



Agence Nationale  
pour la Rénovation  
Urbaine

# insertion

Les chiffres au 30 juin 2011



# ENQUÊTE SUR LA MISE EN ŒUVRE DES CLAUSES D'INSERTION DANS LES PROJETS DE RÉNOVATION URBAINE AU 30 JUIN 2011

<b>ÉDITORIAL</b> .....	<b>4</b>
<b>CHIFFRES CLÉS AU 30 JUIN 2011</b> .....	<b>6</b>
• Champ de l'enquête	7
• Principaux résultats	7
<b>LES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE</b> .....	<b>8</b>
• Les Plans locaux d'application de la charte nationale d'insertion (Placi) : un élément fondateur de la démarche d'insertion	9
• Une grande diversité d'acteurs dans la mise en œuvre des clauses d'insertion	10
• Une nécessaire coordination : le rôle des structures opérationnelles pilotes	11
• Un pilotage partenarial	13
• L'information des habitants	15
<b>RÉSULTATS PORTANT SUR L'OBJECTIF DE 5% D'HEURES D'INSERTION SUR LE PROGRAMME DE TRAVAUX</b> .....	<b>18</b>
• Nombre d'heures réalisées	19
• Nature des clauses utilisées	20
• Mise en œuvre des Placi et engagement des projets de rénovation urbaine	22
• Les bénéficiaires	24
• Évolution des situations professionnelles	27
• Modalités de réalisation des heures d'insertion	28
<b>RÉSULTATS PORTANT SUR L'OBJECTIF DE 10% D'EMBAUCHE SUR LA GESTION URBAINE DE PROXIMITÉ ET LA GESTION DES ÉQUIPEMENTS</b> .....	<b>30</b>
• Nombre d'embauches réalisées	31
• Réalisation des embauches	31
<b>PRÉEXISTENCE DE L'UTILISATION DES CLAUSES D'INSERTION ET EFFET DE LEVIER DE LA RÉNOVATION URBAINE</b> .....	<b>34</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>39</b>
<b>ANNEXE 1</b> L'application des clauses dans les marchés publics	40
<b>ANNEXE 2</b> Rappel des dispositions de la Charte nationale d'insertion	42
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>44</b>
<b>LEXIQUE</b> .....	<b>45</b>

# ÉDITORIAL

*“L’Agence nationale pour la rénovation urbaine élabore et adopte, dans les neuf mois suivant sa création, une charte d’insertion qui intègre dans le programme national de rénovation urbaine les exigences d’insertion professionnelle des habitants des zones urbaines sensibles.” (Article 10 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 d’orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine)*

La loi du 1<sup>er</sup> août 2003 a pleinement inscrit le programme national de rénovation urbaine dans une logique de réduction des inégalités sociales et territoriales. Les travaux subventionnés par l’ANRU visent non seulement à améliorer la qualité de vie dans les quartiers sensibles, mais représentent également des opportunités d’insertion et d’emploi pour des habitants particulièrement touchés par le chômage.

Le nombre de bénéficiaires des clauses d’insertion dans les projets de rénovation urbaine est en augmentation constante, et je tiens à saluer le travail réalisé sur le terrain.

Les chiffres détaillés dans le présent ouvrage sont le résultat de partenariats forts, d’expertises partagées, et d’actions innovantes.

A l’heure où les premiers projets de rénovation urbaine s’achèvent, il va sans dire que la charte nationale d’insertion de l’ANRU n’aura un impact durable que si les clauses d’insertion sont étendues à d’autres domaines, devenant une constante de la commande publique. Cela semble déjà acquis sur de nombreux territoires. En effet, l’expérience et les partenariats développés dans le cadre des PRU, ont fortement contribué à ce que les clauses d’insertion soient appliquées dans d’autres marchés. Face aux difficultés économiques actuelles que nous connaissons, de nouvelles initiatives doivent être encouragées dans la mise en œuvre de démarches d’insertion ambitieuses, aussi bien en termes de volumes de marchés concernés, que de qualité de l’accompagnement des bénéficiaires.



**Pierre Sallenave**

Directeur Général de l’Agence Nationale  
pour la Rénovation Urbaine

## La charte nationale d’insertion

La Charte nationale d’insertion a été adoptée par le Conseil d’Administration de l’ANRU du 9 février 2005, en adéquation avec les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 d’orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine. Elle a pour objectif de générer un effet de levier afin que les travaux de rénovation urbaine bénéficient à l’insertion professionnelle des habitants des Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

Elle repose sur deux grands principes :

- Réserver à l’insertion des habitants des ZUS 5% des heures générées par les travaux d’investissement des projets de rénovation urbaine et 10% des emplois créés dans le cadre de la Gestion Urbaine de Proximité (GUP) et la gestion des équipements. Cet objectif est global sur le projet et pour chaque maître d’ouvrage : le nombre d’heures d’insertion peut être modulé et réparti entre les marchés selon leurs caractéristiques.

- Laisser une souplesse importante au niveau local concernant les modalités d’application de la charte nationale d’insertion. Les objectifs, les modalités d’appréciation des heures, le pilotage, font l’objet d’un accord des partenaires locaux, traduit dans un Plan local d’application de la charte nationale d’insertion (Placi).

L’instruction du 5 mai 2011 relative au processus de clôture des conventions pluriannuelles de rénovation urbaine précise les éléments qui devront être fournis à l’ANRU au moment du bilan des engagements contractuels. Au-delà des indicateurs chiffrés permettant de mesurer le niveau d’atteinte de l’objectif dit de “5%”, les partenaires locaux pourront valoriser dans leur bilan tous les éléments montrant la qualité de la démarche menée, les choix réalisés localement et l’effet de levier en faveur de l’extension des clauses d’insertion à d’autres marchés.

# CHIFFRES CLÉS AU 30 JUIN 2011



## Champ de l'enquête

Pour la cinquième année consécutive, l'ANRU a lancé en 2011 une enquête auprès de ses Délégués Territoriaux concernant la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés induits par les projets de rénovation urbaine.

Les résultats de cette enquête concernent 352 projets de rénovation urbaine. Ils sont issus :

- des résultats au 30 juin 2011 pour 337 projets de rénovation urbaine,
- des résultats d'années antérieures pour 15 projets de rénovation urbaine.

91% des PRU et 96% des départements concernés par le Programme National de Rénovation Urbaine sont ainsi représentés dans cette enquête.

## Principaux résultats

### • Des résultats significatifs

Depuis le lancement du projet de rénovation urbaine, **31 000 personnes ont réalisé 12 387 800 heures d'insertion** dans le cadre de 352 projets de rénovation urbaine.

### • Des bénéficiaires éloignés de l'emploi

41% des bénéficiaires sont des jeunes sans qualification et/ou sans expérience, 26% sont des demandeurs d'emploi de longue durée, 89% ont un niveau de qualification inférieur ou égal au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).

### • Un réel effet de levier

84% des projets indiquent que la rénovation urbaine a eu un effet de levier positif en faveur des politiques locales d'insertion.



# LES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE



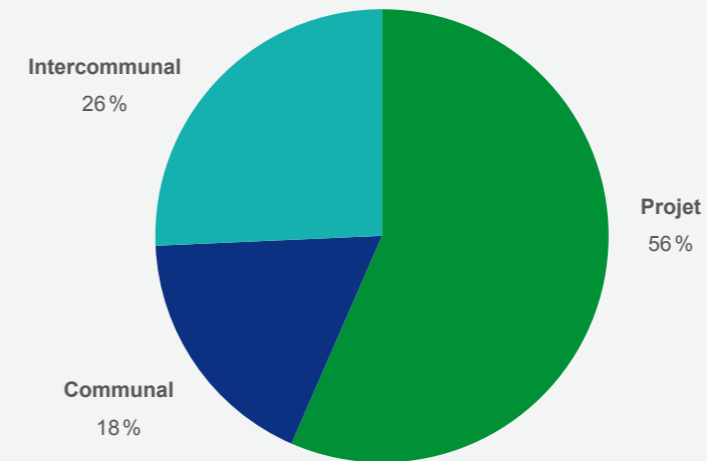
## Les Plans locaux d'application de la charte nationale d'insertion (Placi) : un élément fondateur de la démarche d'insertion

L'enquête 2011 recense 264 Placi signés et 32 en cours d'élaboration. Selon la Charte nationale d'insertion, le Placi doit être signé dans les six mois suivant la signature de la convention pluriannuelle de rénovation urbaine. Toutefois, dans les faits, le délai moyen est de douze mois. Si certains territoires commencent à appliquer des clauses d'insertion sans attendre la signature du Placi, l'élaboration et la signature de ce document sont des étapes importantes pour formaliser les engagements des différents partenaires,

s'accorder sur des règles communes et structurer la démarche (modalités de pilotage, mise en œuvre, suivi et évaluation). 44% des Placi couvrent un territoire plus étendu que celui du projet. La coordination des clauses d'insertion mises en œuvre sur différents chantiers est une condition importante pour donner de la visibilité au dispositif, garantir sa cohérence et celle des parcours d'insertion des bénéficiaires.

