



REFERENTIEL THEMATIQUE : **Pilier EMPLOI et DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE**

Sommaire

| | |
|---|----|
| EMPLOI..... | 3 |
| 1. Panorama des compétences respectives de l'Etat, de chaque niveau de collectivité territoriale et de leurs groupements | 3 |
| 2. Recensement des acteurs locaux à mobiliser pour traiter les problématiques de l'emploi | 6 |
| 3. Grille de questionnements permettant de guider les travaux d'identification, de problématisation et de hiérarchisation des enjeux soulevés | 12 |
| 4. Présentation des principaux engagements pris au niveau national dans le cadre des conventions interministérielles et/ou partenariales, des plans nationaux et comités interministériels concernés..... | 15 |
| 5. Présentation des plans, schémas de planification et contrats territoriaux en lien avec l'emploi | 20 |
| 6. Présentation des dispositifs et actions de l'Etat et des collectivités territoriales pouvant être prioritairement mobilisés dans le domaine de l'emploi | 26 |
| DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE | 39 |
| 1. Panorama des compétences des acteurs institutionnels du développement économique..... | 39 |
| 2. Recensement des acteurs locaux à mobiliser pour traiter les problématiques dans le domaine du développement économique..... | 41 |
| 3. Grille de questionnements permettant de guider les travaux d'identification, de problématisation et de hiérarchisation des enjeux soulevés | 46 |
| 4. Présentation des engagements nationaux et des plans et schémas territoriaux :..... | 48 |
| 5. Présentation des dispositifs et actions de l'Etat et des collectivités territoriales pouvant être prioritairement mobilisés dans le domaine du développement économique :..... | 51 |

EMPLOI

1. Panorama des compétences respectives de l'Etat, de chaque niveau de collectivité territoriale et de leurs groupements

| Structure | Compétences |
|---|---|
| <p>L'Etat (agit via la DGEFP sous l'autorité du Ministère de l'emploi et via les DIRECCTE sur les territoires)</p> | <p>La DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) assure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le pilotage coordonné de la politique économique et sociale ainsi que des politiques publiques de l'emploi, du travail et du développement économique, - La conception des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle notamment via les circulaires de programmation. Elles sont mises en œuvre dans les territoires par le Service Public de l'Emploi (SPE) et conduites par le Préfet de région avec l'appui des services déconcentrés- les Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte). - La conception et l'animation des dispositifs de l'État en faveur de l'accès et du retour à l'emploi des personnes qui, compte tenu de leurs difficultés sociales et professionnelles, liées à l'âge, à la qualification ou aux ruptures professionnelles sont éloignées provisoirement ou durablement du marché du travail. (contrats aidés, CIVIS, Garantie jeune...) - La gestion des programmes soutenus par le Fonds social européen en France (ex : PO Initiative pour l'emploi des jeunes) - La tutelle de Pôle Emploi - La tutelle de l'Epide (avec le ministère de la ville et de la défense) <p>> Pour plus d'informations : http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/dgefp</p> <p>La DIRECCTE (Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coopère avec les collectivités territoriales et d'autres services de l'Etat sur des domaines tels que la formation, l'apprentissage, l'orientation en lien avec les autres opérateurs publics, - Assure la protection des salariés et la sécurisation des parcours professionnels. - Assure la conduite des politiques de l'emploi et de la formation sur les territoires en animant le réseau des acteurs du |

| | |
|--------------------------------|--|
| | <p>service public de l'emploi (pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi, PAIO)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaye les politiques de la DGEFP et les met en œuvre sur le territoire régional, cela lui permet, durant les dialogues de gestion, de fixer des objectifs face aux problématiques rencontrées sur les territoires. <p>> Pour plus d'informations : http://www.direccte.gouv.fr/</p> |
| <p>Conseil Régional</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Contribue au financement des structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (missions locales et PAIO) ; - Met en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle en direction des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. - Organise, habilite, finance et coordonne les actions qualifiantes et pré-qualifiantes des jeunes - Mobilise et gère les fonds européens notamment en faveur des quartiers prioritaires. Chaque région établit un Programme opérationnel. - Participe et anime le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. - Assure le financement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Depuis peu les Régions ont aussi la responsabilité de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs, qui était jusqu'alors du ressort de l'Etat. Cela accentue le rôle prépondérant des régions dans le financement de l'apprentissage. (Pour remplir leurs missions envers l'apprentissage, les régions reçoivent du budget de l'Etat une « dotation générale de décentralisation apprentissage et formation professionnelle continue ») - Assure avec l'Etat la mise en place et le financement des dispositifs spécifiques de lutte contre l'illettrisme: Compétences Clés (Etat) et Programme Formation de Base (Région). - Cofinance les Ecoles de la 2ème Chance avec les collectivités territoriales, le Fonds social européen (FSE) et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé). - <i>A la possibilité de participation aux maisons de l'emploi</i> |
| <p>Conseil Général</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Est responsable du fonds départemental d'aide aux jeunes en difficulté. - Est responsable de l'insertion sociale et professionnelle des titulaires du RSA - Est responsable de la mise en œuvre du contrat unique d'insertion dans le secteur marchand et non marchand. - Élabore les pactes territoriaux d'insertion (PTI) - Participe au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. - Participe au financement des crèches, qu'elles soient publiques (municipales ou départementales) ou privées (associations ou sociétés) mais aussi à l'agrément et à la formation des assistants maternels pour lever les freins à l'emploi. - <i>A la possibilité de participation aux maisons de l'emploi ainsi qu'aux structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (ML et PAIO).</i> |

| | |
|-------------------------|--|
| Intercommunalité | - Peut mettre en place une maison intercommunale de l'emploi (cf. maisons de l'emploi). |
| Commune | <ul style="list-style-type: none"> - Participe au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle - Participe à la mise en œuvre des emplois d'avenir - <i>A la possibilité de : délégation par Pôle emploi de la réception d'offres d'emplois et d'opérations de placement ; de participer aux maisons de l'emploi et aux structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation) ; de mettre en œuvre des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi ; de conclure avec l'État des conventions au titre de l'insertion par l'activité économique ; de créer des chantiers et ateliers d'insertion.</i> |

2. Recensement des acteurs locaux à mobiliser pour traiter les problématiques de l'emploi

| Principaux acteurs | Missions |
|---------------------------|--|
| <p>Pôle emploi</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Prospecte le marché du travail, développe une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procède à la collecte des offres d'emploi, aide et conseille les entreprises dans leur recrutement, assure la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participe activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ; - Accueille, informe, oriente et accompagne les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrit toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favorise leur reclassement et leur promotion professionnelle, facilite leur mobilité géographique et professionnelle et participe aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ; - Procède aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tient celle-ci à jour et assure à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi; - Assure, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et, pour le compte de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, le service des allocations de solidarité, de la prime de retour à l'emploi, ainsi que de toute autre allocation ou aide dont l'Etat lui confie le versement par convention ; - Recueille, traite, diffuse et met à la disposition des services de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ; - Met en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission. <p>> Pôle emploi agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés. Ainsi, Pôle emploi dispose d'accords de partenariat renforcé national avec les Missions locales et les Cap emploi qui se déclinent sur tous les territoires.</p> <p>> Pour plus d'informations : http://www.pole-emploi.fr/accueil/</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Missions locales</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Repèrent, accueillent, informent, orientent et aident les jeunes de 16 à 25 ans dans leurs démarches d'insertion professionnelle et sociale, - Priorisent l'emploi et la formation et offrent aussi un accompagnement global en matière de logement, santé, accès aux droits et aux activités sportives et de loisirs, - Accompagnent le déploiement des emplois d'avenir- Proposent des périodes en milieu professionnel (PMP) qui permettent à un jeune en contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) de découvrir un ou plusieurs métiers au sein d'une même entreprise. - Mettent en œuvre l'expérimentation de la garantie jeunes dans les territoires éligibles <p>> <i>Pour plus d'informations</i> : http://www.unml.info/ & http://www.emploi.gouv.fr/cnml/</p> |
| <p>Maison de l'emploi</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Anticipe et accompagne les mutations économiques à travers la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences (GPTEC), - Contribue au développement de l'emploi local en complémentarité des politiques menées par chacun des acteurs de l'emploi et du développement économique (aide à la création et reprise d'entreprises, appui à la création de commerces et de services de proximité, responsabilité sociale des entreprises, promotion et facilitation de la clause sociale.) <p>> <i>Pour plus d'informations</i> :</p> <p>Annuaire des Maisons de l'emploi : http://www.ville-emploi.asso.fr/maisons-de-lemploi/lettres-et-sites-internet/</p> |
| <p>Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (Plie)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Proposent un accompagnement individualisé et renforcé des publics très éloignés de l'emploi. Cet accompagnement s'inscrit dans la durée et dans une prise en compte globale de la personne. Il est assuré par des référents de parcours individualisés et se poursuit durant les six premiers mois d'accès à l'emploi durable. Ainsi, le PLIE dispose d'une connaissance fine des personnes accompagnées et est à même de mieux répondre aux besoins de candidats des entreprises. - Portent une partie significative du réseau des facilitateurs des clauses sociales en charge de l'ingénierie des clauses d'insertion dans les territoires <p>> L'Alliance Ville Emploi est le réseau national des PLIE et des maisons de l'emploi. Ses objectifs concernent la mutualisation des bonnes pratiques, la professionnalisation des acteurs locaux et la représentation des PLIE et maisons de l'emploi auprès des pouvoirs publics à l'échelle nationale et européenne.</p> <p>> <i>Pour plus d'informations</i> :</p> <p>Annuaire des PLIE : http://www.ville-emploi.asso.fr/plie/lettres/</p> |

**Structures
d'insertion par
l'activité économique
(SIAE)**

- Mettent en œuvre la politique d'insertion par l'activité économique (IAE), qui permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

Il existe 4 catégories de SIAE

- *Les entreprises d'insertion* : produisent, dans tous secteurs économiques, des biens et services en vue de leur commercialisation. Elles embauchent des jeunes ou des adultes en grande difficulté sociale et professionnelle ou précarité..
- *Les entreprises de travail temporaire d'insertion* : réservent les missions d'intérim que leurs confient ces entreprises à des personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. Les salariés en insertion bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement social et professionnel, tant au cours de leurs missions qu'entre ces missions, et d'une aide à la recherche d'emploi.
- *Les associations intermédiaires* : ont pour objet la mise à disposition de personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle auprès de particuliers, d'entreprises, d'associations ou de collectivités locales, à titre onéreux mais à but non lucratif.
- *Les ateliers et chantiers d'insertion* : associent, dans une démarche pédagogique, formation, accompagnement et production de biens et services, et permettent une mise en situation de travail.

> Les SIAE peuvent solliciter une aide de l'Etat : le fonds départemental d'insertion

> Les Régies de Quartiers et les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont souvent les porteurs des SIAE. Ils se positionnent dans le champ de l'ESS et travaillent sur des activités permettant d'améliorer le cadre de vie au sein des quartiers (médiation, animation locale, service aux habitants, gestion urbaine etc.).

