

« Un plan départemental de cohésion sociale »

Afin de répondre aux attentes sociales de la population, de contractualiser ses relations avec l'État et d'adapter ses politiques sociales aux spécificités démographiques de La Réunion, le Conseil général a élaboré un Plan Départemental de Cohésion Sociale.

Grâce à cet outil, réalisé en concertation avec les forces vives de l'île, la collectivité a pour ambition d'insérer socialement et professionnellement les publics en situation d'exclusion. Le document définit **22 actions locales qui s'articulent avec le Plan de Cohésion Sociale de Jean-Louis Borloo.**



Concernant le contrat d'avenir, pour compléter les aides légales, le Département s'est engagé à cofinancer jusqu'à 100% la part résiduelle des salaires pour les employeurs du secteur associatif dont les projets s'inscrivent dans les priorités de la collectivité. Ainsi, plus de 3 300 emplois ont été créés grâce à cette prise en charge depuis septembre 2005.



Nassimah DINDAR
Président du Conseil
général de La Réunion

www.cg974.fr

Concernant la formation des allocataires du RMI, dans le cadre du programme départemental d'insertion, 14 millions d'euros ont été budgétés.

Concernant le CI-RMA, le Département, en lien avec l'Agence Départementale d'Insertion, les missions locales et l'ANPE, aide à la promotion et au développement de cette mesure et a contribué à la réalisation de 1 800 CI-RMA.

En matière de mobilité, le Comité National d'Accueil et d'Actions pour les Réunionnais en Mobilité (CNARM), qui est un opérateur financé par le Département, met en œuvre des actions permettant la prise en charge, **l'accompagnement et la réussite des projets d'insertion par la mobilité des Réunionnais**, dont les RMIstes, qui choisissent de partir dans les pays présentant des emplois potentiels (Grande-Bretagne, Australie...). En 2005, le nombre de départs a été de 2 394 et a permis la conclusion de 1 517 contrats de travail. Dans ce cadre et en plus des autres dispositifs, une **aide financière à l'hébergement** de 300 euros est accordée aux bénéficiaires de contrats d'avenir et de CI-RMA en mobilité.

En matière de création d'entreprises, la collectivité aide les bénéficiaires du RMI. Elle intervient dans **le financement de projets individuels de création d'entreprises** dans le cadre du dispositif ADEN (aide départementale aux entreprises nouvelles). Depuis 2005, près de 150 personnes ont bénéficié de ces dispositifs d'aides.

Groupe de la **Droite**, du **Centre** et des **Indépendants** de l'**ADF**

www.adf-dci.com

Guide des bonnes pratiques du RMI

Décembre 2006



→ **Les départements
changent le RMI**

« De près, on gère mieux ». C'est par cette phrase simple qu'on résume le mieux la décentralisation.

La proximité permet en effet de confier la responsabilité d'une politique à ceux qui ont la meilleure connaissance du territoire auquel elle s'appliquera. Ils sont donc les mieux placés pour mobiliser les acteurs et les moyens les plus pertinents puis pour proposer des solutions réellement adaptées aux besoins locaux.

C'est particulièrement vrai dans le domaine de l'insertion où les statistiques produites à l'échelle nationale ne doivent pas masquer la grande hétérogénéité des situations. 102 départements, ce sont 102 problématiques différentes liées au profil géographique et démographique unique du territoire, à une situation spécifique du marché de l'emploi local, à un tissu socio-économique particulier.

On dit parfois qu'il n'y a pas de différence entre la gauche et la droite dans la façon de mener les politiques d'insertion. Il est certain que les 50 Présidents des Conseils généraux de la droite, du centre et des indépendants refusent le fatalisme dans ce domaine. Ils partagent la conviction que les départements parviendront à stabiliser le nombre d'allocataires pour, à terme, les diminuer. Au-delà de cet aspect quantitatif, ils pensent, par une approche personnalisée, proposer des solutions plus adaptées à chacun.

Plusieurs départements du Groupe DCI de l'ADF ont souhaité à travers ce guide montrer la diversité des réponses apportées par les Conseils généraux au défi de l'insertion. Il s'agit de mettre en valeur les initiatives, qu'elles soient ponctuelles ou destinées à être généralisées, qui permettent de proposer des réponses nouvelles aux allocataires du RMI.

Au fil des pages, on comprendra à la fois l'utilisation des outils du plan de cohésion sociale de Jean-Louis Borloo, les difficultés spécifiques à surmonter dans le monde rural, la nécessité de nouer des partenariats avec le monde de l'entreprise, l'efficacité du recours à des entreprises privées de placement. Un passionnant voyage dans la France des Départements qui ont choisi l'offensive pour accompagner les personnes en difficulté vers l'insertion sociale et professionnelle.



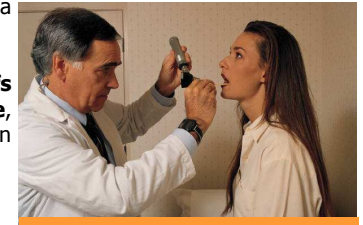
Louis de BROISSIA
1er vice-Président de l'ADF
Sénateur de la Côte-d'Or
Président du Conseil général

« Le Conseil général dynamise le parcours d'insertion. »

Le Conseil général du Val d'Oise, dans le cadre de sa nouvelle mission de gestion du revenu minimum d'insertion (RMI) a mis en place des actions nouvelles en faveur des allocataires. L'une d'entre elles consiste à re-fonder la dynamique des parcours d'insertion.