### Territoire couvert par le Placi

Échantillon : 214 projets renseignés



## Une grande diversité d'acteurs dans la mise en œuvre des clauses d'insertion

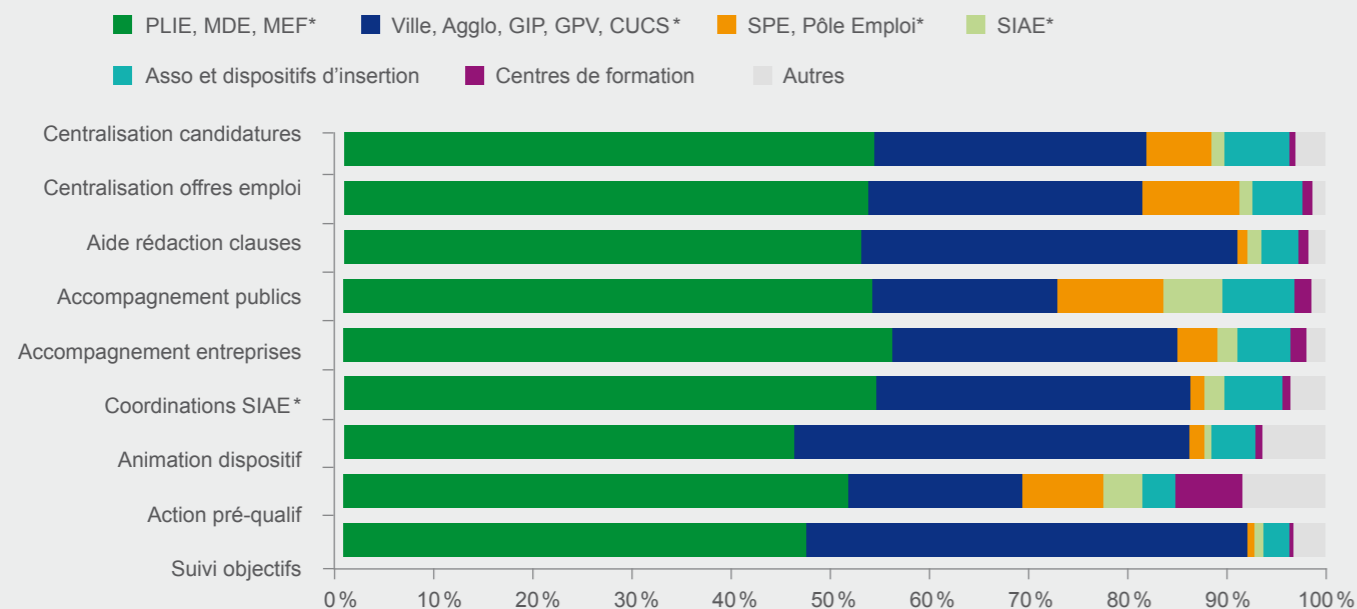
La Charte nationale d'insertion préconise de s'appuyer sur les structures existantes pour mettre en œuvre les clauses d'insertion. De fait, même si les "équipes projet" du projet de rénovation urbaine peuvent jouer un rôle important dans le lancement et le suivi des démarches d'insertion, un grand nombre d'acteurs est concerné par leur mise en œuvre.

La collectivité (ou l'agglomération) initie et porte la démarche: elle est donc particulièrement impliquée,

notamment dans l'animation du dispositif et le suivi des objectifs (40%). Plusieurs services peuvent être mobilisés: équipes en charge de la rénovation urbaine, du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS), service des marchés... Au delà des acteurs "habituels" des PRU (maîtres d'ouvrage, Délégués Territoriaux de l'Agence...), il est ainsi nécessaire d'impliquer le service public de l'emploi, les entreprises, les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)...

### Acteurs impliqués dans les différentes étapes du processus

Échantillon: 204 à 313 projets de rénovation urbaine renseignés selon les variables



Exemple de lecture: les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et/ou les Maisons De l'Emploi (MDE) assurent le suivi des objectifs d'insertion dans 47% des projets et ont un rôle d'accompagnement des entreprises dans 56% des projets.

\* Voir glossaire

## Une nécessaire coordination: le rôle des structures opérationnelles pilotes

Les structures opérationnelles pilotes ont un rôle majeur dans la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les projets de rénovation urbaine. En effet, la Charte nationale d'insertion demande à ce que, dans chaque projet, une structure en charge de l'animation et de la coordination soit désignée dans le Placi. Elles peuvent intervenir à toutes les étapes du dispositif, de la centralisation des candidatures et des offres jusqu'au suivi du dispositif, lui assurant ainsi une meilleure cohérence.

Quel que soit le type de structure désignée, elles ont un rôle de "guichet unique" dans 70% des PRU. Ce rôle de garant de la cohérence des démarches d'insertion est d'autant plus important que 67% des structures opérationnelles couvrent un territoire intercommunal. Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi et les maisons de l'emploi sont des outils privilégiés dans la mise en

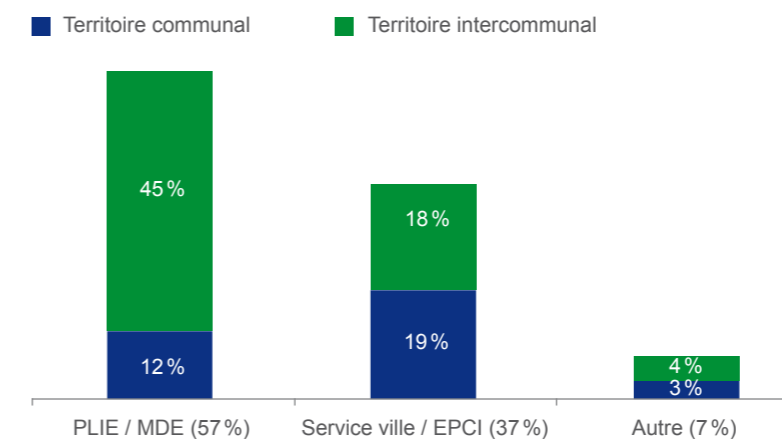
œuvre des clauses: ils représentent 57% des structures opérationnelles pilotes. En l'absence de structure fédératrice de ce type sur le territoire, les sites ont pu rencontrer des difficultés à structurer les démarches d'insertion, ce qui a souvent généré des retards au démarrage des PRU.

Les villes et les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) ont pu être amenés à se structurer pour assumer ce rôle de "guichet unique", par des postes dédiés ou la création de services. **Ils assurent le rôle de structure opérationnelle dans 37% des PRU.**

Certains bailleurs sociaux se sont également organisés pour répondre aux exigences de la charte nationale d'insertion, notamment les bailleurs de taille importante, qui interviennent sur différents PRU.

### Structure opérationnelle pilote et territoire couvert

Échantillon: 311 projets de rénovation urbaine renseignés



Exemple de lecture: 57% des structures opérationnelles pilotes sont des PLIE ou des MDE, dont 45% couvrent un territoire intercommunal.

## A EPINAL, LE RÔLE FONDAMENTAL DU PORTAGE POLITIQUE ET L'IMPORTANCE D'UNE ORGANISATION ADAPTÉE DANS LA GÉNÉRALISATION DES DÉMARCHES D'INSERTION

A Epinal, l'organisation en "guichet unique" mise en place au lancement du PRU a eu un véritable effet de levier sur le développement des démarches d'insertion à l'échelle de la ville et plus largement d'une partie du département.

Les élus locaux ont perçu l'intérêt des clauses d'insertion pour le développement des politiques locales de l'emploi. Sous leur impulsion, un dispositif partenarial piloté par la ville a été mis en place, positionné dès le départ comme :

- un guichet unique,
- un lieu de fédération des acteurs intervenant sur les problématiques d'emploi, d'insertion, de formation (aujourd'hui, 33 partenaires y ont adhéré).

Pour animer la démarche, un poste de chargée de mission "insertion" a été créé, bénéficiant d'une position privilégiée au sein de l'organigramme de la ville (contact direct avec la Direction Générale des Services et avec les élus référents).

Un travail d'articulation avec le CUCS (piloté par un syndicat intercommunal) a été développé dès le lancement des clauses, permettant notamment de :

- cofinancer des actions de formation,
- faciliter l'identification des besoins des habitants des quartiers de la politique de la ville,
- investir plus largement la question de la mobilité.

Un an après leur lancement, les clauses d'insertion ont été généralisées à l'ensemble des marchés lancés par la ville d'Epinal, l'Office Public HLM, l'hôpital Jean Monnet, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat et l'État via la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Compétitivité, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et l'Établissement Public Foncier de Lorraine.

En 2010, le "reconventionnement" de la Maison des Services Publics et de l'Emploi (qui couvre un territoire de seize communautés de communes, soit le tiers du département des Vosges) a été l'occasion pour les élus de donner un nouvel élan aux clauses d'insertion. Depuis, l'ensemble des communes et communautés de communes rattachées à cette structure disposent d'un soutien local à la mise en place de clauses. Pour faciliter le déploiement de ce dispositif, la ville d'Epinal a mis les compétences de sa chargée de mission "insertion" à disposition de la Maison des Services Publics et de l'Emploi. Les fondamentaux sont restés les mêmes mais la couverture territoriale du dispositif a été décuplée.

Ce succès a largement été influencé par deux facteurs :

- une volonté politique forte,
- la qualité de la réflexion initiale sur le dispositif à mettre en place : quelle organisation ? Quelle complémentarité avec l'existant ? Quelles "règles du jeu" ?



## Un pilotage partenarial

La structure opérationnelle pilote est toujours au cœur d'une démarche partenariale, qui se traduit également par la mise en place de comités de pilotage spécifiques (93 % des projets de rénovation urbaine). Ces comités de pilotage sont des lieux de validation des orientations données dans le cadre des clauses d'insertion, de définition et de suivi des objectifs, d'impulsion en faveur d'adaptations ou de nouvelles actions.

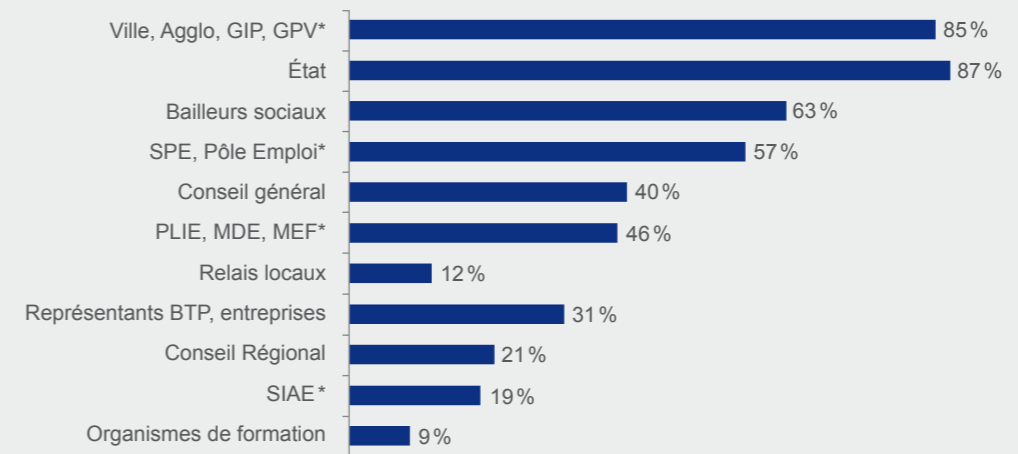
Le pilotage de l'insertion réunit souvent les signataires de la convention de rénovation urbaine, soit dans un comité de pilotage dédié, soit dans le comité de pilotage du PRU.

