



Charte d'insertion

Relative aux projets de renouvellement urbain

NPNRU

**du territoire Grand Paris Sud Est Avenir
(GPSEA)**

Cette charte est issue d'un modèle proposé par un groupe de travail francilien rassemblant les délégations territoriales de l'ANRU, la DRIHL, la DIRECCTE, l'ANRU et la Préfecture de Paris. Elle a bénéficié de la contribution d'Argo&Siloe, expert sur la clause d'insertion et la RSE au Pôle d'appui opérationnel de l'ANRU.

Elle a vocation à proposer un cadre harmonisé de pilotage, mise en œuvre, suivi et évaluation de la clause d'insertion dans le cadre des projets de renouvellement urbain du territoire francilien.

En particulier, elle propose aux maîtres d'ouvrage et porteurs de projet des modalités de déclinaison des objectifs quantitatifs et qualitatifs d'insertion applicables localement.

Table des matières

Préambule.....	4
Signataires	5
<u>1. Objet de la charte.....</u>	<u>5</u>
<u>2. Diagnostic local de l'emploi et orientations du Contrat de Ville</u>	<u>6</u>
<u>2.1 Synthèse des/du diagnostic(s) issu(s) des/du contrat(s) de ville sur les quartiers concernés.....</u>	<u>6</u>
2.1.1 Diagnostique local emploi.....	7
2.1.2 Un réseau de partenaire et d'acteurs	8
<u>2.2 Synthèse des orientations du Contrat de Ville pour l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle</u>	<u>7</u>
<u>2.3 Bilan synthétique du 1er PNRU le cas échéant et des enseignements pour le NPNRU.....</u>	<u>8</u>
<u>2.4 Anticipation de la nature des marchés et des actions de formations et d'accompagnement nécessaires pour la mise en œuvre des clauses</u>	<u>8</u>
<u>3. Dispositif partenarial opérationnel</u>	<u>8</u>
<u>3.1 La structure opérationnelle de coordination de la démarche d'insertion.....</u>	<u>9</u>
3.2 Le Comité de pilotage.....	10
3.3 Le comité technique.....	10
3.4 Le comité de suivi	10
<u>4. Définition des publics éligibles</u>	<u>11</u>
4.1 Critère géographique	11
4.2 Critère socio-professionnel.....	11
<u>5. Déclinaison locale des objectifs relatifs aux démarches d'insertion</u>	<u>12</u>
5.1 Calcul des objectifs quantitatifs.....	14
5.2 Détermination des objectifs qualitatifs	15
<u>6. Suivi et évaluation de la démarche</u>	<u>17</u>
6.1 Le suivi des clauses d'insertion.....	17
6.2 L'évaluation de la démarche d'insertion	18

Préambule

Dans le cadre de la loi du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, le Programme National de Rénovation Urbaine (PNRU) prévoit de mettre en œuvre des dispositifs en faveur de l'insertion. Grâce à la charte nationale d'insertion de 2005 élaborée par l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (Anru), les investissements du PNRU ont constitué un levier pour favoriser les parcours d'insertion des habitants de ces quartiers, fortement impactés par le chômage.

A travers ce dispositif, les maîtres d'ouvrage et les porteurs des projets ont été fortement mobilisés et les clauses d'insertion se sont généralisées dans les marchés publics. Le retour d'expérience montre que la réflexion en amont sur les marchés qui feront l'objet de clauses, l'anticipation et le déploiement de l'offre de formation, la mobilisation des entreprises et le développement d'actions d'information des habitants, de repérage et d'accompagnement des bénéficiaires en amont, pendant le parcours d'insertion et dans la durée étaient nécessaires, en complément des obligations inscrites dans les marchés. Le bilan du PNRU a aussi révélé l'importance de structurer dans la durée un dispositif de pilotage, de mise en œuvre et de suivi des clauses, d'autant plus essentiel qu'elles mobilisent une grande diversité d'acteurs. L'attention à la mise en œuvre revêt une importance particulière en Ile-de-France, où d'autres grands chantiers (Grand Paris Express, Jeux Olympiques) s'accompagnent également d'obligations en matière d'insertion.

Par ailleurs, si les objectifs quantitatifs d'insertion ont été globalement atteints voir dépassés dans les projets du PNRU⁹, l'enjeu est aujourd'hui de mettre la clause d'insertion au service de l'accès à l'emploi durable des bénéficiaires.

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine est venue compléter le dispositif prévu en 2003 avec le Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU). Elle indique ainsi que « l'Anru élabore et adopte une charte nationale d'insertion, intégrant les exigences d'insertion professionnelle des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le NPNRU. »

C'est dans ce cadre que le CA de l'Anru a adopté une nouvelle charte nationale d'insertion le 24 mars 2015, qui définit les modalités générales et les objectifs d'insertion inscrits dans les conventions pluriannuelles de renouvellement urbain. Son ambition est de favoriser de réels parcours vers l'emploi pour les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, en inscrivant davantage la clause d'insertion dans la politique locale d'accès à l'emploi et à la formation des habitants des quartiers prioritaires, portée notamment par le contrat de ville et en pilotant sa mise en œuvre et son suivi de manière partenariale et coordonnée à l'échelle intercommunale.

La charte nationale d'insertion a vocation à être déclinée au niveau local, d'une part pour la détermination des objectifs quantitatifs en heures travaillées ou nombre d'embauches pour chaque maître d'ouvrage, d'autre part pour la définition des objectifs de qualité des démarches d'insertion menées dans les projets de renouvellement urbain.

Ainsi, les objectifs d'insertion relatifs aux projets de renouvellement urbain se déroulant sur le territoire de Grand Paris Sud Est Avenir sont inscrits dans les conventions pluriannuelles territoriales NPNRU de l'EPT.

La présente charte vise à préciser les modalités de calcul et de suivi de ces objectifs (objectifs quantitatifs, objectifs qualitatifs) et à définir les modalités de pilotage, mise en œuvre et évaluation de la clause. A ce titre, elle constitue une annexe à la convention pluriannuelle territoriale de renouvellement urbain.

⁹ Au 31/12/2016, 25,2 millions d'heures d'insertion ont été réalisées dans 388 projets de rénovation urbaine depuis le lancement du PNRU. Pour près des trois quarts des projets, le nombre d'heures effectuées est supérieur au nombre d'heure prévu.

1. Objet de la charte

L'objet de la présente charte est d'acter l'engagement des différents partenaires pour la mise en œuvre du volet « insertion par l'emploi » des 5 projets de renouvellement urbain des quartiers prioritaires de la politique de la Ville de l'EPT Grand Paris Sud Est Avenir :

Commune	Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville	Protocole de préfiguration signé le	Convention pluriannuelle signée le
Alfortville	Chantereine	23/03/2017	CNE 26/11/2018
Boissy-St-Léger / Limeil-Brevannes	Haie griselle, Hêtraie	18/07/2018	2020
Bonneuil sur Marne	Fabien	14/03/2018	03/07/2019
Chennevières-sur-Marne	Bois l'Abbé	05/02/2019	2020
Créteil	Haut Mont Mesly, la Habette, Coteaux du sud	23/03/2017	CNE 11/04/2019

Ces objectifs d'insertion portent à la fois sur les opérations d'investissement, d'accompagnement et d'ingénierie du projet de renouvellement urbain contractualisé avec l'Anru, mais également sur les actions de gestion au quotidien et de fonctionnement des équipements du quartier, notamment ceux créés ou rénovés dans le cadre de l'ANRU.

