



LE GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC DE GRIGNY ET VIRY-CHATILLON
UN PROJET PARTAGÉ DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN

CHARTRE LOCALE D'INSERTION

POUR LES PROJETS DE RENOVATION URBAINE

A GRIGNY ET VIRY CHATILLON



SOMMAIRE

Les signataires	Page 3
Préambule	Page 4
Article 1 - Diagnostic emploi et insertion	Page 5
Article 2 - Objectifs d'insertion	Page 7
Article 3 - Publics concernés	Page 8
Article 4 - Engagements des partenaires	Page 9
Article 5 - Instances de pilotage stratégiques et opérationnelles	Page 12
Article 6 - Communication	Page 15
Article 7 - Suivi et évaluation	Page 15
Article 8 - Durée de la charte	Page 15

LES SIGNATAIRES

Entre :

- La Ville de Grigny, représentée par son Maire, Claude VAZQUEZ
- La Ville de Viry-Chatillon, représentée par son Maire, Simone MATHIEU
- La Communauté d'agglomération Les lacs de l'Essonne, représentée par son Président, Gabriel AMARD
- L'Etat, l'Agence nationale pour la rénovation Urbaine, le GIP de Grigny et Viry-Chatillon, représentés par le Préfet de l'Essonne, Délégué Territorial de l'Agence, Président du GIP, Gérard MOISSELIN
- Le Conseil Général de l'Essonne, représenté par son Président, Michel BERSON
- L'OPIEVOY, représenté par sa Directrice Régionale, Francine SMUCZYNSKI
- Le Groupe SNI, représenté par son Directeur Régional, Jérôme BOUISSOU
- La Société Immobilière 3F, représentée par son Directeur Départemental de l'Essonne, Carlos SAHUN
- Le PLIE Intercommunal Nord Essonne, représenté par son Président, Jean-Jacques DELAVEAU
- L'Agence Nationale pour l'Emploi, représentée par sa Directrice Déléguée, Anne Hélène DAVAZE
- La SA d'HLM LOGIREP, représenté par son Président, Daniel BIARD
- Antin Résidence, représenté par son Directeur général, Jean-Luc LIABEUF
- L'Athégienne, représenté par son Président Directeur Général, Alain PISANI
- L'Agence Foncière et Technique de la Région Parisienne, représentée par son Président Directeur Général, François DELARUE
- Vivr'Essonne, représenté par son Président, Gabriel AMARD

PRÉAMBULE

Les élus de Grigny et Viry-Chatillon ont choisi de placer l'accès à l'emploi comme un enjeu central de leur projet de territoire dans le cadre du GPV signé en 2000 puis du CUCS signé le 10 juillet 2007. Dans ce cadre, les communes et leurs partenaires ont affiché comme priorité l'accompagnement vers l'emploi des publics qui en sont éloignés, notamment les personnes d'un faible niveau de qualification.

Les collectivités locales ont ainsi initié des actions concourant à ces objectifs, notamment des expériences d'insertion au travers de leurs marchés, mobilisant les ressources locales pour ce faire (services emploi et insertion, PLIE).

Afin de renforcer ces pratiques d'insertion, les élus ont décidé de se saisir de l'opportunité qu'offrent les projets de rénovation urbaine de la Grande Borne, de Grigny 2, et des Coteaux de l'Orge.

Ces projets font partie des plus ambitieux et les plus fortement subventionnés par l'Agence Nationale de la Rénovation Urbaine (ANRU). Ils ont fait l'objet de conventions financières signées le 30 janvier 2007, engageant les maîtres d'ouvrage concernés (en particulier les villes de Grigny et Viry-Chatillon, la Communauté d'Agglomération Les Lacs de l'Essonne, l'OPIEVOY et le Groupe SNI) dans la réalisation d'objectifs communs.

Il s'agit de transformer les quartiers à travers leur désenclavement, l'aménagement des espaces publics et la recomposition des programmes de logement (1000 reconstructions, 780 démolitions et 3400 réhabilitations), et d'améliorer le cadre de vie au quotidien et le service aux habitants, en particulier par la construction et la réhabilitation d'équipements.

La loi n°2003-710 du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine stipule qu'une partie des emplois générés par la rénovation urbaine doit concourir à l'insertion professionnelle durable et de qualité des habitants des zones urbaines sensibles.

