

Groupement d'Intérêt Public Grand Projet de Ville

Marseille

Nom de la zone urbaine sensible (ZUS)

Nom de la convention signée avec l'Agence nationale pour la rénovation urbaine

Charte locale d'insertion en application de la convention pluriannuelle de mise en œuvre conclue avec l'ANRU

Signataires :

Ville de Marseille, Communauté urbaine MPM, Etat, CDC, Bailleurs sociaux, Association Foncière Logement

Partenaires :

Ville de Marseille, Communauté urbaine MPM, Etat, Région PACA, Département des Bouches-du-Rhône, CDC, PLIE, POLE 13, ANPE, F13 BTP, GEIQ BTP, Mission locale, Centre social, Bailleurs sociaux, Association Foncière Logement, ARHLM, MOUS

D O C U M E N T C A D R E**ORGANISATION DU DOCUMENT**

La charte locale d'insertion est composée de deux volets. Le premier volet constitue le document commun à tous les sites faisant l'objet d'une convention de rénovation urbaine (document cadre); il énonce les principes d'intervention et les objectifs généraux, développe l'état et l'analyse de l'emploi à Marseille, et précise l'organisation opérationnelle proposée. Le second volet constitue la déclinaison territoriale du site faisant l'objet de la convention de rénovation urbaine du secteur Saint-Antoine – Plan d'Aou – la Viste ; il développe la situation locale de l'emploi, annonce les objectifs et les travaux à engager et précise les spécificités éventuelles en termes de coordination des acteurs de l'emploi sur le site. En annexes figurent les documents sur lesquels s'appuie la charte locale d'insertion, notamment en termes de mise en œuvre des clauses de promotion de l'insertion et de l'emploi.

PREAMBULE

La Ville de Marseille est engagée dans plusieurs conventions signées ou en cours de validation avec l'ANRU. A terme, treize conventions de rénovation urbaine concerneront les quartiers les plus en difficultés du territoire communal pour un engagement financier de plus d'un milliard trois cent cinquante millions d'euros entre 2006 et 2013. L'activité générée globalement par ces grands projets de rénovation urbaine doit favoriser l'accès à l'emploi des populations en difficulté, qui majoritairement habitent ces mêmes secteurs.

Les principes d'intervention consistent à favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi des secteurs faisant l'objet de conventions ANRU à partir de la dynamique mise en œuvre par les opérations de rénovation urbaine et par la mutualisation des offres. La formalisation de l'engagement des partenaires et de tous les maîtres d'ouvrage à favoriser l'accès à l'emploi des habitants des zones urbaines sensibles, et plus particulièrement des quartiers objets de programmes de renouvellement urbain, vise à conforter les initiatives en faveur de l'emploi.

Les donneurs d'ordre, dont notamment la Ville de Marseille, la Communauté urbaine MPM et les bailleurs sociaux, s'engagent à demander aux entreprises mandataires et à leurs sous-traitants l'application des objectifs de la Charte. De plus, toute embauche directe ou indirecte effectuée par des structures d'insertion peut être également prise en compte si elle entre dans le cadre de la gestion urbaine de proximité et de la gestion des équipements faisant l'objet d'aides de l'ANRU. Les partenaires s'engagent à signer la présente charte avant que ne soit signé un engagement avec la Fédération du BTP. Tous les marchés doivent mentionner la clause d'insertion et celle de lutte contre les discriminations.

Trois enjeux sont identifiables : les emplois de chantier considérés comme un levier à l'emploi des personnes en demande d'emploi, les nouveaux équipements et les nouveaux aménagements permettant de générer des emplois liés à la gestion urbaine, la dynamique renouvelée d'acteurs en faveur de l'emploi des populations des quartiers en difficulté.

1. LE DIAGNOSTIC DU TERRITOIRE COMMUNAL

Depuis quelques années, Marseille retrouve une attractivité à la fois économique et démographique. Toutefois ses effets sont encore insuffisants pour gommer totalement les écarts existants avec les autres territoires de l'agglomération et à l'intérieur même de Marseille. Le tissu économique, constitué pour plus de 84% de très petites et de micro

entreprises, est très fortement orienté vers le secteur tertiaire (84% des salariés), l'emploi public est prépondérant (40% des salariés), 23,5% des salariés appartiennent au secteur santé dont 12,5% dans le volet "marchand". Parmi les filières ou branches marquantes du territoire, le bâtiment et l'hôtellerie restauration restent traditionnellement dominants. Des difficultés de recrutement y sont récurrentes. Les centres d'appel et les services à la personne (10% de l'emploi salarié) sont des filières en émergence et en recherche de structuration.

