

LES CAHIERS DE LA POLITIQUE DE LA VILLE À LA RÉUNION

L'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

Le rôle des chefs de projets
Les partenaires et outils mobilisables
La coopération avec les structures d'insertion

SYNTHÈSE DES RENCONTRES MÉTIER DES 15 OCTOBRE 2009, 27 OCTOBRE 2009 ET 2 MARS 2010

C

Ce cahier se nourrit des réunions organisées par le CR.CSUR à l'intention des chefs de projets communaux, sur le domaine de l'emploi.

15 octobre 2009, à Sainte-Suzanne

journée d'échange avec les porteurs de dispositifs d'aides à l'emploi et à l'entreprise,

27 octobre 2009, au RSMA-R

rencontre avec les cadres, les formateurs et les ateliers des métiers du bâtiment

2 mars 2010, à la DRIV

rencontre avec le Délégué régional au commerce et à l'artisanat

L

Participants à une ou plusieurs de ces réunions :

les chefs de projet des 14 villes en CUCS,

les deux chefs de projet SAP,

les intercommunalités TCO, CIVIS et CIREST

la DTEFP, les Missions locales et Pôle-emploi,

la CDC,

la DRCA

le RSMA-R

la DRIV et les délégués du préfet

le CR.CSUR, organisateur

** Les sigles sont explicités dans le document*



S

SOMMAIRE

Les CUCS : proximité et transversalité 1

- ▀ Une dynamique économique dans les quartiers sensibles..... 1
- ▀ L'insertion et l'emploi des habitants des quartiers 2
- ▀ Mobiliser les outils de la politique de l'emploi 3
- ▀ Favoriser la création ou la reprise d'activités 3

Le contexte territorial local 4

- ▀ Il ne s'agit pas de faire des chefs de projet, des spécialistes, mais plutôt des facilitateurs 4

L'action de l'État 5

- ▀ L'emploi marchand reste le cœur de l'insertion et la locomotive de la création d'activité 5
- ▀ Au-delà d'une ambiance morose, il y a un certain dynamisme, une activité qui se renouvelle et de l'emploi à trouver. 5

Ses outils et dispositifs majeurs 6

- ▀ La DTEFP agit dans 3 directions : l'emploi, la création d'activité et le maintien des entreprises existantes..... 6
- ▀ Dans la pratique les chefs de projet font part de quelques obstacles 7

La CDC stimule la création d'entreprise 7

- ▀ La CDC gère un large éventail de soutien au développement des activités économiques 8
- ▀ Le SAP (service d'amorçage de projets)..... 8
- ▀ Le NACRE (nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise) 9

Le SMA, un tremplin vers l'emploi 10

- ▀ En 2009, 74,6% des jeunes se sont insérés professionnellement après leur formation..... 11
- ▀ 570 jeunes ont été recrutés en 2009..... 11
- ▀ 30% des volontaires sont illettrés et 90% ont un niveau inférieur au Brevet des collèges..... 11
- ▀ Le RSMA-R est un levier d'insertion important qui répond aux enjeux de la politique de la ville. 12

Rencontre au RSMA-R, formation et pratique 12

- ▮ Ses 3 missions..... 12
- ▮ Un éventail de 24 formations..... 13
- ▮ Une instruction axée sur les besoins 13

Le FISAC soutient l'activité de proximité 13

- ▮ Le FISAC vise à préserver les entreprises de proximité en zones rurales et dans les quartiers urbains prioritaires 13
- ▮ Le FISAC doit être vu pour ce qu'il est : l'initiation et l'accompagnement des projets qui participent à l'aménagement durable du territoire..... 14

Impulser et mettre en relation 15

- ▮ Quel peut être l'apport des CUCS pour l'accès à l'emploi qui mobilise déjà plusieurs institutions « consacrées » ? 15
- ▮ Le poids de la commune et de ses chefs de projet 16
- ▮ Pistes d'action estimées porteuses d'efficacité 16
- ▮ Une stratégie déterminante pour chaque territoire 17

Questions, réponses... 18

- ▮ CONTRAT D'AUTONOMIE 18
- ▮ CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI – PASSERELLE 19
- ▮ LA CLAUSE D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS..... 21
- ▮ L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE 23
- ▮ LE SERVICE D'AMORCAGE DES PROJETS 26
- ▮ CONVENTION DE PARTENARIAT RSMAR / DRIV, 27

Adresses utiles 31



Les actions de la « Politique de la ville » doivent aider les habitants à trouver leur chemin vers l'emploi

Les CUCS : proximité et transversalité

source



La question de l'emploi et du développement économique n'est pas identifiée à l'origine comme un axe majeur de la politique de la ville, plus centrée sur l'aménagement urbain et les actions sociales et de sécurité.

Une des premières mesures spécifiques à ce domaine d'intervention est la création des "emplois ville" en 1996, absorbés par les emplois-jeunes en 1997. La création des ZRU et des ZFU en 1996 confirme la place tenue désormais par les préoccupations économiques. Les mesures prises dans ce domaine ont deux objectifs convergents mais distincts :

- *l'insertion et l'emploi des habitants des quartiers sensibles,*
- *la redynamisation économique de ces territoires.*

Une dynamique économique dans les quartiers sensibles

*La question du développement économique et de la diversification des activités au sein des quartiers en difficulté constitue **aujourd'hui une des priorités de la politique de la ville**. Il s'agit de revitaliser ces quartiers, d'y restaurer une vie économique et à terme de procéder à une recomposition urbaine en transformant leur image et en les ouvrant – en les requalifiant - sur le reste de la ville. La politique de soutien du développement économique s'organise ainsi autour de deux axes majeurs :*

Texte issu du site de

Acsé

Agence nationale
pour la cohésion
sociale et l'égalité
des chances

- organiser l'accueil des entreprises
- susciter et accompagner les initiatives privées.

Les zones franches urbaines (ZFU) visent à inciter les entreprises à s'implanter dans les quartiers : des dispositifs d'exonérations fiscales et sociales y sont applicables, destinés à favoriser le maintien du tissu artisanal et commercial de proximité, comme la création et l'implantation d'entreprises et d'emplois. Les régimes dérogatoires portent sur la fiscalité locale, la fiscalité d'État et les cotisations et charges sociales des entreprises.*

Les ZFU qui ont créé le plus d'activité et d'emploi sont celles qui ont été intégrées dans les contrats de ville et ont été soutenues à ce titre. Dans le cadre des contrats urbains de cohésion sociale, il convient donc d'accroître les initiatives pour un développement de l'emploi dans les zones franches.

Depuis 1992, le Fonds d'intervention pour la sauvegarde de l'artisanat et du commerce (FISAC), géré par le ministère des PME, du commerce et de l'artisanat, permet d'opérer des restructurations lourdes sur le bâti d'équipements commerciaux et artisanaux et de soutenir les opérations d'animation commerciale. Les projets soutenus par le FISAC concernent tant les centres-villes que le milieu rural et les quartiers.

Par ailleurs, la convention signée en mai 2004 par l'État et la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui renouvelle l'engagement de la CDC en faveur de la requalification des quartiers en difficulté, comprend pour la première fois un volet économique.

L'insertion et l'emploi des habitants des quartiers

Le taux de chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville est en moyenne deux fois supérieur au taux national. C'est pourquoi un effort supplémentaire est développé. **Il s'agit à la fois de faire bénéficier davantage les habitants de ces quartiers des dispositifs de droit commun et de créer des dispositifs spécifiques.**

Parmi les dispositifs de droit commun, sont créées en 1982 les Missions locales pour l'emploi des jeunes. Conçues comme des lieux d'accueil et d'information des jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système éducatif sans qualification et sans emploi, elles ont pour objectif d'assurer un suivi des parcours d'insertion en favorisant la mise en relation des jeunes avec les personnes "ressources" de leur environnement.

À partir de 1986, la création de régies de quartier est encouragée. Elles prennent en charge la réalisation de tâches techniques visant l'amélioration de la vie quotidienne (entretien de l'habitat, de l'environnement...) et constituent des outils d'insertion professionnelle en intégrant des personnes en contrat emploi solidarité ou en contrat emploi consolidé.

En 1993, sont institués les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE). Ce sont des outils de développement local ayant vocation à harmoniser et rationaliser les politiques en faveur de l'insertion et de l'emploi. Pour les personnes en difficulté, les PLIE ont pour mission d'organiser des parcours d'insertion professionnelle avec un accompagnement très renforcé. Le programme TRACE puis le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) visent également la mise en œuvre d'un projet professionnel à travers des actions d'accompagnement ou d'orientation vers un emploi ou d'assistance à la création d'une activité.

Parallèlement, sont aussi créés des dispositifs spécifiques de la politique de la ville. Il s'agit principalement des équipes emploi insertion (EEI) et des adultes-relais.

Mobiliser les outils de la politique de l'emploi

Les contrats urbains de cohésion sociale doivent constituer un cadre d'action essentiel pour la réduction du chômage des habitants des quartiers, surtout celui des jeunes. L'enjeu prioritaire est de réduire les déséquilibres en matière d'emploi qui restent considérables.

■ Depuis février 2009, les données sur les demandeurs d'emploi sont présentées selon 5 catégories statistiques A, B, C, D, E) :

A : demandeurs disponibles, n'ayant exercé aucune activité dans le mois et tenus de faire des actes positifs de recherche, peu importe le type d'emploi demandé (CDI, CDD, intérim, temps plein ou temps partiel...).

B : demandeurs tenus de faire des actes positifs de recherche, ayant exercé une activité réduite courte (moins de 78 heures) au cours du mois

C : demandeurs ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures) au cours du mois, non tenus de faire des actes positifs de recherche.

D : demandeurs non immédiatement disponibles en arrêt maladie, en stage ou en formation, donc non tenus de faire des actes positifs de recherche.

E : personnes non immédiatement disponibles, déjà pourvues d'un emploi et à la recherche d'un autre emploi (ex: bénéficiaires de contrats aidés...). ■

Favoriser la création ou la reprise d'activités

En 2006, une enquête avait déjà montré qu'il existe une forte demande de création notamment chez les jeunes demandeurs d'emploi des quartiers. Le succès des lieux dédiés aux femmes (coopérative d'activités pour les femmes par exemple) indique également l'existence d'un potentiel de création permettant à ces femmes d'acquérir un statut social.

L'appui au développement économique des PME, en particulier des très petites entreprises, dans les quartiers constitue un enjeu important pour leur revitalisation économique.

Dans le cadre des contrats urbains de cohésion sociale, et des orientations ci-dessus, l'ACSé favorisera notamment les initiatives des communes en la matière, en particulier :

- la mobilisation des réseaux socio-économiques et des entreprises, par des opérations de parrainage-tutorat interentreprises, de promotion de l'attractivité économique du quartier à travers le marketing territorial par exemple.
- le renforcement de l'action locale et spécifique des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises dans les quartiers de la politique de la ville,
- le développement des structures d'accueil spécifiques, en amont de la création d'activités, telles les couveuses d'entreprises ou les coopératives d'activités,
- la dynamisation des activités commerciales en soutenant le commerce et l'artisanat de proximité dans les quartiers (diagnostic, montage d'opération commerciale avec le FISAC, assistance à maîtrise d'ouvrage...)

Comment s'articulent les divers dispositifs, comment les exploiter, comment les conjuguer ?

Le contexte territorial local



Le 15 octobre 2009, les chefs de projet sont reçus par la commune de Sainte-Suzanne pour développer et coordonner leurs actions vers l'emploi...

L'insertion par l'emploi est souvent rappelée comme une nécessité ; nous devons donc en faire un thème prioritaire.

En vingt ans, peu d'actions ont été mises en œuvre dans le cadre des différentes contractualisations : 12 à 17 actions en moyenne par an. En 2009 elles représentaient 3% du total des interventions.

Parallèlement la situation de chômage se dégrade dans les villes et les quartiers prioritaires. Ainsi dans le quartier Manès au Port on dénombre aujourd'hui 53% de demandeurs d'emploi.

**Il ne s'agit pas de faire
des chefs de projet,
des spécialistes, mais
plutôt des facilitateurs**

Introduction de

**Daniel
Courtin**

Délégué régional
interservices à la ville
Président du CR.CSUR
Directeur adjoint de
la Direction
départementale de
l'équipement

qui mettent en lien les publics en difficulté et les institutions et services ayant la capacité de leur apporter soutien et pistes de solutions. En s'intégrant complètement dans ce processus d'insertion, les chefs de projet en deviendront un atout essentiel pour la population de leurs quartiers.

L'action de l'État



■ **L'emploi marchand** regroupe l'ensemble des personnes exerçant une activité dans le domaine de la production marchande c'est à dire produisant des biens et des services qui sont écoulés ou sont destinés à être écoulés sur un marché (à un prix couvrant plus de 50% des coûts de production).

■ **L'emploi non marchand** regroupe l'ensemble des personnes exerçant une activité dans le domaine de la production non marchande c'est à dire produisant (à l'aide de facteurs de production obtenus sur le marché) des services qui seront offerts gratuitement ou quasi gratuitement à la collectivité. Les administrations produisent des services non marchands (enseignement, défense nationale, justice...).

■ Ces deux types d'emplois sont comptabilisés dans les chiffres du chômage mais seul l'emploi marchand est véritablement créateur de richesses car les non marchands sont créés avec l'argent du contribuable. ■ source INSEE

Ce n'est pas le premier séminaire tenu sur l'emploi dans le département, mais il est nécessaire de rappeler la situation de La Réunion qui compte 136 500 emplois dans 17 500 entreprises.

L'emploi marchand reste le cœur de l'insertion et la locomotive de la création d'activité

Jusqu'à récemment, la situation était plutôt confortable avec 5% à 6% de créations par an... Depuis 2008 la situation se détériore : le chômage a augmenté de 20% en 1 an pour atteindre actuellement 95.000 demandeurs d'emploi.

De nouvelles mesures sont mises en place ou viennent compléter celles qui existent, dans deux axes inséparables :

- la **création** d'emploi et l'embauche,
- la **consolidation** des emplois,

L'emploi aidé est aussi, à la Réunion, une mesure forte et soutenue.

Heureusement notre marché de l'emploi reste dynamique ! Chaque année, Pôle-emploi reçoit environ 45.000 offres.

Au-delà d'une ambiance morose, il y a un certain dynamisme, une activité qui se renouvelle et de l'emploi à trouver.

La constitution de Pôle-emploi, c'est une nouvelle mobilisation, une nouvelle organisation territoriale et des moyens plus importants. Les Missions locales sont également dans une nouvelle dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Au contact des employeurs, Pôle-emploi et les missions locales constatent que certains secteurs continuent à être porteurs – *par exemple, la restauration mais qui connaît un turnover important* - et que d'autres se créent, comme sur :

- les énergies renouvelables,
- le développement durable,

Présentation de

Jean François Dutertre

Directeur de la DTEFP
Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

■ Dans le cadre expérimental du décret du 26.12.2007, le Conseil Général s'engage vers l'insertion durable avec le CUI (contrat unique d'insertion).

Sa vocation : fusionner et simplifier les dispositifs existants pour offrir des parcours efficaces d'insertion au sein des entreprises :

- priorité aux recrutements directs en CUI
- accompagnement renforcé avec un référent unique

- formation personnalisée pouvant déboucher sur un titre ou un diplôme

- reclassement dans l'entreprise des personnes initialement recrutées en CUI dans le secteur non marchand.

Un partenariat avec l'ADI, Pôle-emploi et les Missions locales permet d'orienter les publics concernés. ■

- les Technologies de l'Information et de la Communication,
- les services à la personne (personnes âgées, gardes d'enfants).

Quatre axes de travail concernent les populations en difficulté :

- Le soutien à l'emploi marchand par un suivi particulier des offres, un accompagnement des entreprises recourant au chômage partiel : possibilité du maintien des salaires, alternatives d'accès à la formation...
- L'insertion des jeunes par des dispositifs d'alternance, des contrats aidés - le CAE-passerelle, par un soutien à la formation et une aide à la mobilité, par la mise en œuvre de chantiers d'insertion...
La clause d'insertion dans les marchés publics fait partie de ces outils significatifs et porteurs, à utiliser et à développer.
- Une politique volontariste des contrats aidés pour leur accroissement dans le secteur non marchand (collectivité, associations), par des chantiers d'insertion, par l'exploitation du fonds de formation...
- La mobilisation de tous les acteurs économiques et institutionnels - comme aujourd'hui, pour de nouvelles coopérations autour d'une dynamique proche du terrain.

Les zones franches urbaines, les PLIE, les couveuses d'entreprise, les aides de type bourses... complètent cette dynamique en soutenant l'amorçage de projet et la création d'entreprise.

Ses outils et dispositifs majeurs



Présentation et débat autour des outils d'aide aux emplois et aux entreprises portés par la DTEFP...

Présentation de

Philippe Caillon

Directeur adjoint

Brigitte Therméa

Coordnatrice emploi sud

Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

La DTEFP agit dans 3 directions : l'emploi, la création d'activité et le maintien des entreprises existantes

- Les structures d'insertion par l'activité économique : entreprises d'insertion (EI), entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), associations intermédiaires (AI) et ateliers et chantiers d'insertion (ACI),

- Les contrats d'autonomie,
- Les contrats d'accompagnement dans l'emploi-Passerelle.

Dans la pratique les chefs de projet font part de quelques obstacles

Une partie du public reste en marge de toutes les passerelles vers l'emploi ou la formation professionnelle, la plupart du temps à la fin d'une prise en charge par un service public, à cause :

■ **Formation** ■ Niveau VI ▶ Abandon sans diplôme en fin de scolarité obligatoire ■ Niveau V ▶ CAP/BEP ■ Niveau IV ▶ BP, BAC-PRO, BM, BTN, BAC ■ Niveau III ▶ DEUG, BTS, DUT, DEUST ■ Niveau II ▶ Licence, Maîtrise ■ Niveau I ▶ BAC + 5 années et + ■

- D'une méconnaissance des portes à ouvrir,
- D'une ignorance des dispositifs dont ils pourraient bénéficier,
- D'une rupture en sortant du cursus de l'enseignement,
- D'une disparition ou d'une non prise en charge dans les bases de données de l'administration,
- D'une absence de motivation par les proches (ainsi les jeunes inactifs chez leurs parents) soit par désintérêt soit par impuissance soit par méconnaissance également.

Chez les employeurs, on observe que les nouvelles dispositions ne sont exploitées qu'après une période d'observation et d'appropriation plus ou moins longue. Ce qui nuit à l'ouverture rapide des *portes* que ces dispositions sont sensées ouvrir.

La CDC stimule la création d'entreprise



Présentation et débat autour des outils d'aide aux entreprises mis en place par la Caisse des Dépôts...

L'économie sociale est l'un des axes d'intervention prioritaires de la CDC. Signataire de la convention « Agir pour l'emploi » avec l'État, la CDC s'engage pour 5 ans à :

- favoriser le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée,
- développer l'économie solidaire et l'insertion par l'activité économique,
- encourager la création de leur propre emploi par les chômeurs et les personnes en situation précaire,

Présentation de

Sophie Tiano

Directrice territoriale de la CDC

Caisse des dépôts et consignations

La CDC gère un large éventail de soutien au développement des activités économiques

Portés par les partenaires spécialisés de l'économie sociale et solidaire en particulier l'association « France Active », ces outils financiers s'adressent aux entreprises, associations, coopératives, structures d'insertion par l'activité économique... :

- Les PME
par le financement de l'innovation et de l'investissement,
- Les très petites entreprises (moins de 20 salariés)
pour la constitution et le renforcement de leurs fonds propres en création ou transmission, leur facilitant ainsi l'accès au crédit bancaire.
Prêts d'honneur (à 0 % et sans caution), accordés par l'intermédiaire de l'Adie, du réseau France Initiative et du Réseau Entreprendre.
- Le développement des emplois d'insertion
par un prêt d'honneur accordé par le réseau France Active.
- La création d'entreprises dans les quartiers ANRU et les ZFU
par le soutien à la création de service d'amorçage de projet et à ses réseaux d'accompagnement,
- Le microcrédit (Fonds de cohésion sociale)
par le développement du microcrédit à la création des TPE et des entreprises d'insertion et la promotion du micro crédit personnel. Pour ce dernier, le FCS garantit à hauteur de 50 % des prêts accordés par les banques à des personnes habituellement exclues des circuits bancaires, pour financer leurs projets personnels d'insertion sociale ou professionnelle.

Le SAP (service d'amorçage de projets)

Porté par le protocole national d'expérimentation du 25 septembre 2001, le SAP vise à détecter les porteurs de projets potentiels dans les quartiers relevant de la Politique de la ville et à stimuler l'entrepreneuriat. Ses missions :

- informer et sensibiliser sur la création d'entreprise,
- détecter les porteurs de projets,
- impulser et introduire les projets de création,
- orienter les porteurs, en fonction de la nature et du degré de maturité de leur projet, vers les opérateurs :

Présentation de

Daniel Berthe

Directeur du PLIE Est
Plan local d'insertion
par l'activité
économique

- de l'insertion sociale et professionnelle : les Pôles-emploi - les Missions locales - les Maisons de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion - l'Agence départementale d'insertion - les Plans locaux pour l'Insertion par l'Économie,
- de la création d'entreprise : les Couveuses d'entreprise, les Boutiques de gestion, les Chambres consulaires, les organismes de microcrédit Réunion, France active, Réunion entreprendre et les autres structures labellisées pour l'appui au démarrage et au développement d'entreprises.

La CIREST, candidate à cette expérimentation, a mobilisé les opérateurs locaux de l'Est pour impulser l'émergence de projets dans les quartiers de l'intercommunalité, en particulier les quartiers ANRU et ZUS de Saint-Benoît et Saint-André.

Le dispositif, financé par la CIREST et la CDC est en place dans les communes de l'intercommunalité depuis le 1^{er} janvier 2009 pour une durée de trois ans. Deux agents recrutés travaillent en liaison avec les chefs de projet CUCS et assurent une permanence :

Martine BAMBA à Saint-Benoît : 06.92.76.10.74

Lionel ARAYE à Saint-André : 06.92.76.12.25

- du lundi midi au jeudi : Maisons de quartier de Bras-Fusil et de Beaufonds, CASE de Ravine-Creuse et de La Cressonnière,
- le vendredi : Maison de l'Emploi de l'Est à Saint-André.

Objectif de la 1^{ère} année : recevoir et informer 800 personnes, et un taux de création d'entreprises parmi les bénéficiaires ciblé à 8%. (nota : le taux national pour le dispositif est de 4%)

Au niveau national, les porteurs de projets SAP se sont regroupés au sein de Cités-Lab, réseau d'échange des pratiques et des expériences.

Le NACRE (nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise)

Le parcours d'accompagnement NACRE propose au porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise de contractualiser l'accès à un ensemble de services d'appui technique.

L'appui technique peut être complété, si nécessaire, par l'octroi d'un « prêt à taux zéro » NACRE (ressource apportée par la CDC) conditionné par un prêt complémentaire (bancaire ou solidaire).

Financé notamment par l'Etat, l'accompagnement se déroule en 3 phases, d'abord en amont pour finaliser le projet et optimiser le démarrage, puis en aval pour consolider les 3 premières années d'activité et aider à son développement.

Chaque phase est encadrée par des délais qui fixent la durée maximum des actions d'accompagnement à réaliser.

Phase métier 1	aide au montage	4 mois pour un projet de création - 6 mois pour un projet de reprise
Phase métier 2	structuration financière et intermédiation bancaire	4 mois pour un projet de création - 6 mois pour un projet de reprise
Phase métier 3	appui au démarrage et au développement	36 mois en 3 périodes de 12 mois, à compter de l'immatriculation de l'entreprise

Les créateurs ou repreneurs, cibles du parcours sous conditions, sont principalement :

- Les demandeurs d'emploi,
- Les bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion (RMI),
- Les bénéficiaires de l'Allocation Parent Isolé (API),
- Les bénéficiaires du complément libre choix d'activité (CLCA),
- Les personnes salariées ou licenciées d'une entreprise soumise à l'une des procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires qui reprennent tout ou partie de cette entreprise,
- Les personnes physiques créant une entreprise implantée au sein d'une zone urbaine sensible.

Le SMA, un tremplin vers l'emploi



Le Service militaire adapté (SMA), partenaire de l'ensemble des organismes civils dont la vocation est l'insertion dans le monde des actifs, a été constitué pour contribuer à l'effort national en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

C'est un dispositif de formation professionnelle, spécifique à l'Outre-mer, relevant du Ministère chargé de l'Outre-mer. Il s'adresse à des jeunes hommes et femmes non qualifiés, ou diplômés mais en situation de chômage, âgés de 18 à 25 ans.

Pour atteindre ses objectifs, le SMA accueille dans ses rangs :

- des volontaires stagiaires,
- des volontaires techniciens,
- des engagés volontaires du SMA.

Présentation du

Major Biaggi

Régiment du Service Militaire Adapté de la Réunion

En 2009, 74,6% des jeunes se sont insérés professionnellement après leur formation

Le RSMA-R (Régiment du Service militaire adapté de la Réunion) dispense depuis 1965 une formation professionnelle adaptée, incluant des mises en pratique. Celle-ci est ratifiée, selon la filière, par une attestation de formation professionnelle, l'attribution d'UC (unité de compétence) ou un diplôme de niveau V.

Son action pédagogique et professionnelle s'appuie sur :

- Le volontariat et la motivation des bénéficiaires,
- L'encadrement militaire des personnes et des activités,
- L'alliance d'une formation professionnelle qualifiante, d'une vie militaire, d'un apprentissage civique et d'une éducation morale,
- Un rapprochement régulier avec le marché du travail et les autres acteurs de la formation professionnelle.