Elle vise à proposer une méthode collaborative mobilisant les acteurs, dispositifs et outils territoriaux de l'insertion et de l'emploi autour d'un objectif commun : construire de réels parcours professionnalisant pour les demandeurs d'emploi et les publics éloignés de l'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Ces partenaires doivent donc développer une démarche d'insertion de qualité visant à :

- Repérer et mobiliser les habitants des quartiers prioritaires très éloignés du marché du travail, et du service public de l'emploi, en favorisant un accompagnement social et professionnel adapté aux besoins des personnes, permettant de lever les freins à l'embauche ;
- Diversifier les types de marchés contenant des clauses sociales afin de répondre aux besoins de différents publics, notamment des femmes et des jeunes peu qualifiés ;
- Coordonner les actions d'insertion, suivre et accompagner les bénéficiaires des clauses de façon à construire des parcours de professionnalisation (formation, alternance...) d'une durée suffisante pour favoriser un réel retour à l'emploi.
- Rendre la commande publique accessible aux structures d'insertion par l'activité économique, aux structures du secteur protégé et adapté et plus globalement aux entreprises qui relèvent du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) depuis la loi du 31 juillet 2014.

Enfin, elle définit les modalités de calcul et de suivi des objectifs quantitatifs en matière d'insertion pour chacun des projets de renouvellement urbain, ainsi que les objectifs qualitatifs associés.

2. Diagnostic local de l'emploi et orientations du Contrat de Ville

2.1 Synthèse des diagnostics issus des contrats de ville sur les quartiers concernés

Le nombre des demandeurs d'emploi par catégorie est répertorié dans l'annexe 1, par QPV et par villes. Ces chiffres au 31 décembre 2017, sont des données INSEE, (source DARES et pôle emploi)

En moyenne sur les villes du territoire concernées par les cinq NPRU, un quart des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus réside en QPV.

En moyenne sur les villes du territoire concernées par les cinq NPRU 15% des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans résident en QPV.

On constate que le pourcentage de demandeur d'emploi avec un niveau de formation inférieur au CAP-BEP est supérieur dans les QPV par rapport au % dans les communes, à l'inverse le pourcentage de demandeur d'emploi dont le niveau de formation est supérieur au bac est plus bas dans les QPV que dans le reste de la commune.

On constate également que le pourcentage de demandeurs d'emplois qui recherche un métier dans le BTP et travaux publics est très faible parmi les demandeurs d'emploi du QPV, à peine 8%, mais cela représente plus de 20% des demandeurs d'emploi des villes concernées par les projets de rénovation urbaine. (Annexe 2)

2.1.1 Diagnostic local de l'emploi

L'insertion et l'emploi sont au cœur des problématiques rencontrées par les habitants des villes ci-dessus et ce, particulièrement par les habitants des quartiers prioritaires concernés par les opérations.

La population de GPSEA en 2015 est estimée à 310159, dont une population active estimée à 154019.

La population des 5 villes concernées par les projets de renouvellement urbains est estimée à 211839 soit 68.03% de la population totale de l'EPT, avec une population active estimée à 106323, soit 69.03 de la population active totale.

2.1.2 Un réseau de partenaires et d'acteurs

Les services déconcentrés de l'Etat : le Préfet est le délégué territorial de l'Anru dans le département, il veille au respect des engagements pris dans les protocoles de préfiguration et les conventions pluriannuelles de renouvellement urbain. Différents services déconcentrés de l'Etat peuvent être mobilisés dans le cadre du pilotage et du suivi des clauses d'insertion :

La DRIHL, au titre du suivi du projet de renouvellement urbain

La DDCS, au titre des actions soutenues dans le cadre du contrat de ville

La Direccte, au titre du soutien à l'insertion par l'activité économique

Les délégués du Préfet, au titre de leurs compétences transversales et de leur connaissance des quartiers.

Le Conseil départemental qui est notamment en charge des politiques d'aide sociale (RSA...), peut ainsi contribuer aux objectifs d'accompagnement social global des bénéficiaires, et assure également la coordination départementale des clauses.

Le Conseil régional en charge des politiques de formation et de développement économique. Associé suffisamment en amont, il peut ainsi mobiliser des dispositifs de formation adaptés aux besoins repérés dans le cadre des clauses sociales.

Le Pôle Emploi, notamment les agences de Créteil, d'Alfortville, de Chennevières-sur-Marne et de Sucy-en-Brie.

Cap Emploi assure une mission de service public en complément de l'action de Pôle Emploi et est là pour favoriser l'embauche des personnes handicapées.

L'association *Pôle Compétences Initiatives* « Plaine Centrale Initiatives pour l'Insertion et l'Emploi » a été créée en décembre 2001. Devenue « Pôle Compétences initiatives », elle a pour objet de favoriser le développement local d'initiatives, de projets et d'actions contribuant à l'insertion sociale et professionnelle des

publics en difficulté sur le territoire du Grand Paris Sud Est Avenir.

Les services municipaux (notamment services emplois) des villes du territoire concernées par les programmes de rénovation urbaine et leurs *Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS)*.²

Les missions locales présentes sur le territoire de Grand Paris Sud Est Avenir :

- L'AIFP Mission Locale créée en 1983, qui intervient sur Alfortville, Créteil, Limeil-Brévannes et Bonneuil-sur-Marne.
- La mission locale des bords de Marne créée en 1998 qui intervient sur le territoire de Grand Paris Sud Est Avenir à Chennevières-sur-Marne.
- La mission locale du Plateau Briard créée en 1998, qui intervient sur Boissy-St-Léger, Mandres-les-Roses, Marolles-en-Brie, Ormesson-sur-Marne, Noiseau, Périgny-sur-Yerres, Santeny Sucy-en Brie et Villecresnes
- La Mission locale des portes de la Brie créée en 1998 qui intervient sur le territoire de Grand Paris Sud Est Avenir au Plessis Trévisé et à la Queue en Brie.

Les associations : les associations de proximité peuvent utilement être associées à la démarche d'insertion, pour informer et repérer des bénéficiaires potentiels, contribuer à lever les freins à l'emploi, renforcer l'accompagnement social, etc.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) : Entreprise d'insertion (EI), Association intermédiaire (AI), Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), Ateliers et Chantiers d'insertion

Les entreprises adaptées et les ESAT

Par ailleurs, les entreprises et les fédérations professionnelles doivent être associées au plus tôt, afin de les sensibiliser aux objectifs d'insertion, de communiquer auprès des habitants sur les métiers du bâtiment et des travaux publics et d'anticiper les besoins de main d'œuvre et de formation en fonction des opérations programmées dans le PRU. Les représentants des entreprises peuvent en particulier apporter leur expertise aux modalités de calcul des objectifs d'insertion.

Enfin, les clubs, réseaux et filiales spécialisées d'entreprises (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, CREPI, FACE, peuvent contribuer à organiser des actions visant à rapprocher les demandeurs d'emploi des entreprises (forums pour l'emploi, visites...) et accompagner ces dernières dans la réalisation de leurs objectifs d'insertion.

2.2 Synthèse des orientations du Contrat de Ville pour l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle

Le Contrat de ville Plaine Centrale-Bonneuil (2015-2020), à travers son volet « emploi et développement économique » peut développer, chaque année, des actions spécifiques dans les quartiers prioritaires (« Chantereine » à Alfortville, « Fabien » à Bonneuil-sur-Marne, « Les Bleuets », « Petit Pré – Sablières », « Mont Mesly – La Habette – Coteaux du Sud » à Créteil, « La Hêtraie » à Limeil-Brévannes). Il vise notamment à :

- Créer, développer et maintenir de l'activité économique au bénéfice des habitants des quartiers (à travers l'implantation d'entreprises dans les quartiers, le soutien à la création d'activité, le maintien et le développement de commerces et d'artisanat et le développement de l'économie sociale et solidaire).
- Favoriser l'accès des habitants à une offre de formation adaptée à leur profil et aux besoins des entreprises locales (en renforçant l'accès à l'information sur les formations et les aides à l'emploi et en développant des actions de formation en fonction des besoins des entreprises existantes ou en cours d'implantation).
- Accompagner l'accès et le maintien dans l'emploi des habitants des quartiers (via le soutien aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et les manifestations en faveur de l'emploi pour les habitants des quartiers, le soutien à la création et au développement des structures d'insertion par l'activité économique, la mise en place de réponses face aux différents freins à l'emploi (santé, mobilité, maîtrise de la langue...) et via le développement des clauses d'insertion et l'offre d'emplois aidés au bénéfice des habitants des quartiers).