Des groupes de travail plus restreints ou plus techniques assurent alors souvent le suivi spécifique des clauses d'insertion. Dans certains cas, deux comités de pilotage coexistent :

- le comité de pilotage du projet de rénovation urbaine, où sont souvent essentiellement présentés des bilans,
- le comité de pilotage de l'insertion (parfois au niveau de l'agglomération), qui réunit plus largement les acteurs de l'emploi et l'insertion : il peut être un véritable espace de débats et d'échanges, mais ne fait pas toujours la distinction entre les clauses d'insertion mises en œuvre dans le cadre du PRU et celles des autres marchés.

### Présence des acteurs dans le comité de pilotage

Échantillon : 287 projets de rénovation urbaine renseignés



Exemple de lecture : le Service Public de l'Emploi (SPE) est présent dans 57 % des comités de pilotage dédiés aux clauses d'insertion.

\* Voir glossaire

## BÉTHUNE : L' "ATELIER INSERTION", UN OUTIL FÉDÉRATEUR DES PROFESSIONNELS ET DE DÉFINITION D'UNE STRATÉGIE D'INTERVENTION COMMUNE

A Béthune, l' "atelier insertion" fédère et réunit tous les mois les partenaires locaux qui interviennent dans le cadre de la mise en œuvre des clauses. Il est devenu l'espace de référence pour les professionnels locaux de l'insertion.

Aujourd'hui, plus de vingt-sept de ces ateliers ont eu lieu. Ils réunissent :

- la direction de projet de rénovation urbaine,
- le service Emploi de la ville de Béthune,
- le PLIE intercommunal (communauté de communes de l'Artois),
- le bailleur Pas de Calais Habitat,
- le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ),
- la Régie de quartier,
- la Mission Locale,
- le Pôle emploi.

En plus d'avoir permis le développement d'un partenariat solide, l' "atelier insertion" est devenu un lieu de centralisation de toutes les candidatures qui arrivent au PLIE, au Pôle Emploi, au service Emploi de la ville ou encore au point info PRU.

L'atelier permet une véritable mutualisation des ressources entre les partenaires. Cette démarche a abouti à la constitution d'une CVthèque (regroupant essentiellement les Curriculum Vitae des personnes passées par le point info PRU).

La tenue de ces réunions est aussi l'occasion d'assurer une évaluation régulière des objectifs des clauses et de suivre de près les bénéficiaires.

La capacité à fédérer les acteurs de l'emploi permet à la fois de traiter globalement les dysfonctionnements observés et de construire conjointement des programmes de formation (pilotés par le PLIE et financés au titre du CUCS). En réponse aux besoins soulignés par les partenaires, le dispositif de formation intègre :

- un module concernant la présentation du candidat à l'entreprise (préparation de CV et de lettres de motivation, adaptation de la tenue, etc.),
- un module de présentation des métiers du bâtiment,
- un stage d'une semaine en entreprise.

Pour amener les personnes issues du quartier du Mont Liébaut à repenser leur mobilité, les trois lieux de formation sont répartis sur l'ensemble de l'agglomération et sont situés en dehors du quartier.

## L'information des habitants

L'information des habitants est souvent peu détaillée dans le Placi, mais c'est une condition essentielle de la réussite des objectifs fixés par la charte nationale d'insertion. En effet, cette charte pose clairement le principe que **l'activité générée par la rénovation urbaine doit bénéficier prioritairement aux habitants des zones urbaines sensibles**, qu'il s'agisse de la ZUS du projet de rénovation urbaine ou d'autres ZUS de l'agglomération, voire du département.

Les habitants des ZUS sont souvent peu connus du service public de l'emploi : il s'agit donc non seulement de les informer des opportunités d'emploi offertes par le projet de rénovation urbaine, mais également de repérer les candidats potentiels, les (ré)affilier au service public de l'emploi, organiser des rencontres avec les entreprises...

On peut distinguer plusieurs vecteurs d'information des habitants, qui sont complémentaires les uns des autres :

- les médias traditionnels : articles de presse...
- les espaces d'information liés au PRU : communication lors des réunions de présentation du PRU, diffusion

des offres d'emploi par la maison du projet, information réalisée par le biais des Maîtrises d'Œuvre Urbaine et Sociale (MOUS) relogement...

- les supports d'information spécifiques : plaquettes, affiches...
- le recours aux réseaux locaux : antennes de pôle emploi, du PLIE, de la mission locale, les associations de quartier...
- des événements en lien avec les entreprises : sensibilisation aux métiers du bâtiment et des travaux publics (BTP), forums pour l'emploi, visites de chantier...

La combinaison de ces types d'actions est d'autant plus importante qu'elle permet de toucher des publics différents. En effet, si certains demandeurs d'emploi des ZUS sont bien identifiés par le service public de l'emploi, d'autres ne sont affiliés à aucune structure. Pour répondre à cette difficulté, de nombreuses démarches innovantes ont été développées dans le cadre des PRU.





## LA ROCHE-SUR-YON : UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION CIBLÉE MAIS TOUCHANT DIFFÉRENTS ACTEURS

Les démarches de communication de La Roche-sur-Yon se distinguent par l'identification, dès leur conception, des différents publics auxquels elles allaient devoir s'adresser (bénéficiaires plus ou moins éloignés de l'emploi, professionnels, monde de l'entreprise).

### Communiquer auprès des habitants

Lors de la réalisation du Placi, l'accent a été mis sur la formalisation des démarches d'information et de communication.

A ce stade, deux types de bénéficiaires potentiels étaient identifiés :

- ceux ayant déjà entamé des démarches auprès de structures comme la Maison de l'emploi, les services communaux ou le Pôle Emploi,
- ceux en dehors de tout dispositif.

Pour les personnes déjà identifiées, des réunions d'information ont été organisées. Les participants à ces réunions ont bénéficié d'entretiens personnalisés (dépôt de CV, échanges relatifs à leur projet professionnel, définition des besoins en formation).

Pour les personnes plus éloignées de l'emploi, un dispositif de communication plus complet a été déployé. La distribution de flyers dans les boîtes aux lettres, auprès des partenaires du projet et du journal municipal permet d'informer ces personnes de l'existence des clauses et de les réorienter vers la permanence "Emploi Rénovation" au sein de laquelle ils peuvent bénéficier d'un conseil personnalisé et d'une information plus pointue.

L'impact de ces supports papier est jugé très efficace. Après chaque publication, des augmentations de fréquentation étaient enregistrées à la permanence. En complément de ces actions, la Maison de l'Emploi est présente à chaque réunion d'information publique. Cette présence permet efficacement de prodiguer des "piques de rappels" et d'engager du "bouche à oreille" autour des clauses.

### Communiquer auprès des professionnels et du monde de l'entreprise

La stratégie de communication vise également à toucher :

- les prescripteurs auxquels la chargée de mission "insertion" de la Maison de l'Emploi dispense des formations concernant la mise en œuvre des clauses,
- les entreprises par le biais de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) et la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB).

Deux réunions d'information ont permis d'expliquer le dispositif et de dissiper les craintes des entrepreneurs par rapport à l'application des clauses. Les échanges avec les professionnels du bâtiment ont également permis de construire un programme de formation (à destination des bénéficiaires) intégrant leurs préoccupations. Des formations sur le travail en milieu occupé ou sur les risques dans les métiers du bâtiment ont ainsi été mises en place.



# RÉSULTATS PORTANT SUR L'OBJECTIF DE 5% D'HEURES D'INSERTION SUR LE PROGRAMME DE TRAVAUX



## Nombre d'heures réalisées

L'enquête au 30 juin 2011 a permis de recenser 12,4 millions d'heures d'insertion réalisées dans le cadre de 352 projets de rénovation urbaine.

Cela représente environ 70% de la totalité des heures prévues pour le PNRU<sup>1</sup>.

Le volume d'heures d'insertion augmente chaque année, de manière cohérente avec la mise en œuvre du PNRU. Toutefois, notamment sur certains projets très avancés, les structures opérationnelles pilotes

peuvent aujourd'hui être amenées à gérer plus d'heures d'insertion hors rénovation urbaine que dans les marchés liés aux PRU.

Alors que la charte exige qu'un minimum de 5% des heures de travail soit réservé aux personnes en difficultés d'insertion professionnelle, 13% des Placi prévoient d'aller au-delà, jusqu'à 10%, voire même 15% pour un PRU.

<sup>1</sup> Pour les besoins d'exploitation de l'enquête, l'ANRU a dû estimer un nombre cible d'heures d'insertion à réaliser, car tous les Placi ne le précisent pas. Cette estimation est fondée sur des moyennes qui ne prennent pas en compte les spécificités de chaque Placi.



## Nature des clauses utilisées

La répartition des clauses utilisées est assez stable depuis l'année dernière.

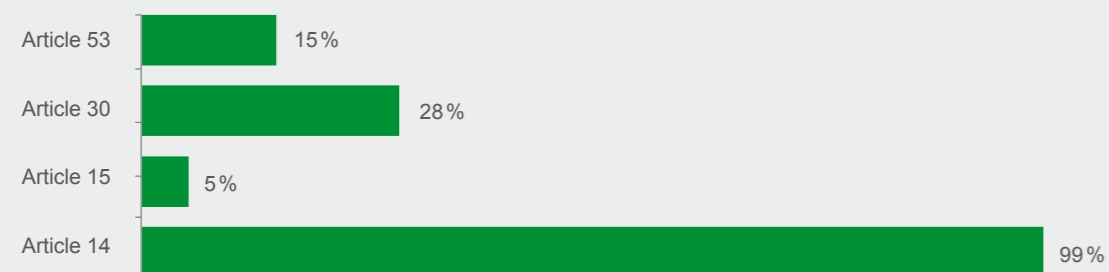
L'article 14 du Code des marchés publics<sup>1</sup>, qui permet de définir un certain nombre d'heures d'insertion à réaliser comme condition d'exécution du marché, est bien sûr le plus utilisé (97% des projets). Pour 63% des PRU, c'est même l'unique article du code des marchés publics utilisé.

