

22 janvier 2009
1er COMITE DE PILOTAGE
Pour les marchés de la rénovation urbaine
de Grigny et Viry-Chatillon

PROGRAMMES DE RENOVATION URBAINE

PLIE INTERCOMMUNAL NORD ESSONNE



SOMMAIRE

I- La mutualisation des PRU

1- Les projets de rénovation urbaine concernés

2 - La signature des Plans locaux d'insertion

3 - Clauses utilisées

L'article 14 du code des marchés publics

L'article 30 du code des marchés publics

4 - Préexistence pratique de la clause

5 - Le dispositif

6 - Un guichet unique

II- Les résultats

A- Le PRU Grigny-Viry

1- L'analyse des premiers résultats

Le public concerné

L'âge

La commune d'origine

Le critère ZUS

Les ressources à l'entrée en emploi

Le niveau de qualification

L'emploi

Le type de contrat

Les métiers

2- Les partenaires

Les Maîtres d'Ouvrage

CALE

Ville de Grigny

OPIEVOY

Ville de Viry-Chatillon

SNI ATHEGIENNE

13F, AFTRP, ANTIN Résidences, Vivr'Essonne

Les SAIE

La Plateforme Départementale des Travaux Publics

Les Entreprises

B- L'intérêt d'une mutualisation

1- Des recrutements locaux plus importants et plus pérennes

2 - Une mobilisation à l'échelle de deux Communautés (CALE-CAPE)

3- Un effet levier sur les marchés Hors ANRU

4. Des orientations stratégiques facilitées

5- Des suites de parcours consolidées

III- Les perspectives

1- Le suivi des clauses

2- L'importance d'une concertation en amont de l'appel d'offre

Un accompagnement des MOA

Une anticipation des itinéraires de formation

Le métier d'Ouvrier / Maçon VRD

Le métier de Maçon /Coffreur Boiseur / Bancheur

Le métier d'Opérateur de chantier amiante friable

Passerelle Entreprise Gardien d'immeuble

Passerelle Entreprise « Poseur en Isolation Thermique et Phonique »

Formation au Permis B

3- La Gestion Urbaine de Proximité : développer l'offre d'insertion par l'économie

La Charte Locale d'Insertion

Promouvoir la Régie de Quartier

4- Communication

Témoignages

Revue de Presse

Communication sur le dispositif



1^{er} COMITE DE PILOTAGE

Pour les marchés de la rénovation urbaine de Grigny et Viry-Chatillon

Ce comité de pilotage a pour objectif de mettre en lumière les premiers résultats après six mois de mutualisation et sera l'occasion d'envisager les perspectives.

I- La mutualisation des PRU

1- Les projets de rénovation urbaine concernés

Développement de **la clause d'insertion** dans le cadre des marchés publics et des 3 programmes **ANRU** du territoire de Grigny et Viry-Chatillon :

- Quartier de **Grigny 2** à Grigny
 - Quartier de la **Grande Borne** à Grigny – Viry-Chatillon
 - Quartier des **Coteaux de l'Orge** à Viry-Chatillon
- ✓ Signature par tous les maitres d'ouvrage de la Charte locale d'insertion du territoire de la CALE (pour le projet de rénovation urbaine de Grigny et Viry) le 19 février 2008 donnant au **PLIE, le rôle de guichet partenarial mutualisateur**

N° de projet de rénovation urbaine	Nom du Projet	Pourcentage du nombre d'heures totales travaillées	Nombre prévisionnel sur 5 ans
134	Grigny - Viry-Chatillon - La Grande Borne	5%	207 422
133	Grigny - Grigny 2	5%	10 833
647	Viry Chatillon - Les coteaux de l'orge	5%	81 745
TOTAL			300 000

Le champ d'intervention territorial du PLIE lui permet d'élargir la mutualisation au programme de rénovation urbaine du Noyer Renard à Athis-mons, dont la charte locale signée le 17 septembre 2008 prévoit un objectif d'insertion de 63 000 heures.

2 - La signature du Plan local d'insertion

Faisant suite à la signature de la Charte Locale d'Insertion pour les projets de rénovation urbaine, **la structure opérationnelle pilotée par le PLIE Intercommunal Nord Essonne** s'est établie au Centre de Formation et de Professionnalisation de la Ville de Grigny depuis le 03 mars 2008.



A travers elles, les différents partenaires (Villes, Communauté d' Agglomération, Etat, Conseil Général de l'Essonne, bailleurs, structures de l'insertion et de l'emploi) s'engagent à réserver une partie des emplois créés dans le cadre de la rénovation urbaine (**5% des heures travaillées**) aux demandeurs d'emploi les plus en difficulté. Les maîtres d'ouvrage ont ainsi souhaité fixer dans le cahier des charges de certains marchés publics des conditions d'exécution permettant de promouvoir l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

Cette charte s'applique aux trois programmes locaux de rénovation urbaine financés par l'ANRU qui représentent ainsi un potentiel de création d'emploi minimum de plus de **300 000 heures, soit environ 250 emplois équivalent temps plein (ETP) sur 5 ans.**

Pour les marchés, les entreprises qui soumissionnent s'engagent à proposer une action d'insertion de personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières.

Les personnes concernées par cette action seront :

- ✓ Les habitants des Zones Urbaines Sensibles (ZUS)
- ✓ Les demandeurs d'emploi de longue durée
- ✓ Les bénéficiaires des minimas sociaux (RMI, ASS, API...)
- ✓ Les travailleurs handicapés reconnu par la MDPH
- ✓ Les jeunes ayant un faible niveau de formation ou n'ayant jamais travaillé.

3 - Clauses utilisées

L'article 14 du code des marchés publics

Définition : Il permet aux maîtres d'ouvrage de fixer une clause de promotion de l'emploi comme condition d'exécution dans l'avis d'appel d'offre, le règlement de consultation, le Cahier des Clauses Administratives Particulières, ou une annexe à l'acte d'engagement. Pour ce faire, un modèle unique est proposé pour faciliter la démarche.

Modalités de sa mise en œuvre – Trois solutions sont proposées aux entreprises pour répondre à la clause d'insertion, à savoir :

- ✓ La mise à disposition de personnes par une Association Intermédiaire (AI)
- ✓ La sous-traitance d'une partie des travaux à une entreprise d'insertion
- ✓ L'embauche directe (Contrat de droit commun : CDD, CDI, Contrats de professionnalisation, de qualification et d'apprentissage...)

Dans les faits, une réelle souplesse existe quant à la mise en œuvre car le choix semblant le plus judicieux lors de la réponse, par l'entreprise, à l'appel d'offre ne correspond pas forcément à la réalité et aux besoins exprimés sur le terrain lors de la réalisation.

Aussi, nous constatons une réelle démarche des entreprises à prendre contact avec la Cellule Opérationnelle avant de répondre aux appels d'offre afin de prendre connaissance des conditions de réalisation de ces clauses.

L'article 30 du code des marchés publics

Définition : Il permet l'allocation d'un marché ou d'une partie du marché à des structures d'insertion agréées par le Comité Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE). L'objet de ces marchés de services d'insertion et de qualification professionnelles est une prestation d'insertion et sont passés selon une procédure adaptée librement définie par la personne responsable du marché.

L'article 30 reste encore peu utilisé.

Les Régies de Quartier sont les structures les plus à même de répondre à ce type de marché, de par la taille et les compétences de leurs équipes et leur équipement.



Ce type de clause à l'intérêt de mobiliser un public tout particulièrement éloigné de l'emploi en le remobilisant dans le cadre d'activités telle que l'entretien des espaces verts, des voiries, les métiers du second œuvre...

Les compétences des régies de quartier étant en adéquation avec la nature des travaux liés à la rénovation urbaine (Cf. III- 3).

4 - Préexistence pratique de la clause

De nombreux projets développés depuis plus de 10 ans, ont permis de renforcer au travers des programmations du PLIE, le partenariat autour de l'insertion et de l'emploi.

Aujourd'hui les « Conventions d'application de la clause d'insertion dans les marchés de travaux des projets de renouvellement urbain » permettent de franchir une nouvelle étape et renforcer le lien avec les **baillleurs**. Ces liens existent déjà au travers d'un travail conduit avec les régies de quartier, les Associations Intermédiaires, des actions de territoire pour la formation de gardiens d'immeuble, mais également avec bon nombre d'entreprises. Que ce soit avec l'Immobilière 3F, la SNI, la SIEMP, l'OPIEVOY, etc.

Au travers de la **clause sociale** dans les marchés publics, de nombreux habitants de notre territoire, demandeurs d'emploi, vont avoir accès à l'emploi soit directement soit au travers d'un parcours formation/emploi sur une large palette de métiers qu'ils soient du bâtiment, du second d'œuvre, de l'assainissement, de l'aménagement urbain, des espaces verts, des métiers de l'environnement.

5 - Le dispositif

Depuis le début de l'année 2007, le PLIE a mis en place une **cellule ANRU** couvrant l'ensemble du territoire du PLIE, avec un chargé de Mission M. DENIARD Gaëtan et une assistante Melle BENABDELKADER Samia sous la coordination d'Ibrahima SEYE afin de répondre à l'enjeu fort des programmes de rénovations urbaines principalement, mais, à terme, **à la mise en œuvre de la clause sociale pour l'ensemble des marchés publics**.

Un travail en collaboration avec M. DOS SANTOS Victor, chargé de Mission pour la ville de Grigny contribue au développement et bon avancement de ce dispositif. Par ailleurs, les référents de chaque structure partenaire sont en lien avec la cellule.

Il appartient au PLIE de sensibiliser les publics aux métiers du bâtiment et à travailler en lien avec **la plateforme départementale pour l'emploi et la formation dans le BTP** sur l'ensemble de ses marchés publics. Des ateliers de découvertes des métiers sont également organisés avec les partenaires du PLIE.