Et

Le Contrat de ville Haut Val de Marne (2015-2020) qui intervient sur les quartiers « La Haie Griselle » à Boissy-Saint-Léger et « Le Bois l'Abbé » à Chennevières-sur-Marne. A travers son volet « emploi et développement économique », il vise notamment à :

- Favoriser l'accès à l'emploi des personnes les plus touchées par le chômage, en utilisant les dispositifs d'aide à l'emploi.
- Travailler à la rencontre des entreprises du territoire et des habitants.
- Encourager et accompagner la création et l'implantation d'entreprises et d'emplois.
- Anticiper les retombées locales du Grand Paris et des projets d'aménagements structurants (Grand Paris Express, ZAC de la Charmeraie, déviation de la RN19, NPNRU).

2.3 Bilan synthétique du 1er PNRU le cas échéant et des enseignements pour le NPNRU

Lors du 1er PNRU 5 conventions avaient été signées, dans 4 villes, 1 pour Alfortville, 1 pour Bonneuil sur Marne, 2 pour Créteil, 1 pour Limeil Brévannes.

17 donneurs d'ordres ont mis en place des clauses d'insertion dans le cadre de ce PRU.

228 000 heures ont été réalisées pour un objectif initial de 218 000 heures, ce qui représente 767 contrats pour 560 bénéficiaires de la clause d'insertion.

92.14% des candidats étaient des hommes et 7,86% des femmes.

39.63% des contrats étaient en intérim d'insertion, 20.99% en intérim classique et 17,47% en embauche directe.

Sur les 560 bénéficiaires, 121 ont plus de 50 ans et 292 entre 26 et 44 ans.

2.4 Anticipation de la nature des marchés et des actions de formations et d'accompagnement nécessaires pour la mise en œuvre des clauses

Grand Paris Sud Est Avenir et les villes membres s'engagent dans une démarche de structuration de leurs achats socialement responsable. Un travail de prévision et d'anticipation des marchés est entrepris afin de prévoir les besoins en main d'œuvre et les actions de formations dédiées.

3. Dispositif partenarial opérationnel

Sous l'égide du porteur de projet et du Préfet, un dispositif partenarial pouvant s'appuyant sur les instances existantes est mis en place pour piloter et suivre les démarches d'insertion menées dans les projets de renouvellement urbain, en déclinaison du contrat de ville.

Il réunit les acteurs impliqués dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires et est porté par une structure opérationnelle de coordination.

Ses missions sont :

- D'impulser la politique d'insertion et de déterminer les marchés qui feront l'objet des clauses pour anticiper leurs modalités de mise en œuvre et actions d'accompagnement nécessaires (lien aux entreprises, actions de formation etc.) ;
- De lancer des actions visant à informer les habitants des quartiers prioritaires et faciliter la détection et l'accès des publics cible aux parcours d'insertion proposés dans le cadre des projets de renouvellement urbain (accompagnement, formation...) ;
- De mobiliser de nouveaux acteurs publics et privés (promoteurs immobiliers, entreprises situées dans le quartier ou à proximité...) susceptibles de faciliter l'accès à l'emploi durable des bénéficiaires des clauses ;

- De fixer, réaliser et suivre l'atteinte des objectifs fixés dans la convention de renouvellement urbain, d'évaluer la démarche et de mettre en place des actions correctrices le cas échéant.

Afin de mettre en adéquation les besoins des habitants demandeurs d'emploi dans les QPV avec les besoins spécifiques des entreprises, cette démarche nécessite un travail en amont du lancement des premiers marchés de travaux liés à la convention. Il s'agira d'une part d'identifier les filières porteuses pour des parcours de qualité et de mobiliser les entreprises et d'autre part d'informer les habitants et de former et accompagner les bénéficiaires potentiels.

Par ailleurs, un lien étroit est recherché avec l'ensemble des dispositifs existants en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- Dispositifs mis en place dans le contrat de ville (notamment en termes d'accès à l'emploi, de formation et de mobilité) ;
- Politiques d'achats responsables et de responsabilité sociale des différents acteurs impliqués,
- Dans les orientations des conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) ;
- Dispositifs de formation mis en œuvre par l'Etat, la Région et les entreprises ;
- Dispositifs de gestion territoriale des emplois et des compétences, mis en œuvre par la DIRECCTE, la Région et/ou les acteurs locaux, notamment dans le cadre du bassin d'emploi à installer en 2019.

Enfin, le dispositif doit s'assurer de l'engagement de chacun des partenaires pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des clauses d'insertion. En particulier, les entreprises et maîtres d'ouvrage participent et transmettent à la structure opérationnelle de coordination de la démarche d'insertion l'ensemble des informations nécessaires dans le cadre de la passation des marchés et de la réalisation des objectifs.

3.1 La structure opérationnelle de coordination de la démarche d'insertion

Cette structure opérationnelle est composée du coordonnateur (trice) emploi-insertion de GPSEA et des 2 facilitateurs (trices) intervenant sur le territoire et portés à la date de la signature de la présente convention par l'association Pôle Compétences Initiatives (PCI) qui a déjà animé la mise en œuvre des clauses d'insertion dans le premier programme de renouvellement urbain.

Dans le cadre de la mise en œuvre des clauses d'insertion liées aux projets de renouvellement urbain cette structure a pour missions :

- De décliner et mettre à jour les objectifs quantitatifs et qualitatifs à suivre localement, à l'appui des cibles et de la méthodologie retenue dans l'article 5 ;
- D'apporter son concours au porteur du projet de rénovation urbaine pour mettre à jour les objectifs inscrits dans la convention de rénovation urbaine, en particulier lorsque le montant d'investissement sur lequel sont calculés les objectifs quantitatifs est modifié ;
- De fournir l'assistance nécessaire à l'ensemble des maîtres d'ouvrage pour inscrire des clauses sociales dans leurs marchés et suivre l'atteinte de leurs objectifs ;
- De mettre en relation les différents acteurs concernés pour construire des parcours d'insertion dans la durée, notamment en mutualisant les heures d'insertion pour un même bénéficiaire ;
- D'identifier les bénéficiaires des clauses d'insertion, au regard des publics cibles identifiés dans la présente charte (partie 4), des compétences requises pour les marchés et des besoins des entreprises, afin de proposer des candidats éligibles à ces dernières ;
- D'anticiper les actions de formation et d'accompagnement nécessaires et de s'assurer de leur mise en œuvre ;
- D'appuyer et conseiller les structures de l'insertion par l'activité économique titulaires de marchés ou en sous-traitance et co-traitance, favorisant la mise en œuvre de passerelles avec les entreprises du secteur marchand ;
- D'appuyer et conseiller les entreprises titulaires de marchés dans l'application des clauses sociales, en particulier les TPE et PME ;
- D'accompagner, suivre et orienter les bénéficiaires des clauses sociales pour construire des parcours d'accès à l'emploi.