> Pour plus d'informations : <http://portail-iae.org/> ; <http://www.avise.org/> ; <http://www.cnlrq.org/>

| | |
|---|---|
| <p>Les chambres consulaires (Chambre de commerce et d'industrie, Chambre de métiers et de l'artisanat & Chambre d'agriculture)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Orientent et font découvrir des métiers grâce à la mobilisation des conseillers du centre d'aide à la décision qui promeuvent, informent et conseillent sur les métiers, l'apprentissage, et les autres contrats en alternance, les qualifications et les filières ainsi que les possibilités d'emploi. - Proposent des formations dans leurs établissements (centres de formation des apprentis, écoles supérieures de commerce, écoles d'ingénieurs, etc.). - Font intervenir des « développeurs de l'apprentissage » qui sont chargés de promouvoir ce mode de formation auprès des entreprises. Leur objectif est alors de faciliter la conclusion de contrats et se faire rencontrer l'offre et la demande. Ces « développeurs » interviennent dans les forums de formation ou métiers (« nuit de l'orientation »...) ainsi que dans « les mercredis de l'apprentissage » - Forment les apprentis et leurs permettent d'acquérir divers diplômes via leurs Centres de Formation d'Apprentis. Les CFA mettent également en place des DIMA (Dispositifs d'initiation aux métiers en alternance) et des CPA (Classe préparatoire à l'apprentissage). <p>> Les chambres consulaires ont aussi des compétences en développement économique. <i>Elles sont plus largement explicitées dans le référentiel portant sur le développement économique.</i></p> <p>> Pour plus d'informations : www.cci.fr , www.artisanat.fr & www.chambres-agriculture.fr</p> |
| <p>Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Propose des formations permettant : l'élévation du niveau de qualification des actifs, de former pour l'emploi (particulièrement les jeunes en situation d'échec et les publics éloignés de l'emploi), d'œuvrer en faveur de l'insertion professionnelle et d'accompagner les transitions professionnelles (accompagnement des salariés tout au long de leur vie professionnelle pour favoriser le retour à l'emploi et le développement des compétences pour le maintien ou l'évolution dans l'emploi.) - Assure, auprès des entreprises, des missions de perfectionnement des salariés, formations réglementaires, conseil RH, aide au recrutement, formation aux nouvelles technologies dans les secteurs du BTP, de l'industrie ou du tertiaire. L'AFPA prépare aussi aux habilitations et certifications et assure leur renouvellement. - Contribue à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. <p>> Pour plus d'informations : www.afpa.fr/</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Clubs d'entreprises</p> | <p>L'objectif principal des clubs d'entreprises est de favoriser des projets collectifs inter-entreprises à l'échelle d'un bassin d'emploi et en lien avec les acteurs locaux : collectivités territoriales, associations, établissements scolaires, etc. afin de promouvoir le tissu économique local.</p> <p>Les clubs permettent aux collaborateurs des entreprises membres d'un club de bénéficier d'une vie de réseau, à l'échelle locale. Ils offrent l'opportunité d'échanger sur les bonnes pratiques et de profiter de l'expertise du réseau ou des acteurs de terrain, régulièrement invités à intervenir. Par ailleurs, certains clubs comme Faceou Crepi mettent en place des actions plus ciblées sur les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail pour réaliser des insertions professionnelles durables. Ces clubs mobilisent leur réseau pour mettre en relation les demandeurs d'emploi avec des entreprises par le biais de divers actions (forum, visites d'entreprises, job-dating, café pour l'emploi, rencontres métiers...)</p> |
| <p>Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)</p> | <p>Mutualise les versements, obligatoires quelle que soit la taille de l'entreprise, au titre de la formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finance les dispositifs de formation grâce aux fonds collectés (ex : plan de formation, actions professionnalisantes pour les jeunes et les adultes, dispositifs d'accès individuels des salariés au congé individuel de formation, au droit individuel à la formation (DIF) entre deux contrats de travail (dit « DIF porté »), au bilan de compétences, et à la validation des acquis de l'expérience). - Interviennent financièrement pour la préparation opérationnelle à l'emploi et le contrat de sécurisation professionnelle. De plus le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels), grâce à ses appels à projets spécifiques ("socle de compétences" puis "illettrisme"), permet de financer la mise en place de dispositifs spécifiques de lutte contre l'illettrisme. - Les missions principales de ces organismes consistent, une fois les fonds de formation collectés, à conseiller les employeurs (gestion des plans de formation) et les salariés (les salariés peuvent solliciter directement les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation pour faire valoir leur droits individuels à formation) et permettre le financement des formations jugées nécessaires à l'accomplissement des missions des entreprises et au maintien ou l'évolution des compétences des salariés. <p>> Les OPCA mutualisent les contributions financières des entreprises relevant d'une branche professionnelle donnée. Seules deux OPCA sont dits interprofessionnels : Opcalia (Organisme paritaire collecteur interbranches et interprofessionnel) et l'AGEFOS PME qui ont vocation à collecter les fonds de formations des entreprises n'ayant pas d'obligation de verser à un OPCA de branche ou dont les branches professionnelles les ont désignés.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Organisations patronales</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Représentent et défendent les entrepreneurs français (tous secteurs confondus : industrie, commerce, services, artisanat) auprès des pouvoirs publics ainsi que des partenaires sociaux. - Accompagnent les entreprises dans les domaines qui concernent leur développement : fiscalité, formation, environnement, droit du travail, emploi des jeunes... - Dispensent assistance et conseil et est également un lieu de rencontre, d'échange d'expériences et de partage de savoir-faire pour les chefs d'entreprise. <p>> <i>Les principales organisations patronales françaises : Fédération des auto-entrepreneurs (FEDAE) ; Fédération nationale entreprises modernes et libertés (FNEML) destinée aux PME ; Chambre nationale des professions libérales ; Mouvement des entreprises de France (MEDEF) confédération regroupant plusieurs syndicats de branche ; Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ou encore l'Union professionnelle artisanale (UPA)</i></p> |
| <p>Associations locales</p> | <p>Implantées sur les territoires de la politique de la ville, elles sont très variées et certaines s'attachent au domaine de l'emploi en aidant les personnes en difficulté face à l'emploi. Elles apportent une aide non seulement dans les recherches mais elles permettent aussi de favoriser l'insertion sociale et/ou professionnelle.</p> <p>Elles ont un rôle de médiation et proposent en général :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un accueil et un accompagnement pour la promotion sociale et professionnelle de personnes en recherche d'emploi ou de formation, dans une démarche de proximité (ex : Élaboration et vérification du projet professionnel) - Des services, activités et actions de formation (ex : Formations linguistiques.) - Un soutien à la création d'entreprises <p>Grace à leur rôle d'animation elles permettent aussi de capter le public en recherche d'emploi qui n'est pas toujours inscrit et recensé au service public de l'emploi.</p> |

3. Grille de questionnements permettant de guider les travaux d'identification, de problématisation et de hiérarchisation des enjeux soulevés

Diagnostic

■ Repérage et accueil des personnes en recherche d'emploi.

- Comment les demandeurs d'emploi sont-ils répartis géographiquement ?
- Des actions spécifiques sont-elles développées pour aller au-devant des publics en recherche d'emploi? Par qui ?
- Les acteurs du territoire sont-ils identifiés ? Quelles sont leurs missions, leurs offres de services ? Les actions sont-elles complémentaires et coordonnées ?
- Un accueil physique des publics en recherche d'emploi est-il assuré sur le quartier ? Le cas échéant, par quel opérateur (mission locale, pôle emploi, collectivité, ...) et sous quelle forme (siège, antenne, permanence...)?
- Comment se traduit la présence des services de l'emploi dans les quartiers prioritaires ? Existe-t-il des partenariats ?
- Des engagements (conventions, accords..) ont-ils été pris sur le territoire ? Quels sont-ils ? Sont-ils satisfaisants ?
- Quelle est l'accessibilité (temps, distance, desserte...) des services de l'emploi les plus proches hors du quartier ?
- S'ils sont peu ou pas accessibles, des conseillers du service public de l'emploi assurent-ils des permanences ou des ateliers dans d'autres structures (type centre social, espace public numérique...) pour accompagner les habitants des quartiers en recherche d'emploi ?
- Des crédits sont-ils mobilisables pour mettre en place des actions d'accueil de proximité ?
- Quels sont les autres services complémentaires à Pôle Emploi sur le territoire ? Ont-ils vocation à se substituer au SPE ?

Offre et demande d'emploi

■ Offre d'emploi...

- Quelles sont les caractéristiques du tissu économique (taille des entreprises, secteurs d'activité, perspectives de croissance, etc.) et quelles entreprises ont des difficultés de recrutement ? Pour quelles raisons ? Les entreprises du territoire sont-elles organisées, structurées dans le cadre d'un processus de recrutement ?
- Quelles sont les entreprises du territoire qui sont prêtes à s'investir pour le placement de DE ? Sont-elles prêtes à recruter des publics éloignés de l'emploi ? Quel volume d'établissements ? Quel segment d'appartenance ?
- Quels sont les secteurs les plus/les moins pourvoyeurs d'emplois ? Quels sont les secteurs d'activités qui se développent ? Quels vont être les métiers qui recruteront à l'avenir ? Comment évoluent les créations d'entreprise ?

- Quels sont les métiers en tension ?
- Quels sont les secteurs d'activités en difficulté ? Comment évoluent les défaillances d'entreprise ? De quels types d'emploi est-il question ?
- Y a-t-il beaucoup d'offres d'emploi non pourvues ? Si oui, pour quelles raisons (formations en inadéquation ?) ?
- Les offres proposées par Pôle Emploi correspondent-elles aux caractéristiques de la majorité des demandeurs d'emploi (volume, répertoire opérationnel des métiers et des emplois, qualification, type de contrat, lieu de travail,...) ?
- Les offres enregistrées répondent-elles aux attentes des demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin ?
- L'absence ou l'insuffisance d'offres enregistrées s'explique-t-elle par une moindre activité sur le territoire, par l'importance du marché caché ? etc...
- Quels sont les projets structurants sur le territoire (en cours ou à venir) ? Seront-ils des opportunités d'offres d'emplois ?
- Des forums emploi sont-ils organisés sur le site concerné ? Une préparation spécifique est-elle prévue pour accompagner les habitants des quartiers prioritaires ?
- Existe-t-il une ou plusieurs structures d'insertion par l'activité économique (IAE) sur le quartier, ou à défaut un opérateur qui travaille en lien étroit avec les publics du quartier ?
- Les maîtres d'ouvrage se sont-ils engagés à continuer à utiliser des clauses d'insertion dans leurs marchés (même dans des domaines différents du BTP) ? Sur quelle organisation vont-ils s'appuyer (pérennisation des postes de chargés de mission « clauses d'insertion ») ? Comment poursuivre les actions d'information et de repérage des demandeurs d'emploi dans les ZUS, pour les orienter vers ces nouveaux marchés contenant des clauses d'insertion ?
- Un appui par le parrainage est-il proposé aux personnes en recherche d'emploi ?
- Un club d'entreprises est-il mobilisé sur le territoire ? Pour quels types d'actions ?
- Des plateformes de vocation sont-elles mise en place ?

■ ... et de formation

- Quels sont les besoins des demandeurs d'emploi en termes de formation dans la région ? Quels besoins de formation le conseil régional a-t-il identifié ? Quels sont les besoins de formation des demandeurs d'emploi non couverts sur le territoire ?
- Les formations proposées aux jeunes et aux adultes sont-elles en adéquation avec l'offre d'emploi présente sur le territoire ?
- Quels sont les crédits existants et mobilisés pour renforcer les fonctions de formation et/ou d'accompagnement à l'insertion professionnelle : accompagnement à la recherche d'emploi, prospection des offres d'emploi dans les entreprises du bassin d'emploi... ?
- Des accompagnements particuliers des publics et des entreprises sont-ils mis en place pour l'accès ou le maintien dans l'alternance ?
- Quelles sont les autres formes d'accompagnement mises en œuvre au bénéfice des habitants du quartier ?
- Quels sont les besoins des demandeurs d'emploi ? Besoin d'aide sur l'élaboration du projet professionnel ou sur l'adaptation au marché du travail ?
- Quels sont les besoins en termes d'orientation et de développement des compétences sur le territoire et quelle offre de services d'orientation et de formation sont mis en place ?
- Les écoles de la deuxième chance (Epide et E2C) sont-elles proposées aux jeunes ? Plus globalement, les dispositifs listés dans ce kit sont-ils mobilisés pour les publics cibles ?

Les freins à l'emploi

■ Identification des freins

- Dans quelle mesure les demandeurs d'emploi sont-ils confrontés à des freins périphériques à l'emploi (logement, maîtrise de la langue et illettrisme, santé, addiction, problèmes psychologiques, garde d'enfants, etc.) ?
- Quel est le volume de demandeurs d'emploi qui auraient des freins périphériques et de fait auraient besoin aussi d'un accompagnement général portant sur des problématiques quotidiennes ne se limitant pas à l'emploi ?
- Qui sont les acteurs du territoire qui agissent sur la levée des freins périphériques à l'emploi identifiés ? Pourrait-on renforcer les coopérations et mettre en place de nouveaux dispositifs en partenariat avec ces acteurs ?

■ La mobilité

- Existe-t-il un diagnostic de l'accessibilité des habitants du quartier aux zones d'emploi et de services à l'échelle du quartier, de la ville et de l'agglomération ?
- Quel est le niveau d'accessibilité (temps, distance, desserte) des principales zones d'emploi de l'agglomération par rapport au quartier? Les flux domicile-travail sont-ils importants ?
- Quelles sont les actions d'aide à la mobilité adaptées aux besoins des habitants, et accessibles en termes de coût, pour faciliter les déplacements domicile/emploi ?
- Quels sont les projets structurants (en cours ou à venir) ? Comment vont-ils impacter la mobilité ?