Dans 15% des projets, l'article 14 est utilisé en combinaison avec l'article 53: la qualité de l'offre d'insertion est alors l'un des critères de choix du soumissionnaire. Cette combinaison permet notamment de s'assurer que l'obligation de travailler avec des personnes en insertion a bien été anticipée.

Enfin, un tiers des projets utilise l'article 30 du Code des marchés publics, mettant ainsi en place des marchés de service d'insertion et de qualification professionnelle. Ces marchés, entièrement dédiés à l'insertion, permettent d'utiliser des lots peu techniques pour monter des actions visant l'insertion et l'accompagnement de personnes très éloignées de l'emploi. Dans une logique de parcours, ces chantiers d'insertion peuvent constituer un "sas" pour préparer ces personnes à se positionner dans un deuxième temps sur un marché intégrant une clause plus classique ("article 14").

### Taux d'utilisation des différentes clauses d'insertion

Échantillon: 331 projets de rénovation urbaine



Exemple de lecture: l'article 30 du Code des marchés publics est utilisé dans 28% des projets, l'article 53 dans 15% des projets.

<sup>1</sup> Voir annexe 1: l'application des clauses dans les marchés publics.

## LE PROGRAMME INSERTION / RÉNOVATION URBAINE

L'ANRU et l'Acsé ont renforcé leur partenariat en développant en 2009 le programme national Insertion / Rénovation urbaine, dont l'objectif est de faciliter l'accès des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville aux emplois de la rénovation urbaine.

Le programme vise à un accompagnement professionnel de qualité, par l'apport de formation et des périodes d'immersion en entreprise pour les bénéficiaires, dans le cadre de chantiers d'insertion.

Ces derniers doivent être mis en place dans le projet de rénovation urbaine et répondre aux exigences suivantes:

- **professionnalisation**, avec l'apport de formation aux bénéficiaires des chantiers,

- **accompagnement de qualité**, notamment après l'embauche, pour faciliter l'intégration professionnelle,
- **démarche qui vise l'emploi durable**, la construction d'un parcours d'insertion et la recherche de débouchés dans les entreprises engagées dans la rénovation urbaine.

Afin de soutenir la mise en œuvre du programme, les Agences mettent à disposition des acteurs de terrain et des Délégués Territoriaux une ingénierie technique, juridique et financière pour aider au montage des projets locaux.



## Mise en œuvre des Placi et engagement des projets de rénovation urbaine

La réalisation des heures d'insertion est liée à la mise en œuvre des projets de rénovation urbaine et progresse donc en conséquence.

**On constate, au 30 juin 2011, un taux d'engagement financier moyen du PNRU de 65% et un taux de réalisation moyen des heures d'insertion de 76%.**

Ces chiffres étaient respectivement de 53% et 54% en 2010, et de 45% et 34% en 2009. Ainsi, malgré

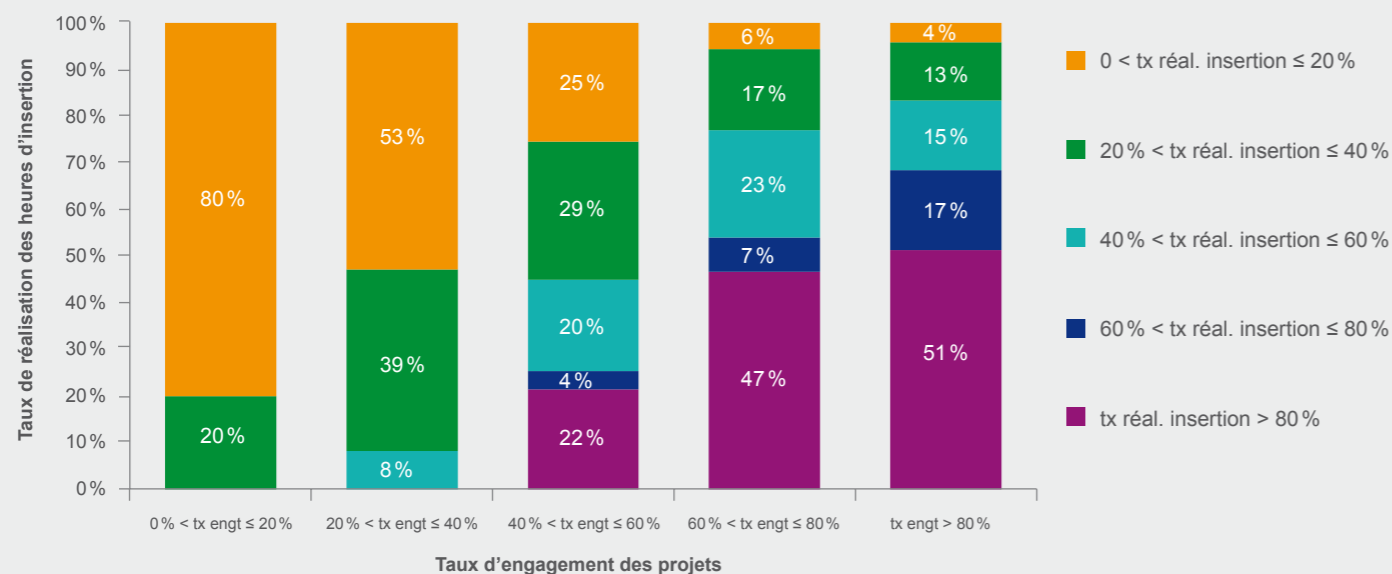
des retards dans l'application des clauses d'insertion au démarrage de certains PRU, le taux de réalisation des heures d'insertion progresse aujourd'hui plus vite que l'engagement général du Programme. Plusieurs projets déclarent d'ores et déjà un taux de réalisation des heures d'insertion supérieur à 100%.

La répartition des heures par famille d'opérations, telles qu'elles sont définies dans les conventions pluriannuelles, est directement liée au niveau d'engagement financier des investissements dans ces familles. Toutefois, près de 40% des heures d'insertion

sont réalisées dans la famille "reconstitution de l'offre" (30% en 2010): ce sont des opérations souvent plus tardives dans la réalisation du PRU, qui ont donc souvent bénéficié de l'expérience acquise sur d'autres marchés en matière d'insertion.

### Taux d'engagement financier des projets et taux de réalisation des heures d'insertion

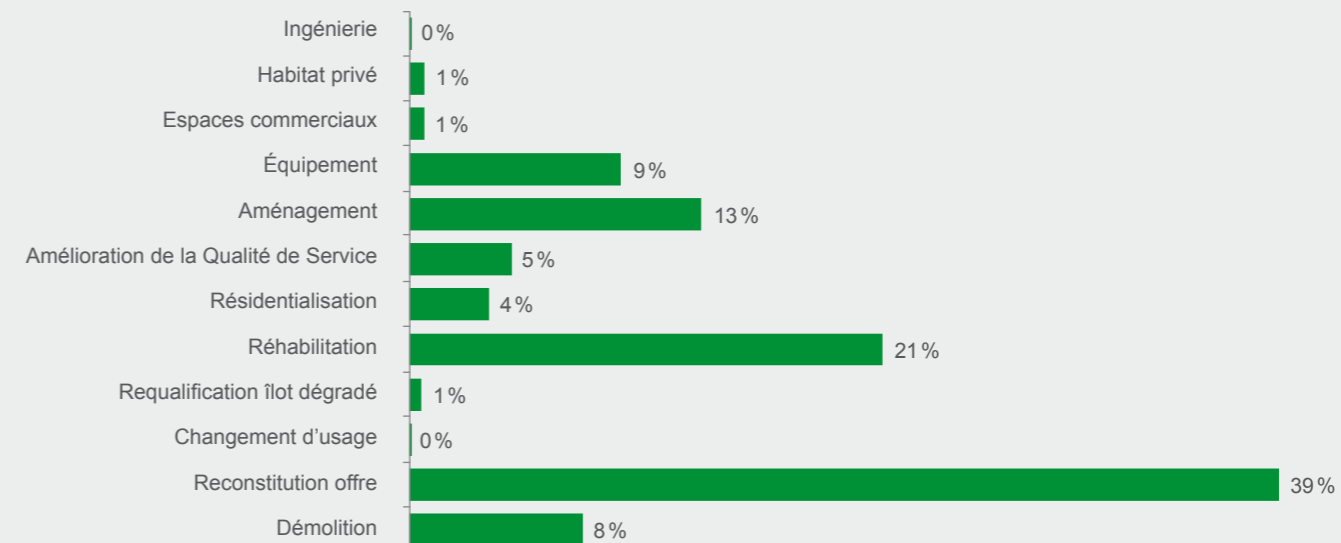
Échantillon : 332 projets de rénovation urbaine renseignés



Exemple de lecture : pour près de la moitié des projets dont le niveau d'engagement financier se situe entre 60% et 80%, le taux de réalisation des heures d'insertion est supérieur à 80%.