Dans le cadre du suivi des clauses d'insertion liées aux projets de renouvellement urbain, cette structure a pour missions :

- de réaliser, en lien avec les titulaires des marchés concernés, le décompte des heures d'insertion réalisées et de l'atteinte des cibles pour les objectifs qualitatifs ;
- de consolider ces résultats en vue des instances de pilotage de la démarche insertion et des projets de renouvellement urbain et pour fournir aux délégations territoriales de l'ANRU les indicateurs de suivi demandés ;
- de mettre en œuvre une démarche d'évaluation de l'impact des clauses d'insertion.

3.2 Le comité de pilotage

Le comité de pilotage de l'insertion est intégré au comité de pilotage NPNRU mis en place par chaque Ville en lien avec le Territoire Grand Paris Sud Est Avenir.

Il est co-présidé par l'EPT, la ville concernée par chaque projet et l'Etat, réunit a minima :

- Les services de l'Etat (DRIHL, DIRECCTE, délégués du Préfet)
- La structure opérationnelle
- Les maîtres d'ouvrage signataires des conventions de sites
- Les autres signataires et partenaires des conventions de sites.

Le comité de pilotage a pour objet de s'assurer de la mise en place et du bon déroulement du dispositif d'insertion en faveur des habitants des quartiers prioritaires dans le cadre de la mise en œuvre du projet de renouvellement urbain.

En particulier, il valide les objectifs quantitatifs et qualitatifs déclinés localement et contrôle leur atteinte en continue en vue de mettre en place les mesures nécessaires dans le cas où la trajectoire dévierait de la cible.

Afin d'assurer un suivi partagé et rigoureux de la démarche entre les maîtres d'ouvrage et partenaires, et de faire le lien avec les instances de pilotage spécifiques aux projets de rénovation urbaine, il diffuse et actualise périodiquement un tableau synthétique contenant a minima les items suivants :

- Objectifs déclinés par maître d'ouvrage, par projet de rénovation urbaine, au total par MO et au total sur le territoire ;
- Décompte de l'atteinte de chaque objectif par maître d'ouvrage, par projet de rénovation urbaine, au total par MO et au total sur le territoire.

Les autres indicateurs de suivi, indiqués à l'article 6.1, pourront être précisés à part le cas échéant.

Il se réunit au minimum 1 fois par an.

3.3 Le Comité technique

Le comité technique de la démarche insertion, piloté par l'EPT, réunit à minima :

- La structure opérationnelle
- Les villes concernées (équipes chargées de l'insertion et l'emploi, du renouvellement urbain et de la gestion urbaine de proximité)
- Les services de l'Etat (DRIHL, DIRECCTE, délégués du Préfet)
- Les maîtres d'ouvrage signataires des conventions de renouvellement urbain du territoire de GPSEA
- Le service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, cap emploi)
- D'un représentant du Réseau de l'insertion par l'activité économique (RIAE)

Des entités ayant des compétences dans le domaine de l'emploi et de l'insertion économique pourront être associées en tant que de besoin au comité technique tels que des chefs d'entreprises, des fédérations professionnelles ou des associations de proximité.

Il a pour objet de proposer et actualiser les objectifs quantitatifs et qualitatifs selon la méthodologie arrêtée dans la charte (cf. article 5), au regard du diagnostic local de l'emploi et en prenant en compte les avis des acteurs de l'emploi sur le territoire.

Il assure également le suivi régulier de la réalisation des clauses d'insertion et fait le lien avec les instances de pilotage spécifiques aux projets de rénovation urbaine.

A cet effet, il produit et propose à la validation du copil un tableau synthétique contenant minima les items suivants :

- Objectifs déclinés par maître d'ouvrage, par projet de rénovation urbaine, au total par MO et au total sur le territoire ;
- Décompte de l'atteinte de chaque objectif par maître d'ouvrage, par projet de rénovation urbaine, au total par MO et au total sur le territoire.

Les autres indicateurs de suivi, indiqués à l'article 6.1, pourront être précisés à part le cas échéant.

Il se réunit au minimum 1 fois par an.

3.4 Le Comité de suivi

Le comité de suivi piloté par chaque ville, a pour objet le suivi opérationnel et individuel des clauses d'insertion. Il réunit plusieurs fois par an les chargés de mission insertion, GUSP et renouvellement urbain, les maîtres d'ouvrage et la structure opérationnelle.

Un schéma d'organisation de la gouvernance se trouve à l'article 7-1 de la convention cadre territoriale C1002.

4. Définition des publics éligibles

Les personnes éligibles aux actions d'insertion professionnelle doivent rassembler deux critères : l'un géographique et l'autre socio-professionnel.

4.1 Critère géographique

Les personnes éligibles ne sont pas spécifiquement les habitants du quartier concerné par le projet de rénovation urbaine, mais plus largement de l'ensemble des quartiers politique de la ville.

Dans une logique de promotion des parcours d'insertion, les habitants ne sont pas tenus de travailler dans leur quartier d'origine, la démarche étant mutualisée à minima à l'échelle des villes et du territoire.

Dans l'hypothèse où le sourcing dans l'ensemble des quartiers politique de la ville du Département du Val de Marne ne permet pas de trouver assez de candidats, il est possible d'élargir le sourcing aux autres quartiers des villes concernés par les projets, puis à l'ensemble des villes de l'EPT. Toutefois, le facilitateur ou la facilitatrice devra pouvoir justifier de ces dérogations en appliquant la procédure suivante :

1/ Envoi par mail des profils recherchés à tous les partenaires emploi de l'EPT et aux facilitateurs (trices) des deux autres EPT leur demandant des candidatures issues des QPV.

2/ Sans réponse sous 2 jours ouvrés, le sourcing sera élargi hors QPV

Le critère géographique ne s'applique pas aux marchés réservés ou à la sous-traitance confiée à des SIAE ou entreprises adaptées.

4.2 Critère socio-professionnel

Les personnes éligibles sont celles qui par ailleurs rencontrent des difficultés sociales et professionnelles spécifiques d'accès à l'emploi.

Les critères définis communément retiennent :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage) ;

- Les allocataires du R.S.A demandeurs d'emploi ou ayants droits ;
- Les publics reconnus travailleurs handicapés, au sens de l'article L 5212-13 du code du travail, fixant la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Les personnes en dispositifs d'alternance tels que l'apprentissage ou les contrats de professionnalisation, les personnes employées dans les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou organismes ayant le même objet ;
- Les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA), de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou de l'allocation d'invalidité ;
- Les jeunes de faible niveau de qualification ou sans expérience professionnelle ;
- Les personnes prises en charge dans les dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE) ;
- Les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

En outre, d'autres personnes rencontrant des difficultés particulières peuvent, sur avis motivé de Pôle emploi, des Maisons de l'emploi, des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), des Missions locales, ou des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), être considérées comme relevant des publics les plus éloignés de l'emploi.

Une attention particulière sera de plus portée à l'insertion professionnelle des publics spécifiques identifiés dans le diagnostic local de l'emploi et ciblées dans les objectifs qualitatifs.

Pour ceux-là, le maître d'ouvrage peut donc cibler prioritairement une catégorie de bénéficiaires dans un marché, à condition de ne pas exclure les autres publics éligibles et de le mentionner précisément dans les documents de consultation.

5. Déclinaison locale des objectifs relatifs aux démarches d'insertion

Il est de la responsabilité de la structure opérationnelle de pilotage, dans le cadre d'une concertation avec l'ensemble des maîtres d'ouvrage, de calculer les objectifs d'insertion qui s'imposeront à chacun et de la soumettre pour validation à l'instance en charge de chaque programmation.

La réalisation des objectifs pourra être mutualisée pour un même maître d'ouvrage et entre projets.

Ces objectifs doivent ensuite être consolidés à l'échelle du territoire de l'EPT et leur atteinte sera évaluée globalement.