Il s'agit concrètement de **mettre en place des objectifs opérationnels pour mieux informer la personne, mieux évaluer sa situation** afin de lui proposer un parcours spécifique et adapté à sa situation.

Ces objectifs opérationnels concernent :



François SCHELLER

Président du Conseil
général du Val-d'Oise

www.valdoise.fr

- La mise en place d'un référentiel de pré-évaluation,
- La définition de **véritables parcours d'emploi** en prenant appui sur des étapes et des opérateurs spécialisés sélectionnés par appel d'offre,
- La définition de **véritables parcours de santé** pour amener les bénéficiaires concernés à s'impliquer dans des démarches de soins en mobilisant notamment les centres départementaux de dépistage et de soins,
- L'accompagnement de l'insertion sociale afin de proposer aux bénéficiaires un cadre pouvant leur permettre de **reprendre confiance en eux et de construire à nouveau des projets de vie** articulant insertion sociale et insertion professionnelle. Ce travail est fondé sur un parcours dit « personnalisé » dont la mise en œuvre est confiée à divers

opérateurs agissant dans le champ de l'insertion sociale et/ou de l'insertion par l'activité économique.

Les **parcours d'insertion différenciés** qui sont ainsi mis en place selon le profil des bénéficiaires doivent permettre l'accès ou le retour à l'emploi, notamment de droit commun, tout en offrant la possibilité de s'appuyer si nécessaire sur des étapes faisant appel aux contrats aidés que sont le CI-RMA et le Contrat d'avenir.

Le suivi des actions est renforcé par la **définition de cahiers des charges et d'indicateurs de résultats**.

Hauts-de-Seine

« Un Conseiller personnel pour chaque allocataire. »

Le retour vers une activité durable des allocataires du RMI est une priorité centrale pour le Conseil général des Hauts-de-Seine. Même si les nombreuses actions qu'il mène ont permis de diminuer le nombre de demandeurs d'emplois de manière significative, il reste que le nombre de titulaires du RMI ne diminue que faiblement. Face à cette difficulté nationale, le Département a choisi de relancer tous les Rmistes sans contrat d'insertion, en commençant par les plus de 3 ans (20.888 contrats signés en 2005, soit une augmentation de plus de 76% par rapport à 2004).

Par ailleurs, le Département a lancé deux dispositifs innovants :

- **La création d'Espaces Insertion** afin de mutualiser les ressources du Département, des communes et des partenaires pour un accompagnement adapté de tous les bénéficiaires du RMI, en commençant par convoquer tous les entrants.

- Le lancement d'un dispositif inédit pour les Rmistes de plus de deux ans : **Energies Emploi 92**.

En avril dernier, le Conseil général des Hauts-de-Seine a décidé d'expérimenter **le recours à des professionnels du placement et du reclassement**. Le 16 décembre 2005, l'assemblée départementale retenait la proposition présentée par la société INGEUS, qui accompagnera au moins 6 500 Rmistes dans leur réinsertion.

Pour réussir, le dispositif met à la disposition des allocataires du RMI de plus de deux ans **un conseiller personnel qui sera à leurs côtés dans toutes les étapes qui les conduiront vers l'emploi**. Il sera toujours disponible pour les conseiller, en fonction de leurs difficultés et ambitions propres. **Il les orientera dans leurs recherches, contactera les entreprises, les préparera aux entretiens d'embauche.**

De plus, INGEUS propose différents services, notamment un libre accès gratuit à Internet et au téléphone, dans les locaux de l'une des trois agences « Energies Emploi 92 » ouvertes dans les Hauts-de-Seine.

Par la mise en place de ce dispositif innovant, le Conseil général des Hauts-de-Seine compte donc bien donner une impulsion réelle à la réinsertion durable des personnes les plus éloignées du monde du travail.



Nicolas SARKOZY

Président du Conseil général des Hauts-de-Seine

www.hauts-de-seine.net

Le RMI en 3 questions

Qu'est-ce que le RMI ?

Le Revenu Minimum d'Insertion a été créé en 1988 afin d'accompagner les personnes en difficulté vers l'insertion sociale et professionnelle.

Pour bénéficier du RMI, il faut être âgé d'au moins de 25 ans, résider en France et conclure un contrat d'insertion. Par ce contrat, l'allocataire s'engage à participer aux actions d'insertion proposées par le Conseil général.

L'ensemble des actions proposées par le Département sont recensées dans le Programme Départemental d'Insertion (PDI) élaboré en lien avec l'ensemble des acteurs de l'insertion (CAF, ANPE, associations...).

Le RMI est une allocation différentielle. Il garantit à son bénéficiaire de recevoir un niveau de ressources de 433.06 euros pour une personne seule sans enfant et de 909.42 euros pour un couple avec 2 enfants.

Le Groupe DCI de l'ADF soutient plusieurs mesures visant à mieux traquer les abus d'une minorité d'allocataires. Elles passent par la limitation de la durée des séjours à l'étranger d'un bénéficiaire et la fermeture de l'accès au dispositif des personnes propriétaires d'un patrimoine important.

Qu'est-ce qui a changé avec l'acte II de la Décentralisation ?

Par le passé, le Conseil général pilotait avec l'Etat le volet « insertion » du RMI. Ce mode de fonctionnement était source de lourdeurs administratives et manquait de lisibilité. Désormais, le Département gère seul la totalité de la politique d'insertion.