### Répartition des heures d'insertion réalisées par famille d'opérations

Échantillon : 79% des heures recensées



## Les bénéficiaires

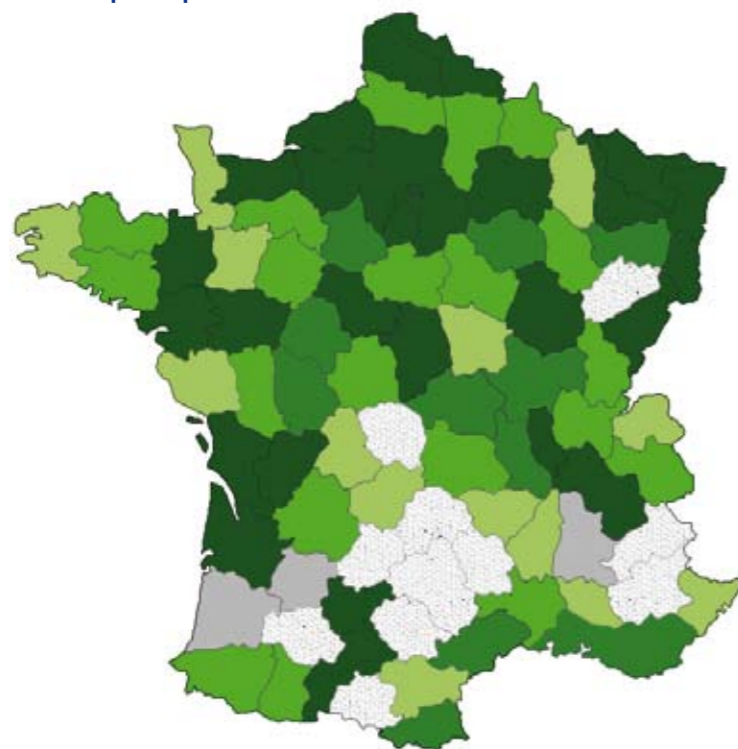
**31 000 personnes ayant bénéficié d'un total de 37 700 contrats** sont recensées dans l'enquête 2011 (22 000 en 2010).

**84% de ces bénéficiaires habitent dans une ZUS ou un quartier assimilé**: ce taux est en progression constante depuis la première enquête, ce qui semble témoigner du succès des actions d'information et de repérage des habitants réalisées dans le cadre des Placi.

La carte illustre la répartition des 31 000 bénéficiaires dans les départements métropolitains. 333 personnes ont bénéficié des heures d'insertion dans les DOM.

Le nombre de bénéficiaires des heures d'insertion est proportionnel au montant des projets de rénovation urbaine des départements. La mise en œuvre de la charte d'insertion se déroule sensiblement au même rythme dans les différents territoires.

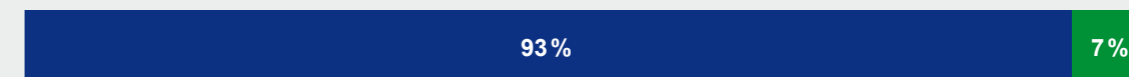
### Nombre de bénéficiaires par département



■ Plus de 300   ■ 200 à 300   ■ 100 à 200   ■ Moins de 100   □ Pas de projet signé  
■ Départements pour lesquels aucune information n'est disponible

### Répartition des bénéficiaires par sexe

Échantillon : 90% des bénéficiaires recensés



■ Hommes   ■ Femmes

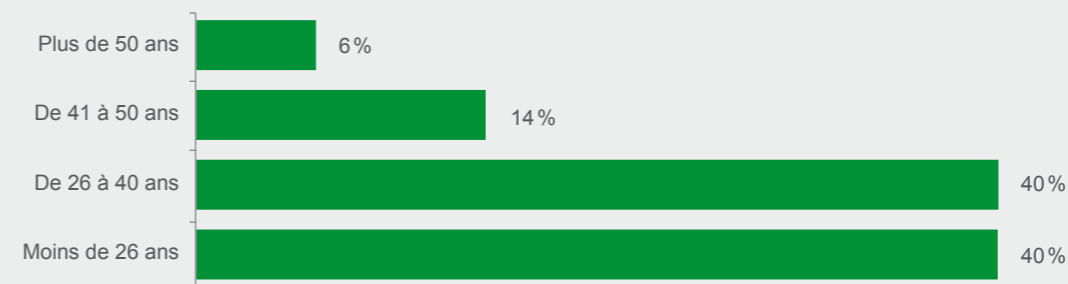
Comme les années précédentes, **les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (93%)**. Cette prédominance est structurelle, elle s'explique par la nature des marchés concernés par le PRU (bâtiment et travaux publics). En outre, l'objectif de développement d'opportunités d'insertion destinées au public féminin pousse certains maîtres d'ouvrage à diversifier les marchés concernés par les clauses d'insertion.

La répartition par tranche d'âge reste stable d'une année sur l'autre. Par ailleurs, les clauses d'insertion dans les opérations de rénovation urbaine touchent un public plutôt jeune.



### Répartition des bénéficiaires selon leur âge

Échantillon : 75% des bénéficiaires recensés

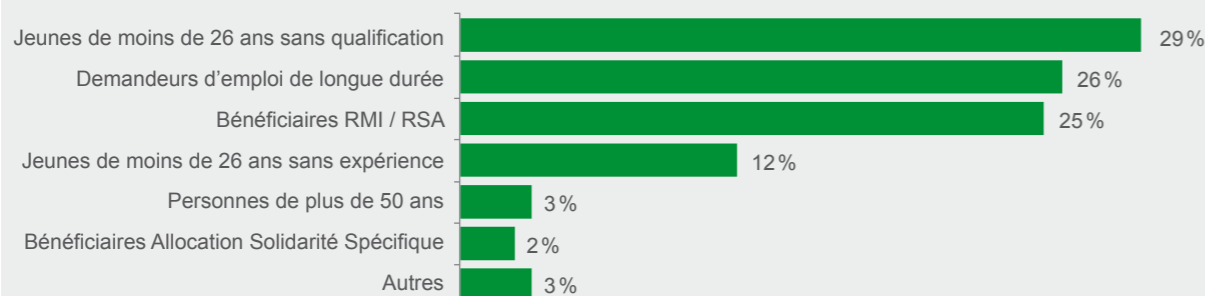


Les niveaux de qualification restent faibles. **90 % des bénéficiaires ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP ou BEP**, 30% sont de niveau VI (abandon sans diplôme à la fin de la scolarité obligatoire à 16 ans).

Comme les années précédentes, les bénéficiaires dont la situation initiale est connue sont des publics en grande difficulté d'insertion professionnelle. 41% sont des jeunes, sans expérience et/ou sans qualification, et 53% sont demandeurs d'emploi et/ou bénéficiaires de minimum sociaux ou d'allocations liées à la recherche d'emploi.

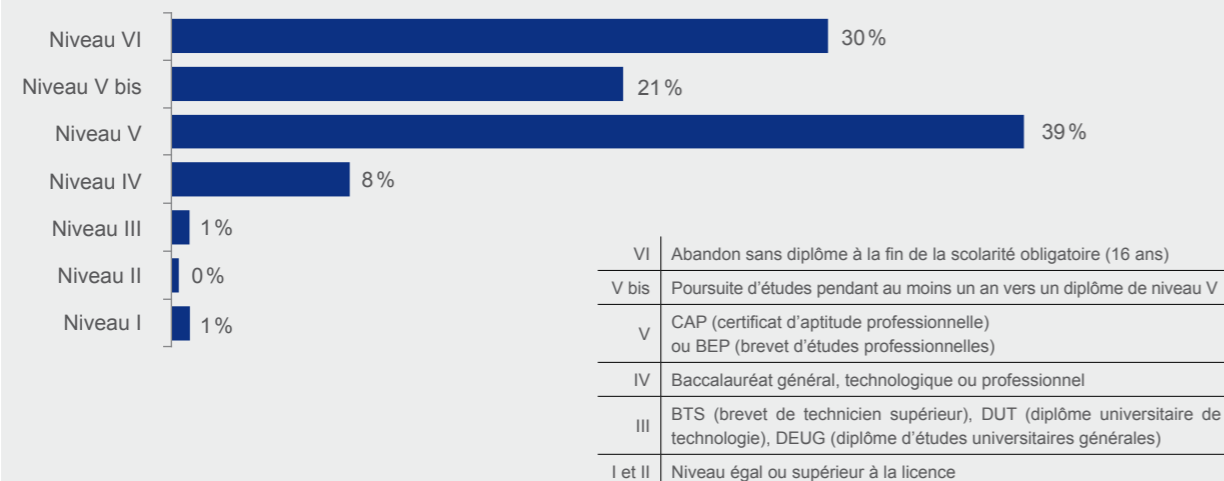
### Statut initial des bénéficiaires

Échantillon : 66% des bénéficiaires recensés



### Répartition des bénéficiaires selon leur niveau de qualification

Échantillon : 60% des bénéficiaires



## Évolution des situations professionnelles

**73% des bénéficiaires dont la situation est connue sont en situation de travail ou de formation six mois après leur premier contrat** ; 65% douze mois après leur premier contrat. Ces taux étaient respectivement de 62% et 56% en 2010.

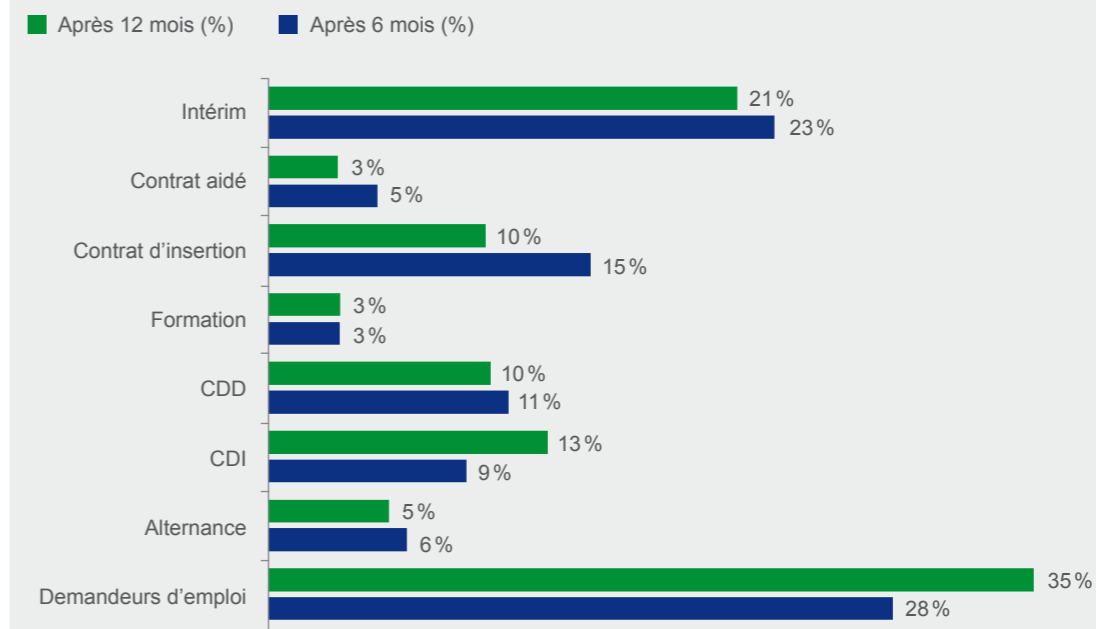
Après deux années consécutives de diminution, le taux de sortie en emploi ou en formation augmente donc de façon importante. De plus, le nombre de bénéficiaires

dont la situation est connue augmente significativement: la situation des bénéficiaires après le premier contrat est renseignée pour 57% des bénéficiaires après six mois (41% en 2010), et 45% après douze mois (24% en 2010). L'amélioration du suivi des bénéficiaires a été une préoccupation forte pour de nombreux maîtres d'ouvrage, préoccupation qui semble avoir porté ses fruits.