Les objectifs sont déclinés en :

- Objectifs quantitatifs en volume d'heures ou nombre d'embauches ;
- Objectifs qualitatifs, définis ici en nombre de contrats visant une insertion pérenne et en nombre de bénéficiaires relevant de publics cibles propres au territoire.

Le schéma suivant synthétise les modalités de déclinaison, pilotage et suivi des objectifs. Il tend à dépasser les difficultés rencontrées pour le PNRU et à proposer une méthode à la fois :

Rigoureuse et fiable (une structure pilote, une mise à jour systématisée, un document synthétique pour rappeler l'ensemble des objectifs calculés aux différents partenaires et maîtres d'ouvrage, un reporting auprès des instances de pilotage du NPNRU) ; et qui reste pragmatique dans sa mise en œuvre et lisible pour tous (calcul et mise à jour des objectifs en fonction de la visibilité sur ce à quoi ils se rapportent, inscription d'un objectif chiffré dans la convention du projet de rénovation urbaine uniquement pour ce qui concerne les opérations d'investissement pour éviter la multiplication des supports et les procédures d'avenants).

L'insertion dans le NPNRU : 5 objectifs à poursuivre	Comment les décliner localement ?	Quand les calculer ?	Comment les mettre à jour ?	Où les écrire ?
1- Réserver au moins 5% des heures travaillées dans le cadre des opérations d'investissements liées au projet aux habitants des QPV	A partir du tableau financier des conventions NPNRU... ...en nombre d'heures	A la contractualisation des conventions NPNRU : volet territorial pour les opérations de reconstitution, volet quartier pour les autres opérations (article 8.2)	A chaque modification de maquette financière Qui : le porteur de projet, en lien avec la structure opérationnelle et les maîtres d'ouvrage Où : dans la convention concernée	+ pour l'objectif des 5% : dans la convention NPNRU (article 8.2) Les instances de pilotage dédiées à l'insertion produisent et diffusent un tableau synthétique de l'ensemble des objectifs mis à jour, par MO et au global + Les instances de pilotage dédiées aux projets NPNRU font ensuite un reporting des objectifs et de leur atteinte, par MO et au global
2- Réserver au moins 10% des heures travaillées dans le cadre des marchés de GUSP	A partir des marchés GUSP à lancer ou renouveler... ...en nombre d'heures	Lors du recensement des marchés GUSP à lancer ou renouveler et des emplois disponibles, par la structure opérationnelle, dans le cadre des instances de pilotage dédiées à l'insertion	Périodiquement, en fonction de la visibilité sur les marchés, emplois et contrats générés Qui : la structure opérationnelle, en lien avec les maîtres d'ouvrage et les porteurs de projet Où : dans les instances de pilotage insertion	
3- Réserver une partie des embauches liées à l'ingénierie, aux actions d'accompagnement du projet de renouvellement urbain et au fonctionnement des équipements	A partir des emplois générésen nombre d'embauches			
4- Cibler les publics les plus éloignés de l'emploi dans les clauses d'insertion	A partir du nombre total de bénéficiaires recensésen nombre de bénéficiaires	Lors du recensement de l'ensemble des bénéficiaires [...]	Périodiquement, en fonction de la visibilité sur le nombre de bénéficiaires [...]	
5- Définir des objectifs de qualité : part de contrats type CDI, CDD, alternance, apprentissage	A partir du tableau financier des conventions NPNRU... ...en nombre de contrats	A la contractualisation des conventions NPNRU [...]	A chaque modification de maquette financière [...]	

Selon une formule de calcul, un périmètre et des cibles fixés dans l'article 5 de la charte

5.1 Calcul des objectifs quantitatifs

Les objectifs minimaux fixés par la charte nationale d'insertion sont :

- au moins 5 % des heures travaillées dans le cadre des opérations (travaux et ingénierie nécessaire aux travaux) financées par l'Anru ;
- au moins 10% des heures travaillées dans le cadre des marchés liés à la gestion urbaine et sociale de proximité ;
- une partie des embauches liées à l'ingénierie des projets (équipe projet, étude..), au fonctionnement des équipements et aux actions d'accompagnement du projet (relogement, etc.)

a) Les objectifs en heures travaillées dans le cadre des opérations d'investissement

Les objectifs d'heures d'insertion de chaque maître d'ouvrage peuvent être calculés dès la contractualisation des projets et inscrits dans la convention territoriale pour ce qui est généré par les opérations de reconstitution et dans le(s) volet(s) quartier(s) pour ce qui est généré par les autres opérations d'investissement. Ils sont actualisés dès que le tableau financier auquel ils se rapportent est modifié, et consolidés à l'échelle territoriale lors des instances de pilotage dédiées à l'insertion tout au long de la vie des projets.

Les objectifs d'heures d'insertion sont calculés pour chaque opération cofinancée par l'Anru, hors prestations internes ou études externes financées en famille 14, selon la formule suivante :

$$OBJ_{\text{opération}} = 5 \% \times \frac{\text{Part de main d'oeuvre} \times \text{Assiette de coûts}}{\text{Coût de la main d'oeuvre}}$$

En fonction des spécificités des projets, il pourra être intéressant de prendre également en compte des opérations programmées dans le cadre de la convention pluriannuelle, non financées par l'Anru, mais participant à la cohérence globale du projet de renouvellement urbain.

Avec :

Assiette de coût : correspond au montant HT de l'opération comprenant les coûts d'ingénierie, les coûts de travaux, les frais de maîtrise d'ouvrage (hors frais financiers) et les autres frais éventuels validés par le comité de suivi. Sont exclus du calcul de l'assiette, les coûts qui ne donnent pas lieu à des heures travaillées (acquisitions foncières, taxes de dépollution etc.) et les travaux incompatibles avec des dispositifs d'insertion (désamiantage, travaux en hauteur ou dangereux etc.)

Part de main d'œuvre : la part de main d'œuvre est déterminée pour chaque type d'opérations selon le tableau suivant

Type d'opération	Part de main d'œuvre en %
Démolition	45
Aménagement, résidentialisation	50
Construction neuve (logements ou équipements ou immobilier d'entreprise ¹⁰)	50
Réhabilitation, recyclage d'habitat privé ou copropriété	60

Coût de la main d'œuvre : il est fixé à 29€/h.

EXEMPLE POUR LA DEMOLITION AVEC UN COÛT A 1 000 000 euros : 775.86 heures

$$OBJ = 5\% \times \frac{0.45 \times 1\,000\,000}{29}$$

¹⁰ Y compris opérations en VEFA auxquelles les objectifs d'insertion peuvent se reporter via les actes notariés.

Le nombre d'heures des projets est répertorié dans l'annexe 3

Les objectifs en heures travaillées dans le cadre des marchés de GUSP

Les objectifs en heures travaillées dans le cadre des marchés liés à la Gestion Urbaine et Sociale de Proximité seront calculés au fur et à mesure de l'avancement des projets et seront déclinés dans un avenant à la convention cadre et à cette présente charte au plus tard dans les 12 mois suivant la signature des conventions de sites.

De manière concertée, les partenaires locaux recensent la nature des prestations et établissent la liste des marchés de gestion urbaine et sociale de proximité (GUSP) qui donneront lieu à un objectif d'insertion, ainsi que le taux de main d'œuvre utilisé.

Pour ce faire, il convient de considérer les caractéristiques des prestations de gestion et les bénéficiaires potentiels pour l'insertion, les spécificités des marchés concernés (marchés pluriannuels, nature du titulaire du marché etc.), leur périmètre et accessibilité pour les bénéficiaires (quartier en renouvellement urbain, périmètre plus large que le quartier etc.) et les modes de réalisation des prestations (en régie, externalisés).