570 jeunes ont été recrutés en 2009

Les critères de sélection comprennent notamment la motivation du candidat et sa capacité à la vie collective. Dès leur arrivée au régiment, les jeunes effectuent une série de tests et sont classés selon une échelle bien spécifique. Ensuite, un programme adapté est mis en place pour chaque groupe suivant leur niveau :

- Pour les non diplômés :
Apprendre un métier en 10 ou 12 mois (selon le secteur d'activité) en alternant enseignements théoriques, cours pratiques et stages en entreprise.
- Pour les diplômés en situation de chômage :
Redynamisation du parcours professionnel avec un cursus de 6 mois dans le secteur d'activité correspondant au diplôme (stages en entreprises, complément de formation, coaching).
- Pour tous :
Permis B + volet éducatif propre au SMA + secourisme + mise à niveau scolaire + technique de recherche d'embauche + sport.

30% des volontaires sont illettrés et 90% ont un niveau inférieur au Brevet des collèges.

La lutte contre l'illettrisme est un volet à part entière. Deux professeurs des écoles et dix répétiteurs apprennent aux jeunes les bases fondamentales de la lecture et du calcul.

Le RSMA-R est un levier d'insertion important qui répond aux enjeux de la politique de la ville.

Les chefs de projets peuvent y contribuer efficacement comme relais de proximité en raison de leur connaissance des quartiers, des familles et des jeunes qui y habitent. Pour concrétiser cette coopération, trois démarches sont décidées :

- Une rencontre des chefs de projet avec les formateurs du RSMA-R et la visite des locaux et ateliers de Saint-Denis,
- La signature d'une convention de coopération entre le RSMA-R et la DRIV selon deux axes principaux :

DES JEUNES VERS LE RSMA-R :

repérer, informer et entrer en relation,

DU RSMA-R VERS LES JEUNES :

réaliser des chantiers d'application du RSMA-R dans les quartiers prioritaires.

- Une nouvelle rencontre entre les chefs de projet et le RSMA-R sur les développements opérationnels de cette coopération.

■ Cette convention a été signée le 16 juillet 2010 par le **Sous-préfet Richard-Daniel BOISSON**, chargé de mission « Cohésion sociale et jeunesse » et le **Lieutenant-colonel Lionel PAILLOT**, Chef de corps du RSMA-R ■

Rencontre au RSMA-R, formation et pratique



Le 27 octobre 2009, les chefs de projet sont reçus à l'état-major du RSMA-R, et rencontrent les formateurs et les volontaires en formation ...

La formation s'appuie sur une immersion des volontaires dans un encadrement militaire, civique et moral, base de tout l'édifice. Elle intègre chantiers d'application et stages en entreprises qui facilitent aussi une future insertion professionnelle.

Ses 3 missions

- dispenser une formation professionnelle adaptée,
- contribuer à la mise en valeur du département,
- participer aux plans de secours.

L'objectif : déboucher sur une embauche directe ou la poursuite d'une formation qualifiante.

Présentation du

**Lt-Col
BONNEL**

Directeur de la
formation et de
l'insertion

■ Agriculture ▶ Production agricole et utilisation de matériels - Agent d'entretien d'espaces verts - Ouvrier agro-alimentaire **■ Bâtiment** ▶ Maçon-carreleur - Couvreur - Installation sanitaire/Plombier - Électricien - Peintre - Menuisier-aluminium - Menuisier-bois - Métallier - Plaquiste - Moniteur dépanneur en froid et climatisation **■ Travaux publics** ▶ Constructeur en voirie et réseaux divers **■ Sécurité** ▶ Agent de prévention et de sécurité **■ Logistique** ▶ Conducteur tt transport - Agent magasinier **■ Mécanique** ▶ Carrossier réparateur - Agent d'entretien auto **■ Restauration** ▶ Agent de restauration - Aide cuisinier - Garçon, serveuse de restaurant **■ Tourisme** ▶ Animateur de sport, loisirs et tourisme **■ Tertiaire** ▶ Aide à domicile **■**

Au terme de leur formation près de 77% des jeunes s'insèrent dans la vie active. Les autres sont encore suivis de 3 à 6 mois par le RSMA-R et par Pôle-emploi : 84% d'entre eux trouvent aussi un emploi.

3000 jeunes ont été formés ces 5 dernières années, et 680 en 2009. Les capacités d'accueil sont en cours de renforcement : 750 en 2010, 1150 en 2011, 1350 en 2012, et 1450 en 2013.

Un éventail de 24 formations

Le RSMA-R propose un éventail de 24 formations professionnelles réparties en 9 pôles : BTP, agriculture, restauration, travaux publics, logistique, tertiaire, mécanique, tourisme, sécurité.

Une instruction axée sur les besoins

« Nous prospectons les secteurs porteurs d'emploi et rencontrons régulièrement les professionnels, Pôle-emploi, les Missions locales. L'objectif est de bâtir, avec eux, un référentiel de formation sur ces créneaux. Quels sont les futurs besoins ? Avec quels effectifs ? Nous pouvons alors préparer les jeunes, en amont des filières émergentes, pour qu'ils puissent, le moment voulu, y trouver un débouché. »

Le FISAC soutient l'activité de proximité



Le 2 mars 2010, les chefs de projet rencontrent, au CR-CSUR, le Délégué régional au commerce et à l'artisanat...

Le fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce (FISAC) est un dispositif national de subventions mis en place en 1989, fondé sur la solidarité financière. Il est géré localement par la Délégation régionale au commerce et à l'artisanat (DRCA).

Présentation de

Daniel CHANTAVE

Délégué régional au commerce et à l'artisanat de La Réunion

Le FISAC vise à préserver les entreprises de proximité en zones rurales et dans les quartiers urbains prioritaires

Ce dispositif concerne les opérations publiques ou privées, et toutes les activités - sauf tourisme, pharmacies, et libéraux. Les cafés et restaurants peuvent en bénéficier si leur clientèle est surtout locale. De même sous conditions, les activités culturelles.

C'est un levier d'accompagnement financier ouvert :

- aux collectivités locales, établissements publics et chambres consulaires, pour leurs actions territoriales ou urbaines (création, modernisation, animation, communication), en études, investissement et fonctionnement, avec une majoration de l'aide pour les ZUS
- aux entreprises, d'une commune, hameau ou bourg de 3000 hab. max., et dont le chiffre d'affaires HT est inférieur à 1 M€. La subvention est d'au maximum 40% ou 30.000 € pour les dépenses de 75.000 € max. vers la modernisation matérielle de leur activité, notamment en sécurité et accessibilité handicapée.

**Le FISAC doit être vu pour ce qu'il est :
l'initiation et l'accompagnement des
projets qui participent à
l'aménagement durable du territoire.**

Bilan national

On constate que 93,4 % des entreprises soutenues par le FISAC se sont maintenues 3 ans après l'octroi de l'aide ; 91 % 5 ans après.

De même on observe que pour les opérations collectives aidées, le FISAC est un élément fédérateur, qu'il a un effet d'entraînement et qu'il contribue à structurer l'organisation commerciale.

A la Réunion, ce dispositif reste peu sollicité alors même qu'il est particulièrement adapté aux particularités de la morphologie urbaine et rurale des communes réunionnaises et de l'étalement du tissu économique de proximité.

Les chefs de projet ont un rôle stratégique pour faciliter l'accès de la population en difficulté aux dispositifs et structures dédiés à l'emploi.

Impulser et mettre en relation



Deux ateliers collectifs animés par les délégués du préfet Dominique PAUSÉ, pour l'arrondissement Nord, et Mathieu SALING, pour les arrondissements Ouest et Sud, clôturent le séminaire de Ste-Suzanne, en ayant pour objectif de dégager des pistes opérationnelles.

Quel peut être l'apport des CUCS pour l'accès à l'emploi qui mobilise déjà plusieurs institutions « consacrées » ?

Comment exploiter le positionnement spécifique des chefs de projet ?

- animer la politique de la commune dans les quartiers sensibles, connecter la fonction publique et les populations en difficultés, fédérer et conjuguer les ressources ?
- saisir les opportunités, mettre en place un partenariat « emploi », développer les initiatives, valoriser et conjuguer les savoir-faire, tirer profit des expériences...

Comment les actions menées par la commune peuvent « apporter leur pierre » à la redynamisation économique des quartiers prioritaires et à l'insertion vers l'emploi de ses habitants ?

Le poids de la commune et de ses chefs de projet

L'emploi ne relève pas des compétences de la commune mais celle-ci, au travers des chefs de projet, représente une personne ressource essentielle pour les nombreux acteurs présents sur le terrain (Missions locales, PLIE...)

Le chef de projet, par son immersion sur le terrain, détient une perception du territoire spécifique que les autres acteurs ne peuvent avoir : une connaissance globale des besoins, une culture du quartier et de ses habitants, une compétence transversale dans l'élaboration des stratégies, une position stratégique pour coordonner les acteurs, leurs moyens et leurs interventions respectives. Cette perception et ce savoir lui donnent la capacité, sur le domaine de l'emploi comme sur les autres, d'être une force de propositions pertinente auprès des élus et des institutions sur les actions prioritaires et leur faisabilité.

■ Les associations de la Réunion emploient 10% des salariés

► La CRES (chambre régionale de l'économie sociale) et le CR-CSUR – en partenariat avec la DTEFP, la CDC, la DRIV et la DDE - ont recensé, caractérisé et cartographié 1.600 associations employeuses qui représentent plus de 170.000 emplois (mise en ligne prochaine sur les sites de la CRES et du CR-CSUR).

► Depuis 2005, 600 associations employeuses ont bénéficié du DLA (dispositif local d'accompagnement).

■ Chaque année, environ 200 associations locales mettent en œuvre des actions de la politique de la ville

► 60 adulte-relais sont employés par une association. Un programme d'accompagnement professionnel a été lancé en juin 2010 par le centre de ressources CR-CSUR en partenariat avec l'OPCA Uniformation ■

Pistes d'action estimées porteuses d'efficacité

- Renforcer la légitimité des chefs de projets auprès des élus, des services municipaux et des autres partenaires,
- Intervenir pour que les clauses d'insertion dans les marchés publics (ou assimilés, bailleurs sociaux par ex.) bénéficient aux habitants des quartiers prioritaires,
- Exploiter la démarche de gestion urbaine de proximité pour repérer les niches d'activités, développer les services à la personne, l'insertion par l'activité économique...
- Diagnostiquer les potentialités économiques du quartier : l'activité et la gestion de ses emplois, les besoins commerciaux ou tertiaires non satisfaits et leur achalandage, les savoir-faire « en jachère »...
- Se rapprocher de la DTEFP pour permettre la participation des chefs de projets aux réunions du SPEL,
- Poursuivre et généraliser la mise en œuvre, chaque année et dans chaque territoire, d'au moins une action forte en faveur de l'emploi,
- Développer des réseaux des acteurs territoriaux de l'emploi, de l'insertion et de la cohésion sociale, exploiter les compétences et répartir les rôles,
- Communiquer sur les expériences susceptibles d'optimiser les choix d'actions et les pratiques.

Une stratégie déterminante pour chaque territoire

En conclusion de ces rencontres, il semble indispensable que les chefs de projet accroissent leurs interventions sur le problème majeur de l'accès à l'emploi dans les quartiers prioritaires, en s'appuyant sur :

- Le fait qu'ils soient particulièrement bien placés pour assurer l'interface qui fait souvent défaut entre la population en difficulté et les institutionnels dédiés,
- Leur appropriation des outils et dispositifs portés par ces institutions pour, par eux, susciter auprès de la population, notamment des jeunes en errance, des projets d'emplois ou d'activités,

En un mot, d'impulser et d'esquisser un chemin vers une 2^e chance, que ce soit en termes de formation, d'accès à l'emploi ou de création de son propre emploi.

■ **Deux prochains rendez-vous** ► Réunion de travail entre les chefs de projet et le **RSMA-R** pour impulser la mise en œuvre opérationnelle de la convention de coopération ► Réunion de travail entre les chefs de projet et la **DTEFP** pour mettre en place une grille d'évaluation des actions CUCS dans le domaine de l'emploi et de l'activité économique ■

Cahier édité par le
CR-CSUR
en septembre 2010

Questions, réponses...

CONTRAT D'AUTONOMIE



Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement

Contrat d'accompagnement spécifique, destiné aux jeunes de 16 à 30 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi

Ciblé sur les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires des Contrats Urbains de Cohésion Sociale.

Une des mesures fortes de la Dynamique Espoir Banlieues.

Pour quels publics ?

Les jeunes de 16 à 30 ans révolus issus des quartiers prioritaires rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail (niveau de formation insuffisant ou inadapté, faible mobilité...) qui souffrent de phénomènes de discrimination à l'embauche, d'une certaine forme de découragement vis-à-vis de l'emploi et qui ont des difficultés à construire un projet professionnel.

Sont visés en priorité les jeunes qui ne sont pas connus des structures d'accueil institutionnelles.

Objectif

Expérimentation sur 3 ans d'un parcours court et intensif, contractualisé entre un jeune avec un opérateur sélectionné sur appel d'offre visant un accès à l'emploi, une formation qualifiante, ou la création d'entreprise.

Quel suivi ?

Il s'agit d'un suivi individualisé dans le cadre d'un contrat d'engagement entre le jeune et l'opérateur, lequel s'engage à mettre en œuvre une méthodologie spécifique, à prospecter par des moyens novateurs. L'accompagnement comprend 2 étapes :

- **une 1^o étape de mobilisation** de 6 mois renouvelable une fois. Elle inclut des formations préparatoires au travail et adaptées aux besoins des jeunes et des entreprises.

Le jeune reçoit une bourse de 300 €/mois pendant les 6 premiers mois et des aides matérielles jusqu'à l'atteinte des objectifs fixés. Cette première étape prend fin lorsque le jeune accède à l'un des débouchés suivants : contrat de travail CDI ou CDD ou mission d'intérim de plus de 6 mois, création d'entreprise, formation professionnelle qualifiante.

- **une 2^o étape de suivi** durant les six premiers mois de l'embauche, de l'entrée en formation ou de la création d'entreprise pour prévenir les risques de rupture, lever les divers freins et être à l'écoute des difficultés rencontrées.

Quelles modalités de mise en œuvre ?

À la Réunion pour la période allant de fin 2008 à début 2011, 900 contrats, répartis sur les 41 quartiers prioritaires, ont été attribués au groupement constitué des Missions locales Ouest, Nord et Est. La MIO est mandataire pour ce groupement.

La rémunération de l'opérateur est effectuée en fonction des résultats de l'accompagnement à l'issue des deux étapes.

Des conventions de collaboration ont été signées :

- avec le RSMA pour le placement des jeunes suivis en formation,
- avec la BNP Paribas pour faciliter l'accès aux services bancaires,
- avec le groupe Vindémia pour l'embauche de jeunes dans le cadre des accords nationaux (groupe Casino).

À qui s'adresser ?

Mission locale Nord 0262 92 41 41

Mission locale Est 0262 92 31 37

Mission intercommunale de l'Ouest 0262 45 39 60

Référents DTEFP

0262 94 08 10 ou 11

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI – PASSERELLE



Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement

Contrat spécifique, destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail

Employeurs du secteur non marchand concernés : les collectivités territoriales, associations, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, structures d'insertion...

Chaque embauche en CAE-passerelle fait l'objet d'une convention tripartite (jeune, employeur, Pôle-emploi) permettant d'acquérir ou de consolider des compétences transférables vers les entreprises du secteur marchand.

Pour quels publics ?

Les jeunes de 16 à 25 ans révolus et notamment les diplômés (tous niveaux) qui souhaitent acquérir une première expérience professionnelle ou effectuer une réorientation professionnelle ou pour lesquels une période d'emploi est de nature à favoriser leur stabilisation sur le marché du travail.

Quels employeurs ?

- les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public,
- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, syndicats professionnels),
- les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion.

Quel type de contrat ?

- un contrat de travail de droit privé dont la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 20 heures,
- un contrat de travail à durée déterminée de 12 mois pouvant être prolongé pour permettre d'achever une action de formation en cours.

Qui pilote le CAE- passerelle ?

Le service public de l'emploi (SPE) s'engage à aider les employeurs dans le recrutement des jeunes, la construction des fiches de postes aux compétences transférables, la prospection des entreprises en vue de l'organisation des périodes d'immersion vers d'autres entreprises.

Le SPE s'engage à proposer aux jeunes tout au long des CAE passerelle, des périodes d'immersion auprès des entreprises du secteur marchand, ou une formation, ou un contrat en alternance, et des offres d'emploi dans le secteur compétent.

Quels engagements ? Quel suivi ?

La conclusion d'un CAE-passerelle par la signature d'une convention entre l'employeur, le jeune et Pôle-emploi, accompagnée de la fiche de poste et du ou des métiers ciblés à la sortie du contrat. Cette convention tripartite :

- définit le projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion,
- fixe les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- fixe le montant de l'aide de l'État.

Quelle rémunération ?

Le bénéficiaire du CAE-passerelle perçoit une rémunération égale, sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, au taux du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

À titre d'exemple, sa rémunération minimale brute est donc, pour une activité de 24 h/semaine, de 916,40€ (sur la base d'un SMIC horaire à 8,82€ applicable au 1^{er} juillet 2009).

L'employeur bénéficie d'une exonération de charges patronales :

- exonération de cotisations au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, dans la limite du SMIC,
- exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Le taux de prise en charge par l'État de ces contrats est fixé à 90% dans la limite de 24 heures hebdomadaires.

À qui s'adresser ?

Mission locale Nord 0262 92 41 41

Mission locale Sud 0262 25 77 20

Mission locale Est 0262 92 31 37

Mission intercommunale de l'Ouest 0262 45 39 60

Agences locales de Pôle-emploi, et par le 3949

Référents DTEFP

0262 94 08 10 ou 11

LA CLAUSE D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS



Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement

Clause contractuelle, insérée dans les marchés publics, relative à des emplois d'insertion par l'entreprise adjudicataire.

Les clauses d'insertion sociale font partie des moyens offerts par le code des marchés publics pour promouvoir dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées.

L'article 5 du CMP impose à l'acheteur public de s'interroger, dès l'expression de son besoin d'achat, sur la possibilité d'intégrer dans son marché ou dans la procédure de passation, des exigences en termes de développement durable, dont l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

Article 5

I. - La nature et l'étendue des besoins à satisfaire sont déterminées avec précision avant tout appel à la concurrence ou toute négociation non précédée d'un appel à la concurrence en prenant en compte des objectifs de développement durable. Le ou les marchés ou accords-cadres conclus par le pouvoir adjudicateur ont pour objet exclusif de répondre à ces besoins.

II. - Le pouvoir adjudicateur détermine le niveau auquel les besoins sont évalués. Ce choix ne doit pas avoir pour effet de soustraire des marchés aux règles qui leur sont normalement applicables en vertu du présent code.

Voir également la circulaire du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'Etat au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics

Le maître d'ouvrage peut, s'il l'estime opportun, insérer son exigence en termes d'insertion vis-à-vis de l'entreprise qui se verra attribuer le marché. Les clauses d'insertion sont de deux types qui peuvent, dans certains cas, s'utiliser cumulées.

La clause d'insertion sociale, modalité d'exécution du marché

Article 14 du Code des marchés publics

Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social.

Ces conditions d'exécution ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. Elles sont indiquées dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation.

Cette clause administrative particulière précise que l'entreprise qui réalisera les travaux devra procéder à l'embauche de personnes en difficulté, et le nombre minimum d'heures d'insertion à effectuer (entre 3 et 15% du volume horaire global que nécessite le marché pour rester supportable par l'entreprise retenue).

La mise en œuvre de cette clause n'a aucune influence sur le choix de l'entreprise. Celle-ci choisit librement les modalités de réalisation de la clause d'insertion :

- Embauche directe de personne en difficulté d'insertion,
- Mise à disposition règlementée par le biais de structures d'insertion par l'économique ou d'entreprises de travail temporaire de droit commun,
- Utilisation d'un emploi mutualisé au sein d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification,
- Sous-traitance ou cotraitance avec une entreprise d'insertion ou autre structure d'insertion par l'activité économique.

La clause d'insertion sociale, critère de sélection de l'entreprise

Article 53 du Code des marchés publics

I. - Pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde :

1° Soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution.

Cet article permet d'insérer parmi les critères de sélection des offres (valeur technique, prix, délai de livraison) un critère de performance en matière d'insertion sociale de publics en difficulté.

Dans ce cas, et contrairement à la clause sociale de l'article 14, la qualité du contenu de l'offre de l'entreprise en matière d'insertion aura une influence sur le choix de l'adjudicataire du marché.

L'article 53-1 est très peu utilisé en raison d'une jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes qui impose que l'objet du marché comporte une dimension sociale, c'est-à-dire que la nature des prestations demandées soit bien en rapport avec une démarche d'insertion (par exemple une prestation de travaux associée à un programme d'insertion).

Quels maîtres d'ouvrage ?

L'État, la collectivité ou tout autre maître d'ouvrage soumis au code des marchés publics (bailleurs sociaux par ex.).

Quels travaux ?

Dans des domaines comme le bâtiment, les travaux publics, les espaces verts, le curage des réseaux d'assainissement, la gestion de déchetterie, la réalisation d'enquêtes, le nettoyage des locaux et les centres de relation client...

De préférence, des travaux nécessitant une main d'œuvre importante et / ou un niveau de qualification adapté à celui des bénéficiaires éventuels d'une embauche d'insertion.

Le cas particulier des opérations ANRU

La clause d'insertion relevant de l'article 14 du CMP est **obligatoire** pour tous les marchés publics de travaux aidés par l'ANRU avec un minimum de 5% du volume horaire global du marché.

Elle doit bénéficier aux habitants du quartier ANRU.

Quelles conditions préalables ?

L'expérience permet d'affirmer que c'est la qualité de la préparation qui va transformer la clause de « contrainte du maître d'ouvrage » à « offre de service partagée aux entreprises ».

1. **L'identification d'un opérateur territorial unique** et partenarial est la principale condition de réussite du dispositif. Son rôle être le référent (le guichet unique) pour le maître d'ouvrage ou donneurs d'ordre, les partenaires institutionnels, les entreprises et les bénéficiaires durant la totalité de la démarche d'insertion.
2. **Un choix judicieux des marchés.** Dans un marché trop court, la perte de temps de l'entreprise en formation serait lourde à gérer pour elle et la démarche d'insertion engagée serait improductive. De même, certains marchés se prêtent mieux que d'autres à la formation ou à l'introduction, dans les entreprises, de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion.
3. **Un calcul avisé (et opposable...) du pourcentage et/ou du nombre d'heures d'insertion** à faire figurer dans les marchés.

En travaux publics, on peut prendre en compte un taux moyen de 30 à 40 % pour estimer le coût de la main d'œuvre dans le prix du marché.

En bâtiment, la part de main-d'œuvre dépend des lots (70 % en peinture intérieure, 50 % en maçonnerie, 20 % en charpentes métalliques...) mais on peut retenir un taux moyen de 50 %.

Le nombre d'heures d'insertion demandé résultera du calcul [part global de main d'œuvre x % d'insertion / taux horaire salarial moyen, toutes charges comprises]

Celui-ci est actuellement évalué à 30 €.

4. **Une préparation de l'offre d'insertion disponible repérée**, en amont de la consultation, qui pourra être proposée à l'entreprise choisie. Cette préparation peut découler d'un diagnostic de l'emploi ou d'une rénovation urbaine, d'un partenariat avec les équipes de maîtrise d'ouvrage urbaine et sociale (MOUS), etc.

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement



Permettre aux personnes les plus exclues du marché du travail de retrouver un emploi grâce à un parcours d'insertion adapté

Pour quels publics ?

Les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles particulières, notamment

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté ;
- les bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale.

Les types de structures à La Réunion

1 -Les structures commercialisant les biens et les services

- les entreprises d'insertion (EI), s'inscrivent dans des marchés concurrentiels et sont spécialisées dans un secteur particulier : entretien industriel, environnement et espaces verts, maçonnerie...

- les entreprises de travail temporaire d'insertion (**ETTI**), proposent les offres d'emploi du secteur du travail temporaire à des personnes en fin de parcours d'insertion en général, souvent dans la manutention, le bâtiment.
- les associations intermédiaires (**AI**) emploient des salariés en insertion mis à disposition de particuliers, associations, collectivités et entreprises (*sous conditions*): travaux occasionnels, de maison, d'entretien ou de nettoyage...

2 -Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Ils ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi par des actions collectives. Ils peuvent être ponctuels ou permanents.

Les biens ou services produits visent à répondre à des besoins collectifs émergents ou non satisfaits (rénovation de bâtiment ancien, environnement...). Ils peuvent être commercialisés si cela contribue aux activités d'insertion sociale et professionnelle des personnes embauchées.

Les principes fondamentaux des structures

- Un agrément préalable à l'embauche délivré par le Pôle-emploi, valable pendant 24 mois
- Un conventionnement annuel par l'État (DTEFP) de chaque structure, qui détermine les conditions d'exercice de l'activité et des aides financières attribuées

L'accompagnement

- Un accompagnement social durant l'ensemble du parcours permettant une prise en compte des difficultés du salarié et une approche globale de la personne
- Un accompagnement professionnel permettant la construction d'un projet professionnel par l'acquisition de compétences, la réalisation de bilans professionnels, des actions de formation et une aide à la recherche d'emploi

La forme juridique des structures

EI SA, SARL, association, EURL, coopérative...

ETTI SA, SARL, association

AI association loi 1901

ACI créé et « porté » par une association (en général), une commune, un département, un établissement public de coopération intercommunale, un centre communal ou intercommunal d'action sociale (CCAS ou CIAS), un syndicat mixte, un établissement d'enseignement professionnel ou agricole de l'État, une chambre départementale d'agriculture

Les aides financières aux structures

EI 9681€ de l'État par poste à temps plein (prise en charge d'une partie de la rémunération et accompagnement des salariés concernés), versée chaque mois par l'Agence de Services et de Paiements (ASP)

+ allègement des cotisations patronales de sécurité sociale sur les salaires versés aux personnes en insertion

ETTI aide de l'État au poste d'accompagnement (prise en charge d'une partie de la rémunération des permanents de l'entreprise qui assurent l'accueil, le suivi, la professionnalisation et l'accompagnement social et professionnel des salariés en insertion), versée chaque mois par l'ASP, calculée au prorata du nombre de salariés en insertion (51 000 € pour l'accompagnement de 12 salariés, équivalent temps plein)

+ allègement des cotisations patronales de sécurité sur les salaires versés aux personnes en insertion

AI exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié

ACI prise en charge par l'État et le Conseil Général d'une partie significative de la rémunération du salarié

+ exonérations de certaines cotisations patronales

+ aide spécifique à l'accompagnement : complémentaire aux aides versées par le Conseil Général ou au titre de l'appui social individualisé (ASI) et non attribuée systématiquement. Montant modulable en fonction de la qualité du projet d'accompagnement : 15000€ maximum par ACI, dans la limite de 45 000 € au total par organisme conventionné.

Le statut des salariés en insertion

EI, ETTI contrats de travail limités dans le temps et renouvelables (24 mois maximum)

AI contrats à durée déterminée renouvelables (24 mois maximum) ou contrats à durée indéterminée à temps partiel

ACI contrats aidés à durée déterminée (6 mois au moins et 20 heures hebdomadaires minimum)

La rémunération des salariés en insertion

EI, ETTI rémunération au moins égale au SMIC

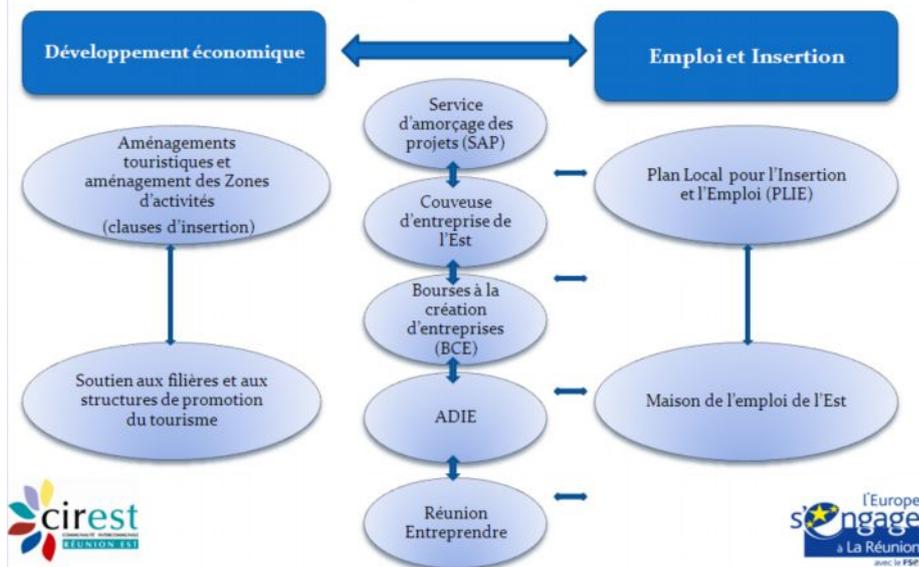
AI rémunération calculée sur la base : soit d'un nombre d'heures forfaitaire, précisé dans le contrat de travail, soit du nombre d'heures effectivement travaillées.

ACI contrat aidé

LE SERVICE D'AMORCAGE DES PROJETS



L'action de la CIREST pour l'emploi et l'insertion

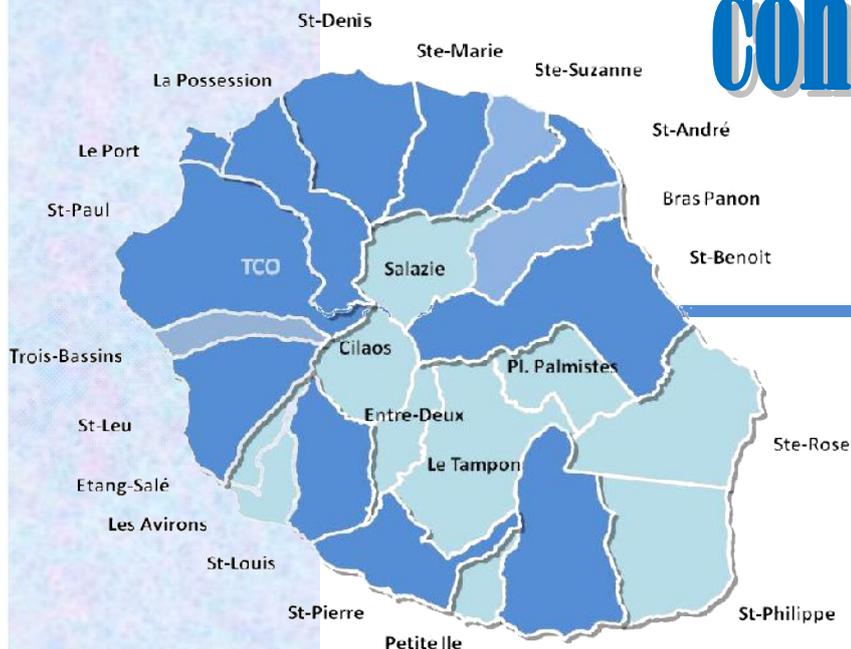


Plan d'action local 2009 - Comité de Pilotage du 05 Février 2009

- Axe stratégique 1** Sensibiliser la population et les divers acteurs à la création d'entreprises
- Axe stratégique 2** Positionner le service d'amorçage de projet dans une dynamique de territoire
- Axe stratégique 3** Susciter et favoriser l'émergence des projets individuels et collectifs
- Axe stratégique 4** Intégrer les quartiers dans un projet de développement économique et leur donner une image positive
- Axe stratégique 5** Mailler le réseau d'acteurs, évaluer et capitaliser l'action du service d'amorçage de projet

**CONVENTION
DE PARTENARIAT
RSMA-R / DRIV,
Signée le 16 juillet 2010**

Contrats urbains de cohésion sociale à la Réunion



Convention de partenariat

entre



la Délégation régionale
interservices à la ville
2, rue Jean Chatel
97400 St-Denis

et



le régiment du
Service militaire adapté
de la Réunion
quartier Ailleret
97709 St-Denis messag cedex 9

**pour soutenir
l'offre de
formation du
RSMA-R dans les
quartiers
prioritaires**

1. EXPOSÉ DES COMPÉTENCES

Les problématiques d'insertion, de formation professionnelle et d'emploi figurent au rang des priorités nationales.

Avec leurs compétences spécifiques, le RSMA-R et la DRIV contribuent à l'action menée par l'État pour y répondre.

1.1. La DRIV



La DRIV est chargée, par la préfecture de la Réunion :

- d'animer la mise en œuvre locale de la politique de la ville dans les 41 quartiers prioritaires de 14 villes de la Réunion,
- d'instruire la participation financière de l'ACSé aux programmes annuels élaborés par les communes,
- de soutenir la professionnalisation des chefs de projet communaux, chargés de la préparation et de la mise en œuvre des actions.

Pour certaines de ces tâches, elle s'appuie sur les attributions et les compétences du centre de ressources CR.CSUR.

1.2. Le RSMA-R



Le Service militaire adapté (SMA) est un dispositif de formation professionnelle, spécifique à l'Outre-mer, relevant du Ministère chargé de l'Outre-mer. Son objet principal : faciliter l'insertion dans la vie active des jeunes hommes et femmes non qualifiés, ou diplômés mais en situation de chômage, âgés de 18 à 25 ans.

Le RSMA-R dispense une formation professionnelle adaptée, incluant des chantiers d'application pratiques. La formation acquise est ratifiée par une attestation ou un diplôme de niveau V, selon la filière.

Son action s'appuie pédagogiquement et professionnellement sur :

- Le volontariat et la motivation des bénéficiaires,
- L'encadrement militaire des personnes et des activités,
- La conjugaison d'une instruction militaire, civique et morale,
- Un rapprochement étroit avec le marché du travail et les autres acteurs de la formation professionnelle.

2. OBJECTIF

2.1. Considérant

D'une part

- que l'offre de formation du RSMA-R s'adresse à une population souvent éloignée et méconnue des institutions de formation ou de recherche d'emploi,

D'autre part

- que la politique de la ville, animée par la DRIV et menée par les communes, vise à développer un appui opérationnel aux politiques publiques prioritaires, notamment en faveur de l'insertion, de la formation professionnelles et de l'emploi,
- que la mise en œuvre de cette politique s'appuie sur un réseau constitué par divers emplois de proximité dans les quartiers prioritaires : chefs de projet communaux, adulte-relais, médiateurs,
- que les jeunes de ces quartiers prioritaires correspondent majoritairement aux critères sociaux de sélection du SMA.

2.2. La DRIV et le RSMA-R conviennent

D'unir leurs moyens respectifs pour faciliter l'accès des jeunes des quartiers prioritaires aux formations dispensées par le SMA. A travers cet objectif, la DRIV et le RSMA-R entendent accroître le nombre de jeunes réinsérés dans la vie active et la vie sociale.

3. AXES DE COOPÉRATION

3.1. Repérage

Les chefs de projet, en relais dans les quartiers

La DRIV s'engage à mobiliser les chefs de projet communaux pour qu'ils contribuent à relayer l'action du RSMA-R dans les quartiers prioritaires dont ils ont la charge, en développant :

1. le **repérage** des jeunes qui pourraient bénéficier du SMA,
2. un **premier contact** avec ces jeunes pour les informer du SMA et de l'opportunité de réinsertion qu'il peut représenter,
3. une **mise en relation facilitée** des volontaires avec le RSMA-R,
4. l'information des élus sur les **opportunités de chantiers d'application** qui pourraient être proposés à la préfecture,
5. une veille des suites données à cette introduction.

La DRIV s'assurera, par les délégués du préfet et avec l'appui du centre de ressources, de ces démarches et de leurs effets.

Le RSMA-R s'engage à accorder une attention particulière à ces jeunes dans son processus de sélection.

3.2. Communication

Le SMA, la réalité d'une deuxième chance d'insertion

Le RSMA-R s'engage à contribuer à toute démarche de rapprochement avec les jeunes des quartiers, ces démarches pouvant se classer selon deux thèmes :

1. Des démarches de **communication collective** initiées par les équipes communales chargées de la politique de la ville, telles que :
 - La participation à des journées de rencontres sur l'emploi,
 - La visite de l'un ou l'autre site de formation du SMA,
 - La tenue d'une permanence ponctuelle d'accueil dans une commune ou un quartier, etc.
2. La réalisation de **chantiers d'application** par ses stagiaires dans les quartiers. Nota : le choix de ces chantiers est arrêté par la préfecture au vu des demandes reçues des communes.

La DRIV s'engage à soutenir et valoriser ces actions de communication et de proximité, notamment par le centre de ressources CR.CSUR.

4. SUIVI DE LA CONVENTION

4.1. Suivi des initiatives et actions réalisées

Association du RSMA-R à la gestion partenariale de la politique de la ville

Les correspondants « politique de la ville » des différents services de l'État se réunissent régulièrement au sein du comité interservices départemental (CID), animé par la DRIV, pour coordonner la mise en œuvre des actions partenariales menées dans les quartiers prioritaires.

La DRIV et le RSMA-R conviennent d'intégrer le suivi de cette convention et de ses effets au pilotage assuré par le CID.

Trois indicateurs d'évaluation seront suivis à intervalle régulier (fin de chaque semestre) :

- le nombre de jeunes identifiés et leur répartition géographique,
- le nombre de jeunes pris en formation au sein du RSMA-R,
- le nombre de jeunes certifiés ou attestés à l'issue du cycle de formation suivi.

4.2. *Durée de la convention*

Un partenariat durable

Cette convention prend effet à compter de sa date de signature. Elle est conclue pour une durée d'un an, renouvelable par nouvel accord entre les signataires.

5. ANNEXES

5.1. *Référents opérationnels*

3 Délégués du préfet

Arrondissement nord	Dominique Pausé	0692 76 72 70
Arrondissement est	Richard Kessori	0692 82 67 54
Arrondisst. sud et ouest	Mathieu Saling	0692 77 21 55

12 signataires d'un CUCS & coordonnateurs

1. Saint-Denis	Didier Duranton	0262 73 16 10
2. Sainte-Marie	Didier Roucoumany-Amaye	0262 72 10 11
3. Saint-André	Viviane Ben Hamida	0262 58 88 40
4. Saint-Benoît	Jean Michel Vital	0262 50 88 35
5. Saint-Joseph	Frédéric Picard	0262 56 50 00
6. Saint-Pierre	Myriam Savio	0262 32 32 80
7. Saint-Louis	Bénédicte Faivre	0262 33 10 80
8. Saint-Leu	Renée Aupetit	0262 34 28 32
9. Saint-Paul	Noéline Chane-You-Kaye	0262 34 49 93
10. Le Port	Sébastien Lucian	0262 42 00 32
11. La Possession	Sophie Labbé	0262 22 13 14
12. TCO	Marie Noëlle Codron	0262 32 12 12

3 signataires d'une ACSU & coordonnateurs

1. Sainte-Suzanne	David Bulin	0262 23 69 39
2. Bras-Panon	Vincent Payet	0262 51 50 50
3. Trois-Bassins	Guillaume Harre	0262 24 82 14

Fait à Saint-Denis le 16 juillet 2010

M le sous-préfet chargé de mission
« Cohésion sociale et jeunesse »

Richard-Daniel BOISSON

M le chef de corps du
régiment du SMA de la Réunion

Lieutenant-colonel Lionel PAILLOT



Adresses utiles

DTEFP

www.travail-solidarite.gouv.fr/regions,586/reunion,1214/

Juliette DIEZ Coordonnatrice **Nord**
Correspondante **Insertion par l'Activité Économique**
0262 94 08 40
juliette.diez@dd-974.travail.gouv.fr

Sylvie SAM LONG Coordonnatrice **Est**
Correspondante **Illettrisme**
0262 52 26 57, 0262 94 08 14
sylvie.sam-long@dd-974.travail.gouv.fr

Brigitte THERMÉA Coordonnatrice **Sud**
Correspondante **Politique de la ville**
0262 35 11 22
brigitte.thermea@dd-974.travail.gouv.fr

Guilaine DAVID Coordonnatrice **Ouest**
Correspondante **Économie sociale et solidaire**
Correspondante **Services à la personne**
0262 45 48 25, 0262 94 08 42
guilaine.david@dd-974.travail.gouv.fr

Plan de relance de l'économie française et des emplois

www.relance.gouv.fr/index.php
nosemplois.gouv.fr/

Contrat d'autonomie

fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_d%27autonomie

CAE-passerelle

www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats-de-travail,109/le-contrat-d-accompagnement-dans-l,995.html

Pôle-emploi

http://www2.pole-emploi.fr/region/ile_reunion/index.html

Missions locales

Nord	6 bis, avenue Desbassyns 97494 - Sainte Clotilde cedex 0262 92 41 41 - Fax 0262 92 02 78
Est	92, résidence Europe - BP 57 97470 – Saint-Benoît 0262 50 20 13 - Fax 0262 50 39 27
Sud	69-71, rue des bons enfants - BP 455 97455 - Saint-Pierre cedex 0262 25 77 20 - Fax 0262 35 25 16
Ouest	65, rue du Kovil – Savannah - BP 149 97863 – Saint-Paul cedex 0262 45 39 70 - Fax 0262 45 39 79

Direction départementale de l'équipement

Clause d'insertion dans les marchés publics

Anne DOUVIN Chef adjointe du **service « Habitat et construction »**
0262 40 28 28 - Fax 0262 40 28 29

Délégation Régionale au Commerce à l'Artisanat (DRCA)

Daniel CHAN-TAVE Délégué régional
0262 90 97 38
daniel.chan-tave@dgfip.finances.gouv.fr

Site du FISAC

www.pme.gouv.fr/essentiel/environnement/developpementeco.htm#3

CIREST – chefs de projet SAP

Martine BAMBA Chef de projet - ZUS de **Saint-Benoît**
0692.76.10.74
martine.bamba@citeslab.fr

Lionel ARAYE Chef de projet - ZUS de **Saint-André**
0692.76.12.25
lionel.araye@citeslab.fr

Site du Réseau CitésLab

www.citeslab.fr

Association pour le droit à l'initiative économique (Adie)

0 800 800 566 www.adie.org/

Nord, Est 167, rue Général de Gaulle
97400 - Saint-Denis

12, avenue Leconte de Lisle
97490 - Sainte-Clotilde

Ouest 6 bis, route de Savannah
210, Immeuble Chane Chu
97460 - Saint-Paul

Sud 28, rue Caumont
97410 - Saint-Pierre

Comité national des entreprises d'insertion

<http://www.cnei.org/index.html>

Union régionale des structures de l'insertion par l'économie (IE)

Pasrel entreprise 18 rue de la Martinique
97490 – Sainte-Clotilde
0262 92 33 20 - Fax : 0262 92 33 23
ursiae@wanadoo.fr

Site des services à la personne de la Réunion

www.servicesalapersonne.re

Site du NACRE

www.entreprises.gouv.fr/nacre/

Agence pour la création d'entreprises

www.apce.com

Boutiques de gestion de la Réunion (création d'entreprise)

www.guidedelacreationdentreprise.com/la-reunion/boutique-de-gestion/1.html

Site du RSMA-R

www.4rsma.zoneoi.com/index3.htm

Site du SMA

www.outre-mer.gouv.fr/?-le-service-militaire-adapte-.html



Centre de ressources de la
Cohésion sociale et urbaine
de la Réunion

2, rue Jean Chatel
97400 Saint-Denis

tél 0262 41 98 98
fax 0262 56 39 68

b.devienne @driv.fr
y.blanpain@driv.fr

www.reunion.equipement.gouv.fr/cr-csur/index.htm