### Situation des bénéficiaires après le premier contrat

Échantillon après 6 mois : 57% des bénéficiaires recensés

Échantillon après 12 mois : 45% des bénéficiaires recensés



## Modalités de réalisation des heures d'insertion

L'intérim reste le type de contrat le plus répandu (54% des contrats). Il connaît même une forte progression depuis l'année dernière (46%).

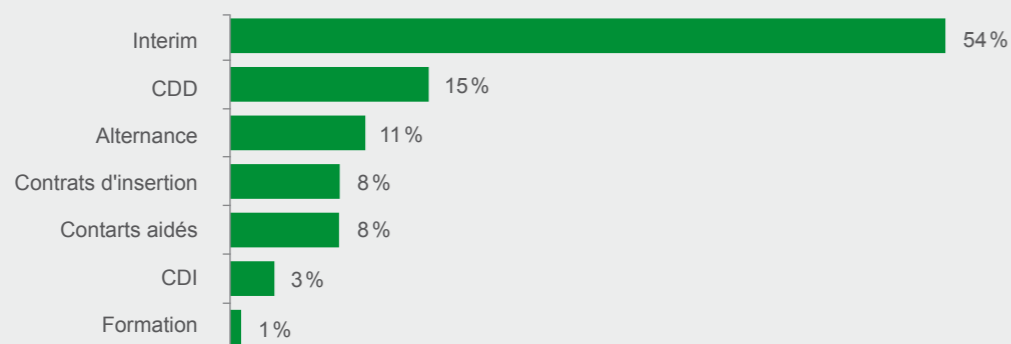
L'embauche directe, en CDD ou en CDI, est également une modalité courante de recrutement dans le cadre des clauses d'insertion (18%), même si l'on constate une baisse de 5 points des CDI par rapport à 2010.

Dans un contexte de ralentissement de l'activité et de manque de visibilité sur l'évolution de leurs carnets de commande, les entreprises pourraient tendre actuellement à privilégier des contrats plus courts.



### Répartition des contrats selon leur nature

Échantillon : 94% des contrats recensés

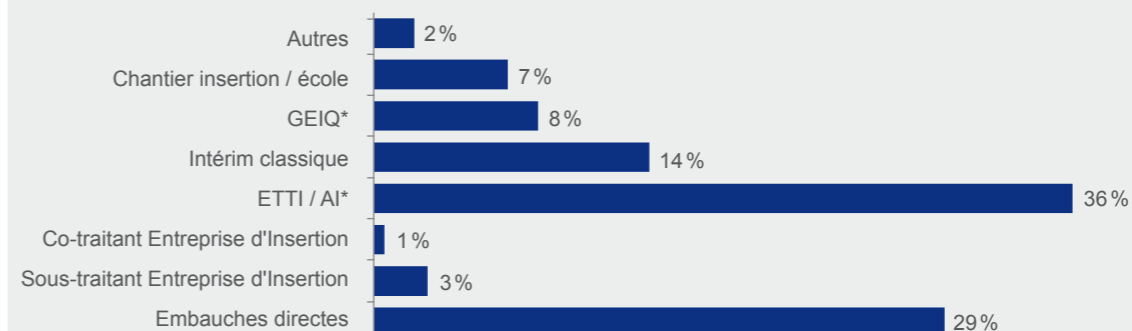


Les entreprises ont majoritairement recours à la mise à disposition de personnel pour réaliser leurs objectifs d'insertion (58%), soit par le biais de l'intérim ou de l'intérim d'insertion, soit, pour des contrats plus longs et professionnalisants, par le biais des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

55% des heures d'insertion sont réalisées par le biais d'une structure d'insertion par l'activité économique, en majorité par de l'intérim d'insertion. Par ailleurs, l'augmentation des contrats en insertion semble avoir davantage bénéficié à l'intérim d'insertion (progression de 5 points par rapport à 2010) qu'à l'intérim "classique".

### Modalités de réalisation des heures d'insertion

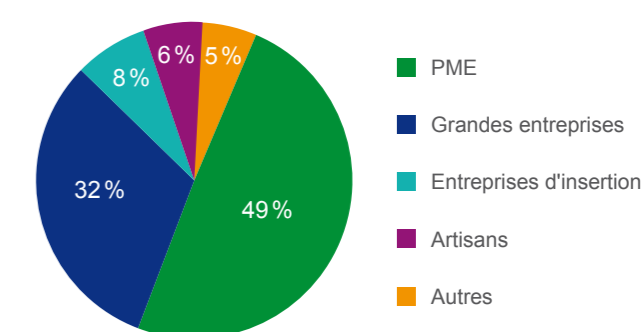
Échantillon : 78% des heures recensées



La répartition des types d'entreprises ayant réalisé les heures d'insertion reste stable. On note toutefois une progression de 4 points de la part des grandes entreprises par rapport à 2010.

### Part des heures réalisées par type d'entreprises

Échantillon : 47% des heures recensées



\* Voir glossaire

# RÉSULTATS PORTANT SUR L'OBJECTIF DE 10% D'EMBAUCHES SUR LA GESTION URBAINE DE PROXIMITÉ ET DE LA GESTION DES ÉQUIPEMENTS



## Nombre d'embauches réalisées

Sur les 352 projets de rénovation urbaine, 113 déclarent des embauches au titre de la Gestion urbaine de proximité et de la gestion des équipements (88 projets en 2010).

On compte 2 506 personnes embauchées au 30 juin 2011. Les volumes restent faibles, mais cela est lié au fait que peu d'emplois sont réellement créés dans le cadre de la GUP et de la gestion des équipements.

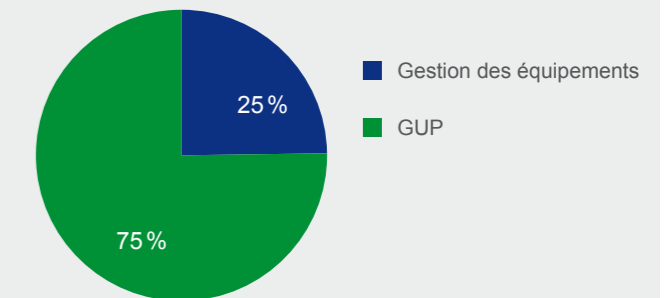
La GUP reste le secteur privilégié pour les emplois en insertion. Les marchés d'entretien, notamment des espaces verts, peuvent être des supports intéressants pour monter des actions d'insertion visant à toucher les personnes les plus éloignées de l'emploi, par exemple par le biais de chantiers-école.

## Réalisation des embauches

Si la répartition des embauches était stable jusqu'à 2010, la part des embauches (principalement indirectes) réalisées par les bailleurs est en progression de 7 points cette année.

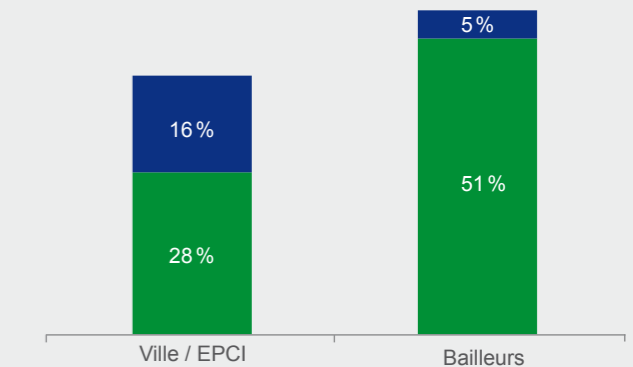
## Répartition des embauches par secteur

Échantillon: 88 % des embauches recensées



## Type d'embauches

Échantillon: 69 % des embauches recensées



■ Embauches directes  
■ Embauches indirectes



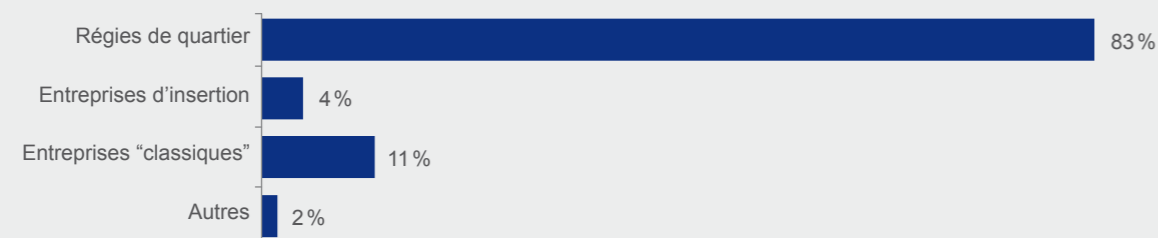
Près de 80% des embauches réalisées dans le cadre de la GUP et de la gestion des équipements sont des embauches indirectes. Les régies de quartier et les entreprises d'insertion sont très présentes dans la gestion urbaine de proximité (87% des embauches). Elles jouaient souvent déjà un rôle central dans l'entretien du quartier avant le PRU, et peuvent parfois être des

employeurs de premier plan dans les quartiers de la politique de la ville.

La notion "d'embauche" suppose une certaine pérennité du contrat (au moins 6 mois), ce qui explique le très faible recours à l'intérim. Toutefois, les embauches en CDI sont en baisse de 6 points au profit des CDD.

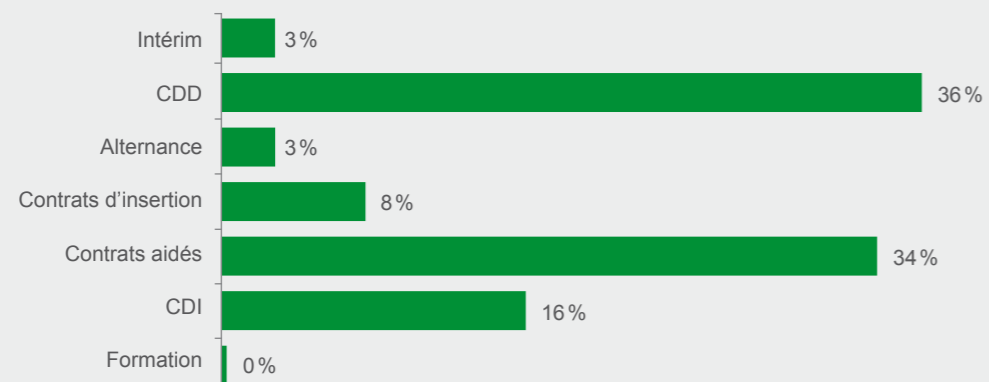
### Répartition des embauches par type d'entreprises

Échantillon : 33% des embauches recensées



### Types de contrats utilisés

Échantillon : 69% des embauches recensées



## SAINT-ANDRÉ DE LA RÉUNION : D'UN OBJECTIF QUANTITATIF À LA CONSTRUCTION DE VÉRITABLES PARCOURS VERS L'EMPLOI

La charte d'insertion de Saint-André a été signée dès novembre 2008, un an avant la signature de la convention de rénovation urbaine. La ville a affiché dès le départ un objectif ambitieux de 10% des heures réalisées sur les chantiers.

Les objectifs d'intervention ont rapidement évolué en faveur de l'accompagnement du public pour la construction de véritables parcours vers l'emploi. Le développement des clauses d'insertion s'est ainsi inscrit dans une logique qualitative, dans laquelle les démarches de GUP et d'embellissement du quartier ont trouvé toute leur place.

Les petits aménagements du quartier ont ainsi souvent permis de sensibiliser les habitants aux métiers du bâtiment avant de développer des parcours. La Mission locale a, par exemple, mobilisé des jeunes de moins de 25 ans issus du quartier en leur proposant un atelier mosaïque. Au sein de ce groupe, plusieurs personnes ont montré leur intérêt pour le métier de carreleur et une action de préqualification a été mise en place. Les plus motivés ont continué sur cette voie et ont été embauchés sur le chantier du PRU en contrat de professionnalisation. Ces six personnes embauchées ont finalement obtenu un certificat d'aptitude professionnelle de carreleur.

Cette logique de préparation des parcours d'insertion a également conduit à monter plusieurs chantiers d'insertion: chantier d'aménagement de la rivière du Mat (porté par l'Office National des Forêts (ONF) et qui a permis l'embauche de 12 personnes), chantier d'aménagement paysager des voies de la Cressonnière (6 embauches), entretien des berges (6 personnes recrutées pour deux fois six mois en contrat d'accompagnement vers l'emploi).

La construction de parcours d'accompagnement vers l'emploi, pouvant intégrer une dimension formative, nécessite une mobilisation forte des partenaires et un travail au contact de la population afin d'identifier les attentes, les profils, les motivations des bénéficiaires... Ce travail de terrain a également amené la ville à recruter directement, en CDD, des personnes issues de la ZUS. En effet, deux agents de médiation ont été embauchés par l'intermédiaire du dispositif adultes-relais pour assurer une veille technique, sensibiliser les habitants à la gestion des déchets... Dans le cadre de la livraison d'un nouvel équipement sur le secteur de projet, la ville projette également d'embaucher neuf personnes, en concertation avec la cellule insertion.

# PRÉEXISTENCE DE L'UTILISATION DES CLAUSES D'INSERTION ET EFFET DE LEVIER DE LA RÉNOVATION URBAINE



L'utilisation des clauses d'insertion était préexistante pour 44 % des projets de rénovation urbaine.

**Pour 84 % des projets, les personnes ayant répondu à l'enquête déclarent que la rénovation urbaine a eu un effet de levier positif sur le recours aux clauses d'insertion**, avec un développement vers d'autres marchés et d'autres acteurs sur 68 % des sites qui les utilisaient déjà et pour 66 % des sites qui ne les utilisaient pas.

L'obligation imposée par la Charte nationale d'insertion a amené certains projets qui n'utilisaient pas les clauses d'insertion auparavant à se structurer, à développer des partenariats...L'expérience acquise et la montée en compétence consécutive leur ont ainsi permis d'utiliser plus facilement les clauses d'insertion sur leurs marchés, certaines villes et certains bailleurs adoptant des résolutions en faveur d'une généralisation des clauses dans leur commande.



## A MONTAUBAN, UNE COLLECTIVITÉ QUI SE STRUCTURE ET QUI MONTE EN COMPÉTENCE POUR SATISFAIRE LES BESOINS IDENTIFIÉS À L'OCCASION DU PRU

### Première étape : identification d'un besoin et premières réalisations

Dès le lancement du PRU, la question de l'emploi apparaît comme un vecteur d'appropriation du projet: c'est une question souvent posée par les habitants dans les réunions. La ville décide donc de s'engager fortement dans le développement des politiques d'insertion.

Les clauses d'insertion sont lancées en 2005, après avoir établi des règles communes à tous les partenaires. L'objectif d'atteindre 7% des heures travaillées a trouvé un écho positif: dès la première année, 30 000 heures d'insertion sont réalisées avec les bailleurs.

L'encadrement et le suivi du dispositif repose alors exclusivement sur l'équipe projet du PRU, à travers son chef de projet et sa chargée de mission "insertion".

### Deuxième étape : élargissement des clauses d'insertion aux marchés hors ANRU portés par les collectivités

L'année 2006 permet de tester l'élargissement des clauses d'insertion à certains marchés hors PRU des collectivités, avec des résultats très positifs. En 2007, une délibération acte l'extension des clauses à tous les marchés de la ville, de l'agglomération et de la Société d'Economie Mixte (SEM) locale.

L'équipe projet du PRU, qui a développé un savoir-faire sur cette question, demeure la structure porteuse des clauses d'insertion.

### Troisième étape : pérennisation et formalisation du dispositif

Fin 2008, les élus locaux veulent pérenniser les démarches d'insertion en renforçant les équipes et définissant une nouvelle organisation, afin d'anticiper la sortie de convention et d'intégrer les clauses d'insertion à un projet global.

Une nouvelle Direction Générale (Solidarité et Renouvellement Urbain) est alors créée, intégrant l'ensemble des services touchant aux questions sociales :

- le Service Habitat,
- le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS),
- le Service s'occupant des Centres Sociaux,
- le Service Politique de la Ville, qui pilote le CUCS,
- le Service Emploi.

Le Service Emploi nouvellement créé devient le guichet unique de l'insertion sur le territoire. Il est composé de cinq personnes: sa directrice (l'ancienne chargée de mission "insertion" du PRU), un coordonnateur clauses d'insertion, un chargé de relation entreprise, une assistante sociale et une assistante.

L'accent est mis sur le développement des liens avec le monde de l'entreprise. L'objectif est d'assurer une bonne compréhension par les entreprises des clauses d'insertion et d'identifier leurs besoins.

Des outils informatiques de suivi des bénéficiaires sont par ailleurs déployés.

La création du Service Emploi s'accompagne donc d'une montée en puissance des moyens humains et techniques destinés au développement des clauses.





## CONCLUSION

Les enjeux de la Charte nationale d'insertion ont aujourd'hui été bien intégrés dans la quasi-totalité des projets, et les objectifs en matière de volume d'insertion devraient être atteints, voire dépassés. De plus, de nombreux maîtres d'ouvrage ont déjà commencé à introduire des clauses d'insertion dans des marchés qui ne relèvent pas de la rénovation urbaine : l'un des effets les plus positifs de la Charte nationale d'insertion est d'avoir permis à de nombreux acteurs d'acquérir une expérience des clauses d'insertion dans le cadre du PRU, expérience qu'ils peuvent aujourd'hui mettre à profit dans de nouveaux domaines.

Tout en généralisant les clauses d'insertion à d'autres marchés, les partenaires locaux n'ont pas perdu de vue l'importance de cibler les clauses d'insertion dans le cadre des PRU en direction des habitants des ZUS : le taux de bénéficiaires issus des ZUS a fortement progressé depuis l'année dernière. L'attention portée

à ces habitants a permis de développer des pratiques très intéressantes, en termes de mobilisation des relais locaux, de sensibilisation des jeunes aux métiers du BTP... Il est important que ces pratiques puissent se poursuivre à l'issue des projets de rénovation urbaine, afin que l'introduction de clauses d'insertion dans d'autres marchés puisse aussi bénéficier aux parcours professionnels des habitants de ces quartiers et à leur mobilité.

L'enquête 2011 a permis de mettre en évidence non seulement une augmentation du taux de bénéficiaires dont la situation était connue à l'issue de leur contrat en insertion, mais aussi et surtout, pour la première fois depuis deux ans, une amélioration du taux de sortie en emploi et en formation. Ces résultats très positifs témoignent de la mobilisation des partenaires locaux pour améliorer le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires des clauses d'insertion.



# ANNEXE 1: L'APPLICATION DES CLAUSES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Le Code des Marchés Publics (CMP) a été réformé en août 2006. Cette réforme a des répercussions sur la manière d'appréhender les modalités de mise en œuvre de l'objectif d'attribution d'au moins 5% des heures de travail générées par les investissements aux habitants des zones urbaines sensibles.

La Charte nationale d'insertion vise plus particulièrement les articles 14 et 30 du Code des marchés publics pour la mise en œuvre de cet objectif. Mais de manière plus générale deux dispositions peuvent aider la mise en œuvre d'objectifs d'insertion :

- l'article 5 introduit la prise en compte "des objectifs de développement durable" dans le cadre de la définition des besoins: cette notion intègre celles de la lutte contre le chômage et de l'insertion,
- l'article 10 pose désormais comme principe de base celui de l'allotissement. Cette mesure favorise l'accès aux marchés des petites entreprises donc peut être de nature à faciliter la mise en œuvre des clauses d'insertion en rendant les marchés plus accessibles aux artisans, PME et entreprises d'insertion.

## L'insertion comme condition d'exécution du marché: L'article 14 du Code des marchés publics

### Code des marchés publics 2006 - Article 14

Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte

les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social.

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

Il suffit simplement de préciser qu'au nombre des éléments à caractère social qui peuvent prendre en compte le progrès social, il y a le fait de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

L'intérêt d'utiliser cette clause est d'introduire une condition d'exécution au même titre que les autres. Celle-ci devra être définie (publics visés par exemple) et quantifiée (en nombre d'heures plutôt qu'en pourcentage). Les modalités d'exécution de la clause sont néanmoins laissées à l'appréciation de l'entreprise qui s'en acquittera comme elle l'entend :

- embauche directe,
- sous-traitance ou co-traitance avec une entreprise d'insertion,
- mise à disposition d'un salarié en insertion par une structure extérieure telle qu'une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) ou un groupement d'employeur pour l'insertion professionnelle et la qualification.

## L'insertion comme objet du marché: le marché de services de qualification et d'insertion professionnelles (article 30)

Les collectivités publiques peuvent décider d'acheter des prestations d'insertion par le biais de marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles. Dans le cadre de la rénovation urbaine, ces prestations peuvent prendre appui sur différents supports de production tels que des travaux de démolition, du nettoyage ou de l'entretien, certains travaux de second œuvre...

Dans la mise en œuvre de la Charte nationale d'insertion de l'ANRU, l'utilisation de cette procédure peut permettre de toucher les publics les plus éloignés de l'emploi. Elle est à ce titre complémentaire de l'article 14 car elle favorise les parcours d'insertion en offrant la possibilité de pré-qualifier des personnes, notamment dans le cadre des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), dans l'objectif de leur intégration ultérieure dans l'entreprise.

## L'insertion comme critère de choix de l'entreprise attributaire: l'article 53 du Code des marchés publics

"Pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, la personne publique se fonde soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, ses performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison ou d'exécution, soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix."

Il s'agit d'un critère de jugement et de choix des offres pour les marchés de travaux ou de services. Il permet aux acheteurs publics de retenir un critère relatif aux performances des candidats en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté.

## L'article 15 du Code des marchés publics: les marchés réservés

Cet article permet de réserver certains marchés ou certains lots à une entreprise ou à une structure employant une majorité de travailleurs handicapés (établissements ou services d'aide par le travail), à condition de l'indiquer dans l'avis d'appel public à la concurrence.



## ANNEXE 2: RAPPEL DES DISPOSITIONS DE LA CHARTE NATIONALE D'INSERTION

La Charte nationale d'insertion demande aux maîtres d'ouvrage de réserver aux habitants des ZUS au minimum 5% des heures travaillées sur le volume d'activité généré par le projet de rénovation urbaine et 10% des embauches sur la gestion du quartier et des équipements.

L'objectif de consacrer 5% des heures à l'insertion professionnelle concerne les maîtres d'ouvrage dont les opérations, inscrites dans les projets de rénovation urbaine, sont financées par l'ANRU. Ils peuvent pour cela mobiliser les articles 14, 15, 30 et 53 du Code des marchés publics. La spécificité de la Charte nationale d'insertion, par rapport au Code des marchés publics, est qu'elle territorialise la clause d'insertion, en demandant à ce que les bénéficiaires soient des habitants des ZUS. Cette exception au code des marchés découle de la loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine : il s'agit ici de répondre aux objectifs de la politique de la ville de développement des territoires les plus en difficulté.

L'objectif des "5%" est global sur le PRU. Il n'est pas appliqué strictement à chaque marché de chaque maître d'ouvrage. Il est de la responsabilité des maîtres d'ouvrage de décliner les objectifs d'insertion selon la taille et la nature de chaque marché.

Il est également possible aux maîtres d'ouvrage de mutualiser les heures sur plusieurs PRU, par exemple dans une logique d'agglomération.

L'ANRU pose deux grands principes en matière d'appréciation des engagements des maîtres d'ouvrage :

- comptabiliser toutes les opérations financées par l'ANRU, mais uniquement les opérations financées par l'ANRU,
- les heures d'insertion sur les marchés financés par l'ANRU doivent servir prioritairement à l'insertion des habitants de la (des) ZUS du PRU voire des ZUS proches : l'élargissement à d'autres publics doit rester dérogatoire et minoritaire.

L'ANRU n'impose pas de formule de calcul des heures, tout en demandant explicitement que les modalités de calcul soient identifiées dans le Placi.

Dans le cadre législatif, réglementaire (Charte nationale d'insertion) et des recommandations de l'ANRU, ce sont les comités de pilotage locaux dédiés à l'insertion qui doivent décider des modalités concrètes de calcul des heures et d'appréciation des résultats. De même, ce sont les maîtres d'ouvrage qui fixent le niveau d'exigence qu'ils attendent des entreprises en matière de réalisation des heures d'insertion, selon les modalités fixées par le Code des marchés publics.

La Charte nationale d'insertion de l'ANRU demande aux

porteurs de projet et aux maîtres d'ouvrage de signer un plan local d'application de la charte nationale d'insertion, qui servira de cadre aux démarches locales.

Les Placi doivent comprendre :

- un diagnostic local de l'emploi,
- un objectif d'insertion,
- l'identification d'une structure opérationnelle,
- un dispositif de pilotage et de suivi,
- un dispositif d'information des habitants des ZUS.

Une grande souplesse est donc laissée aux maîtres d'ouvrage dans les modalités qu'ils choisissent pour atteindre les objectifs en termes d'insertion. Ce parti pris vise à faciliter l'intégration des exigences de l'ANRU dans les démarches locales d'insertion et à mieux s'adapter à la diversité des situations.



## GLOSSAIRE

**ACI** : Atelier et chantier d'insertion

**AI** : Association intermédiaire

**ASS** : Allocation de solidarité spécifique

**CA** : Contrat d'avenir

**CAE** : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

**CAPEB** : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

**CDD** : Contrat à durée déterminée

**CDI** : Contrat à durée indéterminée

**CI-RMA** : Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité

**CIE** : Contrat d'initiative emploi

**CREPI** : Club régional d'entreprises pour l'insertion

**DELD** : Demandeurs d'emploi de longue durée

**EA** : Entreprise adaptée

**EI** : Entreprise d'insertion

**EPCI** : Établissement public de coopération intercommunale

**ESAT** : Établissement et service d'aide par le travail

**ETT** : Entreprise de travail temporaire

**ETTI** : Entreprise de travail temporaire d'insertion

**FFB** : Fédération française du bâtiment

**FSE** : Fonds social européen

**GEIQ** : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

**GIP** : Groupement d'intérêt public

**MDE / MEF** : Maison de l'emploi / Maison de l'emploi et de la formation

**PLIE** : Plan local pour l'insertion et l'emploi

**SIAE** : Structure d'insertion par l'activité économique

**SPE** : Service public de l'emploi

## LEXIQUE

### Chantier d'insertion / chantier école

Structure permanente ou ponctuelle qui offre aux personnes les plus éloignées de l'emploi une première étape de parcours d'insertion socioprofessionnelle.

### Entreprise d'insertion

Structure qui répond à un double objectif : celui de production marchande dans un secteur professionnel déterminé et sur un marché concurrentiel, et celui d'accompagnement de personnes en grande difficulté d'insertion vers l'emploi "classique" sur une période de deux ans maximum.

### Association intermédiaire

Structure qui embauche des salariés pour les mettre à disposition de particuliers ou d'entreprises dans la limite de 750 heures par an.

### Entreprise de travail temporaire d'insertion

Structure qui propose des offres d'emploi du secteur du travail temporaire à des personnes tout en assurant un accompagnement socioprofessionnel.

### Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

Groupement d'employeurs qui met à disposition de ses membres des personnes en parcours de qualification.

### Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)

Dispositif pluriannuel de mise en cohérence et d'articulation des interventions publiques locales pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi classique et durable. Les PLIE bénéficient de financements européens.

### Maison De l'Emploi (MDE)

La vocation des maisons de l'emploi est d'assurer auprès du terrain une meilleure coopération entre les acteurs, autour d'un projet de territoire construit à partir d'un diagnostic, d'un plan d'action et d'une programmation.





### Crédits photos

Page 6 : Antony McAulay • Page 7 : Yves Roland • Page 8 : © Ecwe • Page 9 : Lisa F. Young • Page 17 : Illustrez-vous • Page 18 : Adam • Page 19 : Lucastor • Page 21 : David Mathieu • Page 28 : Matteo Natale • Page 30 : Lucastor • Page 34 : Alain Michaux / Ville de Béthune • Page 35 : Auremar • Page 37 : Yves Roland • Page 38 : Zbynek Jirousek • Page 41 : Freddy Dam • Page 43 : WavebreakmediaMicro • Page 44 : Jérôme-Dancette





**ANRU**  
Agence Nationale  
pour la Rénovation  
Urbaine

69 bis, rue de Vaugirard  
75006 Paris  
tél : 01 53 63 55 00  
télécopie : 01 45 44 95 16  
[www.anru.fr](http://www.anru.fr)