En outre, la loi du 18 décembre 2003 a transféré au Conseil général la gestion et le financement de l'allocation : il décide notamment de la prorogation, la suspension et du renouvellement de l'allocation. L'Etat reste toutefois compétent pour fixer le montant et les conditions d'attribution du RMI. L'allocation est servie par les CAF et la MSA.

Pourquoi le financement du RMI fait débat ?

Le montant de la compensation au Département du transfert du RMI, prélevé sur une fraction de la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP=, correspond au montant des dépenses effectuées par l'Etat au titre du RMI en 2003 soit 4,9 milliards d'euros.

Depuis 2003, le nombre d'allocataires du RMI a augmenté, ce qui a engendré un décalage entre les dépenses effectives des départements en RMI et la compensation perçues de l'Etat.

On estime ce décalage à 840 millions d'euros en 2005. Il n'a donc rien de comparable avec le gouffre de l'APA : 2.9 milliards d'euros.

Pour aider les Conseils généraux à prendre en charge ce décalage, le Gouvernement Villepin a fait un geste sans précédent en versant aux départements un abondement annuel supplémentaire extralégal de 500 millions d'euros pendant trois ans.

Si l'Etat a confié aux départements la gestion du RMI, c'est parce qu'il était convaincu que l'on pouvait faire mieux que lui, parce qu'une politique active d'insertion est plus efficace quand elle est conduite localement.

L'Assemblée des départements de France réunit les 102 Présidents des Conseils Généraux. En son sein, le Groupe DCI rassemble les 50 Présidents des Conseils généraux de la droite, du centre et des indépendants.

Groupe DCI de l'ADF
6, rue Duguay-Trouin
75006 PARIS
01.45.49.60.20
www.adf-dci.com

« Mobilisation pour le CI-RMA »

Depuis Juillet 2004, le département de l'Ain pilote un « plan d'action Revenu Minimum d'Activité (RMA) ». Un appel à projets a permis de créer un dispositif destiné à rapprocher les bénéficiaires potentiels du RMA et les entreprises du département.

Six organismes locaux travaillent comme « opérateurs RMA » avec le Conseil général : prospection des entreprises, mise en relation du candidat avec l'entreprise, accompagnement du salarié dans l'emploi.

Ces opérateurs – ANPE, Chambre des Métiers, professionnels de la formation ou de l'insertion – travaillent avec des correspondants RMA chargés de faire le lien entre la personne en insertion et l'entreprise.



Charles de la VERPILLIÈRE

Président du Conseil général de l'Ain

www.ain.fr

Le fait de pouvoir s'appuyer sur des professionnels locaux permet au Conseil général d'animer un réseau de proximité composé des acteurs de l'insertion et du monde de l'entreprise au service de l'emploi.

Il a semblé en effet fondamental au Conseil général de **créer un échelon intermédiaire pour simplifier les démarches administratives** des entreprises, mais aussi pour renforcer l'accompagnement des personnes que le retour à l'emploi en situation ordinaire peut fragiliser.

Ce plan d'action a permis, au 31 Mars 2006, de signer 276 conventions RMA depuis juillet 2004 pour 194 bénéficiaires différents.

Les entreprises du département ont fortement joué le jeu du RMA avec 323 propositions d'embauches en contrat RMA.

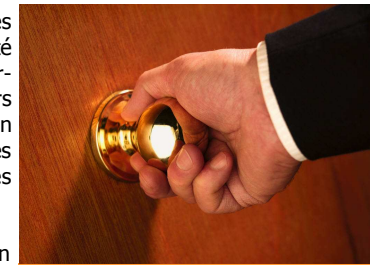
En revanche, la question de l'adhésion des bénéficiaires au dispositif est plus délicate. Le département de l'Ain connaît un taux de chômage moins élevé que la moyenne nationale (6.2%) qui explique en partie les difficultés de recrutement en RMA et le nombre d'offres d'emploi non pourvues.

De plus, le taux de rupture lors du premier mois (1/3 des contrats) nous a conduit à **travailler plus particulièrement « l'avant RMA »** (utilisation systématique des évaluations en milieu de travail) et l'accompagnement pendant la période d'essai.

Le but du Conseil général est donc bien de s'appuyer sur un réseau local de compétences pour s'assurer d'une réactivité et d'un dynamisme sur un projet novateur porté par le Conseil général.

« Des prospecteurs pour dénicher les sources d'emploi »

Pour développer l'accès à l'emploi des allocataires du RMI, une cellule emploi a été créée en 2004 au sein de la Direction de l'Insertion du Conseil général. Deux prospecteurs « emploi-insertion » et un chargé de mission consacrent leur temps à « dénicher » toutes les sources d'emploi possibles auprès des employeurs.



Cette équipe entièrement dédiée à la prospection apporte son aide aux employeurs de tous les

secteurs d'activité et de toutes les tailles. L'objectif premier est de mieux connaître leurs besoins et de comprendre leurs éventuelles difficultés à recruter du personnel qualifié. Ainsi, « **les prospecteurs recueillent les offres d'emploi et les diffusent aux référents RMI et partenaires.** Ils sont ensuite en mesure de **proposer pour chaque poste, une présélection de personnes ciblées**, entrant dans le profil recherché et résidant sur le territoire concerné », explique Thierry Guillochon, le chargé de mission.



Henri de RAINCOURT

Président du Conseil général de l'Yonne

www.cg89.fr

« De plus, parmi les référents RMI, quatorze agents d'insertion accompagnent vers l'emploi au minimum 840 foyers », précise Sylvie Squarcioni, Directrice de l'insertion.