L'objectif d'insertion lié à la GUSP cible prioritairement la gestion des espaces et ensembles immobiliers concernés par des opérations d'investissement cofinancées par l'Anru, y compris la gestion transitoire dans le cadre de l'attente des travaux et des chantiers, mais peut être élargi à l'ensemble du quartier faisant l'objet du NPNRU et des QPV de l'EPT.

b) Les objectifs des embauches liées au(x) projet(s) de renouvellement urbain

Dans le cadre des instances de pilotage, les partenaires recensent périodiquement le nombre d'ETP global mobilisés pour la mise en œuvre du projet de renouvellement urbain chez le porteur de projet et l'ensemble des maîtres d'ouvrage.

En particulier, il s'agit d'emplois concernant :

- La conduite de projet chez le porteur de projet et/ou chez les maîtres d'ouvrage
- Le fonctionnement des équipements du quartier, notamment ceux financés dans le cadre de l'ANRU
- Les actions d'accompagnement des habitants (projet de mémoire, co-construction, MOUS relogement etc.)
- Le pilotage et le suivi du projet de gestion par le porteur de projet et/ou les maîtres d'ouvrage
- Le suivi des dispositifs d'insertion

Une partie de ces ETP doit être réservée aux publics ciblés par les dispositifs d'insertion. Aussi, à chaque opportunité d'embauche (création de poste ou renouvellement), les porteurs de projet et maîtres d'ouvrage s'engagent à rechercher prioritairement un candidat entrant dans les dispositifs d'insertion,

5.2 Détermination des objectifs qualitatifs

Au-delà de la réalisation d'un volume d'heures de travail pour les bénéficiaires, les clauses d'insertion liées aux projets de renouvellement urbain doivent permettre de construire de réels parcours vers l'emploi pour les bénéficiaires. En effet, bien que la clause sociale soit un outil mobilisable comme une étape de parcours en complément d'autres dispositifs, elle a d'abord vocation à accompagner les publics bénéficiaires vers l'emploi pérenne.

Au titre de la qualité des démarches d'insertion, et afin de répondre aux enjeux du diagnostic local de l'emploi, il est proposé que les objectifs qualitatifs des clauses d'insertion portent sur deux axes :

- Proposer des parcours qualitatifs, voire qualifiants, pour une réinsertion pérenne des bénéficiaires dans le marché du travail ;
- Proposer des parcours d'insertion aux habitants du territoire les plus éloignés de l'emploi.

a) Construire des parcours qualitatifs

Les positionnements de public en insertion au moyen de contrats longue durée et alliant si possible de la formation professionnelle doivent être particulièrement valorisés. Ainsi, les parcours qualitatifs peuvent être de trois types :

- Les CDD de plus de 6 mois ;
- Les CDI ;
- Les parcours qualifiants (contrat de professionnalisation, alternance ou contrat incluant une action de formation spécifique).

Afin de construire ces parcours, il convient de s'appuyer sur un diagnostic partagé permettant d'identifier les types de métiers ou fonctions pour lesquels les publics en insertion pourraient être positionnés et formés.

Les partenaires s'engagent à mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires à la construction de ce type de parcours dans le cadre des heures d'insertion. En particulier, une offre de formation spécifique pourra être mobilisée, voire construite en amont, afin de répondre aux besoins des entreprises dans le cadre des marchés de travaux.

Pour fixer et mesurer l'atteinte de cet objectif, une cible en nombre de contrats signés liés à un parcours qualitatif est déterminée pour chaque projet de renouvellement urbain, en fonction du montant d'investissement réalisé :

1 million euros d'investissement = 0.3 ETP (équivalent temps plein) liés à un parcours « qualitatif »

Ainsi, l'objectif propre à chaque projet peut être calculé dès sa contractualisation. Les opérations de reconstitution portées à l'échelle territoriale génèrent un objectif propre à l'EPT.

Ces objectifs sont actualisés dès que le tableau financier auquel ils se rapportent est modifié, et consolidés à l'échelle territoriale par les instances de pilotage dédiées à l'insertion tout au long de la vie des projets.

Ils sont déclinés par maître d'ouvrage au prorata du montant de leurs investissements.

Afin de valoriser l'engagement des maîtres d'ouvrage dans cette démarche, un coefficient modificateur est appliqué aux heures réalisées dans le cadre de chaque contrat relevant d'un parcours qualitatif et permet de bonifier l'atteinte des objectifs quantitatifs sur les opérations d'investissement (objectif des 5%) :

Type de contrat	Coefficient modificateur
CDI à temps plein	1.5 ¹¹
CDD de plus de 6 mois	1.2 ¹²
Parcours qualifiants	1.5 ¹³

b) Cibler les publics les plus éloignés de l'emploi

Au regard du diagnostic local de l'emploi et dans le respect des publics éligibles identifiés dans l'article 4, des objectifs sont fixés afin de faciliter le retour à l'emploi des habitants considérés comme en étant le plus éloigné sur le territoire.

Aussi, les partenaires s'engagent à mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires afin de viser les cibles suivantes parmi les bénéficiaires de la clause comptés au titre du NPNRU :

11 Le coefficient s'applique durant 12 mois à compter de la signature du CDI

12 Le coefficient s'applique durant toute la durée du contrat

13 Le coefficient s'applique durant toute la durée du contrat

Objectifs	Indicateurs	Cibles
<i>Favoriser l'accès à l'emploi des femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes parmi les bénéficiaires</i>	15%
<i>Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes (de 16 à 25 ans) en situation d'exclusion</i>	<i>Pourcentage de jeunes en situation d'exclusion parmi les bénéficiaires</i>	15%
<i>Favoriser l'emploi des seniors (au-delà de 45 ans)</i>	<i>Pourcentage de seniors parmi les bénéficiaires</i>	20%

Afin de mettre en œuvre et suivre cet objectif, les instances de pilotage actualisent régulièrement le nombre total de bénéficiaires par maître d'ouvrage sur lequel s'appliquent ces cibles et en déduisant le nombre de bénéficiaires plus spécifiquement ciblés à atteindre.

Une répartition par maître d'ouvrage pourra être définie de manière indicative et incitative, l'objectif étant évalué de façon globale.

6. Suivi et évaluation de la démarche

6.1 Le suivi des clauses d'insertion

Le suivi de l'atteinte des objectifs d'insertion (quantitatifs et qualitatifs) est réalisé dans le cadre des instances de pilotage.

Il fait l'objet d'un reporting régulier dans le cadre des instances du NPNRU afin que les maîtres d'ouvrage puissent identifier des actions correctives le cas échéant et faire le lien entre les problématiques d'insertion identifiées et le suivi opérationnel des projets.

Il doit permettre d'améliorer en continu la mise en œuvre opérationnelle de la démarche d'insertion, en termes d'efficacité et d'atteinte des objectifs, et de proposer des actions correctives le cas échéant, face à certaines difficultés : modalités de rattrapage des heures (objectifs quantitatifs), expérimentation et recherche de solutions de parcours qualitatifs ou d'adaptation aux publics cibles (objectifs qualitatifs), accompagnement spécifique d'entreprises ou de maîtres d'ouvrage en difficulté concernant la mise en œuvre des clauses etc.

L'ensemble des partenaires, en particulier les maîtres d'ouvrage et les entreprises, doivent contribuer au suivi de la mise en œuvre des clauses d'insertion, notamment en transmettant les indicateurs de suivi et informations nécessaires en temps voulu.