Les trois grands projets locaux de rénovation urbaine permettront ainsi la création d'environ 250 emplois en insertion sur 5 ans. Ces emplois, calculés ici en équivalent temps plein, se composent pour une part des 290 000 heures d'insertion attendues des travaux d'investissement, évalués à plus de 250 millions d'euros pour la Grande Borne et plus de 100 millions d'euros pour les Coteaux de l'Orge. L'autre part est une estimation de la contribution aux objectifs d'insertion des projets en cours d'élaboration de rénovation urbaine de Grigny 2 et de la Gestion Urbaine de Proximité.

La présente charte locale d'insertion - conforme aux dispositions de la charte nationale élaborée par l'ANRU, de la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le bâtiment et les travaux publics en Essonne, et de l'accord cadre ANRU/FFB du 16 juillet 2007 - formalise ces ambitions, autorisées par la loi d'orientation de 2003 ainsi que par le cadre de la commande publique (notamment les articles 14, 30, 53 et 15 du code des marchés publics, la loi Sapin du 29 janvier 1993 pour les organismes privés d'HLM).

ARTICLE 1 - DIAGNOSTIC EMPLOI ET INSERTION

Offre d'emplois

Des secteurs d'activités apparaissent particulièrement intéressants pour le développement de cette clause : le BTP dans toute sa diversité (de la démolition au second œuvre), les espaces verts et l'environnement, le gardiennage et la sécurité.

Demande d'emplois : diagnostic des publics

Les données de l'ANPE, du Conseil général de l'Essonne (RLA), du PLIE Intercommunal Nord Essonne, du Centre de ressources Initiative Emploi de Grigny, de la Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) de Viry-Chatillon, de la Mission locale Nord Essonne, et de la Mission locale de Grigny, permettent d'établir le diagnostic suivant des publics sans emploi du territoire intercommunal de Grigny et Viry-Chatillon (annexe 1).

➤ Une forte concentration du chômage dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS)

Selon la demande d'emploi de fin de mois de catégorie 1 (*), près de 70 % des demandeurs d'emploi habitent dans une ZUS du territoire intercommunal.

La forte représentation des personnes issues de la Grande Borne, de Grigny 2 ou des Coteaux de l'Orge parmi le public des structures locales de l'emploi et de l'insertion corrobore cette donnée.

➤ Une population jeune particulièrement concernée par le chômage

En 2006, l'antenne de Viry-Chatillon pour la Mission locale Nord Essonne a accueilli près de 1000 jeunes. Elle observe une progression d'un point de la part des plus jeunes (65% de 16-21 ans) parmi le public nouvellement accueilli.

Sur la même période, le nombre « d'actualités » (**) dans l'année pour la Mission locale de Grigny est de 1521, dont 531 en premier accueil (annexe 1). Elle observe une forte progression du nombre d'actualités, passant de 6 908 en 2005 à 11 220 en 2006.

➤ Des faibles niveaux de formation

Nombreux sont les demandeurs d'emploi du territoire intercommunal dont le niveau de formation est inférieur au niveau V (***). Ils représentent en effet, selon la defm (*), 31,5% des inscrits, contre 20,7% à l'échelle départementale.

Cette part est encore plus importante dans les ZUS du territoire où elle s'élève à 36,5% des inscrits. En intégrant le niveau V (***), c'est un peu plus de 66 % des inscrits qui présentent un niveau faible de formation, soit près de 15 points de plus que sur le département.

La Mission locale Nord Essonne constate une augmentation de cette proportion entre 2005 et 2006 pour les jeunes, passant ainsi de 61 à 64%. La Mission locale de Grigny précise que cette proportion s'élève à 71% pour son public.

(*) Les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) sont les personnes inscrites à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et ayant une demande en cours au dernier jour du mois (annexe 1)

(**) Pour la mission locale, une actualité correspond à un contact avec un jeune. Une personne peut donc générer plusieurs actualités

(***) Le niveau V est équivalent au niveau CAP ou BEP (annexe 1)

Les métiers recherchés

Agent administratif/Secrétaire bureautique, Agent d'accueil, Agent de manipulation et de déplacement des charges, Agent de nettoyage de locaux et surfaces, Agent de sécurité et de surveillance, Agent de restauration, Agent de stockage et réparation de marchandises, Agent de tri, Agent d'entretien polyvalent espaces publics, Câbleur, Chauffeur livreur, Chauffeur Poids lourds, Comptabilité, Gardien d'immeuble, Électricien de maintenance, Jardinier d'espaces verts, Magasinier/Cariste, Mécanicien de maintenance, Menuisier, peintre, plombier, ouvrier VRD/Maçon, Technicien de maintenance en informatique, Transport logistique.

L'offre d'emplois générée par les marchés de la rénovation urbaine est en adéquation avec la demande locale d'emplois.

Offre d'insertion

Le territoire intercommunal de Grigny et Viry-Chatillon dispose d'un réseau structuré en matière d'insertion, de formation et d'emploi composé notamment par :

- Un Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi : le PLIE intercommunal Nord Essonne
- L'Agence Locale pour l'Emploi de Viry-Chatillon (ALE)
- Deux Missions Locales : la Mission locale Nord Essonne et la Mission locale de Grigny
- Un Réseau Local d'Appui (RLA)
- Les Services municipaux de l'emploi et de l'insertion : le Centre de ressources Initiative Emploi de Grigny et la Maison de l'Emploi et de la Formation de Viry-Chatillon (MEF)
- Un Centre de Formation Professionnelle (CFP).

Par ailleurs, des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont immédiatement mobilisables par le guichet partenarial mutualisateur (le PLIE) :

- Deux régies de quartier :
 - Viry-Grigny multi services
 - Régie de quartier du Noyer Renard à Athis-Mons
- Deux Associations intermédiaires :
 - HERCULE sur Viry-Chatillon
 - LANCEMENT sur Athis-Mons, Juvisy-sur-Orge et Paray-Vieille-Poste
- Trois Actions chantier d'insertion permanentes :
 - Chantier d'insertion second œuvre situé à la MJC Centre Social Maryse BASTIE à Viry-Chatillon
 - Chantier d'insertion créations textiles CARAVANSERAIL Développement à la Grande Borne
 - Chantier d'insertion maraîchage ETUDES & CHANTIERS à Grigny
 - Et le restaurant d'insertion « Aux saveurs de Yénéka »
- Deux ateliers chantiers d'insertion en projet pour une ouverture au second semestre 2007 :
 - Chantier d'insertion métiers techniques du spectacle avec l'organisme de formation LASER et en collaboration avec la MJC CS Maryse BASTIE qui vise à la création d'une radio locale
 - Chantier d'insertion mosaïque sur la Grande Borne dans le cadre de la rénovation urbaine
 - Autres projets en gestation...
- Des structures d'accompagnement des publics handicapés

Cette offre d'insertion n'est pas exhaustive.

Les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion identifient un besoin d'une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), ou d'une entreprise d'intérim sensibilisée aux problématiques d'insertion, ou d'un GEIQ, etc.

ARTICLE 2 - OBJECTIFS D'INSERTION

La démarche d'insertion dans les marchés doit viser à ce que le plus grand nombre des demandeurs d'emploi considérés comme le public prioritaire des structures locales d'accueil des demandeurs d'emploi (Missions locales, ANPE, Centre de ressources Initiative Emploi, Maison de l'emploi et de la formation) bénéficie d'une expérience d'insertion s'inscrivant dans un parcours vers l'emploi durable.

Ainsi, la charte locale d'insertion s'inscrit dans les objectifs suivants :

- Favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes les plus éloignées de l'emploi
- Construire de véritables parcours individualisés, notamment en levant les freins à l'emploi du public, et en travaillant à leur formation en amont des marchés
- Valoriser les métiers et les secteurs d'activités permettant l'insertion professionnelle
- Répondre aux besoins en main d'œuvre des entreprises
- Renforcer le lien social et la vie de quartier au travers des opérations de renouvellement urbain
- Permettre la mobilité des publics.

Le PLIE, le Centre de formation professionnelle, la charte locale d'insertion, et la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne constituent des projets structurants au service de ces objectifs.