Le PLIE fournit à chaque donneur d'ordre **un état mensuel des indicateurs** permettant de vérifier l'effet de la clause d'insertion et a pour objectif :

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

C'est également l'occasion d'optimiser les relations partenariales que nous avons avec l'**ANPE** puisque le PLIE et l'ANPE ont signé une convention partenariale le 22 février 2008.

Dans ce contexte, le **repérage des publics** demandeurs d'emploi est essentiel ainsi que la **construction des parcours formation/emploi**. Les structures d'accueil du PLIE sur le territoire, c'est à dire l'antenne de la Mission locale Nord Essonne à Viry Chatillon et la Mission Locale de Grigny, la Maison de l'Emploi et de la Formation de Viry-Châtillon (MEF), et le Centre Ressources Initiatives Emploi à Grigny, les Points Accueil Adultes ainsi que l'ANPE sont associées au sein de la structure opérationnelle.



Mais ce sont également les structures partenaires pour la prévention spécialisée, les RLA (Réseaux Locaux d'appui), les CCAS (Centres Communaux d'Action Sociale), les MDS (Maison Des Solidarités), l'association intermédiaire HERCULE, la régie de quartier Viry-Grigny Multiservices qui œuvrent pour la mobilisation de tous, la réussite de l'ensemble des publics du territoire du PLIE NORD ESSONNE.

Les services municipaux et communautaires sont également mobilisés dans la mise en œuvre de la clause sociale. C'est là, le témoignage d'une véritable volonté sans faille que de mettre en adéquation cette volonté d'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi et les procédures juridiques et légales propres aux marchés publics.

Dans la charte locale signée, il avait été prévu la tenue de réunions mensuelles pendant les cinq premiers mois du dispositif. De manière opérationnelle, une intervention régulière est établie lors des réunions des référents de parcours et surtout des référents emploi tous les quinze jours pour faire le point avec l'ANPE, les Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP) et les structures d'accueil sur les positionnements, les embauches, les offres d'emploi à pourvoir et pour le repérage des publics pour les futurs marchés.

Les offres d'emploi sont déjà transmises à la connaissance des CIP et de l'ANPE par le biais des infos de la semaine du PLIE.

6 - Un guichet partenarial mutualisateur

Afin de rendre ce dispositif plus efficace, il a été confié la mise en œuvre à une structure unique. Le PLIE Nord Essonne a été désigné pour tenir ce rôle de « guichet partenarial mutualisateur ». Cette mutualisation permet en particulier de construire de véritables parcours vers l'emploi durable et de proposer aux entreprises une offre de services plus large.

Ce guichet unique est chargé de la mise en œuvre et la bonne application de la clause d'insertion, à savoir :

- ✓ Travailler en amont, en étroite collaboration avec les Maîtres d'Ouvrage sur l'insertion de la clause dans les marchés **dans le cadre de l'ANRU, mais aussi hors ANRU s'ils le souhaitent**
- ✓ Identifier avec les Maîtres d'Ouvrage certains lots pour les « réserver » le cas échéant aux SIAE du territoire (structures d'insertion par l'activité économique)
- ✓ Informer les entreprises soumissionnaires des dispositifs d'insertion (Association Intermédiaire, Entreprise d'Insertion, Régie de Quartier, Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion et Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification) et les mettre en relation
- ✓ Proposer des personnes susceptibles de bénéficier des mesures d'insertion avec le concours des organismes spécialisés
- ✓ Réaliser à partir de la connaissance de la date prévisionnelle de démarrage des travaux, des actions de formation professionnalisante préalable à l'embauche, en lien avec les financeurs publics de la formation professionnelle
- ✓ Suivre l'application de la clause et évaluer ses effets sur l'accès à l'emploi

Le PLIE est ici renforcé et reconnu dans son rôle **d'outil territorial et de plateforme de coordination** des dispositifs emploi insertion sur le territoire.

Cette charte locale d'insertion est conforme à la charte nationale ANRU et prend en compte la charte de la plateforme pour l'emploi et la formation dans le BTP en Essonne.



II - Les résultats

- Les résultats sont issus des données arrêtées au 31 décembre 2008.

A- Le PRU Grigny-Viry

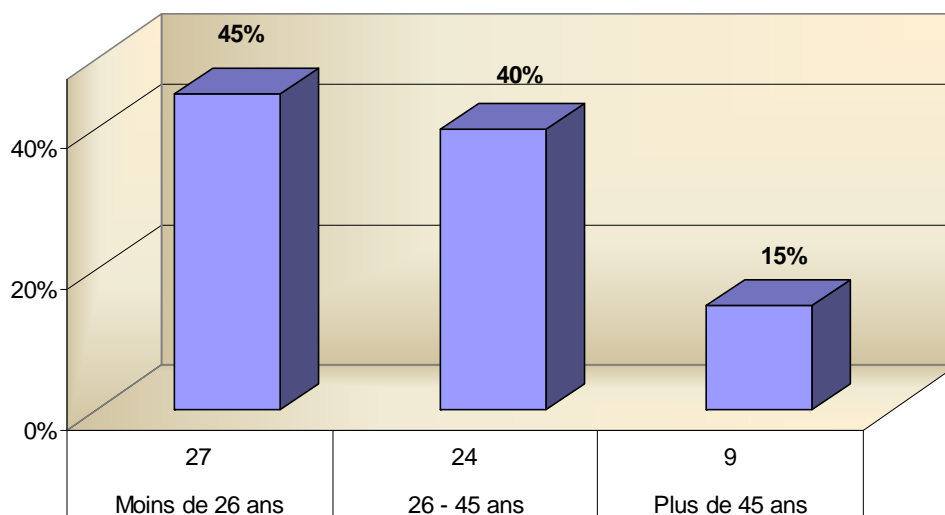
1- L'analyse des premiers résultats

Dans le cadre des PRU Grigny-Viry, nous sommes à un réalisé de **53 493,1 heures, soit 35 Equivalents Temps Plein** et concerne 60 participants.

Le public concerné

L'âge

Une analyse de l'âge met en évidence un public assez large, concernant tant les plus de 45 ans que les moins de 26 ans. Nous constatons cependant que la majorité des participants a moins de 26 ans. **La moyenne d'âge est de 31 ans.**



La commune d'origine

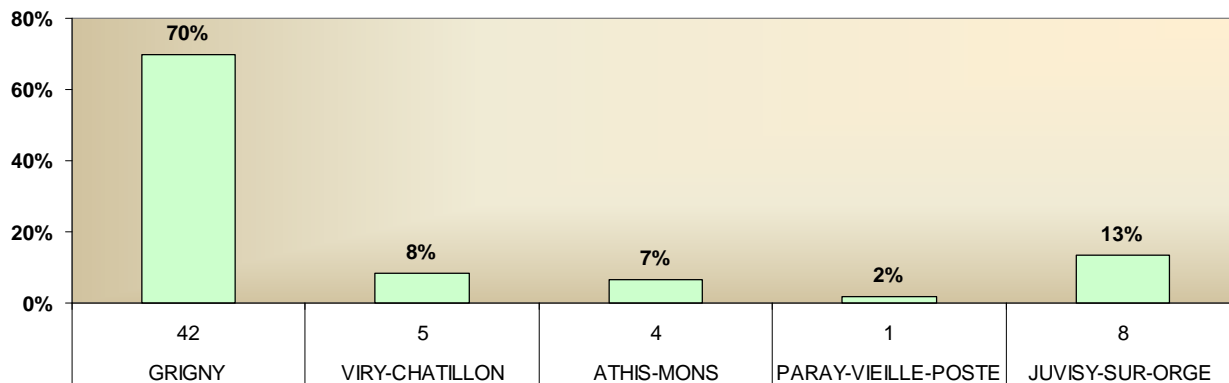
78% des participants proviennent des communes concernées par ces PRU, les autres participants sont originaires des communes environnantes dans le cadre de la mutualisation.

A noter tout de même que près de 3 participants sur 4 viennent de la ville de Grigny.

Cela peut s'expliquer par plusieurs raisons :

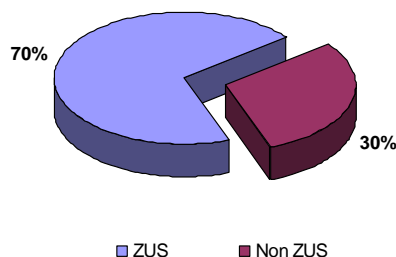
- ✓ Un taux de chômage plus important pour les habitants de cette commune
- ✓ Une forte implication de la ville et de ses services à la mise en œuvre de ce type de clause au bénéfice de sa population
- ✓ Une forte mobilisation des acteurs de l'emploi en faveur de ce dispositif
- ✓ Une antériorité quant à la mise en œuvre des clauses d'insertion





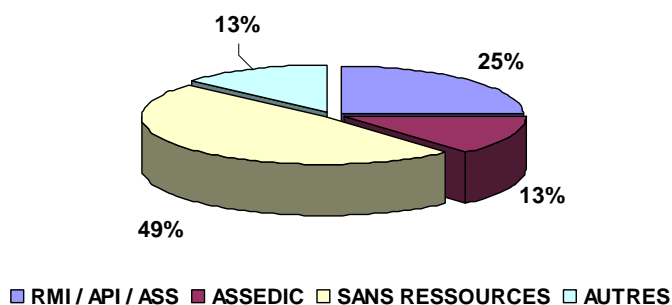
Le critère ZUS

Dans le cadre des Chartes Locales, le public ciblé a été étendu afin de ne pas être trop restrictif vis-à-vis d'un public dont l'éloignement de l'emploi ne se résume pas seulement à son lieu d'habitation voire son quartier. Le public exerçant dans le cadre des clauses ne provient donc pas nécessairement d'une ZUS, mais reste néanmoins le principal concerné. **42 des 60 participants vivent en ZUS.**



Les ressources à l'entrée en emploi

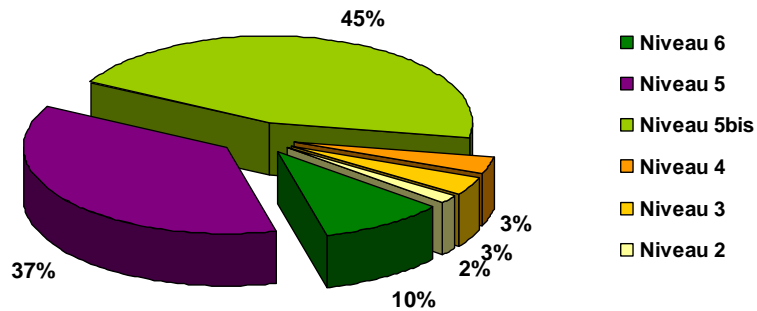
Les bénéficiaires des minimas sociaux, les DELD, les personnes avec peu ou pas de qualification participe à ce dispositif. On constate ainsi que près d'un individu sur 2 est sans ressource à son entrée, ceci s'explique pour partie par l'accompagnement d'un public jeune n'ayant pas encore de droits à l'assurance chômage ni le bénéfice du RMI. **Les bénéficiaires des minimas sociaux représentent 1 individu sur 4.**



Le niveau de qualification

Il en va de même pour le niveau de qualification, **93% ont un niveau inférieur ou égal à celui du BEP-CAP.**

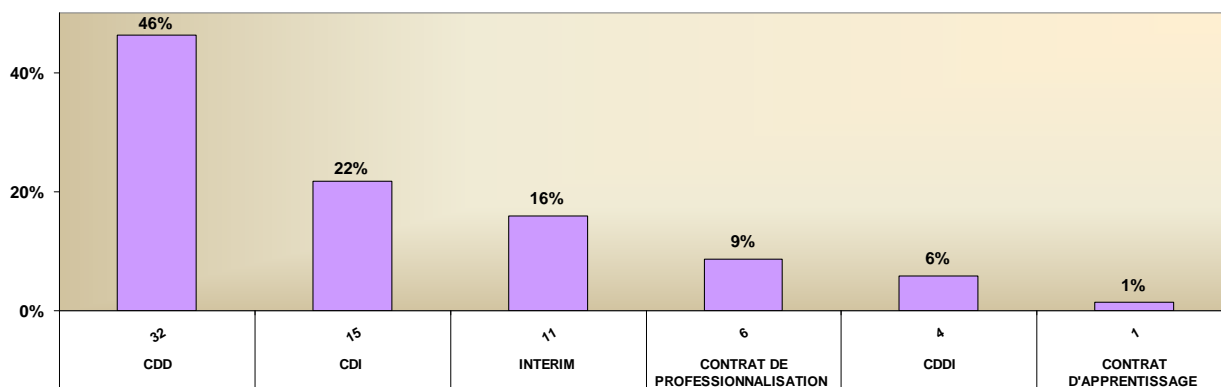




Nous sommes en présence d'un public tel que visé par la Charte Locale, à savoir peu ou pas qualifié, éloigné de l'emploi, avec peu de ressource et plutôt originaire de ZUS...

L'emploi

Le type de contrat

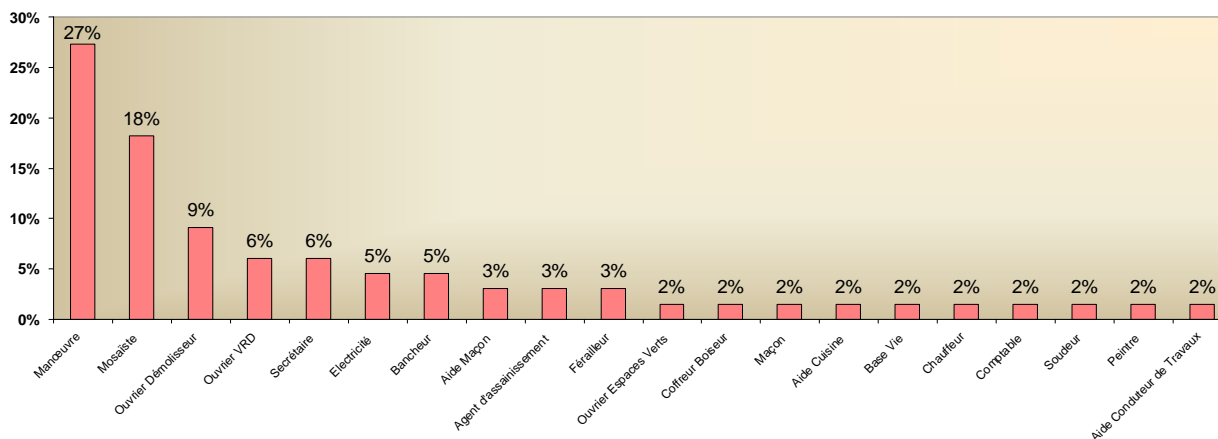


Bien que 60 personnes exercent ou ont exercé dans le cadre d'un emploi lié à une clause, **69 contrats ont été réalisés**. Nous avons ainsi pu proposer à des personnes terminant une activité (souvent une mission d'intérim ou un CDD), une opportunité d'embauche dans le cadre d'un autre marché. Des parcours se construisent, un participant pourra ainsi exercer sur plusieurs chantiers afin de consolider des connaissances ou se construire de nouvelles compétences, ce qui le confortera et lui donnera l'opportunité de mieux se vendre lors d'un autre recrutement.

Pour la réalisation de ce type de parcours, nous nous appuyons sur des marchés avec un faible nombre d'heure, où des participants motivés souhaitant s'orienter vers les métiers des Travaux Public ou du Bâtiment, même en y ayant jamais travaillé pourront se créer une expérience qui participera à leur réorientation.



Les métiers



Nous constatons que pour l'heure, le type de poste proposé est fortement corrélé à la nature et surtout l'avancement des travaux. Ainsi **plus de 50% des postes proposés relèvent du gros œuvre** (Manœuvre, Maçon VRD, Ouvrier démolisseurs...) laissant encore peu de place à des métiers du second œuvre tels que peintre, électricien, plombier mais aussi à des métiers sur lesquels des femmes peuvent exercer.

En ce qui concerne le public féminin, il représente, pour l'heure seulement 13,3% des emplois créés.

2- Les Partenaires

Les Maîtres d'Ouvrage

MOA	Nombre d'heures d'insertion prévisionnel dans les marchés lancés	Effort d'insertion (Heures réalisées / Marchés terminés)
CALE	6 795	197,2%
Ville de Grigny	31 947	129,9%
OPIEVOY	2 740	119,9%
SNI	480	-
ATHEGIENNE	7069	-

On constate de manière générale, que toutes les entreprises réalisent les heures d'insertion liées aux marchés de la rénovation et s'engagent même au-delà.

CALE

Le nombre d'heures d'insertion peut être considéré comme relativement faible dans le cadre du PRU Grigny/Viry-Chatillon. Mais une part importante des marchés de la CALE comportent une clause d'insertion quand bien même ils ne sont pas liés à la rénovation urbaine.

La CALE a ouvert aux clauses de nombreux marchés :

Article 14 : - Aménagement et Entretien des Espaces verts,
- Entretien des ouvrages d'assainissement,



- Maintenance en propreté des locaux,

Article 30 : - Entretien des espaces publics et des bâtiments

L'investissement de la CALE dans ce sens a permis de varier le public généralement ciblé par la rénovation urbaine, à savoir la mise en activité de **5 femmes** mais aussi d'œuvrer en faveur du public exerçant au sein des SAIE.

Ville de Grigny

La mise en œuvre de la clause sociale sur la ville de Grigny a été antérieure à la signature de la charte locale d'insertion. Ce qui explique un fort taux de réalisation et du volume d'heures réalisées (41233 heures). Cela se traduit par de nombreuses embauches en CDI et en contrat de professionnalisation.

Ville de Viry-Châtillon

Les premiers marchés à venir comportant une clause d'insertion porteront sur la Bibliothèque-Ludothèque et le Bâtiment associatif Du Bellay. Ces marchés doivent être notifiés fin 2008.

Ces premières réalisations pourront être l'occasion de conforter les services de la ville à l'usage des clauses et donner l'impulsion nécessaire à un élargissement de celles-ci, à l'image des réalisations de la CALE et de la ville de Grigny.

OPIEVOY

Le bailleur OPIEVOY a un taux de réalisation proche des 120%. Ces résultats sont à mettre en parallèle avec le volume d'heures auquel on se réfère. Le nombre d'heures réalisées sur les marchés terminés représentent 675 heures. Ces petits volumes ont permis de construire des parcours, car 6 des 8 personnes qui ont travaillé dans le cadre des marchés terminés de l'OPIEVOY sont en emploi (3 CDD, 3 CDI).

SNI

Un marché comportant une clause vient d'être notifié sur les Coteaux de l'Orge, nous sommes en attente des Actes d'Engagement.

Plusieurs marchés ont été lancés sans application de la clause d'insertion (Réhabilitation, Résidentialisation...), avant la signature de la Charte locale mais ayant bénéficiés de financement de l'ANRU.

Dans ce sens, et conformément à la note de l'ANRU du 7 juillet 2008 (**Annexe 1**), compte tenu que « (...) **nombre d'opérations n'avaient pas fait l'objet de clauses. Il faudra donc prévoir le rattrapage des heures d'insertion non effectuées sur les opérations suivantes afin d'atteindre le minimum de 5 % des heures travaillées prévu par la charte nationale d'insertion.** ».

La rencontre avec M. VERRIER de la SNI a permis de convenir du rattrapage de ces heures par le biais des marchés SNI ne faisant pas l'objet de conventionnement ANRU.

A savoir, et en particulier, sur **la Réhabilitation Ilot 6 – T12, la Réhabilitation et Résidentialisation Ilot 12...**

Il a également été vu que, pour être en adéquation avec cet objectif, le calcul des heures d'insertion s'appuiera sur un taux de estimé de main d'œuvre de 40% au lieu des 30% appliqués actuellement.

De plus, un objectif d'un minimum de 6% d'insertion contribuera à mieux pallier à ce rattrapage.



ATHEGIENNE

Des constructions sont en cours, et le marché concernant l'**Ilôt 7A de la ZAC Centre Ville de Grigny qui porte sur la construction de 94 logements** a été notifié en novembre.

Il est envisagé l'embauche de 8 participants sur ce chantier.

I3F, AFTRP, ANTIN Résidences, LOGIREP, Vivr'Essonne

Ont été contactés et rencontrés. Les tenants et aboutissants de l'utilisation des clauses d'insertion leur ont été exposés. Les modèles pour la mise en œuvre leur ont été fournis. Nous sommes en attente des premiers marchés.

Les SAIE (structures d'insertion par l'activité économique)

Du fait de volume horaire important, les PRU Viry-Grigny ne permettent pas d'avoir recours à l'Association Intermédiaire Hercule. La condition limitative de 240 heures de mise à disposition nous amène à conclure en direct des CDD lorsque ce ne sont pas des CDI avec les entreprises notifiées. Lorsque nous faisons le parallèle avec le PRU d'Athis-Mons, commune sur laquelle les marchés sont allotis, nous avons plus souvent l'opportunité d'effectuer ce type de mise à disposition. C'est le cas pour 1 contrat sur 5.

La Régie de Quartier Viry-Grigny a obtenu un marché avec la CALE par le biais de l'utilisation de l'article 30. Ce marché n'est pas comptabilisé dans le cadre du PRU car il porte sur un marché d'entretien des voiries communautaires.

La Plateforme Départementale des Travaux Publics

En septembre, a eu lieu le recrutement de la plateforme départementale des travaux publics portée par le Syndicat des Travaux Publics et la CCI de l'Essonne sur le métier de Maçon VRD.

- ✓ 11 participants du territoire se sont rendus à la journée de recrutement du 23 septembre. Au préalable, ceux-ci avaient été informés sur le métier et préparés aux entretiens d'embauche.
- ✓ 4 jeunes issus du territoire PLIE, sur les 11 positionnés ont intégré des entreprises en Evaluation en Milieu de Travail (EMT).
- ✓ 2 participants ont signé un CDI suite à l'EMT, les 2 autres ayants souhaités se réorienter. Ces 2 CDI, ne sont, pour l'heure, pas comptabilisés dans le cadre du PRU Viry-Grigny.
- ✓ Un des deux participants n'a pas été reconduit suite à sa période d'essai
- ✓ 3 des 7 participants non retenus sont actuellement en emploi (2 CDI, 1 CDD).

Les Entreprises

Afin de préparer au mieux les participants qui souhaitent exercer dans les métiers proposés dans le cadre des PRU, il a été systématisé la participation de ceux-ci à des ateliers de redynamisation tels que la préparation aux entretiens d'embauche mais également à des demi-journées d'information collective sur les métiers.

Nous constatons une forte demande des entreprises à sensibiliser tant les participants que les référents emploi à ce type de journée. Ceci afin d'en exposer tant les points positifs que négatifs, le but étant, certes de recruter mais surtout de pérenniser ces emplois.

Les entreprises avec lesquels nous œuvrons ont saisi que l'usage de ces clauses ne s'arrête pas à la réalisation d'un volume d'heure mais à l'embauche de participants dans le long terme.



Les clauses devant être vues comme un moyen de répondre à des besoins de main d'œuvre dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ou autres secteurs, celles-ci se présentent davantage comme un nouveau vecteur de recrutement.

Il est évident qu'un nombre d'heures insertion important permet d'une part la pérennisation et la stabilisation en emploi du participant et d'autre part l'intégration de l'individu dans l'entreprise et ses équipes. Des marchés qui engendrent des volumes horaires très faibles conduisent à de simples mises à disposition, au mieux à des CDD de courte durée, mais on ne peut envisager l'insertion durable des publics en grande difficulté.

Sur le terrain, il n'y a, a priori, pas de distinction, ni de stigmatisation des individus positionnés sur ces offres vis-à-vis de leurs équipes. Ceux-ci sont pris en considération comme tout autre salarié. De plus, un suivi du participant est assuré tout au long du processus de retour à l'emploi par la cellule ANRU et le conseiller en insertion professionnelle, ce qui contribue à cette intégration.

Seul bémol, les effets de la crise économique actuelle pourraient avoir des répercussions sur l'activité des entreprises. Plusieurs d'entre-elles nous ont fait le retour de difficultés à venir en matière de recrutement.

B- L'intérêt d'une mutualisation

1- Des recrutements locaux plus importants et plus pérennes

Dans le cadre des clauses d'insertion ANRU, les entreprises sont libres de recruter selon les modalités choisies.

La mise en place d'une seule organisation lisible et globale (appui au recrutement et centralisation des candidatures, etc.) permet aux entreprises de recruter localement et de jouer le jeu de l'insertion. Elles bénéficient en effet de conseils sur la clause, d'une offre d'insertion plus large et de proximité en raison du périmètre du PLIE, d'un appui au recrutement, d'un public formé en amont du fait de la mutualisation, et d'une grande réactivité en cas de difficultés avec le salarié.

En contrepartie, sur la base de la confiance, elles sont incitées à opter pour des modalités d'application de la clause adaptées aux objectifs locaux, et à pérenniser l'emploi du bénéficiaire.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise intervient sur différents PRU du territoire du PLIE, le dispositif sous forme de « guichet unique » adopté facilite grandement une application efficace de la clause.

Ce dispositif profite également aux services administratifs et techniques des maîtres d'ouvrage qui disposent d'une ressource locale professionnalisée pour gérer la contrainte sociale. Les clauses introduites par les maîtres d'ouvrage sont ainsi adaptées au territoire.

Par ailleurs, l'offre de services centralisée les incite à orienter les entreprises attributaires de leurs marchés vers le PLIE.

Du côté des structures d'insertion par l'activité économique, la mutualisation favorise l'identification des lots à réserver au moment de la définition des marchés.

La mutualisation des heures d'insertion garantit enfin la construction de véritable parcours d'insertion vers l'emploi durable, et encourage la mobilité des publics. En effet, d'une part le volume d'heures capitalisé est plus important et les PRU sont localisés sur différentes villes ; d'autre part, l'anticipation des travaux mutualisés, permet de mettre en place en amont des formations adaptées.

2 - Une mobilisation à l'échelle de deux Communautés (CALE-CAPE)

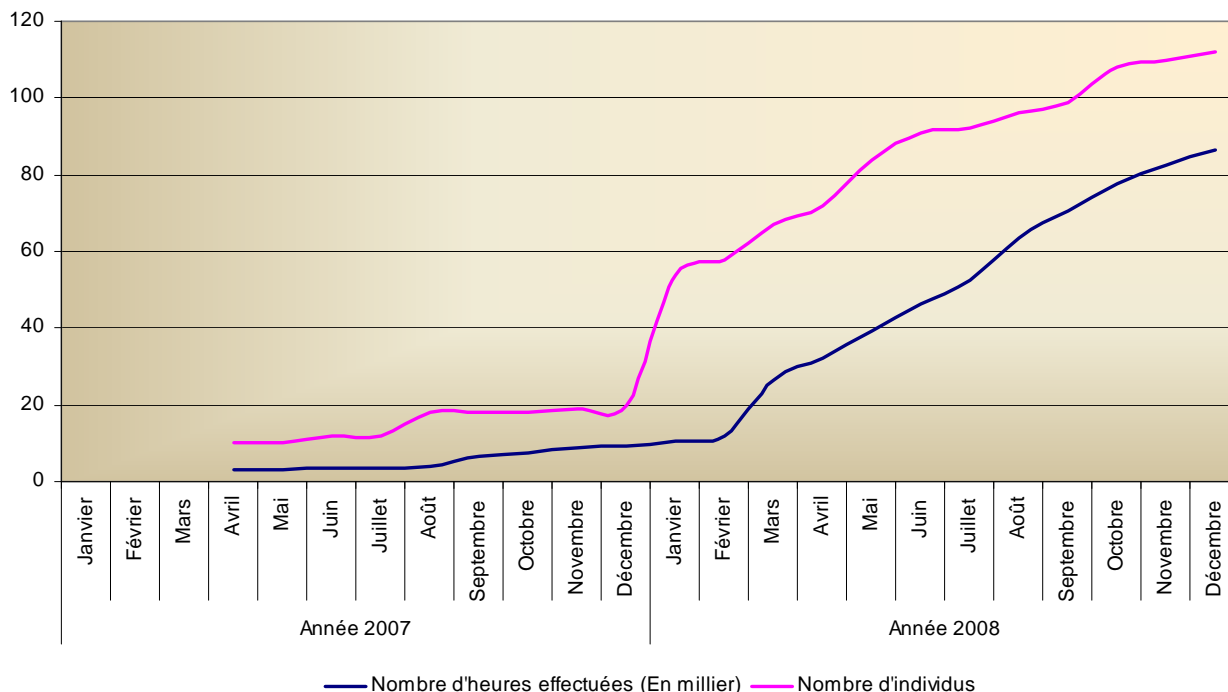
Le périmètre d'intervention du PLIE a ouvert aux habitants de Grigny et Viry-Châtillon les **12 598 heures d'insertion générées par le PRU du Noyer Renard. On constate ainsi que 49% des bénéficiaires du PRU du Noyer Renard habitent le territoire de Grigny et Viry-Chatillon** (9



castelvirois et 8 grignois). Alors que 22 % des bénéficiaires des PRU locaux habitent sur d'autres communes.

Depuis 2007, **86 357 heures de travail** ont été proposées à **112 personnes**, soit **57,1 équivalents temps plein** (sur une base de 1 512 heures annuelles).

Evolution des heures d'insertion sur le territoire CALE et CAPE



- ✓ Le public bénéficiaire est composé à 88% d'hommes.
- ✓ Sa moyenne d'âge se situe à 31,7 ans.
- ✓ 91% ont un faible niveau de qualification de niveau V, V bis ou VI (sans formation).
- ✓ Ce public à 63% réside en ZUS.
- ✓ Près de 49% d'entre eux n'a pas de ressource directe ou dépendent du revenu du conjoint, 22% touchent les ASSEDIC et 26% le RMI/API/ASS.

Ce sont 36 entreprises qui participent à la mise en œuvre de la clause d'insertion. Les contrats conclus sont pour 22% des CDI, 37% des CDD, 6% des contrats de professionnalisation, 9% de mise à disposition et 21% de l'Intérim. **Les CDD conclus font souvent offices de porte d'entrée et de période test pour l'intégration pérenne dans l'entreprise.**

La nature des postes est fortement corrélée à la nature des chantiers et à l'avancement des travaux (24% de manœuvre, 15% d'ouvriers VRD...).

Néanmoins des opportunités sur des postes de secrétariat, d'agent de service, d'aide de cuisine ont permis l'embauche de 12 femmes.

Nous constatons, de manière générale, que les entreprises notifiées s'engagent au-delà des objectifs fixés.

3- Un effet levier sur les marchés Hors ANRU

La mise en place d'une équipe dédiée et formée en permanence aux clauses d'insertion, contribue au développement de la pratique d'inclusion des clauses sociales dans les marchés publics hors



ANRU. Ainsi depuis 2007, ces pratiques hors ANRU représentent un volume de **20 265 heures soit 13,4 ETP** qui émanent de partenariats avec la CALE, la Ville de Grigny, le SIVOA, la CAPE, la ville de Juvisy-sur-Orge et bientôt celle d'Athis-Mons ainsi que la DGAC CEDRe (Direction Générale de l'Aviation Civile) rattaché au MEEDDAT (Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire).

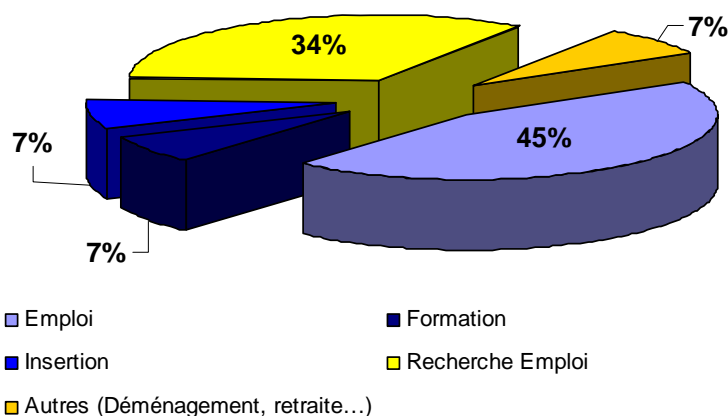
4. Des orientations stratégiques facilitées

Le rôle de « guichet » attribué au PLIE donne aux décideurs une vraie visibilité sur le dispositif, puisqu'ils bénéficient des outils de suivi et d'évaluation mis en place par le réseau des PLIE et reconnus par l'ANRU. Ceci facilite la prise de décision et les réajustements stratégiques.

5- Des suites de parcours consolidés

Pour certains participants, travailler dans le cadre des clauses s'avère être un retour facilité vers l'emploi de par une mise en œuvre dans un cadre privilégié. Cette période, parfois de courte durée, est l'occasion de réengager un parcours professionnel.

Une analyse des suites de parcours des participants n'exerçant plus sur les offres ANRU nous permet d'avoir une photographie sur leur situation actuelle à l'issue de cette étape.



54 participants ont eu ce type d'étape et 45% d'entre eux sont aujourd'hui en emploi et dans divers métiers (maçon VRD, agent des espaces verts, chauffeur livreur, agent d'entretien et de nettoyage, ouvrier polyvalent, électricien, soudeur, peintre, aide à la personne). Les participants en emploi sont pour la majorité en CDI (14 des 25 soit 56%).

A ceux-là, nous pouvons ajouter ceux qui sont actuellement en Formation (4) et en Insertion sur des Contrats Aidés (4).

Ainsi, **33 de ces 54 participants ont trouvé une issue favorable suite à l'étape ANRU.**

On constate un effet positif et levier sur la suite du parcours professionnel, la stabilisation en emploi se profile, c'est dans ce sens que **la clause sociale joue un rôle prépondérant tant par le retour à l'emploi qu'elle permet qu'aux parcours qu'elle engage.**

III – Les perspectives

1- Le suivi des clauses

Le suivi du participant, tout au long du processus de retour à l'emploi, permet d'une part la pérennisation et la stabilisation en emploi du participant et d'autre part l'intégration de l'individu dans l'entreprise et ses équipes.



Les clauses devant être vues comme un moyen de répondre à des besoins de main d'œuvre dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, celles-ci se présentent davantage comme un nouveau vecteur de recrutement. Il n'y a donc pas de distinction, ni de stigmatisation des individus positionnés sur ces offres vis-à-vis de leurs équipes. Ceux-ci sont pris en considération comme tout autre salarié.

2 - L'importance d'une concertation en amont de l'appel d'offre

Cette étape est primordiale. Cette concertation donne tout le sens à la réalisation de la clause et consolide la relation entre le Maître d'Ouvrage et la cellule chargée de sa mise en œuvre.

L'intégration et le recours aux clauses d'insertion dans les marchés publics (en particulier l'usage des Articles 14, 30 et 53) nécessite la concertation et l'implication des partenaires. Ceci afin d'éviter l'allotissement à outrance qui favorise l'emploi précaire avec le recours massif aux CDD et à l'intérim.

Un accompagnement des MOA

Trois points importants doivent être mis en œuvre, sinon les conséquences directes sont d'une part qu'aucune anticipation n'est possible pour le PLIE, qui peut développer une ingénierie d'actions de formation en adéquation avec les besoins futurs de main d'œuvre sur le territoire.

- ✓ Accompagnement à la rédaction des appels d'offre (utilisation des différents articles)
- ✓ « Réservation » de lots (Art. 30) pour développer l'offre d'insertion
- ✓ Anticipation des besoins des entreprises en fonction de la nature des travaux à venir

D'autre part, l'article 30 est encore peu utilisé, ce qui a une incidence directe sur l'activité de structures d'insertion par l'activité économique du territoire (Régie de Quartier et Association Intermédiaire).

Quelques exemples de marchés possibles :

- ✓ Espaces verts
- ✓ Ménage, nettoyage de locaux
- ✓ Petits travaux de voirie
- ✓ Collectes des déchets sauvages
- ✓ Mise en sécurité des ornières
- ✓ Décollage des affiches et affichettes sur les Espaces Publics en sous-traitance du marché décroché par les entreprises
- ✓ Distribution de journaux

Une anticipation des itinéraires de formation

Afin d'anticiper sur les itinéraires de formation, le préalable est la visualisation des marchés. Ainsi, la cellule opérationnelle en s'appuyant sur la programmation des travaux (OPC) transmise par le GIP, pourra mieux anticiper pour permettre au public d'acquérir plus de compétences pour les marchés à venir. Les OPC des 3 PRU doivent être transmis à la cellule opérationnelle et régulièrement mis à jour pour une meilleure adéquation avec la réalité du terrain (au minimum tous les deux mois).

Le travail d'identification des marchés avec les maîtres d'ouvrage en sera d'autant plus facilité (étude de l'opportunité d'inclure la clause dans le marché) et pourra permettre un recours plus récurrent aux articles 30 et 53.

Après six mois d'implication dans la mise en œuvre des clauses d'insertion, le recul que nous avons nous permet de cerner les besoins de main d'œuvre dans le secteur des Travaux Publics et du Bâtiment.



Le métier d'Ouvrier / Maçon VRD

Nous travaillons aujourd'hui avec 11 entreprises de TP.

Dans les faits, 10 personnes travaillent actuellement dans ce secteur et 6 ont eu une mission de courte durée (1 mois en moyenne).

A cela il faut ajouter les recrutements effectués sur la PTF du BTP.

Nous avons constaté qu'un certain nombre de participants n'ont pu convaincre les entreprises lors de ce recrutement. Exercer dans le secteur des TP reste néanmoins leur projet et ceux-ci sont dans l'attente d'autres opportunités qui peuvent se formaliser par l'embauche directe dans le cadre des marchés.

Le métier de Maçon / Coffreur-Boiseur / Bancheur

A défaut de maçons nous avons, pour l'heure, positionné de nombreux manœuvres (28 personnes) sur un total de 111 postes soit 1 personne sur 4.

Cependant, les manœuvres sont généralement les salariés qui subissent directement les baisses d'activité d'un chantier ce qui les précarise davantage vis-à-vis des autres ouvriers.

Aussi, nous constatons une forte demande en matière de gros œuvre et les compétences de maçon sont tout particulièrement demandées.

A la formation de Maçon se greffe des spécialités également très recherchées telles que le coffrage-boisage et la banche.

Ces formations sont dispensées par l'AFPA, et pour répondre à une forte demande de main d'œuvre sur le métier de bancheur, l'AFPA de Lardy a eu les autorisations nécessaires pour l'installation d'une grue sur son site de Ris-Orangis à compter de janvier 2009.

Le métier d'Opérateur de chantier amiante friable

La rénovation urbaine induit des démolitions, celles-ci conduisent, compte tenu de l'ancienneté du bâti, à une phase plus ou moins longue de désamiantage.

Actuellement, ce sont des lots que nous ne retenons pas du fait de la technicité et de l'attestation exigée pour le personnel intervenant.

Ce type de formation peut être envisagé soit dans le cadre de formations individuelles, soit en constituant un groupe réduit de participants intéressés par ce projet (l'organisme de référence dans ce domaine est TECHMAN INDUSTRIE).

Ces besoins ont été transmis au PLIE Intercommunal Nord Essonne afin de construire ces parcours de formation.

Ces formations pourront notamment être réalisées dans le cadre de formations individuelles cofinancées par le PLIE par le biais du FSE et des OPCA.

Passerelle Entreprise Gardien d'Immeuble

Cette formation a été inscrite dans les orientations et dans la Programmation 2009 du PLIE INTERCOMMUNAL NORD ESSONNE, et permettra de répondre notamment aux besoins en termes de Gestion Urbaine de Proximité. Bien entendu, ce type d'action n'est réalisable que par l'investissement des bailleurs (OPIEVOY, I3F, SNI) dans ce sens et est lié à leurs besoins de recrutement sur ce métier.



Passerelle Entreprise « Poseur en Isolation Thermique et Phonique »

Les métiers visés par cette passerelle sont ceux de Plaquiste et Poseur en isolant thermique. Cette formation, d'un effectif de 14 personnes, a débuté le 28 novembre 2008 et se déroula sur 3 mois avec plusieurs périodes en entreprise.

Formation au permis B

Il existe sur le territoire une auto école d'insertion portée par SJT à Viry-Châtillon et il est toujours possible d'avoir recours à des auto-écoles privées pour engager une formation individuelle au Permis B.

3- La Gestion Urbaine de Proximité : développer l'offre d'insertion par l'économique

Les PRU et la GUP sont sources d'activités supplémentaires dont il importe de faire profiter des habitants du territoire en termes d'emplois et ainsi contribuer à l'appropriation du quartier par les habitants.

La Charte Locale d'Insertion

Dans le cadre de la Charte Nationale d'Insertion, et en application de l'article 11 de la Convention Financière signée le 30 janvier 2007, une **Charte Locale d'Insertion** a été signée le 19 février 2008.

Les maîtres d'ouvrages s'engagent sur **un objectif d'insertion au minimum égal à 10% des embauches** (directes ou indirectes) des habitants dans le cadre de la démarche de gestion urbaine de proximité et de la gestion des équipements devant être créés ou rénovés dans le cadre du PRU.

Promouvoir la Régie de Quartier

Une Régie de Quartier existe à l'échelle de l'agglomération et certains partenaires sont liés à la régie par un marché au titre de l'article 30. Les partenaires souhaitent promouvoir sa présence sur la Grande Borne. Ainsi, au titre d'opérations de gestion courante (à déterminer) menées par les maîtres d'ouvrage, ces derniers s'engagent à passer des commandes sur ces marchés en usant de l'article 30 du Code des Marchés Publics afin d'accroître les opportunités d'insertion professionnelle offertes à des grignois et des castelvirois et de donner à un acteur de proximité pertinent les moyens de son développement sur la Grande Borne.

4- Communication

Il a été développé l'aspect communication qui consiste à toucher un public local en difficulté qui serait en dehors des circuits d'accompagnement vers l'emploi à travers plusieurs supports qui existe déjà dans le territoire PLIE.

Voici quelques témoignages des personnes qui ont pu bénéficier d'un emploi grâce au dispositif de l'ANRU (apparus sur les magazines des Communautés et des villes).



Témoignages

Trois exemples d'embauche

Sylviane Lasry, 54 ans.

Cette maman de trois enfants habite la Grande-Borne depuis 1965. Malgré sa grande expérience d'auxiliaire de vie comme aide aux personnes âgées, elle a été licenciée à 54 ans en février dernier pour «raisons économiques». Inscrite et suivie au Centre de ressource du Pôle emploi, et bénéficiaire de l'Allocation retour à l'emploi, Sylviane a été embauchée de se voir convoquer en avril par le pôle emploi, pour un travail en



Madame Lasry ou le bonheur de retrouver un emploi.

CDI dans l'entreprise C.B.C. chargée de la construction du nouveau gymnase de centre ville. «Je suis heureuse, nous avons eu le droit de reprendre le travail car je n'aime pas me contenter d'une aide financière en restant à la maison. J'ai eu la chance d'avoir été bien suivie, bien encadrée et très bien reçue à C.B.C. L'entretien de bonnes relations avec l'ensemble du personnel de l'entreprise. C'est formidable de travailler dans cette excellente ambiance...» Sylviane s'occupe de la préparation des repas du personnel, des courses et du nettoyage des locaux. Elle pourrait voir son contrat reconduit.

Yannick Beaupère, 21 ans.

Après avoir mis fin à ses études en première année de bac pro pour raisons financières, Yannick travaillait dans le secteur du bâtiment aux Antilles. Puis, en métropole, il passe par de multiples petits boulots. Résident à la Grande-Borne et inscrit sur le fichier de la Mission Locale, sa candidature est proposée par Victor Dos Santos, après consultation, au gérant de l'entreprise Duboq S.A. qui accepte de le prendre en contrat de professionnalisation d'un an. M. Duboq, que nous avons rencontré par hasard sur le chantier du futur Espace Jeunes du centre ville, est très satisfait : «C'est un garçon sérieux, toujours à l'heure, qui mérite une formation en collectif et un avenir stable...». Yannick a, nous dit-on, toutes les chances pour décrocher très vite un CDI.

Sefili Aboudou, 24 ans.

Ce jeune homme de Grigny 2 apprécie le métier de plombier ou de carreleur. Entre octobre 2001 et juin 2002, il participe à une formation de plomberie à Marseille. Puis, il rejoint sa famille à Paris et fait encore deux formations, toujours en plomberie, mais son objectif était surtout de bénéficier d'un contrat d'apprentissage. Il s'inscrit donc en 2003 à la mission locale de Grigny, où il remarque en novembre 2006 une annonce sur le tableau des offres. Il consulte un conseiller de la Mission locale, qui l'aide à mettre en forme son C.V. tout en prenant contact avec l'entreprise Geneton pour un contrat de professionnalisation aide maçon de 12 mois sur le chantier de l'extension de la salle de musculation du Labyrinth. Malgré son appréciation positive de cette expérience, son espoir reste «de passer le CAP de carreleur en candidat libre en juin 2008».

emploi-formation

Formation à la Maison municipale de la Mosaïque

L'Art, une clé vers l'insertion et l'emploi

Les 12 personnes, dont 3 jeunes femmes, embauchées pour le chantier d'insertion qui va restaurer les mosaïques de la Place aux herbes à la Grande-Borne, sont en formation depuis début avril à l'atelier-école de la Maison municipale de la Mosaïque située aux Patios.



L'équipe embauchée pour apprendre à restaurer la mosaïque. À droite, Paul Brams et Catherine Mastred.

«Aujourd'hui, explique Paul Brams, responsable de l'atelier-école à la Maison municipale de la Mosaïque, avec ce stage pour des personnes éloignées de l'emploi nous entrons dans une dimension concrète que l'on ne trouve nulle part ailleurs en France. Et pourtant, la formation des 12 jeunes retenus pour ce chantier (voir Grigny Infos précédent n° 293) n'était pas gagnée d'avance. En effet, témoigne Pascal Rabasse, directeur de la Maison de quartier Marie-Curie (dont dépend la maison de la mosaïque), «les jeunes disaient : c'est quoi ça ? Mais dès

qu'ils sont passés en atelier, on a constaté leur changement et vu des personnes studieuses qui espèrent s'en sortir». Depuis 1964, les stages de mosaïque initiés par Paul Brams à Grigny visent au départ l'apprentissage de cet art magistral aux enfants. Puis l'atelier s'est ouvert aux enfants handicapés, aux animateurs des Maisons de quartiers, aux adultes et retraités. Encadrés par Catherine Mastred, mosaïste professionnelle et Paul Brams, les «apprentis» se déclarent «fortement intéressés par l'expérience et entament avec confiance leur retour à l'emploi».

LA MOSAÏQUE, UN MÉTIER D'AVENIR
En Italie, l'emploi des différentes formes de mosaïque dans le secteur du bâtiment est une pratique courante. Elle est même sponsorisée par des banques, des entreprises ou des collectivités territoriales. En France elle demeure assez marginale mais, confie M. Brams, nos architectes commencent de plus en plus à faire appel à cet art. La mosaïque ouvre de nouvelles portes pour l'emploi.