Ces agents d'insertion bénéficieront d'ailleurs bientôt d'une action de formation leur permettant d'assurer eux-mêmes la prospection et le placement. L'équipe des prospecteurs aura ainsi plus de disponibilité pour engager des actions spécifiques ciblées sur les territoires.

« **Une très grande majorité de nos CI-RMA se trouvent en promesse de CDI** » indique Thierry Guillochon. « 59 conventions RMA ont été signées en 2004 avec 51% de retour à l'emploi consolidé ».

En 2005, 113 RMA et 146 contrats d'avenir ont été signés, ainsi que 112 CDI et 157 CDD de plus de quatre mois dans le cadre de l'accompagnement des agents d'insertion.

« Un travail important malheureusement masqué par les entrées massives dans le dispositif RMI : 200 à 250 inscriptions nouvelles sont enregistrées chaque mois. »

Mais la cellule « emploi » du Conseil Général de l'Yonne est prête à relever le défi. « La barre des 200 RMA a été dépassée en mars dernier, ce qui est une chance de retour à l'emploi pour ce public que nous accompagnons vers le retour à l'autonomie », conclue Sylvie Squarcioni.

Vienne

« Le CI-RMA permet le développement d'une entreprise de taille de pierres. »

Dans le Département de la Vienne, la gestion des CI-RMA a été confiée aux équipes « Vienne Emploi Insertion ». Ces équipes, composées de chargés de mission « emploi », oeuvrent depuis plus de dix ans sur le territoire départemental afin d'assurer le placement en emploi durable dans le secteur marchand des bénéficiaires du RMI.

En 2005, **931 contrats de travail sans aide publique ont été signés** dont 316 contrats de plus de 6 mois. Le CI-RMA est un outil supplémentaire pour les chargés de mission qui permet de négocier avec l'employeur un accompagnement renforcé et surtout de proposer à l'allocataire une formation.



Alain FOUCHE

Président du Conseil général de la Vienne

www.cg86.fr

Le Conseil Général de la Vienne a saisi l'opportunité du CI-RMA pour renforcer ou créer des partenariats dans le secteur marchand. C'est dans ce cadre que le Département a signé **une convention partenariale avec la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)** en avril 2006.

La CAPEB s'engage à recruter en CI-RMA des bénéficiaires du RMI. Pour réaliser cet objectif, elle informe ses adhérents des conditions de mise en œuvre du CI-RMA. Elle intervient lors de réunions organisées par le Conseil Général pour informer les personnes sur les métiers du bâtiment. Elle communique les opportunités d'emploi offertes par les entreprises.

Par exemple, la société « Pierravie », spécialisée dans la **taille de pierre, ne trouvait pas de salarié spécialisé**. Aussi, a-t-elle fait appel à la CAPEB. **Le CI-RMA a été pour elle le moyen de compenser financièrement le temps de formation nécessaire à la personne nouvellement recrutée** et qui n'avait aucune expérience le domaine de la taille de la pierre. Après 4 mois de contrat, le salarié et l'employeur ne regrettent pas leur choix.

A noter que l'équipe « Vienne Emploi Insertion » est présente aux côtés du salarié et de l'employeur jusqu'à la fin de la convention pour pallier aux éventuelles difficultés rencontrées et répondre à toute question relative au contrat de travail ou à la convention.

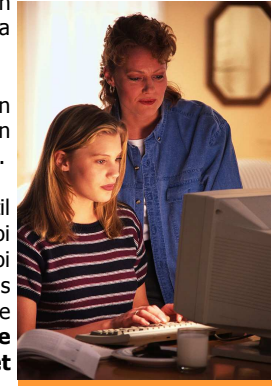
Calvados

« Des ateliers de promotion sociale pour reprendre confiance en soi »

Le Département du Calvados a adopté en 2005 son Programme Départemental d'Insertion (P.D.I.) pour la période 2005-2010.

Lors de son élaboration, les différents acteurs de l'insertion ont fait part de leur difficulté à faire intégrer aux publics en grande difficulté sociale les équipes des chantiers d'insertion.

Le Département a donc souhaité repositionner l'outil « chantier d'insertion » pour les publics proches de l'emploi et expérimenter pour les personnes plus éloignés de l'emploi une réponse en amont plus adaptée, pour leur permettre de **reprendre confiance, rompre l'isolement, se resocialiser et acquérir des savoirs de base**.



Anne d'ORNANO

Président du Conseil général du Calvados

www.cg14.fr

Ainsi, le Département a mis en place un atelier de promotion sociale où ces objectifs sont travaillés à partir d'une activité d'intérêt général.

La participation de chaque bénéficiaire du R.M.I. est définie en fonction de sa capacité pour une durée limitée à deux ans. Un bilan des acquis est régulièrement opéré afin d'évaluer les potentialités des bénéficiaires et d'**étudier la possibilité de les faire rejoindre un chantier d'insertion**.

Le Département finance le personnel d'encadrement et défraye les participants (prise en compte du coût des transports, de la restauration sur place...). L'expérience si elle s'avère satisfaisante serait étendue à l'ensemble des neuf C.L.I. du Département.

Par ailleurs, constatant qu'il existe des lacunes majeures en matière de santé dans le dispositif d'insertion du RMI, **le Conseil Général vient de créer deux postes de médecins chargés de faciliter l'accès global aux soins** et d'aider le Président du Conseil Général compétent pour valider les contrats d'insertion, à prendre en compte la situation médicale du bénéficiaire (évaluation des capacités pour s'engager dans une action). Ces deux professionnels sont des « personnes ressources » auprès des différents acteurs de l'insertion. Ils mesurent plus précisément la progression des bénéficiaires sur l'angle de la santé.

Cantal

« Favoriser la création d'entreprises »

L'accompagnement des créateurs d'entreprise dans le cadre du dispositif RMI ne bénéficiait jusqu'alors d'aucun outil particulier alors que les difficultés des personnes comme la taille des projets – micro-projets – nécessitent une approche singulière.

Pour renforcer le suivi apporté aux bénéficiaires du RMI créateurs d'entreprise, le Conseil général du Cantal propose **une prestation qui organise le parcours du créateur** selon trois phases principales :

- **L'évaluation préalable de la création ou de la reprise d'entreprise** : faire le point sur l'état d'avancement du projet, prendre conscience de ses forces et faiblesses, décider de poursuivre ou de différer, identifier les actions à mener, estimer la faisabilité et la viabilité économique du projet...



Vincent DESCOEUR

Président du Conseil général du Cantal

www.cg15.fr

- **L'accompagnement** : le comité de pilotage, au vu des critères de validation du projet définis préalablement et après avoir recueilli l'avis technique des prestataires, décide de la suite à donner pour chaque personne. Une réorientation de la personne est alors possible.

- **Le suivi post-crédation et l'appui conseil** : aide au lancement et au développement de l'activité du chef d'entreprise, dans la durée.

Cette action menée en partenariat avec l'ANPE est opérationnelle depuis 2005. Elle concerne déjà une vingtaine de demandeurs d'emplois bénéficiaires du RMI.

Trois objectifs principaux ont été poursuivis : améliorer la lisibilité des projets et renforcer le travail d'accompagnement ou de réorientation des personnes ; intervenir en complémentarité des dispositifs d'aide à la création existants ; apporter un soutien méthodologique et des capacités d'expertises nouvelles aux référents professionnels et sociaux du dispositif RMI.

Par ailleurs, le Conseil général mène **une action spécifique en direction des bénéficiaires du RMI exploitants agricoles** en partenariat technique et financier avec la Mutualité Sociale Agricole et la Chambre d'Agriculture. Elle consiste à accompagner les projets d'insertion des exploitants agricoles et des membres de leur famille (bilans personnels et professionnels, objectifs visant à redresser l'exploitation, réorientations...).

L'approche globale des situations, le mode d'intervention partenarial et la recherche de réponses partagées sont la force du dispositif.



Vendée

« Un atelier d'insertion pour le recyclage du matériel informatique »

La Vendée a développé depuis de nombreuses années un dispositif de contractualisation de proximité s'appuyant principalement sur le service social départemental. Ce maillage de proximité permet au Département de la Vendée d'avoir **un taux de contractualisation de 100% trois mois après l'ouverture de droits**.

Ce préalable apparaît indispensable pour pouvoir mener une politique de retour à l'emploi performante.

Depuis trois ans, le Conseil général de la Vendée en lien avec l'Association des « Restos du Cœur » a mis en place **un atelier de réinsertion qui s'appuie sur le recyclage de matériel informatique**.

Cette activité, l'une des premières en France dans ce domaine, a commencé à essaimer, puisqu'un deuxième atelier s'est ouvert en Vendée, et que d'autres sont en projet dans différents départements.

L'objectif de ce chantier, basé sur **un fort partenariat avec Microsoft et de grandes entreprises** (EDF, La Poste...) est de reconditionner des ordinateurs, imprimantes dont les entreprises ne veulent plus, pour en faire profiter ceux qui en ont besoin (associations caritatives, hôpitaux, personnes handicapées ou écoles primaires...).

L'informatique apparaît comme un excellent support pour réinsérer les bénéficiaires du RMI car il est synonyme auprès de la population de réussite.

La méthode de reconditionnement, mise au point par l'encadrant technique, a fait l'objet d'une formalisation par le biais d'une interface d'une cinquantaine de pages, qui déclinent les différentes étapes du reconditionnement, et garantit ainsi, quel que soit le niveau de la personne, la réalisation d'un travail de qualité.

Cette action pourrait avoir prochainement un prolongement qui permettra à chaque commune rurale de Vendée, en particulier celles éloignées des agences ANPE, de disposer de postes de consultation d'offres d'emploi via internet.

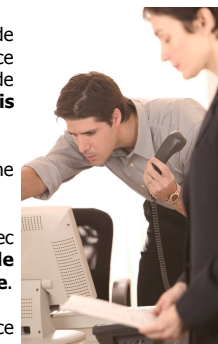
Les ordinateurs seront vendus à faible coût (85 €) aux communes pour être mis à la disposition des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés de mobilité. Le chantier d'insertion assurera la maintenance du parc informatique, ainsi que l'animation de ce service auprès des usagers.



Philippe de VILLIERS

Président du Conseil général de la Vendée

www.cg85.fr



« La territorialisation des politiques d'insertion »

Le Conseil général du Var s'est investi de façon très volontariste dans la politique d'insertion.

Le dispositif d'accueil, d'information et d'orientation a été entièrement réorganisé afin d'améliorer la qualité de l'accueil et de l'information du public, de raccourcir les délais de prise en charge et d'établir systématiquement un contrat d'insertion avec chaque allocataire du RMI.



Horace LANFRANCHI

Président du Conseil général du Var

www.cg83.fr

Une nouvelle dynamique de l'offre d'insertion a été engagée. Elle s'appuie sur les contrats d'avenir et les CI-RMA mais aussi sur la territorialisation de la politique d'insertion.

En effet, le Conseil général organise ses territoires en **s'appuyant sur les schémas de Cohérence Territoriale (SCOT)**. Chaque Commission Locale d'Insertion correspond au découpage d'un SCOT.

Le Conseil général expérimente ainsi la territorialisation de la politique d'insertion et l'autonomisation des CLI, notamment en matière financière, afin de leur permettre de développer l'offre d'insertion en proposant des réponses adaptées à des

besoins territoriaux.

Le Conseil général développe **des antennes territoriales** (à Toulon, Gonfaron, Grimaud, Draguignan...) afin de répondre aux impératifs de réactivité, de proximité, d'adaptabilité et d'écoute des populations dans tous ses domaines de compétences.

Ces antennes sont chargées d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer **des contrats de territoires dont l'insertion fait évidemment partie intégrante** comme toutes les grandes missions du Conseil général. L'objectif est de répondre aux problématiques spécifiques de chaque secteur et de favoriser la convergence des intérêts communaux et départementaux à la fois sur les actions de proximité (services, équipements, animations) et sur les actions structurantes (maillage et interconnexion avec les territoires voisins).

« Le partenariat ANPE, MSA, cabinet privé »

Les lois de décentralisation de décembre 2003 et janvier 2005 ont donné de nouvelles compétences en matière d'emploi aux départements avec la création des contrats d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) et des contrats d'avenir (CA). Pour mener à bien ces nouvelles missions en matière de contrats aidés, les départements bénéficient du concours de l'ANPE qui propose son offre générale de services pour le public bénéficiaire du RMI.

Pour dépasser ce simple cadre, **le Conseil Général a renforcé son partenariat avec l'ANPE mais aussi avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et un cabinet de ressources humaines** pour mener des actions innovantes :



Claude BELOT

Président du Conseil général de la Charente-Maritime

www.cg17.fr

• Le Conseil général de la Charente-Maritime et l'ANPE ont créé, dès juillet 2004, un dispositif visant à conseiller et accompagner les bénéficiaires du RMI dans leur parcours d'insertion professionnelle. Le Conseil Général de la Charente-Maritime finance ainsi les postes à temps plein de 9 Conseillers en insertion professionnelle (CIP) et d'un animateur de réseau de l'ANPE. **Les CIP assurent chacun annuellement le suivi individuel de 100 bénéficiaires du RMI, inscrits ou non à l'ANPE** qui bénéficient tous d'un projet d'insertion professionnelle. L'animateur de réseau coordonne leur action. Les CIP contribuent à la conclusion de contrats aidés dans le secteur marchand (CI-RMA)

et dans le secteur non marchand (CA).

• De même, dès Septembre 2004, dans le domaine agricole, la convention entre le Conseil général et la MSA pour la prospection et le placement en RMA de bénéficiaires du RMI se traduit par le financement de quatre postes de chargés de mission couvrant tout le territoire de la Charente-Maritime. **L'action de la MSA passe par une mobilisation de son réseau d'élus communaux, cantonaux et exploitants agricoles.** Elle assure un accompagnement personnalisé, tant auprès du salarié que de l'employeur, par la mise en relation, l'aide aux formalités administratives, et le suivi pendant le contrat.

• Enfin, **un cabinet de ressources humaines est également sollicité** pour accompagner les bénéficiaires du RMI dans leur recherche d'emploi et leur faire des propositions d'embauche ciblées. Il est rémunéré en fonction de ses résultats.

« Rapprocher l'entreprise des allocataires »

Depuis un an, le Conseil Général s'est doté d'une **équipe de référents** chargée d'élaborer dès l'entrée dans le dispositif RMI des bénéficiaires un contrat d'insertion. Au nombre de 13, deux d'entre eux ont en charge le suivi des bénéficiaires RMI Travailleurs Handicapés.

Le référent est chargé d'accompagner les personnes vers l'emploi durable en orchestrant, par un suivi individualisé, les différentes étapes menant à leur insertion professionnelle : le taux de contractualisation est de 86 %.

La spécificité du référent réside dans le fait que l'accompagnement est **centré sur l'insertion professionnelle** ce qui induit un suivi très individualisé grâce à une prise en charge des autres problématiques de type santé, logement, social... par les autres acteurs compétents.



Jean-Pierre DUPONT

Président du Conseil général de la Corrèze

www.cg19.fr

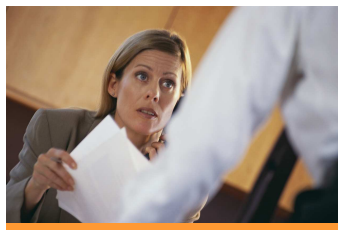
Cela lui donne la disponibilité nécessaires à **des contacts réguliers qui peuvent être hebdomadaires voire quotidiens selon les actions mises en place.**

Ce suivi implique une forte dynamisation du parcours de la personne, le référent étant en lien constant avec les différents partenaires et opérateurs dans le cadre de la coordination et du suivi de la mise en œuvre des actions.

Deux outils spécifiques ont été développés pour aider les référents :

- **L'action parrainage** dont l'objectif est d'optimiser et de rendre durable la mise à l'emploi. Pour cela, les parrains (environ 50, issus de la société civile) sensibilisent et **préparent leurs filleuls aux attentes des entreprises, ouvrent leur portefeuille d'adresses**, affinent l'orientation de leurs filleuls, établissent des passerelles avec le monde de l'entreprise.

- **Le réseau entreprise** a pour but de permettre aux allocataires de mieux connaître les secteurs d'activités et aux entreprises de mieux utiliser les mesures en faveur de l'insertion. L'objectif déterminé avec l'aide d'un cabinet conseil a été de créer **un réseau d'entreprises pour mettre en correspondance leurs moyens (visites, évaluations professionnelles, simulations d'entretiens, stages, emplois...) et ceux du Conseil général** (interlocuteur identifié, accompagnement individualisé, informations et conseils sur l'ensemble des dispositifs existants...).



« Expérience réussie à Vélizy »

Le groupe « Auchan » et le Département des Yvelines se mobilisent contre l'exclusion professionnelle en favorisant l'accès à l'emploi pour les publics en difficulté d'insertion, notamment les bénéficiaires du RMI, en s'appuyant sur le CI-RMA. **L'opération, lancée fin 2005, a porté sur le recrutement et l'intégration de dix personnes dans les métiers d'hôte ou d'hôtesse de caisse.**

A l'origine de l'action : un contact entre le chargé de projet « emploi-formation » (CPEF) du Conseil général des Yvelines et le Directeur des Ressources Humaines du magasin « Auchan-Vélizy ». Le Département ayant souhaité associer à ses réflexions sur les dispositifs d'insertion les entreprises en les intégrant aux commissions locales d'insertion, le DRH de Auchan-Vélizy a accepté de recruter des bénéficiaires du RMI sur des postes non pourvus.

Une collaboration entre l'ANPE et les services sociaux du département des Yvelines a permis d'informer les bénéficiaires du RMI correspondant au profil recherché de l'offre de recrutement. 56 personnes ont été reçues. A noter que l'identification par des travailleurs sociaux « insertion » a permis à des bénéficiaires non inscrits à l'ANPE de se positionner. 17 personnes ont postulé et visité le site.

11 candidats ont été soumis à une évaluation en milieu de travail. **8 personnes ont été recrutées le 20 février 2006 avec la signature de CI-RMA.**

Ces embauches sont réalisées dans le cadre d'un parcours d'insertion qui vise un emploi durable et qualifiant. Afin de faciliter l'intégration de ce nouveau personnel, Auchan a aménagé ces postes de travail, notamment par des horaires spécifiques. **Chaque salarié est suivi par un tuteur** formé par Auchan. Les services sociaux se sont engagés à accompagner sur leurs champs d'intervention ces salariés en insertion.



Pierre BEDIER

Président du Conseil général des Yvelines

www.cg78.fr

Le suivi de l'action est assuré par un comité mis en place chez Auchan. Il associe le CPEF, les trois travailleurs sociaux « insertion » mobilisés sur l'action et l'ANPE de Vélizy. **Le bilan au bout d'un mois de prise de poste est jugé très positif par Auchan.**

Cette collaboration s'oriente aujourd'hui vers une formalisation pour qu'elle soit reproductible. **Une convention sera bientôt signée entre Auchan et le Département des Yvelines afin de poursuivre l'action** et de développer l'accompagnement vers l'emploi des publics en grande difficulté.

De telles actions doivent leur réussite non seulement à la mobilisation et à la motivation des différents acteurs mais aussi au temps consacré à leur coordination. Ici, le pilotage par le CPEF a concerné trois espaces territoriaux, l'ANPE et Auchan Vélizy.



Savoie

« L'accès à l'emploi : un objectif fort »

Le Conseil général de Savoie a orienté sa politique d'insertion vers l'accès à l'emploi des bénéficiaires du RMI, en consacrant près de 80 % de son enveloppe du Programme départemental d'insertion à l'insertion professionnelle.

L'innovation de la politique départementale se constate à deux niveaux dans les pratiques mises en place : en matière d'accompagnement renforcé personnalisé vers et dans l'emploi.

L'accompagnement vers l'emploi est réalisé à travers **une convention avec l'ANPE** qui apporte une offre de service spécifique de redynamisation des parcours d'insertion professionnelle dans le cadre de **l'accord national ADF - ANPE** avec des objectifs de retour dans l'emploi de 50 % des bénéficiaires suivis, dont 70 % dans le secteur marchand .



Jean-Pierre VIAL

Président du Conseil général de la Savoie

www.cg73.fr

L'accès à l'emploi est développé grâce au CI-RMA dans le secteur marchand qui s'appuie sur l'expertise de l'Agence Economique Départementale dans le cadre de sa mission " gestion des ressources humaines" , et l'ANPE qui mobilise le réseau des entreprises et les offres d'emploi ciblées pour les bénéficiaires du RMI. Le suivi dans l'emploi est confié pour toute la durée du CI-RMA à des opérateurs qui ont répondu à un cahier des charges spécifique.

A cela s'ajoute **des interventions particulières à l'initiative de l'Agence économique dans les métiers en**

tension : BTP, métiers de la distribution, avec le réseau Fondation " Agir contre l'Exclusion " ou le MEDEF.

L'objectif emploi s'accompagne également d'une prise en compte globale des problématiques des personnes avec la mise en place de sept commissions locales d'insertion qui examinent par ailleurs les demandes des allocataires en matière d'aide au logement, et les demandes de fonds d'aide aux jeunes (FAJ) pour intégrer l'ensemble des facettes de l'insertion vers un objectif prioritaire : l'accès à l'emploi.