■ Numérique

- Quelle est l'offre de service numérique sur le territoire ? Comment est équipé le territoire ? Quels sont les usages du numérique?
- Des espaces numériques sont-ils accessibles aux demandeurs d'emploi ?

■ Santé et famille

- Le territoire possède-t-il un atelier santé ville ?
- Face au problème de garde d'enfant rencontré par les femmes et/ou les familles monoparentales des acteurs interviennent-ils pour lever ce frein à l'emploi ?

4. Présentation des principaux engagements pris au niveau national dans le cadre des conventions interministérielles et/ou partenariales, des plans nationaux et comités interministériels concernés

| Conventions | Engagements |
|--|---|
| <p>Convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires entre :</p> <p>- Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social</p> <p>& Le ministre délégué à la ville</p> <p><i>25 avril 2013</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Permettre l'élévation des niveaux de qualifications dans les quartiers prioritaires en visant particulièrement l'accès des jeunes à un premier niveau de qualification : <ul style="list-style-type: none"> · Par le développement de l'apprentissage et de l'alternance ; · Par la mobilisation des dispositifs « de deuxième chance » (EPIDE et E2C) · Par la réduction de la part des personnes en situation d'illettrisme. (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel et convention Etat/ANCLI) - S'assurer que les résidents des quartiers puissent bénéficier d'un accompagnement vers l'emploi qui compense des obstacles spécifiques à leur insertion professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> · CIVIS : objectif de 20% de jeunes des quartiers parmi les bénéficiaires (12,2% au 31 août 2014) · Parrainage · Garantir une mobilisation des leviers d'accès à l'emploi des résidents de ZUS : · Emplois d'avenir : objectif de 30% de bénéficiaires issus des quartiers en 2015; · Contrat unique d'insertion : objectif de 12% de bénéficiaires issus des quartiers pour le secteur marchand ; · IAE - Mettre en place un outil spécifique de lutte contre les discriminations à l'emploi et le déficit de réseau professionnel. - Adapter le service public de l'emploi aux besoins des quartiers : <ul style="list-style-type: none"> · Missions locales : prise en compte des quartiers prioritaires dans le cadre de la répartition des dotations ; Travail sur la discrimination des jeunes filles en ZUS · Pôle emploi : signature d'une convention spécifique traitant de la présence physique de Pôle emploi et de l'adaptation de la qualité de service. - Mobiliser des moyens des services déconcentrés : coordination de l'action des DP avec celle des DIRECCTE, implication de ces dernières dans l'élaboration des contrats de ville |
| <p>Convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires entre :</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Assurer la présence des services de Pôle emploi dans les quartiers prioritaires par des points de contacts physiques (réseau propre de Pôle Emploi ou réseau des espaces mutualisés de service au public) ou par la réalisation de services dans ces territoires, que ces services soient délivrés par des conseillers de Pôle emploi se déplaçant dans ces territoires, par des conseillers travaillant en coordination avec des partenaires, par des prestataires mandatés par Pôle emploi. |

| | |
|--|---|
| <p>- Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social</p> <p>- Le ministre délégué à la ville & Pôle Emploi.</p> <p><i>30 avril 2013</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser Pôle emploi dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des contrats de ville : signature systématique de ces contrats par Pôle emploi. Dans cette perspective, Pôle emploi participera à la gouvernance territoriale et au diagnostic local partagé. - Renforcer et adapter les moyens et les services de Pôle emploi aux besoins des quartiers : <ul style="list-style-type: none"> · Affectation de 400 agents en CDI dans les agences les plus concernées par la politique de la ville sur les 2000 emplois supplémentaires attribués à Pôle emploi en 2013 ; · Adaptation des aides et des prestations au regard des besoins des territoires et, en fonction des spécificités locales · Mise en œuvre d'actions partenariales avec les conseils généraux et les CCAS notamment ; · Actions visant à favoriser le recrutement des habitants des quartiers par les entreprises dans le cadre des dispositifs emplois francs, contrats de génération et emplois d'avenir |
| <p>Convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires entre :</p> <p>- Le Ministre du droit des femmes & le Ministère délégué à la ville</p> <p><i>mai 2013</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer une approche égalitaire entre femme/homme dans les contrats de ville, et ce, dans les différents champs thématiques : dans l'éducation, l'emploi, la culture, la prévention de la délinquance mais aussi dans le tissu associatif. - Prendre en compte les territoires de la politique de la ville dans le programme d'expérimentation « territoire d'excellence de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », engagé par le ministère des droits des femmes, ainsi que dans le programme des « ABCD de l'égalité » - Prendre appui sur le Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF) pour mettre en place un programme d'aide à la création d'entreprises pour les femmes des quartiers. - Soutenir les démarches portées par le ministère des affaires sociales et de la santé tendant à favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des femmes des quartiers. - Faire bénéficier davantage les clauses d'insertion dans les marchés publics de la rénovation urbaine aux femmes des quartiers. |
| <p>Convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires entre :</p> <p>- Le Ministre délégué à l'économie sociale et solidaire et de la consommation & le Ministère délégué à la ville</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Soutenir l'accès des jeunes des quartiers aux emplois de l'ESS notamment en recourant aux contrats aidés. - Généraliser les clauses d'insertion à tous les marchés publics - Faire bénéficier davantage les jeunes demandeurs d'emplois peu qualifiés et résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville à l'emploi, en privilégiant le recours aux entreprises de l'ESS (emplois d'avenir, contrats de génération) - Sensibiliser les cadres et formateurs des Écoles de la deuxième chance, EPIDE, formation du service militaire adaptée à l'ESS. |

| | |
|--|--|
| <p>27 septembre 2013</p> | |
| <p>Convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires entre :</p> <p>- Le Ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme & le Ministère délégué à la ville 23 janvier 2014</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser le « Pacte pour l'artisanat » qui met l'accent sur l'emploi et le développement économique de l'artisanat avec 7 enjeux stratégiques dont : <ul style="list-style-type: none"> · Inciter les jeunes à s'orienter vers les filières de l'artisanat et renforcer l'attractivité de ces métiers, parfois méconnus ou confrontés à des pénuries de main d'œuvre ; · Promouvoir les savoir-faire et protéger les productions locales ; - Mettre en œuvre de mesures d'information et de promotion dans les établissements scolaires du secondaire, sur les métiers, l'apprentissage et l'alternance dans l'artisanat. (valoriser la mixité dans l'apprentissage par des campagnes d'information sur les métiers de l'artisanat auprès des jeunes issus de quartiers sensibles, sensibiliser les employeurs aux viviers de candidats d'apprentissage que représentent les jeunes résidents dans les ZUS...) - Mobiliser le réseau des CCI pour permettre l'amélioration de l'information des jeunes et de leur famille sur la diversité des métiers et sur l'apprentissage (accès aux stages dans les entreprises, favoriser les rencontres entre les jeunes candidats à l'alternance et les entreprises, sensibiliser ces dernières à la lutte contre les discriminations...) |
| <p>Charte entreprise & quartiers</p> <p>(50 Entreprises signataires et Convention spécifique pour chacune des 50 entreprises)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Permettre la contribution concrète des entreprises au développement économique, social et culturel des quartiers prioritaires de la politique de la ville, en collaboration étroite avec les acteurs publics et associatifs concernés (Etat, collectivités locales, structures d'aide à l'emploi, à l'insertion, à la création d'entreprises...) - Intervenir en direction des élèves, des enseignants et des parents d'élèves pour faire connaître l'entreprise, le monde économique et les métiers (<i>ex : Déployons nos Elles, Graines entreprises, ...</i>) - Accueillir, accompagner et proposer du tutorat aux collégiens, lycéens ou étudiants (<i>ex : Passeport Avenir, Face aux stages, ...</i>) - Accompagner vers l'emploi : participation à des projets en lien avec les structures locales emploi et insertion (missions locales, Pôle emploi, Maisons de l'emploi, PLIE...), parrainage de demandeurs d'emplois... (<i>ex: plateforme de 1500 CV vidéo faceaemploi.tv, 100 chances – 100 emplois, forums de la diversité, Nos quartiers ont des talents, Odyssée pour l'emploi, ...</i>) - Développer des contrats en alternance, monter des opérations spécifiques pour permettre l'accès des jeunes les plus en difficulté à ces contrats. (<i>ex : « Un Dip Un Job », portage de contrats pour le compte de PME installées sur le territoire, ...</i>) - Mettre en place un partenariat avec les structures de l'insertion par l'activité économique: mise à disposition de compétences, politiques d'achats, mécénat... (<i>ex : création d'une co-entreprise entre une grande entreprise et une entreprise adaptée</i>) - Appuyer la création de GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification). - Développer des clauses d'insertion dans les marchés publics et privés. - Sensibiliser et former des managers et collaborateurs de l'entreprise à la lutte contre les discriminations envers les publics issus des quartiers. (<i>ex : les « Réseaux égalité territoriaux », cellules d'écoute interentreprises...</i>) <p>> La liste des entreprises : http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/entreprises_signataires_charte.pdf</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Charte diversité (Convention spécifique pour chaque entreprise)</p> | <p>La Charte de la diversité adoptée par les entreprises a pour objet de témoigner de leur engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale. Elles doivent s'engager à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser et former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. - Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs. - Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans leur effectif, aux différents niveaux de qualification. - Communiquer auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement. - Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels. - Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de leur engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats. <p>Une déclinaison régionale de la charte est possible sous forme d'une plateforme, animée le plus souvent par le préfet et l'IMS. Elle réunit l'ensemble des acteurs publics et privés mobilisés en faveur de l'emploi. On compte une douzaine de plateforme sur le plan national.</p> |
| <p>Label Diversité</p> | <p>Le Label Diversité est le témoignage de l'engagement effectif et volontaire d'un organisme pour promouvoir la diversité en prévenant les discriminations dans le cadre de sa gestion des Ressources Humaines (recrutement, intégration et gestion des carrières), tout en s'attachant à son ancrage territorial.</p> <p>Le Label Diversité atteste que l'organisme, qui en est bénéficiaire, applique bien constamment et efficacement l'ensemble des items du cahier des charges du label qui s'articulent autour de 6 grands axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître ses risques en matière de discriminations. ▪ Mobiliser ses collaborateurs, les sensibiliser, les former et communiquer. ▪ Maîtriser ses processus de gestion des ressources humaines. ▪ S'intéresser à l'ancrage territorial. |

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">▪ S'engager vis-à-vis de ses fournisseurs, ses clients, ses usagers.▪ S'assurer de l'efficacité de ses actions. |
|--|--|

> Ce label est délivré par AFNOR Certification après avis d'une Commission nationale. Il peut bénéficier à toutes les organisations, quelle que soient leurs tailles et leurs secteurs d'activité.