Les indicateurs de suivi exigibles par l'Anru sont à minima ceux qui figurent dans la nouvelle charte nationale d'insertion du NPNRU :

- nombre d'heures travaillées pour les opérations liées aux travaux et dans le cadre de la gestion urbaine de proximité ;
- modalités de réalisation des heures (embauche directe, intérim, alternance, formation...) ;
- typologie des entreprises attributaires (nombre de salariés, secteur d'activité...) ;
- nombre de bénéficiaires ;
- typologie des bénéficiaires : sexe, âge, résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- situation des bénéficiaires à 6 et 12 mois après leur entrée dans le dispositif ;
- embauches directes ou indirectes liées à l'ingénierie des projets, au fonctionnement des

équipements et aux actions d'accompagnement.

Les autres indicateurs exigés, selon les objectifs locaux et situations locales, sont :

- pour les embauches liées à l'ingénierie, aux actions d'accompagnement du projet de renouvellement urbain et au fonctionnement des équipements :
 - la part des bénéficiaires de la clause embauchés (nombre d'embauches)
- pour les parcours qualitatifs et qualifiants :
 - la part des bénéficiaires de la clause en CDI (nombre de contrats)
 - la part des bénéficiaires de la clause en CDD (nombre de contrats)
 - la part des bénéficiaires de la clause en contrat de professionnalisation, alternance ou contrat incluant une action de formation spécifique (nombre de contrats)

Les indicateurs de suivi sont transmis à la structure opérationnelle, qui les diffuse aux partenaires à leur demande, et les consolide en vue de leur présentation dans les instances de pilotage dédiées à l'insertion et celles dédiées au NPNRU.

L'outil utilisé pour le suivi des clauses d'insertion sera le logiciel ABC. Ce logiciel répond aux attentes en matière de suivi de l'atteinte des objectifs d'insertion énuméré dans l'article 6.1

Conformément au règlement général de l'ANRU, le non-respect des dispositions de la nouvelle charte nationale d'insertion peut être un motif de révision, de suspension voire de résiliation de la convention pluriannuelle de renouvellement urbain.

6.2 L'évaluation de la démarche d'insertion

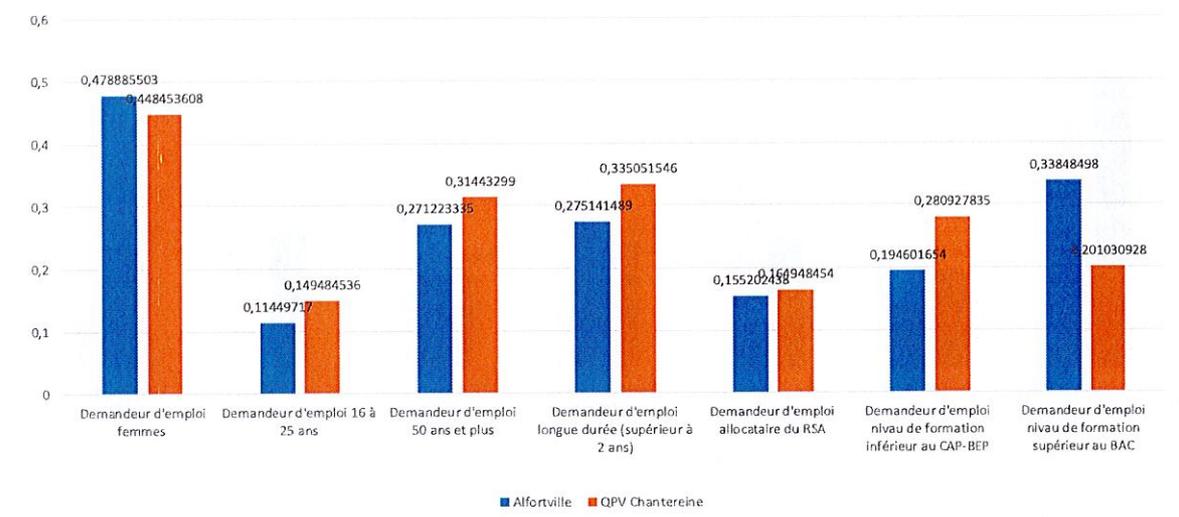
Au-delà du suivi de la mise en œuvre des clauses d'insertion, la démarche d'insertion fera l'objet d'une évaluation en continu et à terme.

Il s'agira en particulier de mesurer l'impact des clauses d'insertion sur l'accès à l'emploi durable des bénéficiaires, et d'en tirer les enseignements pour l'amélioration en continu des politiques locales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

Cette évaluation sera intégrée au dispositif d'évaluation du projet de renouvellement urbain.

Annexe 1

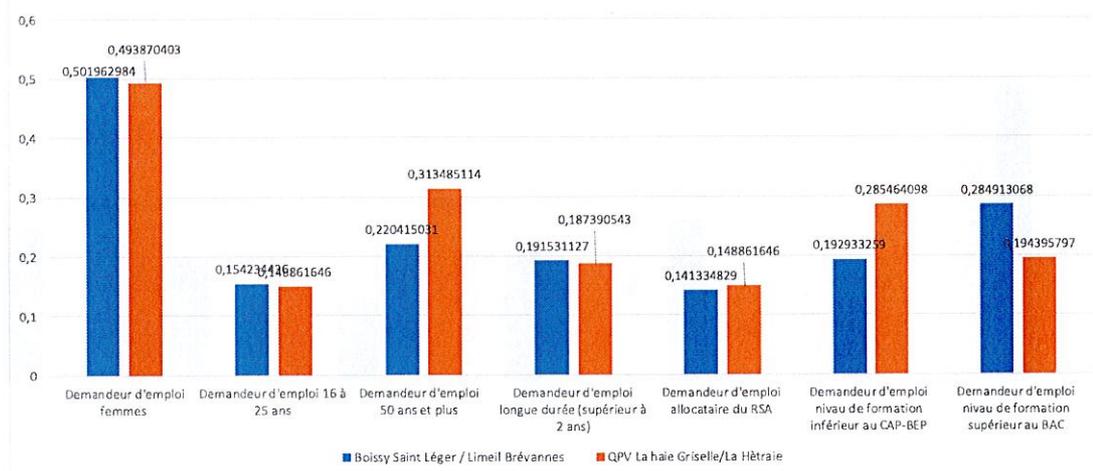
Ratio demandeur d'emploi Catégorie ABC*
Alfortville/QPV Chanteraine



* Catégorie ABC Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI,CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) + Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi + Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Ces ratios ont été obtenus par rapport au nombre de demandeurs d'emploi total de catégorie ABC dans la ville et dans le QPV

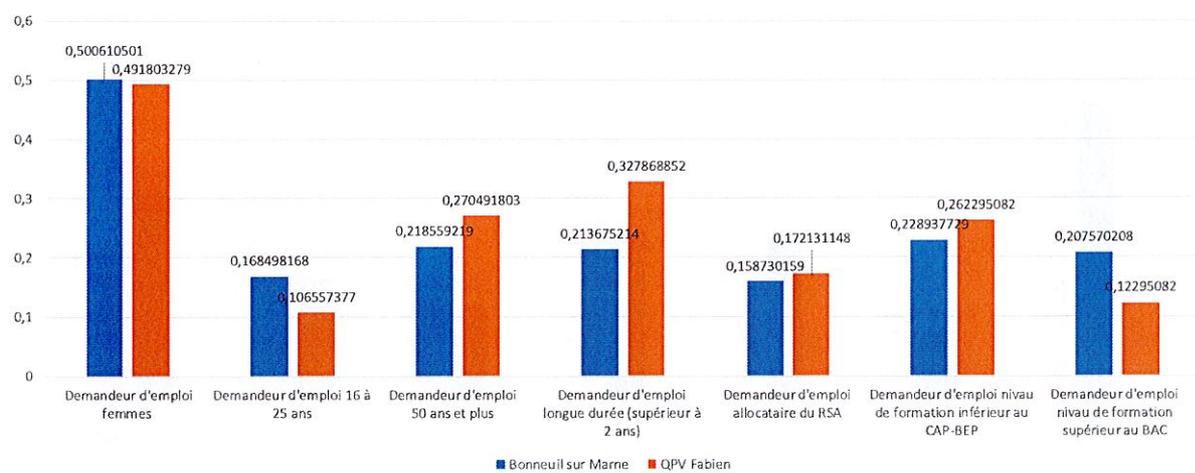
Ratio demandeur d'emploi Catégorie ABC*
Boissy Saint Léger-Mimeil Brévannes/QPV La Haie griselle -la Hêtre