TEMOIGNAGES



Je ne trouvais rien de durable

«Après quatre années dans le domaine des espaces verts, je me suis retrouvé sans travail, j'ai essayé pas mal de choses, comme une année en voirie et entretien dans le cadre d'un contrat aidé. Mais je ne trouvais rien de durable. J'ai finalement

été mis en contact avec le Plie intercommunal Nord Essonne. En décembre dernier, on m'a proposé un emploi dans le cadre de la Clause d'insertion avec une entreprise d'Espaces verts qui intervient pour Grigny et Viry-Chatillon. C'est un contrat à durée indéterminée, correspondant à ma qualification et à côté de chez moi... Je retrouve une vie normale ! »

Philippe Kuntz (44 ans)

L'atout c'est l'accompagnement

«Je travaille depuis décembre comme manoeuvre sur un chantier de la Grande-Borne. J'ai bien l'intention de continuer, c'est un CDI (contrat à durée indéterminée). J'avais une expérience de quelques années dans le secteur du bâtiment, mais je ne trouvais rien par moi-même. C'est le service Initiative Emploi de Grigny qui m'a proposé ce travail grâce à la clause d'insertion. L'avantage avec ce service, c'est que j'ai vraiment été accompagné. Il faut dire que je suis arrivé des Comores il y a trois ans. Mon référent du service Emploi Insertion m'aide pour les problèmes du quotidien au travail et même en dehors.»

Ahmada Hassani (47 ans)



J'habite juste à côté

«Comme beaucoup de jeunes, j'ai galéré pour trouver du travail en faisant des petits boulots dans la vente et un peu partout. J'ai fait de la

maçonnerie pendant un an sur un chantier d'insertion. J'ai participé à la rénovation de la Ferme Neuve, c'est un beau bâtiment maintenant. Et puis, j'ai pris contact avec le service Initiative Emploi de Grigny qui m'a aidé à faire un bilan pour chercher de nouvelles pistes. Sans son soutien, je n'aurais jamais trouvé ce travail à durée indéterminée. Le service m'a présenté à l'employeur pour l'embauche. Le plus fort, c'est que le chantier est à la Grande-Borne, j'habite juste à côté ! S'il faut travailler loin, je ne sais pas si je pourrais suivre...»

Redouane Adoul (26 ans)

* Propos recueillis en janvier 2008

Sandy, 21 ans Embauchée chez Geneton



Sandy Dos Santos, 21 ans, jeune grignoise du quartier des Tuileries, est employée comme secrétaire-comptable par l'entreprise générale de bâtiment Geneton.

Titulaire d'un BEP secrétariat et d'un bac Pro décroché avec mention, Sandy a été recrutée en Contrat de Professionnalisation en mars dernier. De l'aveu même de la jeune femme, «ce type de contrat est une aubaine car il me permet de parfaire ma formation initiale tout en acquérant une première expérience professionnelle valorisante».

C'est la Mission locale de Grigny qui l'a mise en lien avec cette société, laquelle, intervenant sur plusieurs chantiers ANRU à travers la ville, devait satisfaire à la clause d'insertion ANRU qui lui impose de pourvoir certains de ses postes avec des demandeurs d'emplois grignois. C'est ainsi que Sandy se rend chaque jour au siège d'une société qui l'emploie désormais après avoir construit, aux Tuileries, la maison de son quartier. Et ce ne sont pas les trois heures de transport quotidien qui pourraient entamer sa détermination, d'autant qu'ils sont pour cette passionnée de dessin de véritables intermèdes artistiques au cours desquels elle aime à «croquer» ses congénères.



Grâce à la Charte locale d'insertion et au travail du PLIE, j'ai pu retrouver du travail après une période de six mois d'inactivité. Ce travail, j'en avais absolument besoin. Voilà trois semaines que je suis embauché dans le grand chantier de rénovation du quartier du Noyer-Renard et je commence à voir le bout du tunnel. Sans qualification, il est en effet difficile de retrouver un emploi. Aujourd'hui, ce que je veux, c'est pouvoir vivre décemment de mon travail pour lequel je me donne entièrement. De plus, je travaille dans la commune où je vis, ce qui est un avantage non négligeable.»

Ounouss CAMARA
Athégien résidant dans le Mons
Employé par la société Emulithe sur un chantier du Noyer-Renard

et demain - n°11 - Septembre - Octobre 2008



Le Chantier d'insertion Mosaïque

La Grande Borne

Inauguration du premier chantier de restauration des œuvres d'art

Avec ce premier chantier qui permet à 12 personnes sans emploi de s'insérer professionnellement... Inauguration du premier chantier de restauration des œuvres d'art

«Héliter les 12 personnes qui travailleront sur ce chantier et les encourager à continuer leurs efforts pour réussir leur parcours d'insertion professionnelle.»

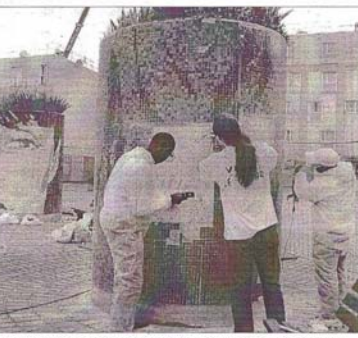


Une étude générale de recensement a été conduite par la Ville de Grigny et nous sollicitons d'autres subventions pour continuer ces travaux.

Grigny/Grande-Borne

Les ex-chômeurs vont sauver les œuvres d'art de la cité

ON LES APPELLE les « pots à salade » à la Grande-Borne, à Grigny. Ils regroupent des œuvres d'art de diverses époques...



GRIGNY, JEUDI. Dans le cadre du projet de rénovation urbaine de la Grande-Borne, des chômeurs du quartier restaureront dix encastres colonnes sarrasines de mosaïques et coffrets de fleurs.

«Cela donne une autre conde à notre art»... «Permettre à des personnes en difficulté de se remettre en selle»

Coup de jeunes à la place aux Herbes

Des Jeunes de Grigny et de Viry-Chatillon ont fait le pari de leur avenir en intégrant un chantier d'insertion de rénovation des mosaïques de la Grande Borne.

12 personnes rénoveront les œuvres d'art en mosaïque de la Grande Borne. Le chantier est piloté par le Centre de Formation et de Professionnalisation (CFP)...

Grande Borne. Des façades aux œuvres d'art disséminées, la mosaïque est très présente à la Grande Borne. C'est tout naturellement que les élus ont ainsi imaginé une opération...

emploi-formation

Formation à la Maison municipale de la Mosaïque L'Art, une clé vers l'insertion et l'emploi

Les 12 personnes, dont 3 jeunes femmes, embauchées pour le chantier d'insertion qui va restaurer les mosaïques de la Place aux herbes à la Grande Borne...



L'équipe embauchée pour apprendre à restaurer la mosaïque. À droite, Paul Brams et Catherine Manfredi.

LA MOSAÏQUE, UN MÉTIER D'AVENIR. En Italie, l'emploi des différentes formes de mosaïque est une pratique courante.

Mosaïque et territoire : une longue histoire. Depuis 30 ans, les Grignois peinent à enorgueillir de la présence d'un maître-mosaïste dans leur Ville.

Un dispositif performant : le chantier d'insertion. Des rencontres pour le recrutement des futurs salariés ont eu lieu à la Maison de la Mosaïque...

«Aujourd'hui, explique Paul Brams, responsable de l'atelier-école de la Maison municipale de la Mosaïque...»



Un jeune participant à la formation de la Maison municipale de la Mosaïque.



Des logements... et de l'emploi

La rénovation urbaine au Noyer-Renard : un projet qui rayonne sur toute la ville et pour l'emploi. En effet les structures d'insertion professionnelle et, en particulier le PLIE*, travaillent activement en lien avec les entreprises concernées par l'opération pour permettre l'accès à l'emploi des publics qui en sont le plus éloignés.



La rénovation urbaine, ce n'est pas seulement la transformation physique du quartier. C'est également un vivier d'emplois conséquent dans des secteurs souvent lourdement touchés par le chômage.

Ainsi grâce à la Charte nationale d'insertion, ce sont 90 emplois qui ont pu être créés sur les trois chantiers concernés par les programmes de rénovation urbaine (Grigny, Viry-Chatillon et Athis-Mons). Qui bénéficie de ces nouveaux postes ? Généralement des publics issus du territoire (19 Athétiens), souvent des jeunes (la moitié des recrutements) ayant vécu une longue période d'inactivité.

La charte d'insertion consiste à travailler en amont en lien avec les maîtres d'ouvrage et les entreprises pour leur proposer des candidats au recrutement. Ceux-ci seront sélectionnés et formés au préalable avant d'être suivis tout au long de leur retour à l'emploi.

Voici donc en résumé une initiative "gagnant-gagnant". Car, avec la Charte locale d'insertion, c'est tout un quartier qui grandit, ce sont les entreprises qui sont aidées, c'est l'accès à l'emploi qui est facilité, c'est le lien social qui se renforce... bref c'est toute la ville qui y gagne. Infos : 01 69 43 36 89

*PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

ZOOM SUR... LA RÉGIE DE QUARTIER DU NOYER RENARD

Autre acteur local de l'insertion professionnelle autour de la rénovation urbaine du Noyer-Renard : la régie de quartier. En lien avec le PLIE, la Municipalité et différents partenaires, elle favorise le retour à l'emploi d'habitants en difficulté mais aussi l'émergence de nouveaux services pour le quartier (entretien, espaces verts, services à la personne, bâtiment, etc.) : un nouveau mode de gestion urbaine partagée par les habitants pour une vraie citoyenneté active. Infos : 09 63 24 62 67

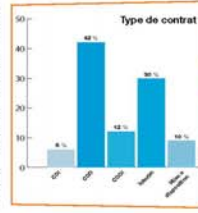
Projet de rénovation urbaine au Noyer-Renard

Des logements... et de l'emploi

La rénovation urbaine au Noyer-Renard : un projet qui rayonne sur toute la ville et pour l'emploi. En effet les structures d'insertion professionnelle et, en particulier le PLIE* travaillent activement en lien avec les entreprises concernées par l'opération pour permettre l'accès à l'emploi des publics qui en sont le plus éloignés. La rénovation urbaine, ce n'est pas seulement la transformation des quartiers à travers l'aménagement d'espaces publics, la construction de logements ou l'amélioration du cadre de vie. C'est également un vivier d'emplois conséquent qui apparaît dans des quartiers souvent lourdement touchés par le chômage.