5. Présentation des plans, schémas de planification et contrats territoriaux en lien avec l'emploi

| Plans, schémas ou contrats | Description |
|---|---|
| <p>Plan Priorité jeunesse 21 février 2013</p> | <p>Ce plan propose de réformer en profondeur l'action publique destinée aux jeunes en s'appuyant sur quatre axes fondamentaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Privilégier le droit commun pour tout ce qui concerne l'accès des jeunes aux droits sociaux, pour en finir avec l'empilement de dispositifs dérogatoires et illisibles ; - Favoriser l'autonomie des jeunes et la sécurisation de leurs parcours dans leur globalité (formation, logement, santé, mobilité...) ; - Lutter contre les inégalités et les discriminations ; - Encourager la participation des jeunes dans le débat public et rendre effective la co-construction des politiques publiques. <p>Ces 4 axes se déclinent en 13 chantiers prioritaires et en 47 mesures concrètes pour les jeunes. Les objectifs se veulent transversaux et traitant de toutes les difficultés que peuvent rencontrer les jeunes (logement, mobilité, soin, discrimination...).</p> <p>Les chantiers mobilisés pour l'emploi des jeunes : « Créer un service public de l'information, de l'accompagnement et de l'orientation qui réponde à la diversité des attentes des jeunes » ; « promouvoir la réussite de tous les jeunes en luttant contre le décrochage » ; bien évidemment « favoriser l'accès à l'emploi des jeunes » ; « Sécuriser les parcours d'insertion sociale et professionnelle des jeunes » ; « favoriser le parcours de réinsertion des jeunes détenus ou faisant l'objet d'une mesure judiciaire »... Il est à noter que ces chantiers comportent de nombreuses mesures relevant de la ville (Entrepreneuriat, emplois francs ...)</p> <p>> Pour plus d'informations : http://www.jeunes.gouv.fr/</p> |
| <p>Accords Nationaux interprofessionnels Jeune</p> | <p>En 2011 quatre accords nationaux interprofessionnels, pour les jeunes de 18 à 25 ans, ont été élaborés pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi - Accompagner les jeunes dans leur accès au logement - Permettre l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprises |

| | |
|---|---|
| | <p>- Accompagner les jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.</p> <p>Ces accords visent à offrir un suivi renforcé à certains jeunes demandeurs d'emplois, inscrits à Pôle emploi et dans les réseaux des missions locales (ils doivent préalablement être inscrits dans des dispositifs renforcé d'accompagnement). Ils concernent les jeunes sortis du système éducatif sans aucune qualification professionnelle ou diplôme ; les jeunes de niveau bac ou infra-bac ayant une qualification reconnue mais rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable et les jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement.</p> <p>> Chaque ANI comporte des objectifs chiffrés de progression</p> <p>> <i>Pour plus d'informations</i> : http://www.emploi.gouv.fr/cnml/negociation-sur-l%E2%80%99emploi-des-jeunes-quatre-accords-nationaux-interprofessionnels</p> |
| <p>Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale</p> <p><i>21 janvier 2013</i></p> | <p>Visé à répondre à l'urgence sociale et structurer la politique de solidarité sur le long terme en réduisant les inégalités et en prévention d'éventuelles ruptures ; en venant en aide et en accompagnant vers l'insertion ; ainsi qu'en coordonnant l'action sociale et en valorisant ses acteurs.</p> <p>Les principales mesures adoptées pour l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'instauration d'une garantie jeune pour les 18-25ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation, en situation d'isolement et de grande précarité (NEET). Ce contrat ouvre droit à un accompagnement intensif, à des propositions adaptées de formation ou d'emploi, et à une allocation d'un montant équivalent au RSA - L'allongement de la durée des contrats aidés (durée moyenne désormais de 12 mois), pour donner plus de souplesse et quand cela est nécessaire, plus de temps aux parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi durable |
| <p>Convention Pluriannuelle d'Objectifs des Missions Locales</p> | <p>Une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) est signée entre l'Etat (via la DIRECCTE) et chaque mission locale. Cet outil unique de conventionnement permet la négociation d'objectifs, de moyens et de résultats, au regard d'un diagnostic partagé des besoins du territoire pour l'accès des jeunes à l'emploi. Elle permet, grâce à la mise en œuvre d'un dialogue de gestion plus uniforme sur l'ensemble du territoire, de mieux allouer les moyens en fonction du contexte des structures (marché du travail, public, offre d'insertion...) et de leurs résultats.</p> <p>Une Convention Pluriannuelle d'Objectifs (CPO) évalue donc chaque année les résultats de la Mission Locale du territoire donné dans chacun des axes de son offre de service, qui sont : Le repérage, l'accueil, l'information, l'orientation ; L'accompagnement des parcours d'insertion ; Le développement d'actions pour favoriser l'accès à</p> |

| | |
|---|---|
| | l'emploi ; L'expertise et l'observation active du territoire ou encore L'ingénierie de projet et l'animation locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. |
| <p>Convention annuelle régionale entre l'Etat et Pole Emploi <i>(révision prochaine)</i></p> | <p>Dans chaque région, le directeur régional de Pôle emploi signe avec le Préfet une convention visant à programmer les interventions de Pôle emploi au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail, à préciser les conditions de sa participation et de l'évaluation de son action ainsi qu'à définir les conditions de sa coopération avec les maisons de l'emploi, les missions locales et les partenaires locaux.</p> <p>Cette convention est en cohérence avec les objectifs négociés par les partenaires sociaux et formalisés par la convention nationale tripartite Etat, Unedic, Pôle emploi qui prend fin en 2014 et est en cours de négociation.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Convention régionale de partenariat renforcé entre Pole Emploi et le réseau des ML (accords de cotraitance PE/ML)</p> | <p>Un accord-cadre de partenariat renforcé a été signé en 2009 engageant Pôle emploi et le réseau des missions locales pour une durée de cinq ans. Cet accord cadre est décliné territorialement, au plan régional et dans le cadre d'une convention locale avec chaque ML appelée « Convention régionale de partenariat renforcé entre PE et le réseau des ML ». Cette convention doit être signée par la DIRECCTE, Pôle emploi (PE) et le réseau des missions locales (ML).</p> <p>L'objectif de cette convention est de développer des interventions concertées entre PE/ML en direction des entreprises, des jeunes et des partenaires (professionnels de la formation, de l'insertion...) afin de gérer et suivre au mieux les offres d'emploi de manière coordonnée et, au final, faciliter l'accès à l'emploi des jeunes en région.</p> <p>L'accord national pour 2010-2014 vise un « partenariat renforcé » et insiste sur la mise en place d'un accord de cotraitance qui consiste pour les agents de PE à orienter certains jeunes vers les ML. Mais le « partenariat renforcé » ne se cantonne pas à cela et repose tout d'abord sur des diagnostics partagés de la situation locale des jeunes et de l'emploi (au niveau régional et local) qui doivent permettre de définir des plans d'action concertés, adaptés aux caractéristiques des jeunes et aux besoins de l'économie locale. La mise en œuvre et la déclinaison opérationnelle de ce partenariat seront fixées par des conventions locales entre chaque ML et le site PE « référent ». Celles-ci impliqueront des rencontres régulières entre les deux réseaux pour définir des priorités d'interventions partagées et pour développer la connaissance mutuelle et la mise en œuvre des offres de services déployées par chacun.</p> |
| <p>Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)</p> | <p>Le CPRDFP est un contrat pluriannuel qui a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications. Il est aussi un outil de programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional.</p> <p>Ce contrat de plan définit, sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ; - Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue afin d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation. Ces objectifs tiennent compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique ; - Dans sa partie consacrée aux jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières. Ce schéma comprend des dispositions relatives à l'hébergement et à la mobilité de ces jeunes, destinées à faciliter leur parcours de formation ; - Dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ; - Un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation ; - Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience. |

| | |
|---|---|
| <p>Programme régional d'intégration des populations immigrées (PRIPI- Programmes existent aussi au niveau départemental)</p> | <p>Ce programme détermine l'ensemble des actions concourant à l'accueil des nouveaux immigrants et à la promotion sociale, culturelle et professionnelle des personnes immigrées ou issues de l'immigration.</p> <p>Il prévoit des actions assez transversales pour permettre d'améliorer les conditions de vie (logement, parentalité et scolarité, soins...) des populations. Il propose notamment des actions favorisant : l'apprentissage du français ; l'intégration des femmes immigrées ; l'accompagnement de la scolarité ; l'accès à un emploi ou à la création d'une entreprise ; la protection contre les discriminations et l'accès aux droits ; la participation à la vie associative...</p> |
| <p>Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> | <p>L'objectif majeur est d'améliorer les conditions d'employabilité des femmes et faire progresser l'égalité professionnelle en lien avec les engagements nationaux pris par le ministère des droits des femmes et le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Pour ce faire, le PRSEFH est structurée en deux volets : un volet thématique (égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale, promotion des droits des femmes, prévention et lutte contre les violences sexistes) et un volet « Etat exemplaire » (actions en matière de Ressources Humaines (RH), production de données sexuées).</p> <p>Deux grands axes de travail doivent être plus particulièrement mobilisés dans le premier volet, dont un sur l'emploi. Ils visent notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Développer la mixité et l'égalité professionnelle</i> (diversification des choix professionnels, accès à l'emploi, amélioration des conditions d'emploi, contribution des femmes au développement économique, accès des femmes aux responsabilités, création d'entreprise). <p>Les principaux partenaires mobilisables: DIRECCTE, Conseil Régional, Pôle-Emploi, Branches professionnelles, entreprises, Rectorat, procureur de la république, grandes écoles, CCI, Associations...</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Promouvoir les droits et le respect de la dignité.</i> |
| <p>Programme départemental d'insertion</p> | <p>Il permet de favoriser l'accès à l'emploi des allocataires du RSA en proposant une offre d'insertion élargie et accessible en vue d'améliorer leur situation au niveau social, sanitaire, professionnel</p> <p>L'insertion sociale et professionnelle se fait au travers d'actions permettant une aide à la construction d'un projet professionnel et d'une recherche d'emploi ainsi que d'un soutien à la création d'activité. Ce programme départemental vise ainsi l'insertion par l'activité économique grâce notamment aux chantiers d'insertion via les contrats d'avenir, les entreprises d'insertion ainsi que les associations intermédiaires.</p> <p><i>Quelques pistes suivies par des départements pour faciliter l'accès ou le retour à l'emploi :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer une offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi - Renforcer le suivi des publics prioritaires (femmes, jeunes, seniors, personnes très éloignées de l'emploi) par la |

| | |
|---|--|
| | <p>mise en place d'actions ciblées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aider les demandeurs d'emploi à saisir les opportunités offertes par le marché du travail, notamment en développant des actions de préparation au recrutement pour les forums. - Mobiliser le potentiel d'emplois de l'économie sociale et solidaire sur les bassins d'emplois - Adapter l'offre de formation pour mieux répondre aux postes vacants - Proposer un service unique d'insertion des allocataires du RSA en déployant les espaces insertion sur tout le département. |
| <p style="text-align: center;">Schéma de promotion des achats socialement responsables</p> | <p>Obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux, d'adopter et de publier un schéma de promotion des achats publics socialement responsables pour déterminer des objectifs de passation de marchés publics et les modalités de mise en œuvre et de suivi de ces objectifs avec des éléments à caractère social visant à concourir à l'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés.</p> <p>Pour parvenir à la mise en application les pouvoirs adjudicateurs peuvent introduire pour un marché public des éléments à caractère social portant sur les modalités d'exécution du marché public et s'imposant alors au candidat remportant l'appel d'offres, quel qu'il soit. Les pouvoirs adjudicateurs peuvent aussi réserver des marchés publics ou des lots de ce marché à des structures d'insertion par l'activité professionnelle (entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile, établissements et services d'aide par le travail, etc.).</p> <p>Les achats socialement responsables consistent en le développement de marchés entre acheteurs (collectivités, mais aussi entreprises) et structure d'utilité sociale. Dans les marchés publics, les clauses d'insertion permettent de proposer et réserver des heures de travail pour les personnes éloignées de l'emploi.</p> |
| <p style="text-align: center;">Plan territoriaux de prévention des discriminations</p> | <p>Les Plans Territoriaux de Prévention de Discriminations (PTPD) font partie des outils mobilisables par les acteurs territoriaux de la cohésion sociale. Ils sont portés par des collectivités territoriales : communes, communautés d'agglomération, communautés de communes, conseils généraux, EPCI... La dimension territoriale des PTPD permet d'associer et d'impliquer de nombreux acteurs publics et privés (institutions, secteur associatif, monde de l'entreprise...), créant des dynamiques territoriales et synergies de travail entre les acteurs.</p> <p>Les PTPD doivent obligatoirement comporter des diagnostics territoriaux ainsi qu'un plan de formation des acteurs locaux pour les sensibiliser à la problématique des discriminations.</p> <p>Le programme des PTPD est mobilisable dans la plupart des domaines dans lesquels existent des processus et risques discriminatoires : éducation, emploi, logement, santé...</p> <p>> Les PTPD sont sous l'autorité du Préfet de région, la DRJSCS pilote leur déploiement régional, accompagne leur mise en œuvre et cofinance leur fonctionnement via des crédits de l'Acse.</p> |

6. Présentation des dispositifs et actions de l'Etat et des collectivités territoriales pouvant être prioritairement mobilisés dans le domaine de l'emploi

| Dispositifs et actions | Description |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation</p> | <p>Pour se former en alternance, deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Tous deux permettent de concilier travail en entreprise et formation théorique.</p> <p>- Le contrat d'apprentissage, dans le cadre de la formation initiale, s'adresse aux jeunes de 16 et 25 ans mais il peut aussi être signé au-delà de 26 ans si c'est dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir une qualification certifiée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.</p> <p>- Le contrat de professionnalisation, dans le cadre de la formation continue, s'adresse aussi aux jeunes de 16 à 25 ans mais les conditions sont élargies pour ce contrat. Les demandeurs d'emploi âgé de 26 ans et plus peuvent aussi en bénéficier Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification soit : enregistrée au RNCP (diplôme ou titre) ; reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).</p> <p>Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'entreprise doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage qui suit le parcours de l'apprenti au sein de l'entreprise et établit la liaison avec l'établissement de formation. Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la désignation d'un tuteur en entreprise n'est pas obligatoire.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA)</p> | <p>Ce dispositif s'adresse aux jeunes voulant entrer en apprentissage pour commencer une activité de type professionnel tout en demeurant sous statut scolaire.</p> <p>Un élève souhaitant intégrer un Dima doit remplir les conditions cumulatives suivantes : être âgé d'au moins 15 ans à la prochaine rentrée scolaire, avoir en vue un métier (ou une famille de métiers) de façon relativement précise, avoir l'accord de ses parents (ou représentants légaux).</p> <p>Le DIMA se compose : d'enseignements généraux (pour au moins la moitié du temps), d'enseignements technologiques et pratiques, ainsi que d'immersions en milieu professionnel (découverte de plusieurs métiers). L'implication de l'élève par rapport au travail dans l'entreprise est progressive et prend la forme d'abord, de simples visites, ensuite de stages d'initiation, et enfin de stages d'application.</p> <p>> La formation se déroule dans les locaux du CFA choisi et dans l'entreprise d'accueil et l'élève est suivi de façon personnalisée par deux tuteurs : Un tuteur pédagogique, appartenant à l'équipe enseignante du CFA, ainsi qu'un tuteur professionnel, appartenant à l'entreprise d'accueil</p> |
| <p>Prévention et lutte contre le décrochage scolaire</p> | <p>L'État a engagé, en s'appuyant au besoin sur les expérimentations soutenues par le fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ), le renforcement des actions de repérage des jeunes décrocheurs de la formation initiale et la mise en place des coordinations locales permettant d'organiser une prise en charge plus rapide et mieux coordonnée des jeunes. Aussi, un système interministériel d'échange d'informations (SIEI) a été construit qui permet de croiser des données des bases élèves des établissements scolaires (établissements de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, de la Défense, Centres de formation d'apprentis-CFA) avec celles détenues par les missions locales dans la base Parcours 3.</p> <p>Au-delà de la mise en place de ce SIEI, et afin d'assurer une meilleure coordination pour le suivi des jeunes déscolarisés ou en voie de l'être, un partenariat interministériel piloté par l'Éducation nationale a été mis en place entre les acteurs de l'éducation, de la formation et de l'insertion des jeunes à des échelles pertinentes sur l'ensemble du territoire. Ce partenariat, au niveau national et au plus près des territoires, a permis à ces acteurs d'agir ensemble au sein des 360 plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs et de leur apporter des solutions personnalisées de formation ou d'insertion.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Compétences clés</p> | <p>La formation compétences clés est une formation personnalisée permettant de développer une ou plusieurs compétences fondamentales afin de permettre une meilleure insertion professionnelle. La formation et la démarche d'insertion professionnelle sont concomitantes et non consécutives. Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi ; aux jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et sortis du système scolaire ; aux salariés en insertion par l'activité économique ou en contrat aidé, en complément des obligations de formation de l'employeur ; aux salariés qui souhaitent développer leurs compétences clés sans que leur employeur en soit informé.</p> <p>Les « compétences clés » sont au nombre de cinq, associées à des connaissances, aptitudes et attitudes essentielles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La compréhension et l'expression écrite • L'initiation à une langue, qui pour certains demandeurs d'emploi leur est, étrangère • La compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies • La compétence numérique (bureautique et Internet) • L'aptitude à développer ses connaissances et compétences : capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins. <p>Cette formation a été transférée aux régions dans le cadre de la loi relative à la formation professionnelle de 2014.</p> |
| <p>Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis)</p> | <p>Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) est un programme d'accompagnement vers l'emploi, pour les jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle et dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ; n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur ; inscrits en tant que demandeurs d'emploi depuis plus de douze mois au cours des dix-huit derniers mois.</p> <p>Ce contrat, conclu avec l'Etat, permet aux jeunes signataires de bénéficier : d'un accompagnement personnalisé et régulier par un référent unique d'une mission locale ou d'une permanence d'accueil, d'information et d'orientation; du régime général de la sécurité sociale pendant les périodes où ils ne bénéficient d'aucune protection sociale ; d'une allocation qui peut être versée pendant les périodes où ils ne reçoivent aucune rémunération, sur avis de leurs référents.</p> <p>> Le Civis est renouvelable pour une durée d'un an maximum, si l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.</p> <p>>Au 31 août 2014, les jeunes de ZUS représentent seulement 12,2% des bénéficiaires, l'objectif pour 2015 est de passer à 20%.</p> |
| <p>Garantie jeune</p> | <p>Le dispositif concerne les 18-25 ans en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET). Le dispositif propose un accompagnement renforcé vers l'emploi, avec une allocation d'un montant</p> |

équivalent au revenu de solidarité active (RSA) cumulable avec ses ressources d'activité tant que celles-ci ne dépassent pas un montant mensuel net de 300 €.

Cette garantie repose sur un engagement mutuel entre le jeune aidé, la ML, l'Etat et les entreprises.

L'Etat est garant du versement de l'allocation, de la qualité de l'accompagnement et de la mobilisation de l'ensemble des partenaires du territoire. Le jeune s'engage bien évidemment à s'investir pleinement, à suivre un accompagnement personnalisé, à rechercher des opportunités d'emploi et à accepter les mises en situation professionnelles, ainsi qu'à déclarer chaque mois ses ressources d'activité.

La mission locale s'engage à accompagner le jeune avec des ateliers collectifs et un conseiller référent, à l'aider à résoudre ses difficultés en matière de mobilité, de santé, de logement, etc. avec les partenaires du territoire, à appuyer le jeune dans sa recherche d'expériences d'emploi et de formation ainsi qu'à faciliter les recrutements pour les entreprises. Enfin, les entreprises proposent aux jeunes des mises en situations professionnelles (stages, immersions, contrats de travail) pour leur permettre d'enrichir leurs expériences et de développer leurs compétences.

Ce dispositif est en phase d'expérimentation dans 10 territoires (communauté urbaine de Marseille Provence Métropole, La Réunion, la communauté d'agglomération Est Ensemble, le Vaucluse, le Lot-et-Garonne, l'Allier associé au Puy-de-Dôme pour les communes de Cournon-d'Auvergne, Clermont-Ferrand, Thiers et Ambert, le Finistère, l'Eure, l'Aude, les Vosges) avec l'objectif d'atteindre 10 000 bénéficiaires en 2014. 10 territoires supplémentaires (Essonne, Seine-Maritime, Pas-de-Calais, Dordogne, Ille-et-Vilaine, Savoie, Oise, Aisne, Isère, Creuse, communes d'Issoire et Riom dans le Puy de Dôme) vont entrer dans l'expérimentation le 1^{er} janvier 2015 suivis par une trentaine d'autres, actuellement en cours de sélection, qui entreront dans le dispositif par plusieurs vagues successives au cours du 2nd semestre 2015. Cette généralisation doit permettre d'atteindre 50 000 bénéficiaires en 2015 et 100 000 en 2017.

> Pour plus d'informations : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/dossiers-de-presse,2141/qu-est-ce-que-la-garantie-jeune,16964.html>

| | |
|-----------------------------|---|
| <p>Parrainage</p> | <p>Le parrainage vise à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, notamment les jeunes, en les faisant accompagner par des personnes bénévoles formées à cet effet.</p> <p>L'objectif du parrainage est de : - créer du lien social, - lutter contre les discriminations, - créer de nouvelles solidarités intergénérationnelles - et de modifier les représentations sociales.</p> <p>Un réseau de parrainage doit à la fois mobiliser le public bénéficiaire et mobiliser des parrains en associant les acteurs économiques du territoire. Il bénéficie aux personnes rencontrant des difficultés spécifiques d'insertion professionnelle, en raison notamment de leur faible niveau de formation, du milieu social défavorisé auquel ils appartiennent, de l'image négative attachée aux quartiers qu'ils habitent, d'une discrimination fondée sur l'origine ethnique, de leur handicap physique ou de leur absence de réseaux de relation pour les introduire auprès des employeurs.</p> <p>> Le parrainage est piloté à l'échelle de chaque région mais les réseaux sont portés par des acteurs divers : structures d'accueil ayant pour mission l'insertion sociale et professionnelle (missions locales et PAIO essentiellement) ; organismes travaillant avec les jeunes sur des objectifs proches de l'insertion (prévention spécialisée, centres sociaux...) ; entreprises, groupements d'entreprises et organismes du monde économique (chambres consulaires, syndicats professionnels...) ; collectivités locales ou encore associations.</p> |
| <p>Club ambition</p> | <p>Ces clubs s'appuient sur une formule de type « Club de recherche d'emploi active » autrefois mis en œuvre par Pôle emploi en direction des jeunes diplômés. Aujourd'hui le public ciblé est plus large et s'adresse donc aussi aux jeunes éloignés de l'emploi. Il s'agit de les accompagner dans leurs recherches. Le club s'appuie sur un principe d'accompagnement collectif intensif (3,5 jours/ semaine) sur une durée relativement brève (3 mois) avec pour objectif principal le retour rapide à l'emploi durable. Sinon il s'agira de mettre en place une solution alternative pour pallier la période de chômage : formation, VAE, intérim...</p> <p>Le club se compose d'un animateur pour 12 à 15 participants en entrée et sortie permanente. L'animateur est dédié à 100% de son temps pour cette mission d'une durée d'un an. Ce dispositif est amené à évoluer.</p> <p>> Public visé : les jeunes de – de 30 ans résidant en ZUS de niveau de formation inférieur ou égal à Bac +2. Mais des Clubs « seniors », « RSA » ou encore intergénérationnels ont également été expérimentés.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle</p> | <p>La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, en vue de lui faire acquérir les compétences nécessaires à la tenue du poste à pourvoir.</p> <p>La démarche doit émaner du futur employeur. Il dépose une offre d'emploi auprès de son agence Pôle emploi. Le poste concerné doit être pourvu en : CDD d'une durée au moins égale à 12 mois ou en CDI ou en contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois en CDD ou CDI ou encore en contrat d'apprentissage. L'employeur doit s'engager à embaucher le candidat à l'issue de la POE.</p> <p>Une fois le candidat sélectionné, le plan de formation est établi par l'entreprise, Pôle Emploi et l'OPCA.</p> <p>La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à l'entreprise d'embaucher, à l'issue d'une formation qu'elle aura définie, un candidat immédiatement opérationnel sur son poste de travail. L'acquisition des compétences pour occuper ce poste peut se faire soit dans l'entreprise via l'organisme de formation interne, soit dans un centre de formation externe à l'entreprise. Il est possible, en plus de ces heures réalisées en centre de formation, de prévoir une période d'application au sein de l'entreprise, sous forme de tutorat.</p> |
| <p>Préparation opérationnelle à l'emploi collective</p> | <p>La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation qui permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, par défaut, par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).</p> <p>Cette préparation permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation adaptée aux besoins du marché du travail avant la prise de poste. Ce sont souvent des métiers sur lesquelles les entreprises ont des difficultés à recruter («emplois en tension »).</p> <p>A la différence de la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) initiée par l'entreprise, la POEC est mise en œuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle. En effet, ces dernières et les OPCA recueillent les besoins de leurs adhérents en matière de recrutement et compétences associées et y répondent en mettant en place des actions de formation dans le cadre de la POEC. Pôle emploi est associé en amont de la mise en place de la formation. Il oriente vers l'organisme de formation les demandeurs d'emploi dont le projet professionnel est validé. Il est à noter que la POEC concerne tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.</p> |
| <p>Plateforme de vocation (Méthode de</p> | <p>Les plateformes de vocation recourent à « la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) » pour évaluer les habilités, et non plus les qualifications, des candidats afin de mettre en relation avec un employeur ceux qui réussissent leur évaluation. La MRS repose sur des mises en situation à caractère professionnel. Les bénéficiaires</p> |

Recrutement par simulation)

sont alors évalués sur des aptitudes requises pour les postes proposés. *Par exemple, les agents en caisse passent dans ce cadre des tests de logique et de mémorisation chronométrés permettant de mesurer la résistance au stress par rapport à la rapidité croissante des tâches à effectuer.* Les simulations et leurs modalités (actes professionnels, postures et geste, relations dans le travail...) sont conçues par les responsables des plateformes en collaboration avec les entreprises recherchant du personnel.

Cette méthode est utile pour les publics de faible niveau de qualification ou peu expérimentés puisqu'elle se fonde uniquement sur les aptitudes requises sur le poste de travail sans aucune considération de diplôme ou d'expérience professionnelle. Elle se révèle également un bon outil dans la lutte contre les discriminations à l'embauche.

>Les plates-formes de vocation sont surtout utilisées pour les métiers en tension (secteurs des transports, du bâtiment, de l'industrie, des services à la personne, de la restauration, de la grande distribution...) Elles font découvrir ces métiers aux jeunes et adultes et évaluent leurs habiletés pour répondre aux besoins en recrutement. Elles peuvent également être mises en place dans le cadre d'une opération sur mesure pour répondre à des besoins en recrutements très spécifiques (type de poste particulier, recrutement en nombre, ouverture d'un nouveau site) d'une entreprise.

> Ces plateformes, mise en œuvre par Pole Emploi, sont à destination des jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Elle concerne les jeunes dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent au bac général, technologique ou professionnel; dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long ou qui n'ont pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur (niveau bac +2 non validé) ainsi qu'aux demandeurs d'emploi depuis au moins douze mois au cours des 18 derniers mois quel que soit leur niveau de qualification.

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>Clause d'insertion</p> | <p>Dans les marchés publics des clauses sociales d'exécution permettent de fixer des exigences précises. Ce sont des conditions que devra respecter l'attributaire du marché. Concrètement, les exigences sociales peuvent se traduire de plusieurs façons, en intégrant dans l'exécution de la prestation des heures de travail d'insertion ou toute autre considération sociale comme la promotion de la diversité et l'égalité des chances.</p> <p>Lorsque le donneur d'ordre oblige les entreprises attributaires à réserver une partie des heures de travail générées par le marché à des publics prioritaires, il décide expressément du public ciblé. Cela renvoie à plusieurs situations sociales : les bénéficiaires du RSA, les chômeurs de longue durée, les demandeurs d'emploi de longue durée, les jeunes sans qualification, les personnes en situation de handicap, les personnes prises en charge dans une structure d'insertion par l'activité économique...</p> <p>Les clauses d'insertion appellent à un réel dialogue entre donneurs d'ordre et entreprises pour que la clause d'insertion ne constitue pas une obligation bloquante, mais bien une obligation constructive. Pour favoriser la mise en œuvre des clauses d'insertion, les donneurs d'ordre s'appuient sur des personnes ressources, appelées facilitateurs ou chargés de mission clause d'insertion qui se trouvent souvent dans les Plie ou dans les MDE.</p> <p>Dans le cadre du nouveau programme de renouvellement urbain, une nouvelle charte d'insertion doit être adoptée par l'ANRU et devrait permettre une meilleure articulation des clauses d'insertion avec les démarches d'accès à l'emploi et à la formation menées dans le cadre des contrats de ville à l'échelle intercommunale.</p> <p>Par ailleurs, les schémas de promotion des achats publics socialement responsables prévus par l'article 13 de la loi relative à l'économie sociale et solidaire devraient favoriser la généralisation des recours à cet outil pour favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, en particulier les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.</p> |
| <p>Contrat de génération</p> | <p><u>Contrat aidé</u></p> <p>L'objectif principal est l'emploi des jeunes mais aussi le maintien et la valorisation des compétences des seniors. Le contrat doit permettre l'embauche par les entreprises, en CDI, des jeunes, accompagnés par un salarié plus expérimenté, qui sera ainsi maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ à la retraite. Permet une forme de « tutorat » et la préservation des savoir-faire tout en intégrant durablement les jeunes dans la vie professionnelle</p> <p>Le contrat de génération, en plus d'anticiper les nombreux départs et arrivées sur le marché du travail, permet une meilleure gestion active des âges et de préserver l'expérience et les compétences dans nos entreprises, et intégrer les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes.</p> <p>> L'aide versée aux entreprises est effective lors de l'embauche en CDI d'un jeune de -26ans et le maintien d'un senior de 57 ans et plus. Toutes les entreprises sont concernées, celle entre 0 et 300 salariés sont éligibles à l'aide, celles de +300 salariés ont des accords collectif d'objectifs.</p> <p>> Pour plus d'informations : http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/</p> |

| | |
|--|--|
| <p><u>Contrat aidé</u></p> <p>Contrat unique d'insertion</p> | <p>Le contrat unique d'insertion (CUI) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées. Le CUI est sans conditions d'âge mais les jeunes sont prioritairement redirigés vers les emplois d'avenir.</p> <p>Il se divise en 2 catégories :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le contrat initiative emploi (CUI-CIE), qui concerne le secteur marchand industriel et commercial- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), qui s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif. <p>Pendant une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans le contrat unique présente plusieurs intérêts pour le bénéficiaire et l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">- Pour réussir son intégration dans l'emploi, le bénéficiaire d'un CUI conserve le soutien de la personne qui assurait antérieurement le suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle, et est assisté et conseillé par un salarié expérimenté de l'entreprise (ou par l'entrepreneur lui-même, en cas de très petite entreprise) appelé "tuteur".- L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics et il peut également être exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales. <p>> Pour le secteur marchand, les personnes résidents dans les quartiers ne représentent que 7,6% des CUI alors que pour le secteur non marchand les contrats aidés leur bénéficient à 10,8%. L'objectif est d'atteindre une part de 12%, avec un effort particulier pour les CUI du secteur marchand sans qu'un effet de basculement ne vienne réduire le niveau d'accès aux CUI du secteur non marchand.</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p><u>Contrat aidé</u></p> <p>Emploi d'avenir</p> | <p>L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Par ce dispositif il s'agit de proposer des solutions d'emploi aux jeunes ainsi qu'un meilleur accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Le dispositif ainsi mis en place est organisé autour d'une action orientée vers les jeunes sans diplôme ou peu diplômés pour leur proposer un accompagnement renforcé dans une logique de suivi et de parcours, tout d'abord de formation puis professionnel.</p> <p>Pendant une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans l'emploi d'avenir présente plusieurs intérêts pour le jeune et l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendant son activité salariée, le jeune en emploi d'avenir est suivi par un référent mission locale ou un référent Cap emploi. Le jeune en emploi d'avenir est également suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeuse. Référent, tuteur et jeune se réunissent régulièrement. - Au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se concrétise par : une attestation de formation ou d'expérience professionnelle, une certification professionnelle reconnue, une validation des acquis de l'expérience (VAE). - L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics <p>> Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans remplissant les conditions cumulatives suivantes : avoir un niveau de formation inférieur au niveau bac, connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, malgré un premier soutien des pouvoirs publics et totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 dernier mois. A titre dérogatoire, les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible, peuvent également accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac+3 et s'ils sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.</p> <p>> Au 31 août 2014, 19,5 % des emplois d'avenir bénéficient aux jeunes des quartiers. L'objectif est de porter ce chiffre à 25% fin 2014, et à 30% en 2015.</p> <p>> <i>Pour plus d'informations</i> : http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/</p> |
|--|---|

Ecole de la 2^{ème}
chance
(E2C)

Les Écoles de la 2e Chance (E2C) sont destinées aux jeunes adultes de 18 à 25 ans sans qualification et sans emploi. Elles ont plusieurs objectifs :

- Assurer l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en difficulté,
- Mettre en valeur l'alternance pour une meilleure insertion professionnelle,
- Mettre en œuvre une démarche partenariale en amont avec les entreprises et les organismes de formation qualifiante.

Enfin, elles proposent un accompagnement individualisé et permanent des élèves (aide à la construction d'un projet professionnel, remise à niveau des savoirs de base, reconquête de la confiance en soi, stages permettant la découverte de premiers gestes professionnels)

Le jeune est pleinement impliqué dans la conception de son parcours de formation et participe largement à l'élaboration du projet d'insertion sociale et professionnelle qui y est associé.

Le parcours comporte obligatoirement 4 temps, durant lesquels l'enseignement des savoirs de base occupe une place majeure.

- Un premier temps d'intégration progressive permet une évaluation du niveau scolaire, du sérieux et de la motivation du jeune,
- Un second temps est consacré à l'émergence du projet d'insertion sociale et professionnelle.
- Un temps d'apprentissage de gestes et de comportements professionnels élémentaires est réalisé en partenariat avec des entreprises locales.
- Le dernier temps est consacré :
 - A la recherche et à la signature d'un contrat d'aide à l'insertion (contrats uniques d'insertion, contrats de professionnalisation) ou d'un contrat d'apprentissage,
 - ou à l'entrée dans une formation qualifiante reconnue.

A l'issue du parcours, le jeune reçoit une attestation de compétences acquises personnalisée.

> Pour plus d'informations : <http://www.reseau-e2c.fr/>

| | |
|--|--|
| <p>Etablissement public d'insertion de la défense (Evide)</p> | <p>L'EPIDe accueille des jeunes volontaires âgés de 18 à 25 ans sans qualification professionnelle et sans emploi, en situation de retard ou d'échec scolaire, voire en risque de marginalisation. Reposant sur le principe du volontariat, le dispositif accueille et héberge des jeunes motivés et désireux de rompre avec la fatalité de l'échec, les aide à retrouver leur place dans la société en favorisant leur entrée dans la vie active, et les assiste dans la réussite de leur projet social et professionnel, grâce à un parcours adapté et individualisé. La formation proposée est tant civique que comportementale et permet une remise à niveau des fondamentaux scolaires et une orientation débouchant sur un projet professionnel établi en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif.</p> <p>> L'EPIDe dispose de 18 centres répartis sur le territoire métropolitain. Ils fonctionnent selon un principe d'internat, reposent sur une discipline et un règlement intérieur stricts ainsi que sur le port de tenues uniformes, visant à éliminer toute discrimination sociale. Les classes ont des effectifs réduits (quinze personnes en moyenne), ce qui permet de donner les meilleures chances de réussite au projet pédagogique.</p> <p>> Placé sous la tutelle des ministères chargés de la Défense, de l'Emploi et de la Ville il reçoit de ce fait des crédits de ces ministères</p> <p>> <i>Pour plus d'informations : http://www.epide.fr/</i></p> |
| <p>Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences</p> | <p>La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une méthode conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique.</p> |
| <p>Compte personnel de formation (CPF)</p> | <p>Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.</p> <p>Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, qu'elle soit en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.</p> <p>Il concerne toutes les personnes engagées dans la vie active, indépendamment du statut : les salariés du privé, les personnes sans emploi, inscrites à Pôle emploi (primo-demandeurs d'emploi...), les jeunes sortis du système scolaire obligatoire en recherche d'emploi.</p> <p>Les formations éligibles sont l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ainsi que des formations qualifiantes.</p> <p>Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires qui peuvent être financées notamment par l'Etat et pôle emploi.</p> |
| <p>Validation des acquis de l'expérience (VAE)</p> | <p>La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir une certification, c'est-à-dire un diplôme, un titre ou un certificat de qualification à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</p> |

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui a au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole peut prétendre à la VAE.

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme ou titre professionnel délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Les centres de conseil en VAE (Points Relais Conseils), placés sous la responsabilité des Conseils régionaux, accueillent et informent sur la démarche de VAE. Une aide financière, pour la prise en charge des dépenses consacrées aux prestations d'accompagnement ainsi qu'au droit d'inscription auprès du certificateur et aux formations complémentaires en cas de validation partielle, peut être allouée au demandeur d'emploi.

L'intéressé doit formuler une demande dans le cadre de son projet professionnel, qui sera transmise à Pôle emploi ou toute autre structure en charge de l'accompagner. Les demandeurs d'emploi peuvent également s'adresser aux Conseils régionaux pour bénéficier d'aides financières liées à leur démarche de VAE.

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

1. Panorama des compétences des acteurs institutionnels du développement économique

L'action publique dans le champ du développement économique s'exerce de façon partenariale. Les collectivités s'associent sur le mode du cofinancement.

L'administration territoriale de l'Etat intervient dans le champ du développement économique à travers les DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) : soutien aux filières, définition et suivi des actions de revitalisation, mise en œuvre de NACRE et du FISAC, etc., ainsi que les DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) : aménagement urbain, transports et politiques en faveur de la mobilité, etc.

C'est la région qui est le chef de file en matière de développement économique. Elle coordonne l'action des autres collectivités et de leurs groupements dans ce domaine.

Il faut faire la distinction entre compétences exclusives et partagées. L'Etat et la région ont le monopole des aides directes aux entreprises ; toutes les collectivités peuvent intervenir sur le mode des aides indirectes.

Les aides directes sont des aides financières qui s'inscrivent directement dans les comptes de l'entreprise. Elles revêtent la forme de subventions, de bonification d'intérêts ou de prêts et d'avances remboursables à taux nul ou à des conditions plus favorables que celles du taux moyen des obligations.

Les aides économiques indirectes ont vocation, quant à elles, à intervenir sur l'environnement des entreprises concernées. Il s'agit notamment des aides en faveur de l'immobilier d'entreprise, des aides à l'achat et à la location de terrain, de l'aide à la promotion ou à la commercialisation des produits, du conseil en gestion, etc.

Exemples d'aides directes

- Prime pour les employeurs d'apprentis
<http://www.poitou-charentes.fr/services-en-ligne/guide-aides/-/aides/detail/8>
- Prime à la création d'entreprise
<http://www.paysdelaloire.fr/services-en-ligne/publications/actu-detaillee/n/prime-regionale-a-la-creation-dentreprise-par-les-jeunes-prce-jeunes-et-solidaire-prce-solida/>
- Prime à l'emploi dans le secteur de l'ESS : http://www.nordpasdecals.fr/jcms/c_35685/contrat-dappui-au-developpement-de-leconomie-sociale-et-solidaire-cadess

Exemples d'aides indirectes

- Promotion du territoire et accueil des entreprises
Agence Régionale de Développement d'Île De France : <http://www.paris-region.com/>
Comité d'expansion économique du Val d'Oise : <http://www.ceevo95.fr/>
Stratégie de marketing territorial du Grand Lyon : www.onlylyon.org
- Soutien au secteur de l'insertion par l'activité économique
Participation à des salons professionnels <http://les-aides.aquitaine.fr/article883.html>
- Soutien à l'immobilier d'entreprise
Aide à l'acquisition et à la construction <http://les-aides.aquitaine.fr/article874.html>
- Accueil et accompagnement des créateurs d'entreprises
<http://www.ceevo95.fr/heading/heading3717.html>

2. Recensement des acteurs locaux à mobiliser pour traiter les problématiques dans le domaine du développement économique

| Acteurs locaux | Description |
|--|--|
| Caisse des Dépôts | <p>La Caisse des Dépôts intervient dans les volets urbain et économique de la politique de la ville. Elle soutient en particulier l'entrepreneuriat, l'économie sociale et solidaire, l'immobilier d'entreprise, ou encore l'ingénierie en matière de développement économique, selon la pratique du co-investissement.</p> <p>http://www.caissedesdepots.fr/</p> |
| Chambres consulaires | <p>Les chambres consulaires représentent les entreprises et défendent leurs intérêts. Elles peuvent mener des actions diverses en faveur du développement économique des quartiers : orientation des jeunes, offre de formation, appui à la création d'entreprises, soutien au développement du commerce ...</p> <p>http://www.cci.fr/ ; www.artisanat.fr</p> |
| Banque Publique d'Investissement (BPI) France | <p>Bpifrance accompagne le développement des entreprises à tous les stades :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aide à l'innovation (subventions, prêts à taux zéro, prêts d'amorçage, investissement en fonds propres ...) - financement (interventions en cofinancement au côté du réseau bancaire, prêts de développement, appui à la trésorerie ...) - garantie des prêts bancaires - prise de participation (prise de participation minoritaires, ou via des fonds de capital investissement au sein desquels on peut citer le fonds Impact Partenaires en faveur des banlieues doté de 40 millions d'€ qui doit se mettre en place d'ici la fin de l'année). <p>Bpifrance dispose de 42 implantations régionales.</p> <p>http://www.bpifrance.fr/</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Agences de développement économique</p> | <p>Les agences de développement économique sont des associations de la loi 1901 qui ont pour rôle de développer les entreprises et l'économie de leur territoire. Elles s'inscrivent dans une dynamique d'attractivité et de promotion du territoire et proposent des services aux entreprises désireuses de s'implanter.</p> <p>http://www.cner-france.com/Les-agences-de-developpement</p> |
| <p>Organismes patronaux locaux</p> | <p>Les organismes patronaux locaux rassemblent et représentent les entreprises d'un même territoire. Ce sont des interlocuteurs privilégiés des décideurs publics et ils peuvent engager des initiatives concrètes en faveur du développement économique des quartiers.</p> <p>Un exemple : Action école-entreprise du MEDEF Rhône Alpes : http://www.ecoleentreprise.fr/</p> |
| <p>Les Entreprises Publiques Locales</p> | <p>Les entreprises publiques locales sont des sociétés dont le capital est majoritairement (SEM) ou totalement (SPL) détenu par des personnes publiques. Elles ont pour objet la réalisation d'activités d'intérêt général dans des domaines variés : logement, aménagement, transport, services collectifs ... Elles reposent sur le partenariat public/privé et sont un outil au service d'un projet de territoire.</p> <p>http://www.lesepl.fr/index.php</p> <p>Un exemple : La société d'investissement régional du Nord-Pas-de-Calais : http://www.batixia.fr/</p> |
| <p>Réseaux et clubs d'entreprises</p> | <p>Ils ont vocation à fédérer les entreprises membres et à les accompagner dans leur démarche d'innovation sociale. Parmi eux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Club FACE http://www.fondationface.org/reseau-face/les-structures-face/ • IMS-Entreprendre http://www.imsentreprendre.com/ <p>En l'absence, ou au-delà des clubs, les grandes entreprises et les PME présentes dans un quartier ou à proximité sont bien sûr des acteurs essentiels du développement économique de celui-ci et doivent être associées à l'élaboration du contrat de ville.</p> |
| <p>Systèmes productifs locaux</p> | <p>Les systèmes productifs locaux sont des concentrations d'entreprises spécialisées autour d'un même métier ou type de produit, au niveau local. Celles-ci s'organisent en réseau et mutualisent leurs compétences, et associent aussi des collectivités territoriales, des acteurs de la formation et de l'innovation. Différents types de systèmes productifs locaux peuvent être identifiés :</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Les <u>pôles de compétitivité</u> sont reconnus par l'Etat et bénéficient de subventions publiques et d'un régime fiscal particulier. Orientés vers des technologies et filières d'avenir, ils ont pour vocation d'orienter l'industrie française de demain, grâce au développement de la R&D. La présence d'un pôle de compétitivité à proximité du quartier peut représenter un levier pour celui-ci. http://competitivite.gouv.fr/accueil-3.html</p> <p>Les <u>grappes d'entreprises</u> sont des regroupements d'entreprises, généralement de petite taille (TPE/PME) et appartenant à un même créneau de production et à une même filière. Elles associent ou intègrent des acteurs de la formation, de la gestion de l'emploi et des compétences, de l'innovation et de la recherche, et développent des liens de coopération et/ou de complémentarité. Elles peuvent être un vecteur du dynamisme économique d'un quartier. http://www.datar.gouv.fr/grappes-dentreprises</p> <p>Les <u>Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE)</u> sont un exemple de grappe d'entreprise dans le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Ils ont fait l'objet d'un appel à projets national en 2013. La Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, dans son article 9, donne une existence juridique aux PTCE. Les critères d'attribution et les modalités d'accompagnement et de suivi de ces pôles seront précisés par décret. http://www.lelabo-ess.org/?-Poles-territoriaux-de-cooperation-</p> |
| <p>Réseaux d'accompagnement à la création et reprise d'entreprise</p> | <p>Ils ont vocation à intervenir tout au long de la chaîne d'entrepreneuriat, de la sensibilisation à la création d'entreprise jusqu'à l'accompagnement du primo-développement en passant par le financement et l'aide au montage du projet. Parmi eux, on retrouve notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • BGE (détection, orientation et accompagnement) : http://bge.asso.fr/ • France Initiative (financement et accompagnement) : http://www.initiative-france.fr/ • Citéslab (détection, sensibilisation et amorçage) : http://www.citeslab.fr/grand_public/ • PlaNet Finance (microfinance et conseil) : http://www.planetfinancegroup.org/sites/default/files/publications/PlaNetFinance-France-2012-FR.pdf • ADIE (microfinance, accompagnement et suivi) : http://www.adie.org • France Active (financement) : http://www.franceactive.org |

| | |
|---|--|
| <p>Réseaux de pépinières d'entreprises</p> | <p>Les pépinières accompagnent le développement des jeunes entreprises et développent des mutualisations. Elles participent par ailleurs aux actions de promotion et de développement économique</p> <ul style="list-style-type: none"> • ELAN http://www.pepinieres-elan.fr/ • Interfaces http://www.pepinieres-interfaces.eu/ • P3Mil www.p3mil.org/ |
| <p>Couveuses d'entreprises</p> | <p>Les couveuses sont des structures accueillant les porteurs de projet en amont de la phase de création effective de l'entreprise. Elles permettent aux futurs chefs d'entreprise de tester leur projet de création grâce à un hébergement juridique et une offre d'accompagnement et de coaching.</p> <p>http://www.uniondescouveuses.com/index.php</p> |
| <p>Coopératives d'activités</p> | <p>Les coopératives d'activités sont des structures accueillant les porteurs de projet en amont de la phase de création effective de l'entreprise. Les futurs chefs d'entreprise bénéficient d'un accompagnement spécifique ainsi que d'un statut d'entrepreneur-salarié qui leur permet de percevoir un salaire et de bénéficier de la couverture sociale d'un salarié classique.</p> <p>http://www.apce.com/pid648/cooperatives-activites.html</p> |
| <p>Les pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat (PEPITE)</p> | <p>Développés au sein des établissements d'enseignement supérieur, ils ont pour mission la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des étudiants et jeunes diplômés à la création d'entreprises.</p> <p>http://www.apce.com/pid14170/pepите.html?espace=5</p> |
| <p>Des « référents entrepreneuriat »</p> | <p>En appui aux PEPITE, un « référent entrepreneuriat » est nommé dans chaque établissement d'enseignement supérieur avec la mission d'orienter les étudiants vers les formations à l'entrepreneuriat et l'innovation et les structures d'accompagnement susceptibles de soutenir leur projet de création d'entreprise.</p> <p>http://www.apce.com/pid14175/liste-des-referents-entrepreneuriat.html?espace=5</p> |
| <p>Etablissement Public d'Aménagement (EPA)</p> | <p>Il a pour vocation de réaliser des opérations foncières et d'aménagement pour le compte de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. Il peut également participer à des opérations en partenariat avec les acteurs économiques.</p> |
| <p>L'Etablissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux (EPARECA)</p> | <p>L'EPARECA a vocation à intervenir sur demande du Maire ou du Président de l'EPCI, sur des opérations de réhabilitation ou de restructuration du commerce de proximité dans les quartiers prioritaires. L'EPARECA redéfinit une offre immobilière adaptée au contexte local et accompagne ensuite les exploitants dans le but de pérenniser la dynamique commerciale enclenchée.</p> <p>EPARECA intervient en propre ou au travers de sa filiale foncière conjointe avec la Caisse des Dépôts : Foncièrement Quartier.</p> |

| | |
|--|---|
| | http://www.epareca.org/ |
| Les bailleurs sociaux | <p>Ils assurent la gestion des logements sociaux et attribuent les logements aux demandeurs. Ils peuvent être publics (OPH) ou privés (ESH) et opèrent en général sur un territoire délimité. Ils permettent notamment les transformations d'usages, qui peuvent être un levier du développement économique d'un quartier.</p> <p>Lorsqu'ils sont présents, les promoteurs privés interviennent également sur le parc immobilier et peuvent participer à la transformation du quartier.</p> |
| Etablissements de formation et d'enseignement supérieur | Ils peuvent être un levier d'attractivité auprès des entreprises, dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT). |
| Les régies de quartier | <p>Les régies de quartiers sont des associations locales qui reposent sur la participation des habitants. Elles ont pour objet le développement économique, social et culturel du quartier et réalisent des activités d'utilité sociale, en développant notamment des actions d'insertion et des services à la personne.</p> <p>http://www.cnlrq.org/index.php</p> |

3. Grille de questionnements permettant de guider les travaux d'identification, de problématisation et de hiérarchisation des enjeux soulevés

Situation socio-économique

- Quelle est la situation socio-économique du quartier ?
- Comment se caractérise l'économie du quartier ? Y-a-t-il un secteur prépondérant ? L'économie sociale et solidaire est-elle présente ?
- Quelle est l'offre commerciale ? Est-elle suffisamment diversifiée ? Est-elle complémentaire par rapport au reste de l'agglomération ? L'appareil commercial souffre-t-il de handicaps structurels (zone de chalandise, enclavement, vétusté ...) ?
- Quel est le poids estimé de l'économie souterraine ? Quel est son impact sur l'économie du quartier ? Constitue-t-elle une opportunité de développement (savoir-faire, réseaux ...) ou au contraire un frein (violence...) ?
- Quels sont les projets et réalisations économiques ? Le quartier bénéficie-t-il d'investissements (dans le cadre d'un PRU ou autre) ? Y a-t-il des grands équipements publics ou privés qui rayonnent au-delà du quartier ?
- Quelles sont les relations existantes entre les entreprises, le quartier et ses habitants ?
- Comment le quartier s'inscrit-il dans l'agglomération ? Quelle est sa place, son image, relativement aux autres sites de l'agglomération ?

Potentiel de développement

- Quelles sont les ressources du quartier (qualification de la population, réseaux associatifs, initiatives d'entreprises sur le territoire...) ? Quels sont les freins au développement (cadre de vie, logement, transports ...) ?
- Quelle est l'offre de formation locale ? Est-elle adaptée au marché du travail ? Quels vont être les métiers qui recruteront à l'avenir ? Des établissements d'enseignements supérieurs présents sur le territoire sont-ils en relation avec les entreprises ?
- Quelle est l'offre immobilière et foncière disponible ? Favorise-t-elle le parcours des entreprises aux différents stades de leur développement ? Est-elle complémentaire de celle du bassin économique local ? Quel est son rapport qualité/coût ?
- Quelles sont les liens et connexions entre le quartier et les quartiers avoisinants ? Quels sont les modes de transport disponibles ? Le quartier est-il enclavé ?
- Comment qualifier le cadre de vie du quartier ? Quelle est l'offre de services aux entreprises et aux salariés (restauration, conciergeries, crèches, etc.) ?
- Quel est l'intérêt pour une entreprise de s'installer dans le quartier ?

- Quelle est la dynamique économique de l'agglomération ? Quelle peut être la vocation du quartier relativement aux autres sites de l'agglomération ?

Acteurs, enjeux et stratégie

- Qui sont les acteurs (publics et privés) intervenant sur le développement économique du quartier ? Qui fait quoi (qui, pour qui, quoi, quand, où) ? Quelle est leur organisation ? Quel est leur positionnement ?
- Parmi eux, quels sont ceux qui sont les plus dynamiques et qu'il faut impérativement mobiliser pour le succès de la démarche ?
- L'aspect économique est-il développé dans une approche intégrée avec le développement urbain et social ? Quelles sont les synergies existantes et potentielles entre les acteurs économiques et ceux de la politique de la ville ?
- Le développement économique du quartier est-il pris en compte dans la stratégie économique de l'agglomération ? Si non, pourquoi ? Faut-il chercher à influencer sur la stratégie globale ou s'assurer qu'elle se décline dans le quartier ?
- Quel est le pilotage et la gouvernance économique ?

4. Présentation des engagements nationaux et des plans et schémas territoriaux :

| | |
|---|--|
| <p>Convention d'objectifs avec le Ministère de l'Economie Sociale et Solidaire</p> | <p>Créer de l'activité dans les quartiers par le développement des structures d'insertion et le recours aux clauses d'insertion</p> <p>Soutenir l'accès des jeunes des quartiers aux emplois de l'ESS</p> <p>Développer l'entrepreneuriat social et l'innovation sociale dans les quartiers</p> |
| <p>Convention d'objectifs avec le Ministère de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social</p> | <p>Favoriser et accompagner les créations d'entreprises. Objectif du doublement de la part des bénéficiaires du dispositif NACRE en ZUS</p> <p>Permettre l'élévation des niveaux de qualification dans les quartiers prioritaires, à travers le développement de l'alternance</p> |
| <p>Convention d'objectifs avec le Ministère des Transports, de la Mer et de la Pêche</p> | <p>Améliorer la desserte par les transports collectifs des quartiers prioritaires</p> <p>Développer des services à la mobilité au profit des habitants des quartiers prioritaires</p> |
| <p>Convention d'objectifs avec le Ministère de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme</p> | <p><u>Développer l'artisanat dans les quartiers</u> : promouvoir la formation et l'alternance auprès des jeunes résidents des quartiers prioritaires, Renforcer l'accompagnement des habitants des quartiers dans la création et la reprise d'entreprises, Associer le réseau des chambres des Métiers et de l'Artisanat à l'action publique en faveur des quartiers prioritaires</p> <p><u>Renforcer les implantations commerciales dans les quartiers prioritaires</u> : renforcer la mobilisation du FISAC, développer et renforcer l'action de l'EPARECA, mobiliser le réseau des Chambres de commerce et d'industrie</p> <p>Développer des actions en faveur des habitants des quartiers prioritaires dans le domaine des départs en vacances</p> |
| <p>Convention cadre avec</p> | <p>Cibler une partie des fonds structurels européens (FSE et FEDER) sur les priorités thématiques et</p> |

| | |
|---|--|
| <p>l'Association des Régions de France</p> | <p>territoriales de la politique de la ville</p> <p>Associer les régions dans les contrats de ville nouvelle génération</p> |
| <p>Convention cadre avec l'Association des Maires des Grandes Villes de France et l'Association des Communautés Urbaines de France</p> | <p>Faire du développement économique un enjeu fort du futur contrat de ville, en associant à la mise en œuvre de ce dernier les acteurs économiques notamment par la signature du contrat ou de conventions d'application au sein de ce contrat</p> <p>Favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territorialisée à parti des besoins identifiés sur les bassins d'emploi et dans une logique prospective</p> |
| <p>Convention d'objectifs pour les quartiers prioritaires entre l'Etat et la Caisse des Dépôts 2014-2020</p> | <p>Soutien aux TPE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Animation du réseau Citéslab et partenariat avec les réseaux d'aide à la création ○ Accompagnement des entreprises dans les quartiers ○ Promotion de l'exemplarité de la création d'activité dans les quartiers (ex : concours Talents des Cités) <p>Soutien à l'ESS (soutien aux créations d'entreprises et à leur financement, soutien aux grappes d'entreprises)</p> <p>Soutien aux projets immobiliers à vocation économique (centres commerciaux, équipements, locaux tertiaires et d'activités)</p> <p>Soutien à l'ingénierie en matière de développement économique (appui à l'élaboration du contrat de ville, formation des centres de ressources de la Politique de la Ville...)</p> <p>http://www.ville.gouv.fr/?40-entreprises-s-engagent-pour-l</p> |
| <p>Charte Entreprises et Quartiers</p> | <p>Les entreprises signataires s'engagent à mener diverses actions pour contribuer au développement économique, social et culturel des quartiers prioritaires, en collaboration étroite avec les pouvoirs publics. Pour ce qui est du développement économique, les entreprises s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir le développement économique local (appui aux TPE/PME locales, notamment de l'ESS, via par exemple des politiques d'achat) • Soutien à la création et au développement d'entreprises, via la mise à disposition de compétences, le parrainage de créateurs, la participation au financement |
| <p>Schéma régional de développement économique</p> | <p>Il fixe les grandes orientations stratégiques d'une région en matière économique. Il est élaboré par le Conseil régional, en concertation avec les départements, les communes et leur groupement, et les chambres consulaires. Sa durée est de 5 ans.</p> |

| | |
|-------------------------------------|--|
| | |
| <p>Documents d'urbanisme</p> | <p>Les documents d'urbanisme fixent les règles de planification urbaine et traduisent l'organisation du territoire. Ils doivent être pris en compte dans l'élaboration de la stratégie de développement économique et peuvent être un levier du développement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Schéma de Cohérence territoriale (SCOT) : élaboré à l'échelle du bassin de vie, il a vocation à mettre en cohérence l'ensemble des politiques sectorielles (logement, transports, commerce...) et à affirmer un projet de territoire global. • Le plan de déplacement urbain (PDU) détermine l'organisation du transport des personnes et des marchandises . • Le Schéma Directeur d'Urbanisme Commercial (SDUC) est un document d'orientation et de stratégie en matière de développement commercial sur le territoire d'une intercommunalité. • Les Contrats de Développement Territorial (CDT) doivent mettre en œuvre le développement économique, urbain et social de territoires considérés comme stratégiques dans le cadre du Grand Paris. • Etc. |

5. Présentation des dispositifs et actions de l'Etat et des collectivités territoriales pouvant être prioritairement mobilisés dans le domaine du développement économique :

| Dispositif | Description |
|--|--|
| Dispositif NACRE | <p>Le dispositif nacre propose un parcours d'accompagnement renforcé structuré autour des 3 phases clés de la création d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une aide à la finalisation du projet de création ou de reprise d'entreprise ; • un appui systématique pour établir des relations de qualité avec une banque (prêt, services bancaires...); • un accompagnement « post-crédation » d'une durée de trois ans après la création ou la reprise de l'entreprise visant à appuyer le nouveau dirigeant dans ses choix de gestion et à stimuler le développement de son entreprise, notamment en facilitant l'embauche de salariés. <p>Cet accompagnement est réalisé par des professionnels conventionnés par l'Etat et la Caisse des dépôts (par exemple PlaNet Finance ou BGE). Le dispositif NACRE est ouvert à l'ensemble du territoire mais une partie des bénéficiaires est fléché vers les quartiers prioritaires.</p> <p>http://www.emploi.gouv.fr/nacre</p> |
| Dispositif d'Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprises (ACCRES) | <p>L'ACCRES consiste en une exonération de charges sociales pendant un an pour le créateur d'entreprise. Elle est destinée aux demandeurs d'emploi, indemnisés ou non.</p> <p>http://www.apce.com/pid643/accres.html</p> |
| Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE) | <p>Le contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape) est un contrat par lequel une société ou une association fournit à un porteur de projet un programme de préparation à la création ou reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique. Pendant l'exécution de ce contrat, le porteur de projet peut débiter son activité économique et procéder aux formalités de création de son entreprise si son activité le requiert.</p> <p>http://www.apce.com/pid10401/cape.html</p> |
| Zone Franche Urbaine | <p>Les zones franches urbaines (ZFU) visent à favoriser le développement économique et l'emploi dans des</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>quartiers touchés par un taux de chômage élevé et un déficit d'activités économiques, par l'instauration d'exonérations fiscales et sociales au bénéfice des entreprises et des associations qui se créent ou qui s'implantent sur ces territoires. Les zones franches urbaines sont, aujourd'hui, au nombre de 100, dont 93 en métropole.</p> <p>http://www.apce.com/pid576/exoneration-d-impot-zfu.html?espace=1&tp=1</p> |
| <p>Fonds d'Intervention pour les Services, l'Artisanat et le Commerce (FISAC)</p> | <p>Il vise à préserver ou à développer un tissu d'entreprises de proximité, dans les services, l'artisanat ou le commerce. Son action se traduit par le versement de subventions aux collectivités ou aux entreprises, dans des zones fragilisées par les évolutions économiques et sociales.</p> <p>http://www.dgcis.gouv.fr/secteurs-professionnels/artisanat/le-fisac</p> |
| <p>Fonds de revitalisation</p> | <p>Les conventions de revitalisation s'imposent aux entreprises de plus de mille salariés qui procèdent à des licenciements collectifs. Elles prévoient la contribution à un fonds de revitalisation local destiné à soutenir l'activité économique du bassin d'emploi touché par ces licenciements, en apportant des financements au développement des entreprises : soutien à la création ou reprise d'entreprise, financement des investissements des TPE et PME, soutien à la création d'emploi, actions d'appui et conseil aux TPE et PME, etc.</p> <p>Le fonds de revitalisation constitue donc un levier au service du développement économique d'un territoire sinistré.</p> <p>http://les-aides.fr/zoom/bJJr/les-fonds-de-revitalisation.html</p> |