* Catégorie ABC Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI,CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) + Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi + Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Ces ratios ont été obtenus par rapport au nombre de demandeurs d'emploi total de catégorie ABC dans la ville et dans le QPV

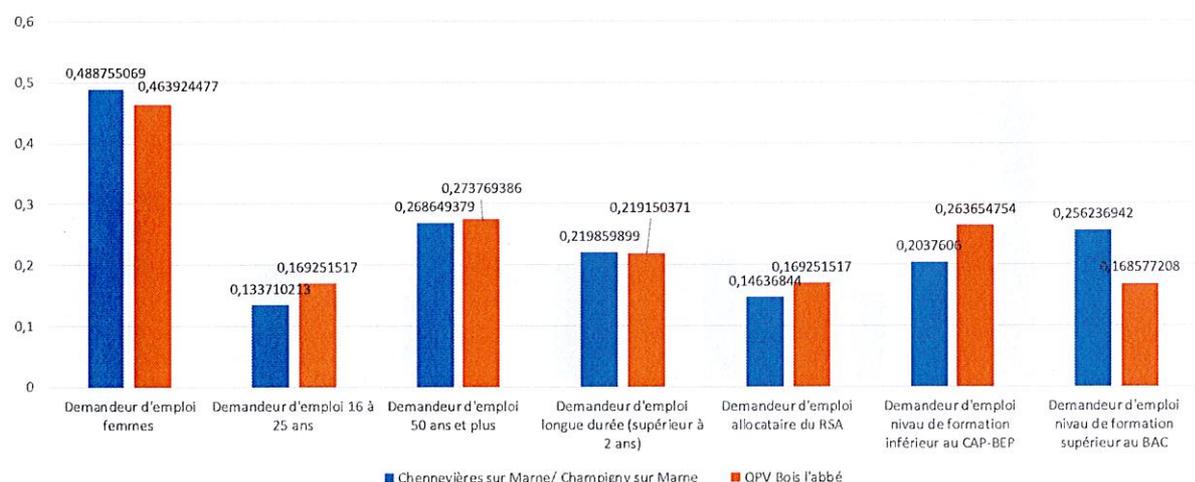
Ratio demandeur d'emploi Catégorie ABC*
Bonneuil sur Marne/ QPV Fabien



* Catégorie ABC Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI,CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) + Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi + Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Ces ratios ont été obtenus par rapport au nombre de demandeurs d'emploi total de catégorie ABC dans la ville et dans le QPV

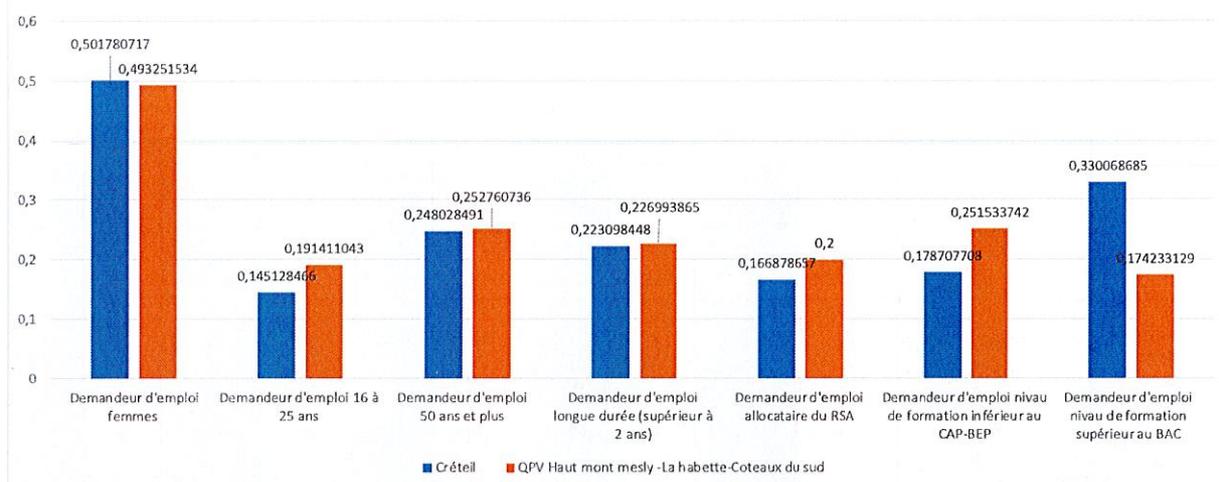
Ratio demandeur d'emploi Catégorie ABC*
Chennevières sur Marne - Champigny sur Marne/ QPV Bois l'abbé



* Catégorie Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI,CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) + Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi + Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Ces ratios ont été obtenus par rapport au nombre de demandeurs d'emploi total de catégorie ABC dans la ville et dans le QPV

Ratio demandeur d'emploi Catégorie ABC*
Créteil/ QPV Haut mont mesly-La habette-Coteaux du sud



* Catégorie ABC Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI,CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) + Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi + Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Ces ratios ont été obtenus par rapport au nombre de demandeurs d'emploi total de catégorie ABC dans la ville et dans le QPV

Annexe 2

Demandeurs d'emploi par type de métiers

Élément statistique
au 31/12/2017

	Demandeur d'emploi catégorie ABC*			Demandeur d'emploi catégories ABC dont le métier recherché est dans le domaine "construction, bâtiment et travaux publics"				Demandeur d'emploi catégories ABC dont le métier recherché est dans le domaine "services à la personne et à la collectivité"			
	Communes	QPV		Communes		QPV		Communes		QPV	
	Nombre	Nombre	% par rapport au nombre total de demandeur d'emploi	Nombre	% par rapport au nombre total de demandeur d'emploi de la commune	Nombre	% par rapport au nombre total de demandeur d'emploi du QPV	Nombre	% par rapport au nombre total de demandeur d'emploi de la commune	Nombre	% par rapport au nombre total de demandeur d'emploi du QPV
Alfortville (Chantreine)	4594	388	8,45%	881	19,18%	36	9,28%	361	7,86%	84	21,65%
Boissy-St-Léger- Limeil-Brévannes (La haie griselle/la hêtraie)	3566	571	16,01%	761	21,34%	45	7,88%	296	8,30%	156	27,32%
Bonneuil-sur-Marne (Fabien)	1638	122	7,45%	380	23,20%	8	6,56%	114	6,96%	32	26,23%
Chennevières-sur-Marne - Champigny-sur-Marne (Bois l'abbé)	8137	1483	18,23%	1730	21,26%	138	9,31%	747	9,18%	403	27,17%
Créteil (Mont-mesly, la habette, coteaux du sud)	7862	815	10,37%	1578	20,07%	54	6,63%	444	5,65%	208	25,52%
Total	25797	3379	13,10%	5330	20,66%	281	8,32%	1962	7,61%	883	26,13%
A titre indicatif données sur l'ensemble des QPV métropolitains		761963				91065	11,95%			194625	25,54%
A titre indicatif données sur l'ensemble des QPV d'Île de France		180565				17109	9,48%			40459	22,41%
A titre indicatif données sur l'ensemble des QPV du Val de Marne		16421				1569	9,55%			4264	25,97%

* Catégorie ABC Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) + Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi + Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi