploi de bénéficier d'un soutien technique pour la résolution de parcours bloqués, d'engager des transferts de compétences, et de favoriser la transmission d'informations.

LA CONSTRUCTION DE PARCOURS

La veille sur les files actives, permet d'assurer la cohérence et la dynamique des parcours et se structure dans le cadre de notre démarche-qualité (voir focus 5 en page 16). La supervision des files actives amène le Pôle à regarder attentivement les indicateurs suivants:

- les adhérents en phase diagnostic (moins de 30 jours)
- les adhérents sans mesure depuis plus de trois mois (selon la base de données)
- le nombre et la qualité des positionnements sur les actions conventionnées par le PLIE, ainsi que sur les actions partenariales du réseau des entreprises partenaires,
- les adhérents en structures d'insertion par l'activité économique (déroulement et préparation de sortie)
- les adhérents en fin de parcours et en recherche d'emploi durable (espace PROE)
- les adhérents suivis par le dispositif depuis plus de 2 ans.



CARTOGRAPHIE DES IMPLANTATIONS

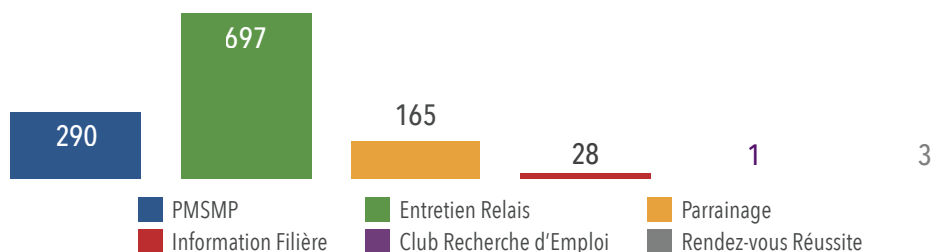
FOCUS 2

La mobilisation des actions partenariales

LES ACTIONS PARTENARIALES

Parmi les 2.814 adhérents accompagnés par le PLIE en 2023, 844 ont bénéficié d'au moins une action partenariale, soit 30 % des adhérents en PA (+14% /2022). **Grâce à l'appui du réseau des entreprises partenaires, 1.195 actions partenariales ont été réalisées (+18% /2022).** On compte 1.152 actions individuelles (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel, Entretien relais et Parrainage) contre 985 actions en 2022 (1.001 en 2021, 977 en 2020). Ainsi que 43 actions collectives (29 en 2022, 12 en 2021, 7 en 2020) : Informations Filières, visites d'entreprises, Rendez-vous de la réussite. Au total, l'ensemble des actions représente 1.365 participations sur l'année (1.089 en 2022, 968 en 2021).

Etat des mesures par étape



CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC

Au total, 844 adhérents ont bénéficié d'au moins une action partenariale. Ce qui représente 30% des personnes accompagnées en 2023. 54% sont des femmes. Concernant les âges, 1% du public a moins de 25 ans, 54% entre 25 et 44 ans, et 45% ont plus de 45 ans. Pour les niveaux de formation, 69% sont de niveau inférieur au bac, 20% de niveau 4 et 11% de niveau 5.

La part des adhérents en sortie positive, ayant bénéficié d'au moins une action partenariale, est de 52%.

RÉSEAU ET PARTENARIAT

Le réseau des entreprises partenaires représente 374 entreprises (423 en 2022, 409 en 2021, 387 en 2020), dont 273 sont intervenues pour construire une étape de parcours (276 en 2022, 273 en 2021, 234 en 2020), grâce à 356 intervenants (324 en 2022, 310 en 2021, 289 en 2020), soit un taux de mobilisation du réseau de 73% (77% en 2022, 67% en 2021, 60% en 2020).

FOCUS 3

La mobilisation des actions IAE

Le développement du nombre de structures d'insertion et le fait que les recrutements en SIAE entraînent désormais une sortie du PLIE, positive ou dynamique, nous amène à faire évoluer notre relation partenariale avec ces structures, notamment les entreprises d'insertion. Ainsi, pour 2023, les 129 sorties dynamiques se sont réparties comme suit : 61 sorties emploi, 4 sorties formation, et 64 autres sorties positives.

Ce qui représente un taux de sortie de **38% en emploi et/ou formation**, et un total de **76% de sorties dynamiques** pour les adhérents ayant fait une étape en SIAE.

L'IAE COMME ÉTAPE STRUCTURANTE

La mobilisation des actions IAE est assurée par une chargée de mission dont la mission tient en trois axes :

Appui méthodologique auprès des AE

Diffusion des offres d'emploi spécifiques, veille sur les positionnements, préconisations et pré-repérage.

Ingénierie auprès de l'équipe opérationnelle du PLIE

Elle porte sur la dynamisation des parcours mobilisant l'IAE : étudier les caractéristiques des adhérents non-employés (afin de mettre en œuvre des étapes préalables collectives).

Consolidation du partenariat avec les SIAE

En favorisant la participation des AE aux comités de suivi et du PLIE aux comités de pilotage.

ÉVOLUTION DE L'OFFRE ET DES POSITIONNEMENTS

	2019	2020	2021	2022	2023
Positionnements	934	656	564	982	1041
Contrats	635	645	498	555	532
<i>dont contrats débutés dans l'année</i>	538	520	383	467	441
Adhérents	350	313	324	303	298
dont adhérents recrutés dans l'année	298	263	257	251	247

En 2023, 298 adhérents ont bénéficié d'une étape IAE (303 en 2022) dont 247 pour lesquels le contrat IAE a démarré en 2023 (251 en 2022).

FOCUS 4

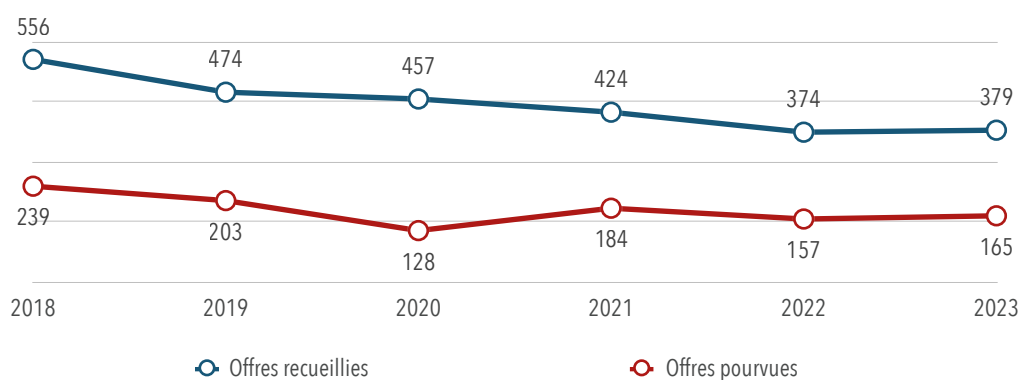
Le Pôle Relation Entreprises et la prospection ciblée d'offres d'emplois

Le Pôle Relations Entreprises a collecté 379 offres de sortie (en augmentation de 2%) et 144 offres de parcours (en diminution de 3%). En parallèle, les taux de placement se placent respectivement à 44% (+1 point /2022) et 42% (-24 points / 2022).

On observe un décrochage significatif du taux de placement sur les offres de parcours. En valeur absolue le nombre de recrutements en "contrat court" a été divisé par deux sur deux ans. Ce qui pose question alors que l'objectif recherché est de renforcer la dynamique de parcours. La conséquence directe est que la **part du PRE dans les sorties positives emploi du PLIE MP Centre chute à 24%** (-7 points /2022).

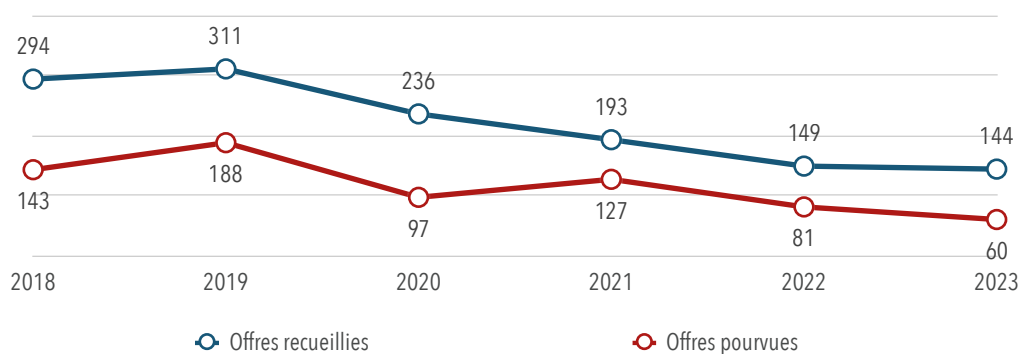
Offres d'emploi de sortie

(supérieur à 6 mois et supérieur au temps partiel légal)



Offres d'emploi de parcours

(inférieur à 6 mois et/ou inférieur au temps partiel légal)



FOCUS 5

Démarche Qualité



Le PLIE Marseille Provence Métropole Centre est le 1er dispositif d'accompagnement en France à avoir obtenu la certification Afnor « engagement de service inclusion socio-professionnelle ».

"Emergences a développé un système qualité conforme aux attendus du référentiel 209 et fait bénéficier de cette structuration ses partenaires ce qui lui confère une qualité d'accompagnement optimale (...) J'ai constaté l'engagement d'une équipe soudée, déterminée dans la réussite des projets des adhérents. Leur satisfaction sur l'ensemble des champs est unanime et est associée à de nombreuses preuves sous la forme de mails ou de lettres de remerciement (...) Cet audit a permis de valider que l'engagement de l'équipe s'inscrit toujours plus dans une dynamique d'amélioration du système qualité et de performance de la prestation de service. »

Extrait des rapports d'audit AFNOR.



1ère Remise de la certification Afnor en 2015 en Préfecture de Région

Nos motivations internes :

Se recentrer sur le public accompagné, Valoriser et pérenniser notre savoir-faire, Renforcer la motivation de tous autour d'un projet fédérateur, Homogénéiser les pratiques et mesurer régulièrement notre qualité de service, Renforcer l'efficacité du service rendu.

Nos motivations externes :

Améliorer la satisfaction des personnes accompagnées, Renforcer la notoriété et l'image de marque, Donner confiance aux personnes accompagnées et à nos partenaires, Se différencier des autres acteurs du marché, Pouvoir communiquer sur les engagements clients et les résultats.

FOCUS 6

Les Rencontres Solidaires

Avec le concours du service « Partenariat pour l'emploi » du CD13, nous avons pu organiser dans le cadre du PLIE l'édition 2023 des « Rencontres Solidaires ».

Ces Rencontres ont pour objectif d'une part de promouvoir les SIAE, d'autre part de proposer à des recruteurs qui peinent à trouver de nouveaux talents de diversifier leur sourcing en développant des collaborations avec des partenaires agiles et de proximité.

Les Rencontres Solidaires sont des rendez-vous d'affaires B to B (speed dating) durant lesquels des recruteurs reçoivent des SIAE et découvrent leur offre de service RH.

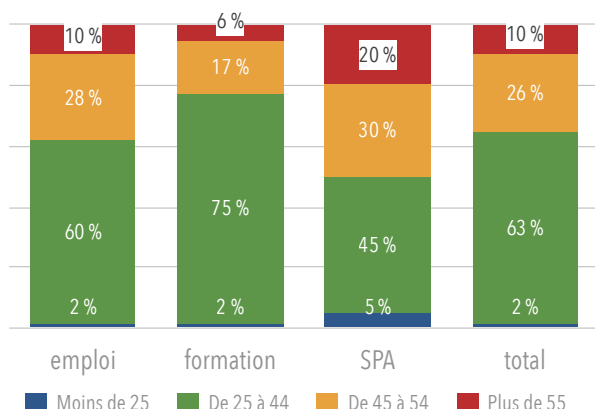
Au final, les Rencontres Solidaires du 12 décembre 2023 ont réuni plus de 60 participants (hors partenaires institutionnels) : une trentaine de RH et autant de représentants de SIAE.

Plus de 200 rdv ont été planifiés et tenus lors de la manifestation. Un nombre significatif de rendez-vous ont été pris en plus, sans que nous puissions en chiffrer le nombre exact. En effet, tout au long de l'après-midi, notre rôle a été de favoriser les rencontres dès qu'une liberté dans le planning des participants le permettait.



ÉVALUATION DES SORTIES DE PARCOURS

Répartition des sorties par âge

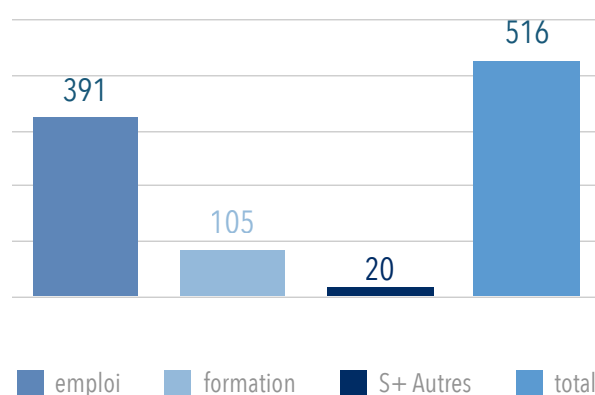


Le nombre de sorties positives en 2023 est de 516 (529 en 2022), soit une diminution de 2% sur un an, qui est à rapporter à une baisse du nombre de files actives (30 à partir de 2023 contre 33 les années précédentes) et une baisse concomitante des effectifs accompagnés (2 814 contre 2 952 en 2022).

En 2023, la part des sorties en emploi dans les sorties positives diminue de 5 points à 76% (après une hausse de 8 points en 2022) et la part des sorties en formation augmente à 20% (+4 points), tandis que les sorties autres augmentent à 4% (+1 point).

Les sorties en contrat aidé (dans le secteur marchand et non-marchand) augmentent de 2 points à 16% (14% en 2022, 17% en 2021) du nombre total des sorties emploi. La **part des contrats classiques augmente significativement** (+6 points) pour s'établir à 68% des sorties, au contraire des emplois en intérim qui passent à 8% (-6 points). Les emplois dans les Entreprises d'Insertion diminuent de trois points et s'établissent à 7% des sorties positives de 2023 (10% en 2022, 12% en 2021).

Sorties positives par type (en personnes)



Le taux de sorties positives 2023 est de 39%, en augmentation de 4 points après une baisse de 10 points en 2022. En valorisant les sorties dynamiques, nous arrivons à un taux de sortie de 45% (37% en 2022). Cette évolution peut s'expliquer par plusieurs facteurs.

Il faut rappeler que, même s'il avait été convenu fin 2020 que l'augmentation de personnes accompagnées se fasse de manière concomitante avec une inflexion de la typologie des prescriptions, la part des personnes « sans activité stable depuis plus de 5 ans » reste stable à 35%. De même pour la part des BRSA qui plafonne à 73%, bien au-delà de nos engagements protocolaires.

De même, nous notons depuis 2021 un turnover important sur les postes d'AE qui ne joue pas en faveur d'une construction de parcours dynamique, préalable à un bon taux de sortie positive. Les tensions de recrutement sur ce type de poste sont devenues vives et semblent se pérenniser d'année en année. Ainsi, en deux ans, 16 files actives sur 30 ont connu au moins un changement d'AE,

CLASSES D'ÂGE

La part des seniors dans les sorties positives diminue légèrement à 36% contre 39% en 2022. Ce chiffre est à rapporter au volume de cette population dans les files actives du PLIE, soit 40% en 2023 (38% en 2022, 41% en 2021, 40% en 2020). L'écart entre la part des seniors dans les sorties positives et sa représentation dans le public PLIE augmente pour la première fois depuis six ans.

Il est intéressant de constater que le public jeune a, pour la cinquième année consécutive, une représentation dans les sorties (2%) au moins égale à celle des files actives (2%).

FILIÈRES

Les sorties positives par filière voient quelques changements. Les secteurs de la Propreté (-24%), du BTP (-15%), du commerce (-7%), et de l'Hôtellerie-Restauration (-2%), continuent de baisser. Ils sont rejoints par le secteur Administratif qui enregistre une baisse significative de 17%. Par contre, la filière Santé/Service aux Personnes voit son volume augmenter de 20%, de même pour l'action sociale qui augmente de 33%, ainsi que des secteurs habituellement peu importants en volume comme l'informatique, la formation et la sécurité.

Les bons résultats obtenus sur les filières « service à la personne », « Action sociale » et « santé » sont la conséquence du travail mené par Emergences depuis quelques années afin de mettre en œuvre un plan d'actions filière. Un repérage dès le début de l'accompagnement des candidats souhaitant aller sur ces filières est réalisé. L'équipe projet veille ensuite à la mobilisation la plus rapide possible des étapes pertinentes de construction de parcours. Elle a enfin une parfaite connaissance des structures qui recrutent au niveau local et propose régulièrement des profils ciblés. A noter que cette « Task Force » a été dupliquée depuis quelques mois sur la filière BTP (dans un contexte économique certes plus morose en ce moment), en profitant de l'impulsion du Village BTP.

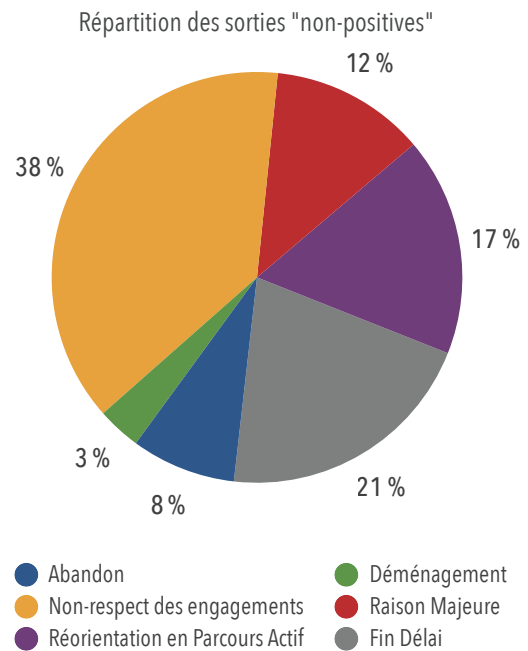
Répartition des sorties emploi par filière



RÉPARTITION DES SORTIES

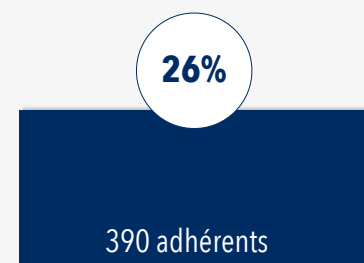
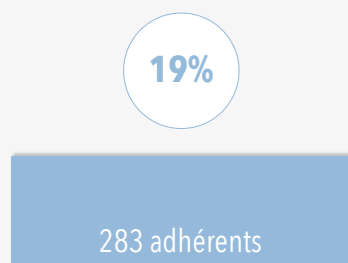
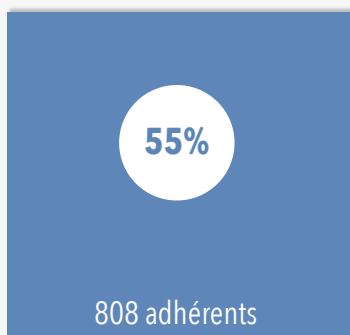
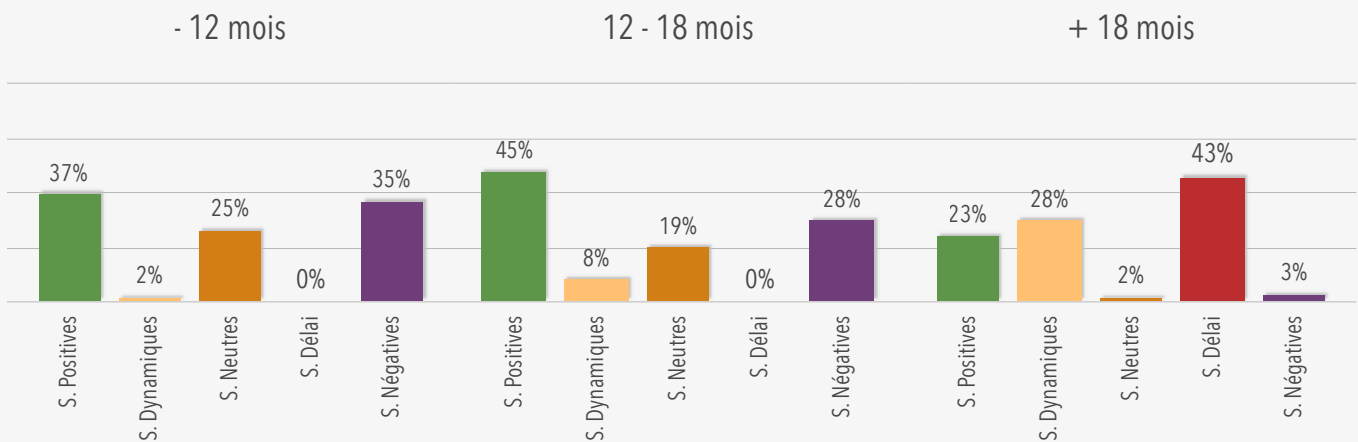
Le nombre de sorties non-positives est de 965, en diminution par rapport à 2022 (-71). Cette diminution en valeur absolue doit être contextualisée en fonction du nombre de sorties (1.481) qui a fortement augmenté depuis 2020 (1.565 en 2022, 1.468 en 2021, 974 en 2020).

La majorité de ces sorties concerne un « non-respect des engagements » (NRE, 310 personnes) en diminution de 35%, une réorientation (140 personnes, -21%), ou une fin du délai d'accompagnement (169 personnes, +31%). Dans le cas des sorties NRE, la sortie est à l'initiative de l'équipe d'animation du PLIE, qui après l'envoi d'un courrier appelant réponse sous huitaine et sans réaction de l'adhérent, lui signifie sa sortie du PLIE. À contrario, l'abandon est à l'initiative de l'adhérent qui exprime le souhait de ne plus être accompagné. Dans les deux cas, comme pour la « rupture », ces sorties peuvent représenter un vrai échec de l'accompagnement et doivent nous interroger. Les sorties « déménagement », « raisons majeures » (souvent des problèmes de santé) comme « réorientations » ne constituent pas en soi une remise en cause de l'accompagnement. Celui-ci a même parfois permis à



celui-ci a même parfois permis à

Répartition des sorties par durée de parcours actif



l'adhérent d'avancer dans son parcours, en ciblant mieux sa réelle problématique ou en résolvant son problème de logement.

Le graphique précédent montre que les parcours courts (< 12 mois) ont toujours le plus fort taux de sorties négatives. On y observe beaucoup de sorties « Non-respect des engagements ». L'an dernier déjà, nous avons pointé la situation d'adhérents bénéficiaires du RSA que nous avons du mal à mobiliser après la signature de leur CER. Par ailleurs, au vu de la typologie du public accompagné, ce chiffre est cohérent : globalement, les publics du PLIE MP Centre sont très éloignés de l'emploi et il est nécessaire d'avoir des parcours plus longs pour espérer une sortie positive ou a minima dynamique.

À noter par contre que l'assouplissement des critères d'entrée dans le PLIE (possibilité désormais d'avoir un niveau Bac) a aussi entraîné des sorties plus rapides et positives. Ceci est à rapprocher du taux de S+ des niveaux bac et supra qui est de 47% (contre 36% seulement pour les niveaux infra bac).

Les parcours intermédiaires (entre 12 et 18 mois) ont davantage de chances de se conclure positivement (53% avec les sorties dynamiques). Le même taux pour les parcours de plus de 18 mois n'est par contre que de 51%, avec une forte valorisation des sorties dynamiques. La part des sorties "négatives" est largement impactée à la hausse par le nombre important de sorties « fin de délai ». On peut juste espérer qu'à la sortie du PLIE, l'accompagnement de ces personnes continue dans un autre dispositif d'où ils sortiront positivement et rapidement.

À noter qu'il existe quelques parcours de plus de 24 mois (5%). Il s'agit de personnes dont on a validé la prorogation de parcours à 18 mois pour 6 mois supplémentaires mais dont l'issue de parcours se joue finalement un peu au-delà des 24 mois, souvent positivement en l'occurrence (70% si on compte aussi les sorties dynamiques).

De manière empirique, on pourrait émettre l'hypothèse d'une "fracture" entre des publics finalement assez proches de l'emploi et avec des parcours courts et positifs, et des publics beaucoup plus éloignés qui nécessitent un parcours long pour avoir des chances de succès. Il serait intéressant de croiser certaines données pour montrer qu'il existe une corrélation entre niveau de formation, durée de parcours, type de sortie voire territoire.

MOTIFS DE SORTIES

Motif de sortie	Cadre de la sortie
Sorties positives	Sorties Emploi : Emploi CDI ou CDD \geq à six mois, \geq à un temps partiel légal (sur la période de 6 mois), dont Entreprise d'Insertion et PEC, la sortie étant constatée au terme des 3 mois.
	Sortie Intérim, Multi employeurs : Activité professionnelle rémunérée correspondant à une durée de travail effectif cumulée \geq à 936 heures sur une période calendaire maximale de 9 mois, ou de 624 heures sur une période calendaire maximale de 6 mois (entreprise de travail temporaire, entreprise de travail temporaire d'insertion, association intermédiaire, contrat saisonnier, CDD multi employeur, etc...).
	Sortie création d'activité : Création ou reprise d'entreprise : validation 6 mois après le début d'activité pour les entrepreneurs non-inscrits obligatoirement au registre du commerce (auto entrepreneurs), les déclarations de recettes sur une période de 6 mois représentant 50 % du SMIC.
	Sorties Formation : Intégration réussie d'une formation préparant à l'obtention d'un titre ou un diplôme du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'intégration est constatée au bout de trois mois (attestation à 3 mois de présence).
	Sortie Positive autres : Toutes autres sorties positives devront être entérinées collégialement par la commission chargée de la validation des sorties au regard de la situation particulière du participant à l'issue de son parcours.
Sorties Dynamiques	Sortie Dynamique ACI : Emploi en poste d'insertion en ACI, la sortie étant constatée au 1er renouvellement du contrat en insertion.
	Autres Sorties Dynamiques : Contrats d'une durée inférieure aux sorties positives
Autres sorties	Réorientation (CISP) : La réalisation du diagnostic socio professionnel met en lumière une situation qui ne permet plus à l'adhérent de poursuivre le parcours proposé par le PLIE. Cette situation nécessite d'orienter l'adhérent vers un autre dispositif plus adapté.
	Abandon : L'adhérent souhaite arrêter l'accompagnement du PLIE pour des raisons qui lui sont propres.
	Raison majeure : L'adhérent ne peut continuer à bénéficier de l'accompagnement du PLIE pour une raison indépendante de sa volonté (Maladie, Incarcération, Titre de séjour non valide)
	Déménagement : L'adhérent déménage hors champ d'intervention du PLIE MP Centre (Marseille, Septèmes les Vallons, Plan de Cuques et Allauch).
	Non respect des engagements : 1. L'adhérent ne se présente pas à 2 RDV consécutifs et ne répond plus aux messages. 2. L'adhérent refuse les actions qui lui sont proposées et/ou ne se présente pas à celles-ci malgré un recadrage réalisé avec plan d'actions. 3. L'adhérent ne remet pas le justificatif lié à une des sorties suivantes : Abandon, Raison majeure, Déménagement, ou sortie positive.
	Fin de délai de suivi de parcours : Le parcours est arrivé au terme de 18 mois ou de 24 mois en cas de prolongation entérinée par la CISP.

ANALYSE GENRÉE

TYPOLOGIE DU PUBLIC

Sur la typologie du public, les deux populations montrent des différences moins marquées qu'avant 2022.

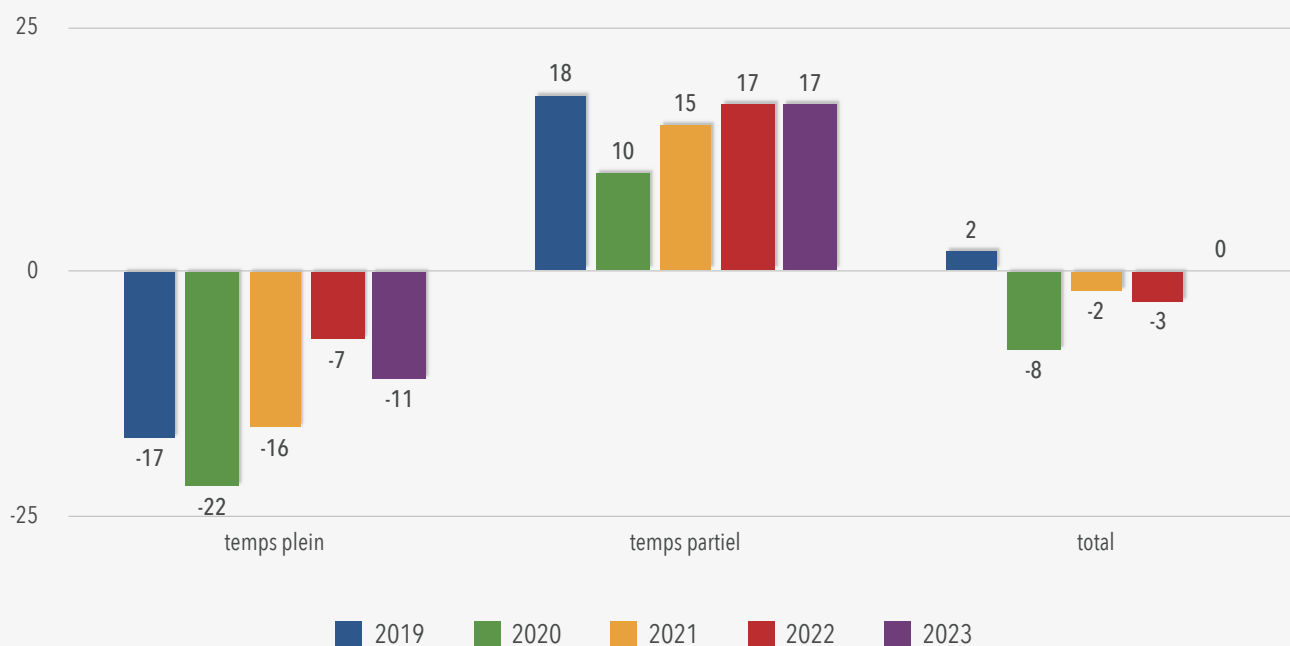
Pour rappel, la part du public féminin dans le public du PLIE est de 53% en 2023 (+ 3 points).

Sur la durée d'inactivité, la part des femmes n'ayant pas travaillé depuis plus de 5 ans est de 40% (soit 5 points au dessus de la moyenne qui est à 35%). À l'inverse, elles sont légèrement sous-représentées dans les autres catégories.

Les femmes sont sur-représentées dans la catégorie des niveaux de formation supérieurs au niveau 4 (3 points au-dessus de la moyenne, en baisse), tandis qu'elles sont légèrement sous-représentées dans les niveaux inférieurs au niveau 4 (3 points en dessous).

La répartition par cumul de freins concentre habituellement les différences entre le public féminin et la moyenne du PLIE sur les catégories de plus de 3 freins (2 points au dessus de la moyenne, en baisse de 1 point). À l'inverse, les femmes sont sous-représentées dans les personnes cumulant deux freins (2 points, stable /2022), les autres catégories font l'objet d'une représentation équitable.

Importance relative des femmes dans les types de contrat
en points, comparé à la moyenne



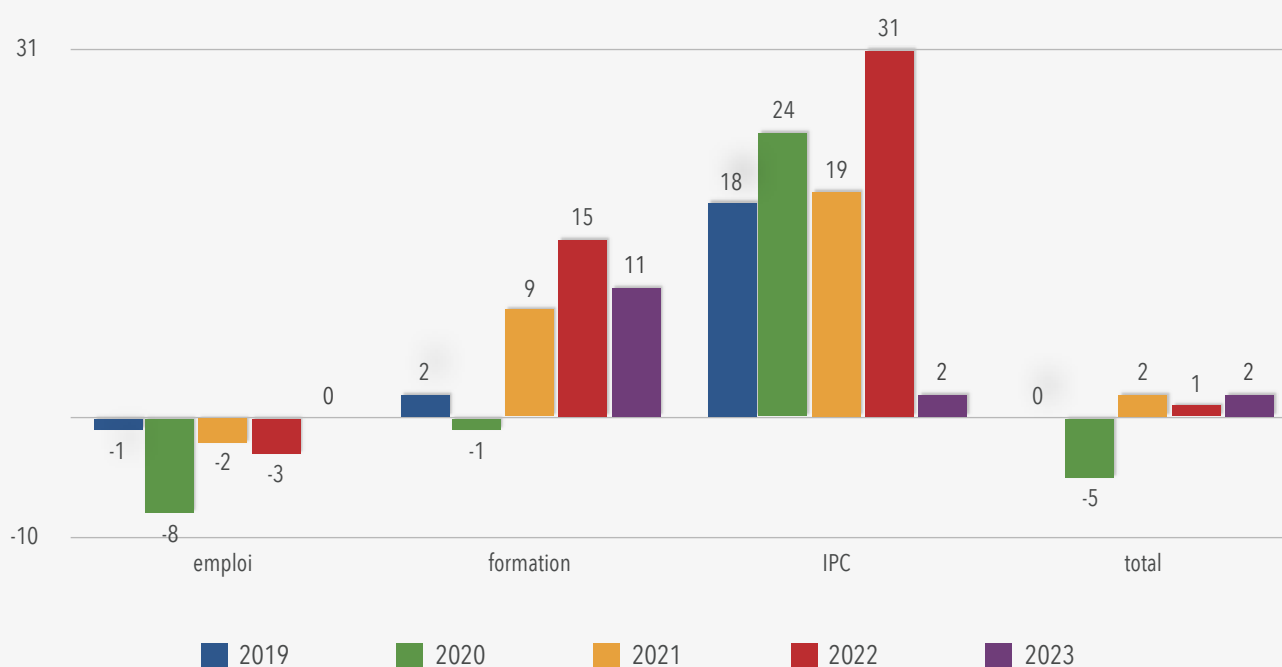
Concernant la représentation des femmes dans la population bénéficiaire du RSA, elle est inférieure à la moyenne, avec 3 points de différence (70% contre 73% pour l'ensemble de la population, en baisse de 1 point), les femmes représentant 51% du public RSA du PLIE alors que leur représentation dans le public est de 53%.

SORTIES POSITIVES

Pendant de nombreuses années, la part des femmes dans les sorties positives est restée plus élevée que sa représentation dans le total des personnes accompagnées (entre 3 et 8 points depuis 2015). En 2019, cet écart avait disparu pour la première fois, avec un taux de femmes dans les sorties positives égal à leur représentation dans la population accompagnée, et même une représentation négative dans les sorties emploi. En 2020, l'écart était devenu défavorable aux femmes, avec – 5 points sur le total des sorties positives, et – 8 points sur les sorties emploi, ce qui ramenait la répartition hommes-femmes sur les sorties positives à la parité totale. En 2021, la représentation des femmes est redevenue légèrement plus importante que celle des hommes, avec 51% de femmes dans les sorties positives en 2022, soit 1 point au dessus de la proportion de femmes dans le public PLIE (2 points au dessus en 2021). En 2023, la part des femmes dans les sorties emploi est à parité totale, elle est légèrement sur-représentée de 2 points dans le total des sorties, principalement du fait des sorties formation.

La part des femmes dans le temps partiel augmente encore cette année et passe de 67% à 70%, soit 17 points au dessus de sa représentation dans la population totale, bien que la part des adhérentes PLIE sortant en emploi sur un temps partiel (58 %) soit en très nette diminution sur trois ans (– 13 points /2019). En parallèle, leur représentation dans les sorties à temps plein augmente à 39%. Malgré cette différence qui reste encore très marquée, on constate une parité sur l'ensemble des sorties emploi.

Importance relative des femmes dans les types de sorties
en points, comparé à la moyenne



LE PLIE MP CENTRE

COMME DISPOSITIF D'ANIMATION
D'ACTIONS D'INTÉRÊT TERRITORIAL

1/ EMPL'ITUDE
2/ L'ANIMATION DES CLAUSES SOCIALES

LABEL EMPL'ITUDE



RÉSULTATS SUR MARSEILLE-PROVENCE

- ▶ Nombre d'entreprises labellisées : 27 (25 en 2022)
- ▶ dont nouvelles entreprises : 6
- ▶ dont reconductions : 21

En matière d'animation de la communauté Empl'itude, l'équipe du label a organisé 4 Clubs :

- Projet fédérateur en entreprise (projet SIDERAL),
- La Marque Employeur, suivi de 2 ateliers de travail sur le sujet,
- Networking,
- La qualité de vie au travail.

Trois visio-conférences de partage de bonnes pratiques entre les organisations ont été organisées :

- L'emploi et la fidélisation des seniors,
- La violence conjugale et l'impact en entreprise,
- Le recrutement sans CV.

Sensibilisation au label Empl'itude:

- deux petit-déjeuners de présentation,
- webinaire Time to Talk CPME,
- stand Empl'itude lors de 2 participations aux trophées de l'entrepreneur positif (départemental et régional),
- participation à la cité des entrepreneurs,
- présentation du label aux entreprises de la FEP (fédération des entreprises de la propreté),
- 4 newsletters diffusées.

Au 31 décembre 2023, 200 entreprises ont été labellisées depuis la création d'Empl'itude (dont 74 le sont encore à ce jour).



L'ANIMATION DES CLAUSES SOCIALES

CHIFFRES CLÉS DE L'ANNÉE 2023



488 292 heures de travail dans le cadre des clauses sociales (+ 37% /2022)

34 813 heures dans le cadre du Renouvellement Urbain (+100% /2022)

52 maitres d'ouvrage et acheteurs (+27% /2022)

242 opérations clausées (+25% /2022)

418 entreprises mandataires (+32% /2022)



1 295 contrats de travail signés (+39% /2022)

42 % des heures réalisées par une SIAE ou un GEIQ (+1 point /2022)

29 % des heures réalisées dans des marchés « hors BTP » (- 10 points / 2022)

11 % de contrats à durée indéterminée (stable /2022)

1 019 personnes (re)mises au travail (+28% /2022)



15 % de public féminin (- 1 point /2022)

65 % de résidents des Quartiers Prioritaires Politique de la Ville (stable /2022)

84 % de premiers niveaux de qualification (+6 points /2022)

20 % de personnes de plus de 50 ans (+3 points /2022)

26 % de personnes de moins de 26 ans (-2 points /2022)

23 % de bénéficiaires du RSA parmi les candidats (-2 points /2022)

45 % de bénéficiaires agréés par Pôle Emploi au titre de l'IAE (-3 points /2022)

QUATRE ENJEUX FORTS POUR 2024

ENJEU #1

Renforcer la connaissance des participants pour mieux les positionner

Poursuivre le développement des compétences des participants afin d'améliorer leur adéquation avec les besoins des entreprises et évaluer les compétences et les besoins des candidats.

Mobiliser davantage les entreprises et les ETT pour un retour qualitatif des candidats proposés par Emergences, mais non retenus, mais aussi à propos des candidats positionnés directement par ces entreprises ou ETT au terme de leur 1er contrat de travail (ou délégation intérimaire) dans le cadre des clauses.

Renforcer la sensibilisation et la mobilisation des entreprises vers la mixité des métiers dans les secteurs genrés.

ENJEU #2

Développer l'employabilité des participants

Maintenir le déploiement de programmes de formation en tenant compte des nouvelles compétences attendues et des besoins émergents liés à la montée en charge des opérations clausées.

Explorer de nouveaux partenariats avec des organismes de formation pour offrir des parcours de montée en compétences plus personnalisés et pertinents en lien avec l'émergence des marchés de prestation intellectuelle.

ENJEU #3

Diversifier l'utilisation du Code des Marchés Publics

Explorer de nouvelles opportunités de collaboration avec les secteurs protégés STPA et les entreprises de l'IAE, en mettant l'accent sur la durabilité et l'innovation sociale.

Sensibiliser davantage les entreprises aux avantages des achats inclusifs et des clauses sociales, notamment en organisant des événements et des ateliers thématiques.

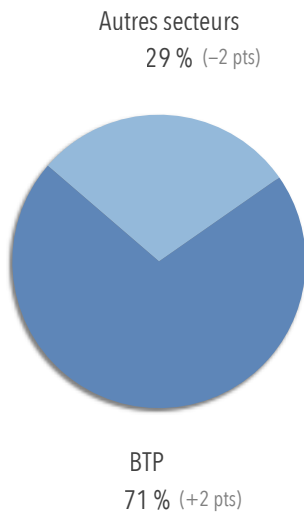
ENJEU #4

Renforcer l'animation des donneurs d'ordres

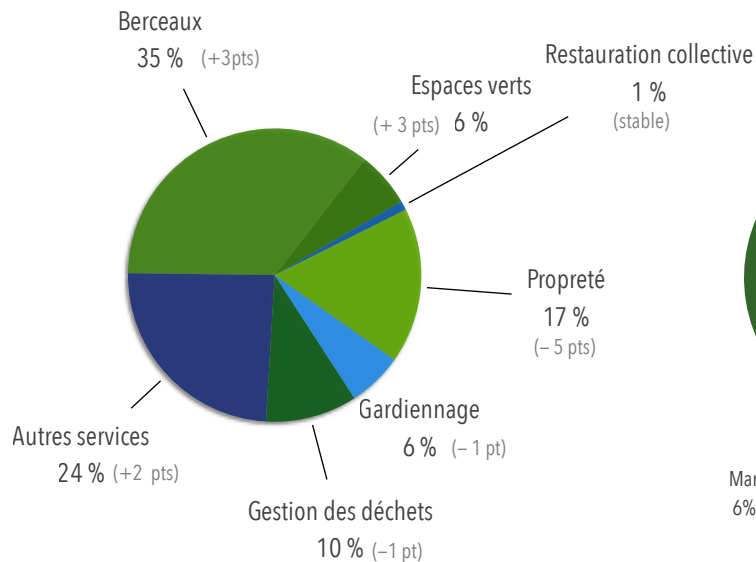
Consolider les relations avec les donneurs d'ordres en organisant des événements de partage d'expériences pour favoriser l'apprentissage mutuel et l'harmonisation des pratiques en matière de clauses sociales

LES DONNEURS D'ORDRE

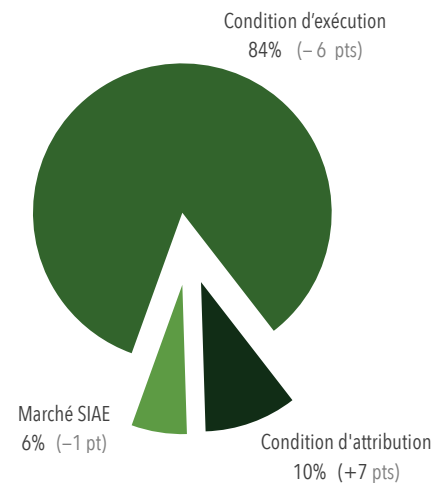
Répartition par secteur d'activité
en pourcentages des heures



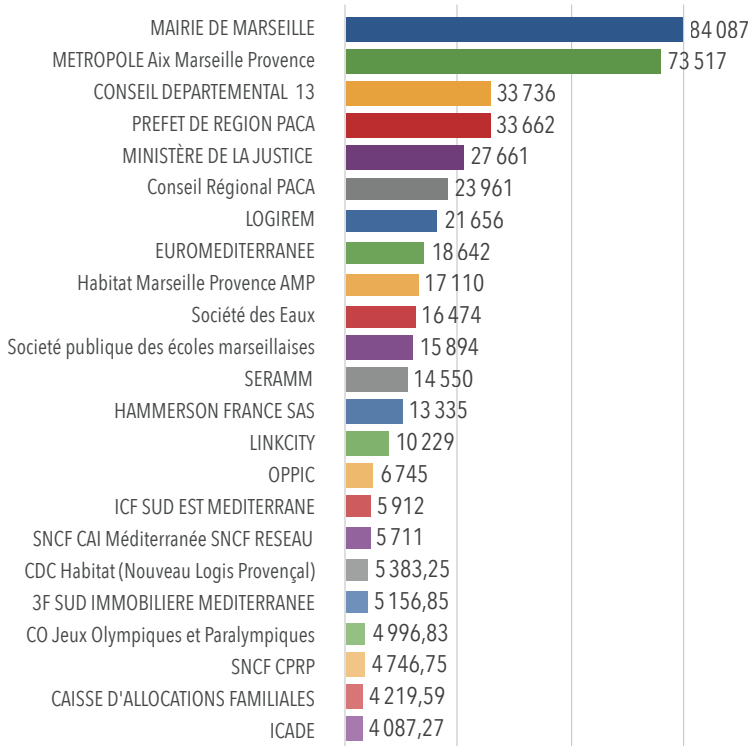
Détails des secteurs autres que le BTP
en pourcentages des opérations



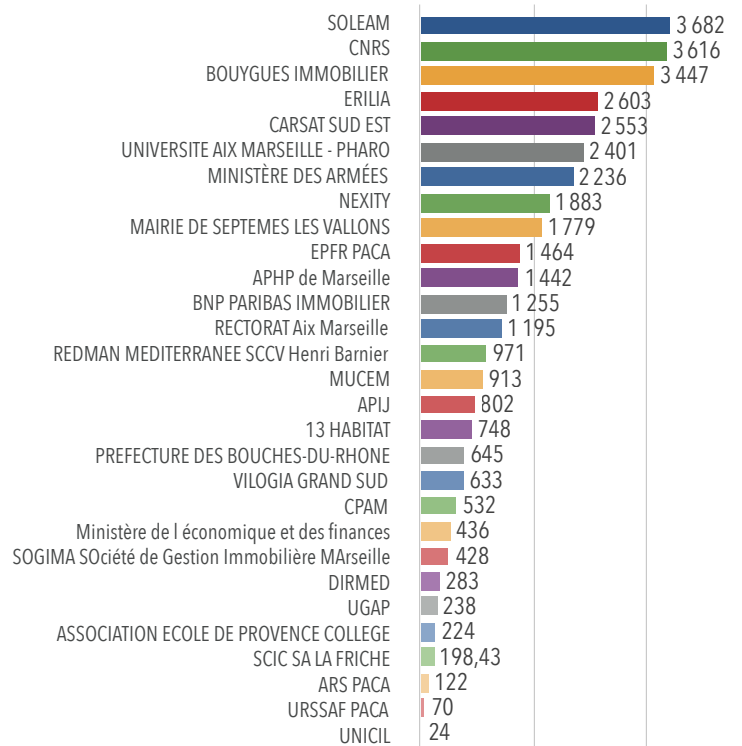
Détails des modalités de clause
en pourcentages des heures



Donneurs d'ordre de plus de 4000 heures
en heures

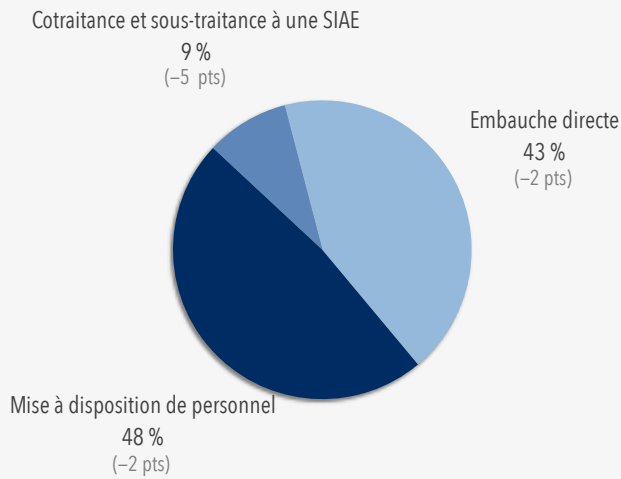


Donneurs d'ordre de moins de 4000 heures
en heures

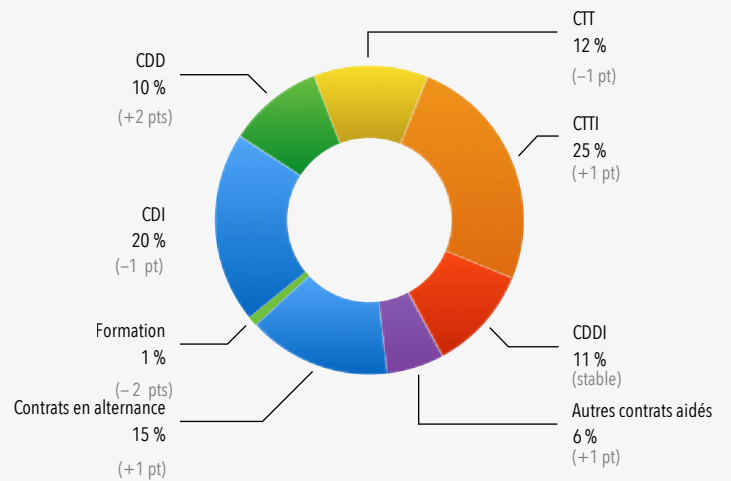


LES ENTREPRISES

Ventilation des heures selon la modalité de mise-en-œuvre
en pourcentages par nombre de salariés



Types de contrats mobilisés en 2023
en pourcentages du nombre d'heures



Trois modalités de mise-en-œuvre des contrats

EMBAUCHE DIRECTE

par l'entreprise via l'ensemble des contrats susceptibles d'être mobilisés : CDD, CDI, contrats aidés, contrats en alternance

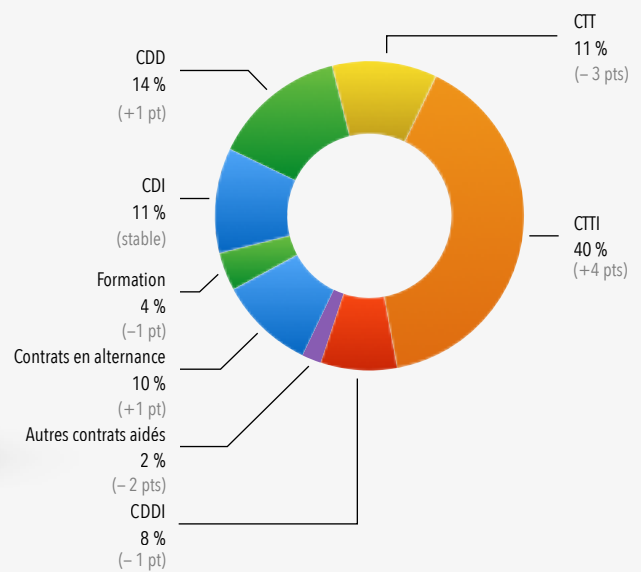
MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL

L'entreprise est en relation avec un organisme extérieur qui met à sa disposition des salariés en insertion pendant une période donnée. Il peut s'agir d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou d'une association intermédiaire (AI).

SOUS-TRAITANCE OU CO-TRAITANCE À SIAE

productrice de biens et services et située dans le secteur concurrentiel marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale

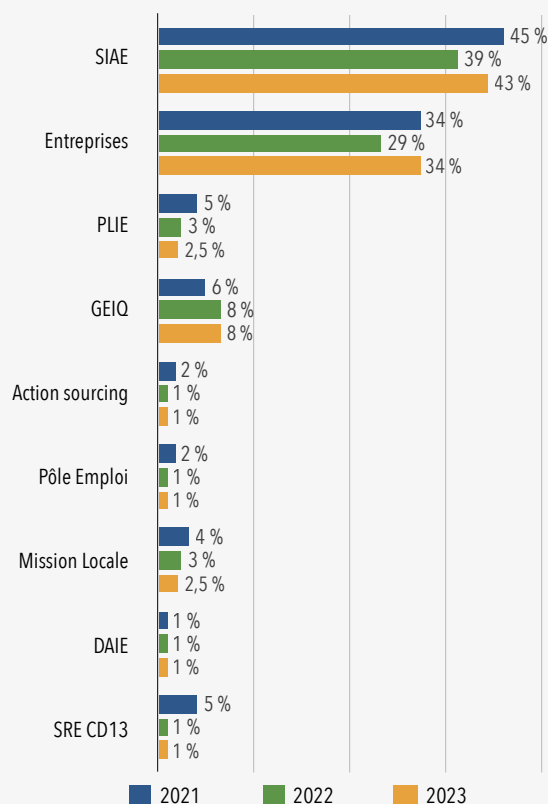
Types de contrats mobilisés en 2023
en pourcentages du nombre de contrats