L'une des particularités du département des Bouches-du-Rhône et de Marseille porte sur le nombre des créations et reprises d'entreprises qui est l'un des plus élevés de France. En 2005, ce nombre a continué d'augmenter alors qu'il est en baisse sur l'ensemble du territoire national par rapport à 2004 (avec sur Marseille un taux de survie plus faible qu'ailleurs : 5 ans). Le secteur associatif (environ 1400 associations employeuses sur Marseille), actif et dynamique a joué jusqu'en 2003, et pourrait reprendre avec les nouveaux dispositifs des contrats aidés, un rôle essentiel à la fois dans le maintien du lien social et l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Territoire en grandes mutations (grands travaux d'infrastructure, TGV, gare, métro, tramway, projets Euroméditerranée, la forte progression du marché immobilier, deux ZFU...), Marseille montre des faiblesses particulières au niveau du marché du travail et continue d'afficher un taux de chômage élevé malgré une forte tendance à la baisse depuis 1997.

1.

Marseille grignote son retard avec effets décalés

Le nombre des demandeurs d'emploi (catégorie 1) sur le bassin de Marseille s'élevait en effet en janvier 2006 à 51 900 et représentait 53,1 % des demandeurs d'emploi du département. L'observation de la variation du nombre de demandeurs d'emploi entre le bassin de Marseille et les autres niveaux (départemental, régional et national) permet de constater qu'entre novembre 2003 et novembre 2004, la tendance à la baisse se poursuit (-0,5%). Elle se poursuit, assez logiquement compte tenu du poids de Marseille, sur le département mais moins fortement (-0,4%) tandis que la région Paca stagne (+ 0%) et le national augmente (+,6%). A l'inverse, entre octobre 2004 et octobre 2005, le nombre de demandeurs d'emploi sur Marseille est quasi stable (-0,4%) alors que le département baisse (-1,4%), le régional diminue notablement (-2,5%) et plus fortement encore pour la France (-3,4%).

De même, le taux de chômage, après la forte baisse des années antérieures en particulier entre septembre 1999 et septembre 2003 où le bassin de Marseille est passé de 20,5 % (Bouches-du-Rhône : 17,3%, Paca : 14,9% et France : 10,8%) à 15,3 %, continue de baisser jusqu'à 14,9% en septembre 2004 (Bouches-du-Rhône : 12,4%, Paca : 11% et France : 9,4%). Il reste quasi stable ou diminue plus faiblement par la suite : 14,6% en décembre 2005 tandis que le taux des autres niveaux baisse plus nettement (Bouches-du-Rhône : 12%, Paca : 10,9%, France : 9 %).

Les « publics sensibles » bénéficient de l'embellie

La part des femmes dans le chômage global en septembre 2000 représentait 49,1%, en 2003 45,6% et en 2005 45,1% indiquant par là même une décline plus importante du nombre de femmes demandeurs d'emploi que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Une baisse de 4% des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans entre 2003 et 2005 amène le recul depuis 2000 à -21% (baisse plus forte que l'ensemble des demandeurs d'emploi (-16,6%). En 2003, les jeunes demandeurs d'emploi (- 25 ans) représentent 15% et 14,3% en 2005. Même si le nombre des chômeurs de longue durée a augmenté depuis deux années (+2,8%), la baisse de leur nombre a été significative depuis 2000. Ils représentent, en 2005, 34% des demandeurs d'emploi du bassin au lieu de 40,2% en 2000.

Mais la pauvreté et la précarité restent les caractéristiques persistantes du bassin

- 43 000 personnes perçoivent le RMI à Marseille,

- Le niveau moyen de revenu à Marseille et son agglomération est inférieur à la moyenne des ménages français,
- 20% des enfants sont en échec scolaire et accusent au moins une année de retard à l'entrée du CM2,
- le niveau du chômage de longue durée notamment chez les hommes demeure élevé,
- le niveau de qualification augmente mais reste toujours inférieur à la moyenne nationale (23% sans diplôme pour 18% au plan national).

Ces caractéristiques s'affirment encore plus fortement dans les Zones Urbaines Sensibles : 224 509 personnes (recensement de 1999) habitent dans les ZUS de Marseille, ce qui signifie que sur 10 personnes en ZUS dans les Bouches-du-Rhône 8 vivent à Marseille. De plus, 40% de la population en ZUS sur Marseille vit soit dans la ZUS centre Nord (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} arrondissements) soit sur la ZUS de St Barthélemy – le Canet – la Delorme (14^{ème} et 15^{ème} arrondissement). Toujours selon le recensement de 1999, les jeunes (15-24) représentent 15 % de la population totale des ZUS marseillaises pour 13% sur l'ensemble du territoire français métropolitain, 15 % sont des actifs ayant un emploi contre 21 % de moyenne en France métropolitaine et 36 % n'ont pas obtenu de diplôme contre 20 % en métropole.