Pour atteindre ces objectifs, la charte fixe pour les entreprises un effort 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'ANRU, réservées au public cible (tel que défini dans l'art.3).
 - Le taux d'insertion pourra varier selon les marchés. Les Maîtres d'ouvrage se donnent pour objectif une progression du taux d'insertion jusqu'à 10%, voire au-delà.
 - La **méthode de calcul des quotas d'heures** d'insertion préconisée est la suivante :

$\frac{\text{Montant HT du marché} \times \text{taux estimé de main d'œuvre}^{(1)}}{\text{l'heure de travail chargé}^{(2)}} \times \text{taux d'insertion}$

(1) Le taux de main d'œuvre dans le secteur des travaux publics est en moyenne de 30% et de 50% dans le bâtiment.

(2) L'heure de travail chargé (HT) varie entre 20€ et 30€. On retient ici une moyenne de 25€.

Cet objectif est évalué sur l'ensemble des opérations qui bénéficient d'un financement de l'Agence. Il est de la responsabilité de chaque maître d'ouvrage de décliner cet objectif opération par opération, marché par marché, en tenant compte de l'équité entre les différents maîtres d'ouvrage, de la nature et de la taille des marchés.

- Au minimum égal à **10% des embauches** directes ou indirectes (notamment à travers des structures du type régie de quartier ou association intermédiaire, en privilégiant les structures d'insertion par l'activité économique du territoire) 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 au public cible (tel que défini dans l'art. 1).

ARTICLE 3 - PUBLICS CONCERNÉS

Sur le fondement légal de la loi du 1er août 2003, de l'article 322-4-16 du code du travail relatif aux structures d'insertion par l'activité économique, et du code des marchés publics, les publics prioritaires en situation de difficulté d'insertion sont :

- les habitants des ZUS et ZFU
- et prioritairement ceux du territoire intercommunal présentant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle :
 - les jeunes de 16-25 ans (public mission locale) de niveau V ou infra, c'est à dire inférieur au CAP/BEP, en partenariat avec l'ANPE et toute autre structure accompagnant ce public
 - les bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion (RMI), de l'Allocation Parent Isolé (API), de l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS), de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH)
 - les Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage)
 - les travailleurs handicapés au sens de l'article L323-3 du code du travail
 - les personnes prises en charge dans le dispositif IAE (Insertion par l'Activité Economique), c'est à dire les personnes mises à disposition par une Association Intermédiaire (AI) ou par une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), ainsi que des salariés d'une Entreprise d'Insertion (EI).
 - Toute autre personne rencontrant des difficultés particulières peut, sur avis motivé du PLIE, des Missions Locales, des Services Emploi des villes, du RLA, et de l'ANPE, être considérée comme relevant des publics prioritaires. C'est notamment le cas :
 - des personnes victimes de discrimination selon les articles L.122-45 du code du travail et 225-1 du code pénal, en particulier les jeunes diplômés des quartiers populaires en raison de leur origine
 - des « actifs » précaires, chômeurs intermittents, temps partiels contraints, travailleurs pauvres.

ARTICLE 4 - ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES

Une synthèse du fonctionnement général du dispositif et de la répartition des rôles est présentée en annexe 7.

Les porteurs de projet :

Les maires de Grigny et Viry-Chatillon, porteurs de projet pour les trois programmes de rénovation urbaine s'engagent à :

- Mettre en place et assurer le bon fonctionnement du dispositif de pilotage et de la structure opérationnelle
- Assurer le suivi du respect des engagements des maîtres d'ouvrage
- Transmettre au moins une fois par semestre au délégué territoriale de l'ANRU une évaluation du dispositif sur la base des indicateurs fournis en annexe
- Informer les habitants de la mise en place du présent dispositif dans le cadre de la communication sur le projet.

Les maîtres d'ouvrage :

Les villes de Grigny et Viry-Chatillon, la CALE, et les bailleurs signataires de la présente charte s'engagent à :

- Désigner un référent « clause d'insertion » chargé de l'interface avec l'ensemble des partenaires de la charte locale d'insertion (annexe 6)
- Favoriser dans leur commande publique l'insertion professionnelle des publics concernés, conformément au respect de la présente charte
- Définir les conditions et les modalités d'application de la charte pour leurs marchés à travers notamment les articles 14, 30, 53 et 15 du Code des Marchés Publics.
 - Les acheteurs publics pourront se référer au guide « commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées » élaboré dans le cadre de l'observatoire de l'achat public dirigé par le directeur des affaires juridiques du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (annexe 3).
 - De plus, un guide pratique « Clauses sociales et promotion de l'emploi dans les marchés publics » sera remis par le PLIE aux donneurs d'ordre (annexe 3)
 - Les personnes concernées par l'inclusion des clauses chez chaque maître d'ouvrage (services des marchés, services techniques, chefs de projet) ont participé à une formation aux « clauses d'insertion dans les marchés publics » dispensée par un expert national.
- En amont des marchés :
 - Donner au GIP, via les OPC, une vision de la programmation pluriannuelle des travaux afin de permettre aux acteurs de l'emploi d'anticiper les besoins d'emploi et de formation (exemple annexe 8)
 - Préciser les types de travaux et leurs dates de démarrage
 - Identifier avec le guichet partenarial mutualisateur (le PLIE) : la main d'œuvre disponible, les besoins de formation, et les lots susceptibles de bénéficier aux structures d'insertion par l'activité économique.

- Au moment de l'appel d'offre :
 - Inclure, en partenariat avec le PLIE, dans les publications relatives aux appels d'offre l'ensemble des dispositions relatives à l'insertion (annexes 4 et 5). Ces publications comprendront soit le nombre d'heures en insertion que devra réaliser l'entreprise (sans qu'il soit utile de préciser la méthode de calcul adoptée par l'ensemble des maîtres d'ouvrage), soit la formule exacte à utiliser par l'entreprise.
 - En partenariat avec le PLIE, guider les entreprises titulaires des marchés dans la mise en oeuvre de la clause d'insertion (sensibilisation à la démarche d'insertion, signature de la charte pour la durée du marché, identification d'un référent professionnel dans l'entreprise).
 - Mettre en relation chaque entreprise avec le PLIE, qui propose, en partenariat avec l'ANPE et les différents acteurs Insertion-Formation-Emploi du territoire, une offre de services globale de l'accompagnement au recrutement.
- En aval du marché :
 - Informer le guichet partenarial mutualisateur des entreprises retenues, et le renseigner sur les besoins actualisés de recrutement de l'entreprise
 - Participer aux réunions de la structure de pilotage et de la structure opérationnelle
 - Fournir tous les éléments requis au PLIE pour la centralisation des données
 - Contrôler dès l'ouverture des plis du marché, en partenariat avec le PLIE, la conformité de l'engagement des entreprises (quota d'heures d'insertion à réaliser) avec les exigences d'insertion inscrites dans le cahier des charges.

Les entreprises attributaires des marchés :

Les entreprises s'engagent, par la signature de cette charte présentée par le Maître d'ouvrage, une fois le marché attribué, à :

- Identifier un référent professionnel dans l'entreprise, chargé de l'accueil et du suivi des personnes recrutées d'une part, et d'autre part de l'interface avec le maître d'ouvrage et/ou le PLIE pour tout ce qui concerne le présent dispositif
- Appliquer la clause d'insertion introduite par le maître d'ouvrage et ses modalités d'application (en particulier le respect des objectifs d'insertion). Quatre solutions sont proposées :
 - la mise à disposition de personnes par une association intermédiaire, une entreprise de travail temporaire d'insertion ou un groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification
 - la sous-traitance d'une partie des travaux à une entreprise d'insertion
 - l'embauche directe (tous les types de contrats de travail peuvent être utilisés)
 - le recours au dispositif développé dans la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne, après adhésion des collectivités concernées
- Indiquer au PLIE ou au maître d'ouvrage les projets de recrutement pour le chantier concerné par le marché et plus globalement pour l'ensemble de leur activité, en termes : de postes à pourvoir (intérim, CDD, CDI), de compétences et de contenus de formation, nécessaires pour garantir une intégration pérenne en entreprise
- Informer le PLIE ou le maître d'ouvrage de tout changement des besoins initialement exprimés
- Fournir tous les éléments requis par le PLIE ou le maître d'ouvrage pour rendre compte de la mise en oeuvre locale de la présente charte d'insertion (évaluation)
- Communiquer au PLIE ou au maître d'ouvrage tout problème éventuel rencontré.

Les acteurs Insertion - Formation - Emploi :

Au travers du guichet partenarial mutualisateur, le PLIE, les acteurs Insertion-Formation-Emploi (ANPE, Centre de ressources Initiative Emploi, Maison de l'Emploi et de la Formation, Mission locale de Grigny, Mission locale Nord Essonne, RLA, Centre de Formation Professionnelle) s'engagent à :

- Identifier un référent « clause d'insertion » (par exemple le référent parcours), chargé de l'interface avec les partenaires de la charte locale d'insertion (annexe 6)
- Mettre en place un dispositif intégré et réactif « clause d'insertion »
- S'inscrire dans le fonctionnement de la structure opérationnelle, telle que définie à l'article 5.
- Considérer le PLIE, porteur de la structure opérationnelle, comme le guichet partenarial mutualisateur pour les opérations relatives à la rénovation urbaine
- En amont des marchés :
 - Mobiliser les publics prioritaires tels que définis dans la présente charte pour une centralisation de la demande au PLIE
 - Travailler avec le PLIE à la construction des parcours individuels et de formation
- En aval des marchés :
 - Mobiliser les différentes mesures existantes ainsi que les opérateurs de l'insertion pour notamment favoriser, au terme de l'exécution du marché, l'accès à l'emploi durable au sein de l'entreprise ou plus largement dans le secteur d'activité
 - Travailler avec le PLIE à la présélection des candidatures
 - Assurer l'accompagnement et le suivi du salarié dans l'entreprise les premiers mois de son embauche (tutorat, parrainage, etc...)
- Indiquer au PLIE tous les éléments nécessaires à l'évaluation du dispositif (outils de suivi).

Les organisations professionnelles :

Au travers de la Charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne, les organisations professionnelles s'engagent à :

- Convaincre et mobiliser les entreprises afin de mettre en œuvre les dispositions de la charte
- Mobiliser leurs services, leurs organismes de formation et leurs organismes financeurs (OPCA)
- Contribuer plus globalement à mieux cerner les tendances du secteur économique du Bâtiment et des Travaux Publics en Essonne
- Contribuer, en lien avec les autres acteurs de la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne, à la promotion du dispositif auprès des maîtres d'ouvrage et des entreprises de l'Essonne.

ARTICLE 5 - INSTANCES DE PILOTAGE STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELLES

Le comité de pilotage et de suivi :

Le comité de pilotage et de suivi se réunit tous les 6 mois la première année, et au minimum une fois par an les années suivantes pour :

- veiller au respect de l'application de la présente charte
- analyser les types de travaux programmés et l'évolution des marchés (en particulier le BTP)
- évaluer le niveau d'activité économique et les besoins en emploi qui en découlent
- dresser l'évaluation du dispositif (actions mises en œuvres, résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus par rapport aux objectifs affichés)
- réaliser les ajustements stratégiques qui s'avèreraient nécessaires (élargissement des publics, montage de structures d'insertion complémentaires...)

Coprésidé par les maires de Grigny et Viry-Chatillon, porteurs de projet pour les trois programmes de rénovation urbaine, il sera composé des représentants de l'ensemble des signataires de la présente convention, à savoir :

- 1 représentant par maître d'ouvrage signataire
- 1 représentant par organisation professionnelle signataire
- 1 représentant de l'ANRU
- 1 représentant de l'Etat (DDTEFP)
- 1 représentant du PLIE Intercommunal Nord Essonne
- 1 représentant pour chacun des autres organismes signataires

En appui des porteurs de projet, le GIP coordonne la préparation du comité de pilotage et en assure le lien avec la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne, pour le compte du comité de pilotage.

Pour s'assurer de l'exécution des dispositions de la présente charte, le comité de pilotage désigne un comité technique.

Le comité technique :

Le comité technique est l'exécutif du comité de pilotage.

Le comité technique est chargé particulièrement de :

- veiller au respect des engagements de chacun des partenaires
- sur la base du travail de synthèse du PLIE, préparer le bilan du dispositif
- préparer les réunions du comité de pilotage

Animé par le GIP, il est composé par :

- les directions générales des services des villes et de la CALE
- les responsables de la politique de la ville et du logement
- le PLIE Intercommunal Nord Essonne
- un représentant du Conseil Général de l'Essonne
- un référent par maître d'ouvrage

La structure opérationnelle :

Piloté par le PLIE intercommunal Nord Essonne, cet organe est chargé de :

- Mettre en lien les entreprises qui seront à la recherche de personnes susceptibles de répondre à des profils d'insertion avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion qui pourront repérer et former ce public
- S'appuyer sur l'ingénierie sociale existante pour étudier la pertinence de l'introduction de la clause d'insertion dans les marchés de travaux et services
- Anticiper et communiquer les futurs types de travaux et profils recherchés afin de préparer la formation des personnes concernées, et transmettre ces informations au coordinateur de la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne
- Faire le point sur les recrutements et les formations
- Coordonner le suivi de la mise en œuvre de la clause d'insertion (respect des engagements, évaluation qualitative, tableaux de bord...)
- Accompagner les Maîtres d'ouvrage pour intégrer la clause d'insertion dans les marchés publics : conseil juridique et technique sur la pertinence d'introduire la clause d'insertion en fonction des spécificités du marché (montant, nature des travaux...)

Se réunissant mensuellement pendant les cinq premiers mois du dispositif, il est composé par :

- Le « référent clause d'insertion » de chacun des maîtres d'ouvrage
- 1 représentant (par exemple le référent parcours) de chaque Mission locale, de la Maison de l'Emploi et de la Formation, du Centre Ressources Initiative Emploi, du Club de prévention Grigny-Viry, du RLA et du Centre de Formation Professionnelle
- 1 représentant de l'ANPE
- Le GIP de Grigny et Viry-Chatillon

Le secrétariat ainsi que la rédaction des comptes-rendus seront assurés par le PLIE, qui recrutera un chargé de mission « clauses d'insertion » en charge de l'animation du dispositif (annexe 9).

Le PLIE, rôle du guichet partenarial mutualisateur :

Dans le cadre de son rôle de guichet partenarial mutualisateur, le PLIE Intercommunal Nord Essonne est notamment, en lien avec l'ANPE et les maîtres d'ouvrage, l'interlocuteur privilégié des entreprises pour la mise en œuvre du dispositif. Il a comme mission de :

- **Sensibiliser aux métiers du B.T.P.**
Compte tenu de la faible attractivité de la branche professionnelle du BTP, des campagnes de communication régulières sur les métiers seront mises en place afin d'informer et de sensibiliser la main d'œuvre locale et donc de pourvoir aux besoins de recrutement. A ce titre, des informations collectives portant sur les métiers ou sur les postes à pourvoir, pourront être organisées en partenariat avec le Centre de Formation Professionnelle, les organisations professionnelles Bâtiment et Travaux Publics dans le cadre de la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne, ou l'ANPE.
- **Centraliser les candidatures**
Dès que l'entreprise retenue se voit notifier le marché, le PLIE Intercommunal Nord Essonne, par l'intermédiaire du maître d'ouvrage, prend contact avec elle afin de préparer l'embauche en phase avec la formation préalable nécessaire. Dès cette prise de contact, le PLIE s'appuie si besoin sur l'ANPE pour aider l'entreprise à définir ses besoins et les profils de postes à pourvoir. Les offres d'emploi sont diffusées par le PLIE aux acteurs Insertion-Formation-Emploi du territoire.