LES PARTICIPANTS

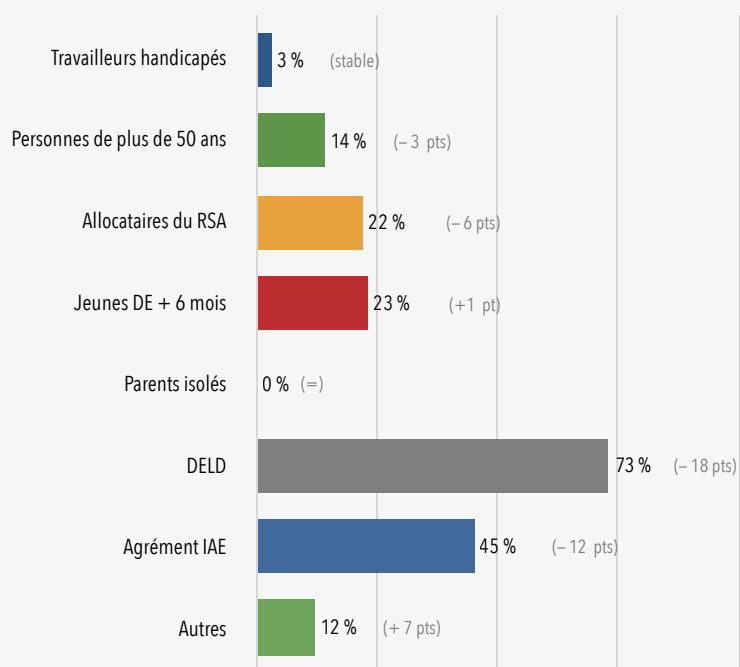
SITUATION DES PARTICIPANTS AU DÉMARRAGE DU PREMIER CONTRAT

Prescription du participant
en pourcentages



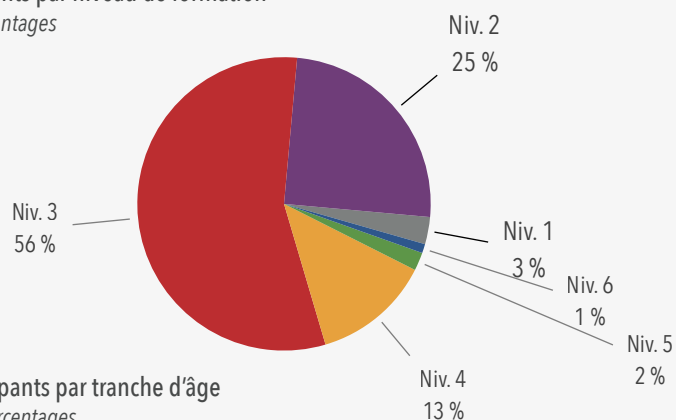
Critères d'éligibilité des participants

en pourcentages (une personne peut apparaître dans plusieurs catégories)

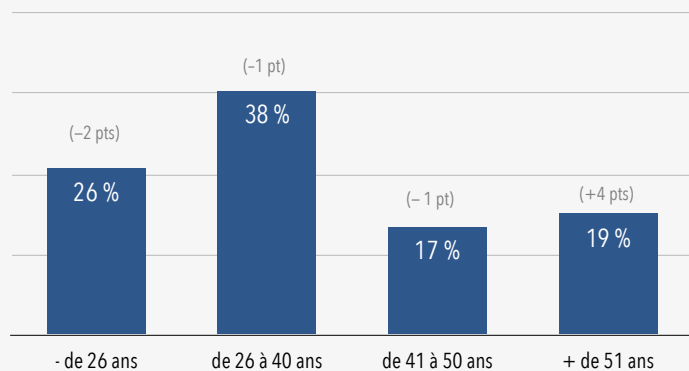


SITUATION DES PARTICIPANTS APRÈS LE PREMIER CONTRAT CLAUSÉ

Participants par niveau de formation
en pourcentages



Participants par tranche d'âge
en pourcentages



UN DISPOSITIF GÉNÉRATEUR D'ACTIVITÉ POUR LES SIAE

MOBILISATION PAR SIAE (en heures)

	2023	2022	2021
ID'EES INTERIM	38 641	33 418	20 914
Régie Nord Littoral	13 541	9 714	10 981
EUREKA Marseille Aix Vitrolles	33 659	25 058	20 061
BTP EMPLOI Marseille Aix Martigues	24 595	12 493	15 256
AIAES GROUPE ADDAP	17 110	18 677	16 685
ELISE (IDDEE13)	8 977	9 612	6 474
InserMode			5 450
CHANTIER PLUS 13	2 350	641	288
Team Intérim Insertion	8 140	4 665	4 168
ISA Intérim	8 805	13 780	8 268
A2i GROUPE ACTUAL	12 540	5 094	2 845
Territoire	1 800	1 800	2 170
ADPEI	1 543	892	
LVD Bâtiments et jardins			1 361
Fil Rouge			684
IME InserETTI			

MOBILISATION PAR TYPE DE SIAE (en heures)

	2023	2022	2021
AI	1 543	892	
ETTI			654
EI	13 127	12 053	10 977
ACI	17 110	18 677	22 179
REGIE DE QUARTIER	13 541	9 714	10 981
TOUTES SIAE			

UN DISPOSITIF PARTENARIAL

Ces deux instances se réunissent trimestriellement autour des objectifs suivants :

- ▶ La gestion des offres et des candidats (la cellule opérationnelle prescripteurs).
- ▶ Le point sur les opérations clausées et les besoins, profils et compétences attendues, en fonction des marchés actuels et à venir (la cellule opérationnelle ETTI-EITI-EATT).

Ces instances ont été réunies pour la première fois début 2021.

LA GESTION DES OFFRES D'EMPLOI CLAUSÉES

Depuis 2015, le process de gestion des offres est le suivant :

- Etape 1** Les entreprises expriment un « besoin de main d'œuvre » au moyen d'une fiche de poste qualifiée. Émergences repère les candidats disponibles ayant déjà réalisé des heures, et informe leurs prescripteurs de cette future mise en relation. En l'absence de candidats disponibles, un « appel à candidatures » est diffusé aux partenaires de l'emploi.
- Etape 2** Les membres du comité de prescription répondent à Émergences dans un délai de 5 à 10 jours ouvrés.
- Etape 3** Émergences transmet à l'entreprise les CV qualifiés des candidats dont l'éligibilité a été vérifiée avec Pôle Emploi et/ou la Mission Locale, ainsi qu'une grille de sélection spécifiant l'origine de la prescription de chaque candidat.
- Etape 4** L'entreprise renvoie la grille de sélection complétée à Émergences, qui transmet aux partenaires concernés, en précisant les candidats retenus et le motif éventuel de rejet des candidatures.

En matière de gestion d'offres d'emploi qui nous ont été « confiées » et que nous avons partagées avec nos partenaires prescripteurs locaux, la candidature de 125 participants a été proposée une ou plusieurs fois au cours de l'année. 40 d'entre eux ont été retenus sur ces offres soit 32%.

	2023	2022	2021	2020	2019
Nb de participants	125	219	271	272	401
Participants ayant été retenus	40	58	72	82	139
Taux de réalisation	32 %	27 %	27 %	30 %	28 %

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ÉMERGENCES



Pierre ALLARY, Président

Patrick AGATI	<i>CARPAL Conseil</i>
Pierre ALLARY	<i>Président MAPI Ressources et Management</i>
Emile BADIEL	<i>Assistant technique santé au travail Aismt 13</i>
Sandrine BAILLE	<i>Directrice des Ressources Humaines Villages Clubs du Soleil</i>
Benjamin BOREL	<i>Codirecteur Pain et Partage</i>
Christian CORTAMBERT	<i>Past Président Cap au Nord Entreprendre</i>
Viviane DAMOISEAUX	<i>Présidente Femmes 3000 des Bouches du Rhône</i>
Lucie DEPOORTERE	<i>Dirigeante Ecole Pigier Aix Marseille</i>
Marie-Pierre DI LEO	<i>Déléguée régionale SUD-EST FARE Propreté</i>
Pierre-François DUWAT	<i>Directeur EPOPEE Village</i>
Emilie GUEZ	<i>Co-Présidente Centre des Jeunes Dirigeants Marseille</i>
Sylviane GUILLERMET	<i>Ambassadeur TeepyJob</i>
Bruno HUSS	<i>Trésorier Général</i>
Claude MARTIN	<i>Responsable Développement Social et Inclusion SERAMM</i>
Isabelle MAURIES	<i>Responsable régionale PACA TELEMAQUE</i>
Richard MONACO	<i>Vice-Président Les Entreprises de l'Huveaune Vallée</i>
Françoise NASRI	<i>Fondatrice/administratrice CIERES</i>
Eric PERRET	<i>Coach Associé Renaissance</i>
François RANISE	<i>Membre élu CCIAMP</i>
Christian VAMBERSKY	<i>Membre élu UPE 13</i>

2024 © PLIE Marseille Provence Centre et Emergences



emergence^(S)
la compétence
de vos projets

EMERGENCES

5, rue de la république

CS 12383

13215 Marseille cédex 2

04 96 11 64 80 (Standard)

www.plie-mpmcentre.org

Siret : 420 070 286 00026



Réalisé par Résurgences,
structure porteuse d'Ateliers et Chantiers d'Insertion

111, rue Consolat

13001 Marseille

04 91 90 51 81 (Standard)

www.resurgences.eu

Siret : 439 812 959 00039