2. LES OBJECTIFS D'INSERTION

Rappel des objectifs du plan de cohésion sociale et de l'ANRU dans la charte nationale d'insertion

Le règlement général de l'ANRU stipule qu'un projet faisant appel aux concours financiers de l'ANRU doit se conformer à la charte d'insertion. Ainsi, le porteur de projet et les maîtres d'ouvrage signataires des conventions pluriannuelles de rénovation urbaine avec l'ANRU sont tenus d'en respecter les dispositions. Le document de référence pour l'élaboration d'un plan local d'application de la charte d'insertion rappelle que : "les investissements menés sur ces territoires doivent améliorer les conditions de vie et d'emploi de leurs habitants, et [que] l'ambition du programme national de rénovation urbaine doit se traduire par un effet de levier majeur pour l'insertion professionnelle des habitants des zones urbaines sensibles." Il y est également précisé que "les possibilités offertes par le cadre de la commande publique (articles 14 et 30 du code des marchés publics, loi Sapin du 29 janvier 1993 pour les organismes privés d'HLM) doivent être exploitées par les maîtres d'ouvrage pour permettre aux personnes en recherche d'emploi des zones urbaines sensibles d'accéder à des emplois durables de qualité. Les travaux d'investissement qui font l'objet du projet de rénovation urbaine, mais également les actions de gestion quotidienne du quartier et d'utilisation des équipements créés ou rénovés doivent être une occasion d'embaucher des populations résidentes du quartier. Pour atteindre ces objectifs, le porteur de projet doit, en lien étroit avec le Préfet, mobiliser l'ensemble des structures locales de l'insertion, tels que l'ANPE, le PLIE, et la Mission Locale, ainsi que les futures Maisons de l'Emploi".

La charte d'insertion vise à favoriser la rencontre entre deux logiques, économique et sociale, grâce notamment à l'engagement des acteurs économiques au service de l'insertion. A partir du programme de travaux conventionné avec l'ANRU et de l'échéancier prévisionnel de réalisation des opérations, un volume de travaux par année, par maître d'ouvrage et par nature d'intervention peut être proposé (*cf.* annexes).

Principes de mise en œuvre de la charte d'insertion au niveau local

A partir des objectifs d'insertion dans le cadre des travaux des opérations financées par l'Agence visant principalement les habitants des ZUS, les pouvoirs publics ont localement défini les finalités suivantes au regard des caractéristiques socioéconomiques des habitants et des initiatives en place.

Il s'agit de décliner la charte nationale dans les objectifs annoncés tout en s'appuyant sur les expériences en cours depuis plusieurs années en matière d'insertion et d'emploi. En effet, il est essentiel de tenir compte des procédures mises en place par les acteurs locaux à l'occasion des premières phases de rénovation urbaine dans les années 90. A partir du projet d'ensemble de rénovation urbaine, le plan local d'application de la charte d'insertion décline et élargit les objectifs nationaux, notamment en visant à agir sur tous les types d'emploi afin de favoriser l'insertion sur des emplois autres de ceux plus conjoncturels liés aux chantiers ou aux équipements.

La réalisation des opérations programmées nécessite une gestion adaptée des chantiers dont l'offre d'insertion en résultant ne saurait à elle seule répondre aux besoins d'insertion durable tant sociale que professionnelle. Aussi, les objectifs visés ne se limitent-ils pas à la définition des volumes de travail proportionnellement aux montants investis, mais bien à l'insertion des personnes aptes à exercer une activité professionnelle (qualifiées ou non), la plus durable possible, au-delà des opportunités réelles que constituent les chantiers de rénovation urbaine, en définissant avec l'ensemble des partenaires techniques et politiques les conditions d'accès aux emplois mobilisables dans tous les domaines.

L'analyse des opérations programmées dans la convention signée avec l'ANRU permet d'effectuer une estimation des potentiels d'emploi à partir des besoins supposés des entreprises en termes de types de postes de travail nécessaires. Ces besoins seront affinés avec les professionnels du BTP pour permettre d'anticiper sur les formations à mettre en œuvre et de favoriser l'adéquation entre l'insertion professionnelle et les recrutements par les entreprises au-delà de la seule demande liées aux chantiers situés dans le quartier.

En effet, la mise en œuvre des programmes de rénovation urbaine à Marseille sur une très grande partie du territoire communal permettra aux entreprises d'envisager un déploiement de la main d'œuvre recrutée dans le cadre de la charte d'insertion sur plusieurs sites de chantiers à la fois permettant de sortir de la logique conjoncturelle des emplois de chantiers qui seraient réservés seulement à la population résidant sur le lieu du chantier.

L'engagement des signataires de la Charte locale d'insertion porte, selon les textes en vigueur, "sur :

- Un objectif d'insertion *au minimum égal à 5% du nombre total d'heures travaillées dans le cadre des travaux d'investissement du projet financés par l'Agence, réservées aux habitants des zones urbaines sensibles*. Le plan local d'application de la charte ne pourra déroger à cet objectif qu'en justifiant des particularités du contexte local (pénurie de main d'œuvre disponible) ou spécificités du marché (taille, dangerosité, nature des travaux), et avec l'accord du Préfet.
- Un objectif d'insertion *au minimum égal à 10% des embauches directes ou indirectes* (notamment à travers des structures du type régie de quartier ou associations d'insertion) effectuées dans le cadre de la gestion urbaine de proximité et de la gestion des équipements faisant l'objet d'aides de l'ANRU, réservées aux habitants des ZUS."