- **Présélectionner des candidats, en partenariat avec les structures emploi-insertion**
La présélection est réalisée avec les acteurs Insertion-Formation-Emploi partenaires de la charte. En cas d'embauche directe par l'entreprise, des évaluations d'aptitude, du niveau de compétences, ou en milieu de travail pourront être mises en place sous réserve de l'accord de l'ANPE.
- **Construire des itinéraires de formation**
Pour l'ensemble des emplois, les personnes qui ne peuvent intégrer directement l'entreprise se verront proposer des actions de formation professionnelle qui leur permettront de répondre aux compétences attendues par les entreprises. Une grande partie de l'offre de formation sera coordonnée par le PLIE Intercommunal Nord Essonne afin que les parcours de formation adaptés aux métiers permettent aux personnes de se positionner sur ces postes de travail.
Pour cela, il sera nécessaire que les entreprises, par l'intermédiaire des maîtres d'ouvrage, informent en amont le PLIE de leurs besoins et qu'elles s'engagent dans les dispositifs d'accueil des stagiaires et les formations en alternance, en coordination et en complémentarité des actions menées dans le cadre de la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne. Les entreprises seront donc impliquées très tôt dans le dispositif du PLIE.
- **Assurer le lien entre les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises**
Le PLIE s'attache à présenter aux entreprises soumissionnaires la liste des structures d'insertion par l'activité économique prêtes à être mobilisées, et les met en relation avec ces structures. Il aidera à la formalisation des actions en cohérence avec les capacités des structures d'insertion et les exigences de la clause.
- **Faire le lien** avec le coordinateur de la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne, pour la gestion prévisionnelle des emplois et la formation à mettre en œuvre relatives au dispositif départemental.
- **Informar les entreprises du potentiel et des modalités de recrutement local**
Le PLIE Intercommunal Nord Essonne est chargé de proposer aux entreprises les actions réalisables selon les capacités des structures d'insertion du bassin.
- **Proposer un accompagnement aux entreprises** afin d'assurer le bon déroulement des actions. Le suivi se matérialise par des rencontres régulières entre l'entreprise, la structure opérationnelle et les structures d'insertion ayant répondu aux offres de service de l'entreprise afin de répondre aux difficultés de mise en œuvre. Servir de référent central pour le suivi de l'action auprès des entreprises.
- Par l'intermédiaire des référents des publics des réseaux d'accueil (Missions Locales, Maison de l'Emploi et de la Formation, Centre de ressources Initiative Emploi, ANPE, RLA) participant à la structure opérationnelle, **suivre et faire le point sur l'évolution globale des parcours des personnes** intégrées au titre de la clause sociale.
- **Créer et veiller à l'adoption des outils d'évaluation et de suivi** (grilles, tableaux de bords, relevés d'heures à renseigner) par les entreprises. Ces dernières devront fournir un bilan à la structure opérationnelle dans les deux mois suivant la fin du chantier. L'analyse des résultats obtenus de ces grilles sera assurée par le PLIE.
- **Réaliser un rendu semestriel** de l'activité par marché et par maître d'ouvrage au donneur d'ordre et à l'entreprise mandataire et sous-traitante. Le bilan sera transmis au GIP en vue d'en rendre compte au comité de pilotage, pour transmission à l'ANRU.

ARTICLE 6 - COMMUNICATION

L'objectif principal de la communication sur le dispositif consiste à toucher un public local en difficulté qui serait en dehors des circuits d'accompagnement vers l'emploi.

Chaque maître d'ouvrage s'engage donc à informer les habitants des quartiers concernés, dans le cadre de la concertation mise en oeuvre sur chaque opération, du présent dispositif, et les orienter le cas échéant vers les structures d'accueil (ANPE, Maison de l'Emploi et de la Formation, Mission locale de Viry-Chatillon, Mission locale de Grigny, Centre de ressources Initiative Emploi, RLA).

Quelques exemples de supports de communication mobilisables : les conseils de quartier, le futur espace projet de la grande borne, les journaux municipaux « Grigny informations » et « Hélice », le journal « les lacs » de la CALE, le magazine « Chez soi » de l'OPIEVOY, le journal du projet « la Grande Borne », des sites Internet, une plaquette d'information, etc.

ARTICLE 7 - SUIVI ET EVALUATION

L'évaluation a pour objectif :

- de mesurer les résultats qualitatifs et quantitatifs du dispositif
- de suivre le respect des engagements
- d'identifier les dysfonctionnements et procéder aux ajustements à réaliser.

Le respect des objectifs constitue l'un des éléments qui conditionnent l'appui financier de l'ANRU aux projets. À ce titre, le GIP transmet 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 (apprentissage, contrats aidés, ...).

Le bilan est réalisé par le PLIE Intercommunal Nord Essonne, en partenariat avec la structure opérationnelle, sur la base d'outils de suivi spécifiques.

Il fait l'objet d'un passage en comité technique et en comité de pilotage.

ARTICLE 8 - DURÉE DE LA CHARTE

Cette charte est conclue pour la période 2007-2012, période correspondant à la durée effective des projets de rénovation urbaine tels qu'ils sont à ce jour définis. Des avenants pourront être annexés à cette présente charte.