Ainsi grâce à la signature de la Charte nationale par les partenaires du projet, ce sont 90 emplois qui ont pu être créés sur les trois chantiers concernés par les programmes de rénovation urbaine (Grigny, Viry-Chatillon et Athis-Mons). Qui bénéficie de ces nouveaux postes ? Généralement des publics issus du territoire (19 Athétiens), souvent des jeunes (la moitié des recrutements) ayant vécu une longue période d'inactivité. La charte d'insertion consiste à travailler en amont en lien avec les maîtres d'ouvrage et les entreprises pour leur proposer des solutions d'embauche. Les candidats sélectionnés seront formés au

préalable et ensuite suivis tout au long de leur retour à l'emploi. Voici donc résumée une initiative "gagnant-gagnant". Car, avec la charte locale d'insertion, c'est tout un quartier qui grandit, ce sont les entreprises qui sont aidées, c'est l'accès à l'emploi qui est facilité, c'est le lien social qui se renforce... bref c'est toute la ville qui y gagne.



Des réalisations récemment achevées



La salle d'activités sportives en extension du gymnase du Labyrinthe : ce nouvel espace ouvrira en juillet pour les vacances.

La nouvelle Maison des enfants et de la nature (MEN) : le bâtiment, construit aux normes HQE (haute qualité environnementale), est achevé depuis début 2007.

Des projets qui avancent bien

Le futur espace jeunes centre ville/village/ Grigny 2 : dédié aux jeunes Grignois âgés de 15 ans à 25 ans, ce nouvel équipement, construit derrière la Maison de la Petite enfance, couvrira 500 mètres carrés. L'ouverture est prévue au tout début de l'année 2008.



Le nouveau gymnase du centre ville : les habitants du village et du



centre ville peuvent constater chaque jour l'avancée du chantier. Cet équipement sportif attendu de tous ouvrira en janvier 2008.

La réhabilitation des écoles La Licorne (Patios) et Chat Botté/Petit-Fouquet (Tulleries) : les travaux sont en cours et seront achevés fin 2007.

Des chantiers prévus pour le 2^e semestre

La démolition-reconstruction du groupe scolaire Dédale : les travaux de démolition des élémentaires Bélier et Renne et de la maternelle du Cerf débuteront en juillet. Une école provisoire est actuellement installée sur l'ancien parking du Bélier afin d'assurer une rentrée scolaire sans problèmes aux enfants. Le début de la construction de l'école Dédale 1 (partie est) s'effectuera dès septembre 2007 pour une ouverture prévue à la rentrée 2008.

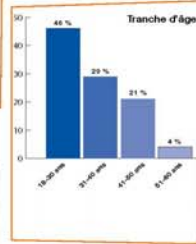
La construction de la nouvelle école Labyrinthe : les travaux sont programmés pour septembre 2007.

TYPE DE METIERS

Metier	Nombre	Pourcentage
Ouvrier VSD	10	29%
Manutentionnaire	2	6%
Ouvrier Espaces Verts	1	3%
Ouvrier Polyvalent	4	12%
Manutrem	6	18%
Ouvrier Démolisseur	2	6%
Carreleur Mosaïste	6	15%
Electricien	1	3%
Maçon	1	3%
Aide Maçon	1	3%
Peintre	1	3%
Total	34	100%

VILLES

Ville	Nombre	Pourcentage
Athis-Mons	18	64%
Paray-Vieille-Poste	2	7%
Juvis-sur-Orge	8	29%
Total	28	100%



La copropriété géante sort de son isolement

C'EST une opération connue des Athétiens depuis 1966-1970 en ce qui concerne un quartier de 4 000 logements, véritable îlot d'extrême densité par... une seule route. Bélier, Bélier, des blocs de béton et de ciment ont été construits au cas-by-cas pour les promoteurs. Et les quelques routes, tout cela ne sera plus qu'un nouveau quartier Grigny 2, la copropriété géante - dissuade de France - bénéficie bientôt d'un deuxième accès.

Le commencement d'agrandissement des Lacs et la mise au point de la carte de gros travaux pour améliorer une nouvelle voie. Une route de développement qui partira de la rue Jean-Renoir, traversera le long de la rue de la Cour, passera au bout de l'avenue des Sablons et rejoindra la route de Cocheil et le futur centre-ville.

370 m, 1 an de travaux, 2 millions d'euros

Dans les cartons depuis près de 40 ans, ce futur d'agrandissement de 370 m de long sera finalement financé par l'Agence nationale pour la



GRIGNY, LE 18 AOUT. Aujourd'hui, Grigny 2 n'est desservi que par une seule et unique route. Le deuxième accès permettra de relier les bouchons et de faciliter l'accès des pompiers et des cars scolaires.

renouvellement urbain, la région et le département. Pour une facture totale de 2 millions d'euros. Le futur route permettra de déboucher cette ancienne impasse, existante dans un cul-de-sac. Elle permettra aux habitants de sortir plus facilement de leur quartier, isolé à son tour.

Aujourd'hui, au stade de première habitation ou passer, c'est un démontage... à ce stade. On doit même par à la fois des cars scolaires pour chercher les enfants des écoles hors des routes, pour qu'ils soient plus en sécurité. « C'est très important, si on le souhaite de voir arriver dans le quartier-poubelle, on le sait pendant un moment qu'on va vraiment avoir de nouveaux accès au quartier », souligne Abdoullahi, qui vit là depuis vingt-cinq ans.

Déjà de larges tentes, d'une place cyclable et d'un éclairage public efficace, la future route traversera le long d'un nouveau groupe scolaire et d'un futur poste de livraison d'urgence de pompiers. Les travaux devraient durer près d'un an.

Grigny

Déjà 23 habitants embauchés grâce à la rénovation urbaine

GRIGNY, la rénovation urbaine se va pas attendre le printemps. En effet, 23 habitants ont déjà été embauchés grâce à la rénovation urbaine. Les travaux de rénovation urbaine de Grigny et Viry-Chatillon. Le projet est simple : pour chaque chantier de construction ou de rénovation, les entreprises de travaux publics s'engagent à créer environ 10 % des emplois de travail aux habitants de la zone urbaine sensible. Une charte nationale dans la rénovation urbaine, mais qui permet une analyse personnalisée à Grigny, où le taux de chômage est très élevé. Avec 14,2 % de la population active, il est donc une et dans le département.

Elles ont des idées de recrutement et nous nous engageons à avoir les habitants qu'on nous demande. Nous leur rendons également visite pour régler les problèmes éventuels. Du coup, nous n'avons eu aucun problème depuis le lancement de l'opération.

24 HEURES



Pour chaque chantier de construction ou de rénovation à Grigny et à Viry-Chatillon, les entreprises de travaux publics s'engagent à créer 10 % des emplois de travail aux habitants de la zone urbaine sensible.

Yannick Benoit, après un contrat de professionnalisation, Yannick a été embauché en CDI. Avant aussi participer à la construction de l'ancien poste de Grigny 2. Il continue maintenant à la reconstruction d'un restaurant scolaire, à Compiègne.

« C'est important de trouver du travail quand on habite Grigny, le chômage. Les parents, avant de trouver un job, avaient un peu regardé de nos formations par compétences. Là, j'ai pu faire mes propres projets et découvrir que j'ai aimé. » Yannick, après un contrat de professionnalisation, Yannick a été embauché en CDI. Avant aussi participer à la construction de l'ancien poste de Grigny 2. Il continue maintenant à la reconstruction d'un restaurant scolaire, à Compiègne.

« C'est important de trouver du travail quand on habite Grigny, le chômage. Les parents, avant de trouver un job, avaient un peu regardé de nos formations par compétences. Là, j'ai pu faire mes propres projets et découvrir que j'ai aimé. » Yannick, après un contrat de professionnalisation, Yannick a été embauché en CDI. Avant aussi participer à la construction de l'ancien poste de Grigny 2. Il continue maintenant à la reconstruction d'un restaurant scolaire, à Compiègne.

D'autres articles apparaissent déjà ou vont apparaître prochainement dans les journaux, dans les magazines, dans des plaquettes, sur les sites Internet des villes ou des Communautés. Un travail est déjà entrepris avec le service communication du GIP pour mettre en place une plaquette d'informations destinée aux habitants des quartiers.



Communication sur le dispositif

Il semble pertinent de créer une plaquette de communication sur le dispositif dans le cadre des PRU Grigny-Viry.

Certes les revues locales se font le relai de l'avancée des travaux et des emplois que ceux-ci créés. Mais il nous apparaît judicieux qu'une communication soit faite auprès du public tout particulièrement concerné par la Rénovation, à savoir les habitants des quartiers.

Cette plaquette d'un format A4 peut être déclinée sous 3 aspects, en reprenant une image significative de la rénovation urbaine pour chacun des quartiers.

Ex : Groupe Scolaire Labyrinthe pour la Grande Borne.

Ce document doit être travaillé en concertation avec les MOA et le GIP.

Conclusion

Ce travail de proximité permet de répondre au mieux aux besoins des **entreprises**. Ce partenariat se renforce dans le cadre des programmes de rénovation urbaine (ANRU) mais également au travers de l'offre de formation et d'emploi qui sera à terme développée dans le cadre du **pôle d'ORLY** pour l'avenir de notre territoire économique.

Ainsi c'est tout le territoire du PLIE Intercommunal, qui œuvre et se mobilise en faveur de la formation et de l'emploi.