Les maîtres d'ouvrage et les missions OPC définiront le volume horaire global à partir du montant des investissements afin de calculer les volumes horaires à réserver à l'insertion. Les partenaires institutionnels préconisent de travailler sur une approche plus large que les emplois de chantier, en particulier sur les filières d'accès aux métiers du BTP (ce qui implique en amont un travail avec les entreprises sur les besoins de main d'œuvre liés aux chantiers). Ils conviennent également de limiter les effets d'annonce sur site et de continuer à travailler sur l'accompagnement individuel généralisé.

3. LE DISPOSITIF ET L'ORGANISATION

Le dispositif et l'organisation traduisent le niveau de pilotage global de la Charte locale d'insertion d'une part, et le niveau de la déclinaison territoriale d'autre part. L'organisation opérationnelle pour la mise en œuvre de la charte d'insertion relative à l'ensemble des conventions signées avec l'ANRU est structurée en trois instances. Dans ce cadre, le "PLIE MPM Centre" assure la maîtrise d'œuvre de la charte locale d'insertion à l'échelle du territoire de la ville de Marseille.

Le comité de pilotage et le comité technique

Un dispositif de pilotage et de suivi des objectifs d'insertion est mis en place, sous l'égide du porteur de projet et du Préfet, rassemblant les maîtres d'ouvrage, le GIP-GPV, le Service Public de l'Emploi et les structures d'insertion impliquées, et les représentants de la profession du BTP, ayant pour mission d'assurer le suivi du respect des engagements des maîtres d'ouvrage. Le respect des objectifs constitue l'un des éléments qui conditionnent l'appui financier de l'Agence au projet. Ces objectifs ne se limitent pas aux emplois de chantiers, mais s'appuient sur la dynamique générée à l'occasion de leur mise en œuvre.

Le comité de pilotage mutualise les travaux prévus dans toutes les conventions signées avec l'ANRU à Marseille et globalise les heures d'insertion par filière d'insertion et de formation (mutualisation des demandes locales par rapport à une offre globale). Le "PLIE MPM Centre" assure l'animation, la coordination et le pilotage d'un dispositif opérationnel dénommé "le Comité technique" qui réunit principalement les différents partenaires institutionnels et les maîtres d'ouvrage, le service public de l'emploi, les dispositifs d'accompagnement et représentants de la profession du BTP. Les maîtres d'ouvrage concernés sont la Ville de Marseille, la Communauté urbaine, etc., et les opérateurs financés par l'ANRU. Les relations entre les maîtres d'ouvrage et les entreprises seront définies par un mandat clair. Une assistance sera fournie sur l'insertion et la prévention des blocages de chantiers afin ne pas transférer sur les entreprises les pressions que les pouvoirs publics ont le pouvoir et le devoir de réguler (Préfet de police, Préfète déléguée pour la cohésion sociale, représentants professionnels, chambres professionnelles).

Le pilotage du dispositif intègre les principales tâches à exécuter qui relèvent d'acteurs qui sont compétents pour les mettre en œuvre. Chaque structure doit agir sur des tâches élémentaires qui nécessitent une coordination. Le pilote aura pour mission la mise en œuvre du "process" décliné en annexe et qui s'articule autour de 4 axes :

- un axe « **ingénierie** » qui concerne essentiellement l'aide et l'assistance aux maîtres d'ouvrage qui doivent inscrire des clauses dans leurs marchés,
- un axe « **animation** » qui vise à mobiliser l'ensemble des structures intéressées par ces démarches (entreprises, structures d'accueil et d'accompagnement, structures d'insertion, partenaires institutionnels),
- un axe « **suivi, bilan, évaluation** » qui permet d'évaluer l'impact de ces démarches. Un comité de suivi à mettre en place permettra de définir ces tâches élémentaires et qui est compétent pour les exécuter
- enfin, un axe « **communication** » à destination des partenaires et des acteurs.

Le Comité technique doit permettre :

- Avant la passation des marchés : de valider la définition de règles du jeu claires : fixation d'un seuil minimum de travaux, répartition du volume d'heures par marché, rédaction d'une clause de promotion de l'insertion et de l'emploi, de s'assurer que l'assistance nécessaire a été fournie pour répondre aux exigences d'insertion inscrites dans le cahier des charges pendant la préparation de l'offre.

- Après la passation des marchés : de vérifier que le repérage et la mise en relation des personnes en parcours d'insertion et demandeur d'emploi est en adéquation avec les besoins estimés des entreprises attributaires, de favoriser la mise en œuvre d'actions de sensibilisation aux métiers concernés si le nombre de personnes repérées paraît insuffisant, d'anticiper les actions de formation nécessaires et d'en faciliter la mise en œuvre dans les délais impartis, et de s'assurer de la mise en œuvre opérationnelle des clauses et de la réalisation des engagements.

Enfin et surtout, en lien fort avec le dispositif de pilotage, le Comité technique a pour mission de proposer les actions de communication sur les réalisations. A ce titre, il pourra être élaboré, selon le positionnement des acteurs, une communication spécifique en directions des acteurs politiques, des acteurs institutionnels, des entreprises, des personnes en insertion : et du public.

Dans ce cadre et en termes de suivi, par le biais du Comité technique, le porteur de projet est en capacité de transmettre au moins une fois par semestre au Délégué Territorial de l'Agence les indicateurs suivants (nombre d'heures travaillées par type de marché / prestation / opération, types de structures d'insertion bénéficiaires de l'article 30 du code des marchés publics, typologie des populations bénéficiaires : sexe, âge, durée de chômage, situation des populations bénéficiaires à 6 et 12 mois après la fin du marché, embauches directes ou indirectes effectuées pour la gestion urbaine de proximité et la gestion des équipements du quartier, types de contrat utilisés lors de l'embauche).

Le comité de suivi de la convention territoriale pour chaque site

L'articulation avec le niveau précédent est effectuée par le GIP-GPV et la MOUS (quand elle existe), et le chef de projet CUCS, le "PLIE MPM Centre" étant invité ponctuellement quand l'ordre du jour concerne les questions relatives à l'insertion. Le comité de suivi est réuni tous les deux mois par le GIP-GPV pour traiter de l'état d'avancement des opérations de la convention, dont celles relatives à l'insertion.

La coordination locale

Un groupe de travail territorialisé est animé par le "PLIE MPM Centre" en coordination avec la MOUS, le chef de projet CUCS, le centre social et les acteurs locaux *ad hoc*. Cette instance permet des échanges d'informations sur les chantiers et les procédures en cours, et sur les actions mutualisées (formation, etc) afin d'assurer une coordination et une mise en relation demandes – offres. Cette coordination est assurée localement par le PLIE MPM Centre et constituée en fonction des acteurs en présence, déjà mobilisés ou à mobiliser sur le territoire (*cf. déclinaison territoriale*)

D É C L I N A I S O N T E R R I T O R I A L E
--

Le présent projet de plan local d'application de la charte d'insertion a été élaboré conformément à la loi n°2003-710 du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, et à la convention opérationnelle signée le (date de la convention) relative à l'opération ANRU (Nom du site). Cette convention vise notamment la réalisation démolition de près de (nombre) logements, la construction de plus de (nombre) logements (dont (nombre) privés), la réalisation d'équipements et d'aménagements publics, et porte sur un montant d'investissement total de près de (nombre) millions d'euros. Les partenaires engagés dans le programme de rénovation urbaine sont l'Etat et l'ANRU, la Ville de Marseille, la Communauté urbaine Marseille Provence Métropole, la CDC, la Région PACA, le Département des Bouches-du-Rhône, les sociétés HLM (noms) et l'association Foncière Logement.

Au-delà de la dynamique d'insertion générée par les offres d'emploi de chantier et de gestion urbaine, ce sont tous les types d'insertion qui sont visés afin de favoriser l'adéquation entre les aptitudes et les compétences des demandeurs d'emplois et les offres qui pourront leur être proposées.

2.

1. LE DIAGNOSTIC DE L'EMPLOI SUR LE SECTEUR (NOM DE LA CONVENTION)

Le secteur (nom de la convention) correspond à des quartiers du (nombre) arrondissement situés en zone de redynamisation urbaine.

2. OBJECTIFS ET TRAVAUX

Les objectifs d'insertion et les principes généraux sont développés dans le document cadre.

Le programme de travaux faisant l'objet de la convention de rénovation urbaine est annexé à la présente charte.

3. COORDINATION LOCALE OPERATIONNELLE

La coordination locale opérationnelle constitue l'instance thématique du comité de suivi de la convention.

Le PLIE MPM Centre est chargé de la mise en œuvre les objectifs énoncés dans la charte locale d'insertion en partenariat avec les maîtres d'ouvrage, les partenaires de l'emploi et les acteurs associatifs locaux. A ce titre, le PLIE MPM Centre co-anime le groupe de travail territorialisé avec la MOUS et le chef de projet du Contrat urbain de cohésion sociale.

Le groupe de travail territorialisé réunit mensuellement les représentants locaux du service public de l'emploi et tout acteur *ad hoc* (centre social, etc.) intervenant sur le territoire afin assurer la coordination de leurs interventions pour favoriser la mise en relation demandes – offres. Cette instance facilite les échanges d'informations sur les chantiers et les procédures en cours, et sur les actions mutualisées (formation, etc) afin de favoriser l'insertion des populations et le déroulement des chantiers dans des conditions satisfaisantes.

A N N E X E

Mise en œuvre des clauses d'insertion

Le dispositif d'insertion professionnelle mis en œuvre dans le cadre de la charte d'insertion repose sur plusieurs actions dont notamment l'application de la clause d'insertion sociale et professionnelle.

La clause d'insertion sociale et professionnelle

En application de l'article 14 du code des marchés publics, un maître d'ouvrage peut fixer dans le cahier des charges de certains marchés publics choisis en fonction de leur objet, de leur durée, de leur montant ou de leur localisation, des conditions d'exécution permettant de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion. Dans le cadre des travaux d'investissement du projet financé par l'A.N.R.U., la charte nationale d'insertion prévoit un objectif d'insertion au minimum égal à 5 % du nombre total d'heures travaillées.

Trois solutions peuvent être proposées aux entreprises soumissionnaires pour répondre à cet objectif d'insertion : la sous-traitance à une entreprise d'insertion, la mise à disposition de salariés via une association intermédiaire, une entreprise de travail temporaire d'insertion ou un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, l'embauche directe.

L'utilisation de la clause d'insertion permettra de favoriser le rapprochement qui doit s'opérer entre les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises du secteur privé, dans l'intérêt des personnes engagées dans un parcours d'insertion. Elle permettra également de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises qui connaissent dans certains secteurs des difficultés de recrutement. Dans le prolongement de cette démarche, il est prévu de prendre en compte la possibilité désormais offerte par l'article 53 du code des marchés publics, d'utiliser parmi les critères d'attribution d'un marché, les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté.

MISE EN ŒUVRE DE LA CLAUSE DE PROMOTION DE L'INSERTION ET DE L'EMPLOI**1. FAIRE VALIDER LE PRINCIPE D'UN VOLET DE PROMOTION DE L'INSERTION ET DE L'EMPLOI DANS UN MARCHÉ PUBLIC****OBJECTIFS POURSUIVIS :**

- **Créer les conditions générales de mise en œuvre d'un volet insertion et emploi,**
- **Contribuer à clarifier les objectifs d'insertion et d'emploi.**

Dans le cadre de dossiers ANRU, la validation de principe d'un volet insertion – emploi est acquise puisque les maîtres d'ouvrage signataires des conventions pluriannuelles de rénovation urbaine sont tenus de respecter les dispositions de la Charte Nationale de Rénovation Urbaine. Conformément à cette Charte, les projets de rénovation urbaine doivent être utilisés comme levier pour favoriser le développement de l'emploi des personnes en difficultés d'insertion professionnelle notamment des habitants des zones urbaines sensibles.

Par contre, la deuxième condition générale de mise en œuvre réussie d'une clause est l'information et la communication auprès de tous les intervenants du marché. Elle concerne les donneurs d'ordres, les entreprises, les structures d'insertion, les réseaux d'accueil du public, et les publics. La mise en œuvre d'une clause doit être annoncée clairement.

Enfin, l'anticipation et l'accompagnement de la clause constituent la troisième condition essentielle de sa réussite. Cette démarche permet de recenser, à partir des informations fournies par les donneurs d'ordres, et d'identifier les programmes d'investissements pluriannuels et les types des marchés publics sur lesquels une clause pourrait être mise en œuvre.

Acteurs : mission relevant du porteur de projet (portage politique) et des donneurs d'ordre.

2. RENCONTRER LES INTERLOCUTEURS QUALIFIES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- **Repérer les opérateurs susceptibles de passer des marchés relevant du Code des Marchés Publics.**
- **Identifier les interlocuteurs pertinents pour soutenir la démarche**

Il s'agit de faire « l'inventaire » des principaux donneurs d'ordres et maîtres d'ouvrages intervenant dans les dossiers ANRU mais aussi de rencontrer et sensibiliser les interlocuteurs de la commande publique : les élus, les directions générales de services, les techniciens des services juridiques et appels d'offres (élaboration des procédures et des marchés), marchés et services achats (passation des marchés), services techniques (maîtrise d'œuvre et conduites d'opérations), développement social urbain et Grand Projet de Ville (approche transversale des projets d'équipements et de structuration)

Acteurs : Le travail d'inventaire peut être réalisé, a minima, par le GPV et la direction générale de l'Urbanisme et de l'habitat. La rencontre avec les interlocuteurs qualifiés est réalisée par le pilote de l'organisation opérationnelle, avec l'appui du GPV et des services techniques concernés pour la rencontre avec les élus (par exemple, la Mission Marseille Emploi pour les élus de la Ville de Marseille).

3. REPERER LES OPERATIONS PERMETTANT LA PROMOTION DE L'INSERTION ET DE L'EMPLOI

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- **Identifier des marchés pouvant intégrer la clause de promotion de l'insertion et de l'emploi.**
- Déterminer des opérations en fonction de critères de faisabilité
-

Il s'agit là de réserver la démarche aux seuls marchés de travaux et de prestations de service. Comme l'indique la communication interprétative du 15 octobre 2001 de la Commission Européenne, la clause s'applique à l'ensemble de la commande publique, après attribution, sous réserve que le « *marché peut constituer pour les pouvoirs adjudicateurs un moyen d'encourager la poursuite d'objectifs sociaux* ». La faisabilité de mise en œuvre s'établit à partir de quatre variables déterminantes : la durée, le montant, la technicité des travaux et le public mobilisable.

L'efficacité de l'action dépend :

- *De la durée de l'opération*: un marché court peut être un bon support d'insertion si la nature des travaux ou prestations nécessite de recourir à beaucoup de main d'œuvre (plus de 50% de l'estimation du coût total de l'opération) ou si l'aspect symbolique de l'opération ou de la prestation, sa localisation et sa destination favorisent la mise en œuvre de la démarche.
- *Du montant de l'opération*: ce montant est à comparer avec les retombées espérées de l'application de la clause pour l'entreprise. Dans la pratique, cette action ne sera positive pour les trois parties (entreprise, demandeur d'emploi, maître d'ouvrage) que si son équilibre financier est possible.
- *De la technicité des travaux*: la technicité des travaux ou prestations auront un impact sur la répartition du coût de l'opération entre la main d'œuvre et les fournitures. Ils vont également déterminer les qualifications recherchées et le niveau d'encadrement et de tutorat que l'entreprise devra mettre en œuvre pour réussir l'intégration ou de nouveaux salarié(s) dans ses équipes. Dans le cas d'une forte technicité ou de travaux à risques, il faudra préalablement étudier la pertinence de positionner des salariés en insertion, compte tenu des qualifications exigées et des normes légales.

Acteurs : Tous les services techniques des donneurs d'ordre concernés.

Le pilote sera chargé de consolider les données afin de revenir vers l'organisation opérationnelle pour informer sur les démarches menées / les personnes rencontrées, et, en fonction de ce repérage et de l'identification des publics bénéficiaires (cf. point suivant), définir des éléments de réflexion et des préconisations pour anticiper sur les besoins à venir (et les actions d'information, d'évaluation, de formation... à prévoir...).

4. IDENTIFIER LES PUBLICS BENEFICIAIRES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- **Repérer les personnes en parcours d'insertion susceptibles de bénéficier de l'action de promotion de l'insertion et de l'emploi.**

Il s'agit ici d'informer les professionnels de l'emploi et de l'insertion (ANPE, Mission Locale, Pôle 13, structures associatives...) du contenu des pré requis pour que leur repérage et leur diagnostic

soient les plus fins.

Ce diagnostic s'établit à partir du fichier des personnes en parcours d'insertion et de leur profil pour identifier des marchés publics accessibles. Il consiste ensuite à vérifier si les personnes en parcours d'insertion pourront le moment venu occuper les emplois dégagés grâce au recours à la clause de promotion de l'insertion et de l'emploi.

Dans ce cadre, la place de l'ANPE est particulière, notamment pour :

- ~ diagnostiquer avec précision le volume des demandeurs d'emploi dans les métiers ciblés,
- ~ être rapidement en mesure de repérer des candidats potentiels,
- ~ mettre au service du projet son offre de services.

Parallèlement, les informations liées aux marchés programmés doivent être traduites en métiers et en qualifications nécessaires:

- ~ vérifier si ces métiers sont « accessibles » aux publics actuellement en parcours d'insertion,
- ~ organiser, le cas échéant, des sessions d'information sur les métiers visés par la clause; information tant en direction des professionnels que du public,
- ~ identifier et interroger les organismes de formation potentiellement partenaires sur les métiers visés.

La démarche passe enfin par la création d'un réel partenariat avec les entreprises, les structures locales d'insertion par l'activité économique et les organismes de formation.

Acteurs : Tous les dispositifs et les structures d'accompagnement, avec la coordination du pilote de l'organisation opérationnelle

5. AIDER A LA REDACTION DU DOSSIER D'APPEL D'OFFRES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- **Apporter à la personne responsable du marché une analyse sur les possibilités d'emploi des publics prioritaires qu'offre le marché.**
- **Apporter une assistance technique dans la rédaction des pièces administratives.**
- **Déterminer la hauteur d'engagement souhaitée dans le marché et les lots concernés.**

Il faut offrir un véritable service en tenant compte des contraintes des interlocuteurs. En effet, les personnes responsables des marchés ne sont guère habitués à l'inscription de la clause qui fait appel à des compétences sociales et non purement techniques.

Par ailleurs, il conviendra de s'attacher à ce que la clause introduite dans le marché soit annoncée dans: l'avis d'appel public à la concurrence, le règlement de la consultation, le cahier des clauses administratives particulières (CCAP), l'acte d'engagement.

Des modèles rédactionnels existent et ont déjà été formalisés par le PLIE MPM centre dans le cadre de marchés publics passés par la Ville de Marseille, l'EPA Euromed ou la Région PACA.

Acteurs : Le pilote de l'organisation opérationnelle, en appui des services « marchés »

6. INFORMER LES ENTREPRISES CANDIDATES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- **Apporter un appui aux entreprises soumissionnaires.**
- **Conseiller l'entreprise sur les hypothèses les plus réalistes de réalisation de la clause de promotion de l'insertion et de l'emploi qu'elle mettra en pratique si sa proposition venait à être retenue.**

La fonction d'appui aux entreprises soumissionnaires peut se décliner selon les modalités suivantes:

- Etre clairement identifié comme interlocuteur des entreprises et ce, dès le règlement de consultation,
- Etre en capacité d'informer les entreprises soumissionnaires des différentes façons de décliner la clause. A ce titre, il convient de présenter et de commenter aux entreprises demandeuses, les principales actions d'aide à l'emploi : l'embauche directe, la sous-traitance ou la cotraitance à des entreprises d'insertion et la mutualisation des heures d'insertion.

- Tenir à disposition des entreprises soumissionnaires la liste des différentes structures d'insertion par l'activité économique.
- Présenter le dispositif général mis en place, ainsi que le rôle que jouera le pilote dans la mise en œuvre concrète de l'engagement : présenter l'ingénierie proposée pour la bonne mise en œuvre de la clause, assurer le lien avec le donneur d'ordres et les maîtres d'œuvre, apporter des services aux entreprises qui interviennent dans le cadre du chantier (recueil de l'offre d'emploi, diffusion, centralisation des candidatures, présélection des candidats, etc...), mobiliser les outils et services nécessaires pour faciliter l'embauche et l'insertion (montage des actions de formation préalables à l'embauche, mobilisation de l'offre de services de l'ANPE, etc...), suivre et rendre compte des opérations d'embauche et d'insertion (partenariat sur le chantier, outils et tableaux de bord de suivi, etc...).

Acteurs : Le pilote de l'organisation opérationnelle, en appui des services de chaque donneur d'ordres.

7. METTRE AU POINT LA REALISATION DE L'ENGAGEMENT

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- **Assister techniquement l'entreprise attributaire pour la concrétisation de son engagement**

En terme de méthode, la désignation d'un interlocuteur unique spécifique au marché (ou, à terme, d'une « cellule » de suivi) doit être privilégiée.

Celui-ci devra prendre contact avec le responsable de l'entreprise en charge du marché, afin de :

- se présenter mutuellement,
- identifier les possibilités de collaboration sur la base de l'acte d'engagement rempli par l'entreprise lors de sa réponse à l'appel d'offres,
- préciser le rôle de « l'interlocuteur emploi » ainsi que la nature de ses liens avec le donneur d'ordres, clarifier sa mission et ses liens avec les partenaires de l'emploi et de la formation.

Il devra enfin déterminer les termes de la collaboration pour :

- aider à l'identification des besoins précis de l'entreprise pour l'opération concernée : tâches à réaliser, pré requis en fonction des postes en termes de savoir être et de savoir-faire, matériel à utiliser, tenue obligatoire, normes de sécurité, etc...
- mobiliser les partenaires en fonction de la modalité choisie par l'entreprise et faciliter ses démarches administratives,
- arrêter des modalités de mise en œuvre relatives aux nombre de demandeurs d'emploi concernés, modalités de présélection et de présentation des candidats, types de contrats, évaluation (EMT, ECCP, etc.) ou formation préalable,
- fixer les modalités d'accueil et de suivi des demandeurs d'emploi dans l'entreprise (identifier un tuteur),
- expliciter les modalités de suivi (réunions de chantier, visite sur place, etc.) et d'évaluation de l'opération,
- s'accorder sur un calendrier d'intervention.

Acteurs : Le pilote, pour le compte de l'organisation opérationnelle

8. SUIVRE ET EVALUER L'ACTION DE PROMOTION DE L'INSERTION ET DE L'EMPLOI

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- **Structurer une organisation en capacité de fédérer les différents acteurs pour réussir l'opération.**
- **Rendre compte régulièrement de l'avancement de l'action**

Le suivi du respect des engagements est de la responsabilité du donneur d'ordres, qui peut la confier à « l'interlocuteur emploi ». Par délégation, celui-ci vérifie le respect par l'entreprise de ses engagements, en terme d'emploi. Il conçoit et met en place la méthode et les outils de suivi.

La périodicité de ces contrôles est déterminée avec l'entreprise, en fonction de la durée de l'opération. Les outils de suivi sont adaptés aux modalités choisies par le donneur d'ordres. Il est important que les modalités et les demandes de pièces justificatives soient clairement présentées à l'entreprise.

Le contrôle de l'engagement de l'entreprise peut se faire mensuellement par une copie des fiches de paie des personnes embauchées, par la facture de mise à disposition de l'entreprise de travail

temporaire d'insertion (ETTI) et le nom des personnes, par la facture de sous-traitance de l'entreprise d'insertion (EI) faisant apparaître le nombre d'heures et les coordonnées des personnes mobilisées dans le cadre de la sous-traitance.

Acteurs : L'organisation opérationnelle, pour le compte du dispositif de pilotage et de suivi et notamment du porteur de projet (Ville de Marseille).