Résultats : **une baisse du nombre d'allocataires en une année de - 1,2 %, le département de la Savoie** se situant parmi les 6 départements enregistrant une baisse des effectifs du RMI, 213 contrats Ci RMA signés en Savoie et 25 % des contrats terminés en emploi durable.

Un pari de l'insertion que 80 entreprises savoyardes ont décidé de relever, majoritairement celles de moins de 20 salariés puisqu'elles constituent 76% des employeurs.

Corse-du-Sud

« Rendre les dispositifs plus incitatifs »

Le Conseil général de la Corse-du-Sud s'est engagé fortement dans le dispositif d'insertion professionnelle dans le cadre du Pacte pour l'emploi liant à l'Etat pour la période 2005-2007.

L'objectif affiché est d'insérer 700 personnes relevant des publics en difficulté. Par le biais de ce plan, elles bénéficient de possibilités supérieures à celles déjà offertes par les contrats aidés du plan de cohésion sociale.

S'agissant plus particulièrement des Rmistes (dont on peut indiquer que le nombre s'est stabilisé depuis plus d'un an dans le département), le **Conseil général, au-**

delà des dispositions prévues initialement pour les contrats aidés, a défini un cadre d'intervention particulier, très incitatif, dont l'objectif est de faciliter l'entrée dans la vie active de 500 Rmistes par le biais des CI-RMA et des Contrat d'avenir.



Jean-Jacques PANUNZI

Président du Conseil général de la Corse-du-Sud

www.cg-corsedusud.fr

L'objectif pour chacun des dispositifs est de 80 contrats signés pour l'année 2005, 100 pour l'année 2006 et 70 pour l'année 2007. Soit au total 250 CI-RMA et 250 contrats d'avenir.

Pour le CI-RMA, l'aide du Conseil général s'articule autour de trois points :

- **versement à l'employeur d'un complément d'aide** correspondant à 35% du différentiel à la charge de ce dernier, après versement du RMI.
- **versement à l'employeur d'une aide de 1 500 euros en contrepartie d'une pérennisation de l'emploi.**
- **versement au salarié d'une aide de 2 000 euros au titre de la reconversion professionnelle** vers des secteurs en tension.

Pour le contrat d'avenir, l'aide du Conseil général vient compléter celle de l'Etat à hauteur de 25% pour la 2^{ème} et la 3^{ème} année du contrat. Au total, les crédits mobilisés par la collectivité départementale pour ce Pacte de l'emploi triennal s'établissent à 3 millions d'euros.

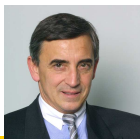


Côte-d'Or

« Objectif : 65% de sorties positives »

L'employabilité est un concept à géométrie variable : elle ne se décrète pas de manière radicale à un moment donné du parcours d'insertion mais s'inscrit dans un continuum. Elle dépend, non seulement de l'implication du bénéficiaire, mais aussi de l'état du marché du travail local, de la qualification et de l'expérience professionnelle du bénéficiaire, de la subsistance de problématiques sociales ou personnelles et de leur gravité...

Afin de permettre l'accès rapide et durable à l'emploi du plus grand nombre de bénéficiaires dès qu'ils en manifestent la capacité, le Conseil Général fait appel aux compétences de différents organismes publics ou privés, choisis pour leur capacité à suivre un public particulier et à leur positionnement professionnel en référence au marché de l'emploi local.



Louis de BROISSIA

Président du Conseil
général de la Côte-d'Or

www.cotedor.fr

Tous les organismes ont les mêmes objectifs de résultats : 65% de sorties positives pouvant se traduire par l'obtention d'un CDI ou d'un CDD de six mois minimum et de vingt heures par semaine minimum. Les modalités de rémunération de ces organismes sont variables selon le type de public accueilli, sauf pour **l'ANPE avec laquelle la convention s'inscrit dans les tarifs négociés dans le cadre de l'accord ADF/ANPE du 2 janvier 2006**. Ainsi, l'ANPE est rémunérée au poste (41 916 € par an et par poste). Le public est accompagné par un conseiller spécialisé dans le métier ou secteur d'activité de l'allocataire.

Les deux autres organismes avec qui travaille le Conseil général sont rémunérés au bénéficiaire accompagné :

- Le premier accueille **un public en grande difficulté, plutôt féminin et maîtrisant mal la langue française** (illettrisme ou public immigré). Il travaille avec des entreprises de tout secteur d'activité mais s'appuie beaucoup sur le réseau qu'il a constitué dans les secteurs du nettoyage et des services à la personne.
- Le second accueille un public tous secteurs d'activité confondus. L'accompagnement dure un an maximum et **l'organisme est rémunéré pour partie sur la base des moyens qu'il met en œuvre (850€ / personne) et pour partie sur ses résultats (485€ / personne sortie positivement)**. Le caractère positif de la sortie s'apprécie en fin de période d'essai.

Les principales problèmes que rencontre le Département dans la mise en œuvre de ces dispositifs relèvent de la difficulté à trouver des prestataires en zone rurale et du turn-over important chez les conseillers accompagnateurs des différents organismes.

Sarthe

« Trois Maisons de l'Emploi pour agir »

En 2004, **six conseillères « emploi »** ont été recrutées par le Conseil général de la Sarthe pour mettre en œuvre le CI-RMA dans le département.

A ce jour, 368 CI-RMA ont été signés dont 255 à l'initiative de ces conseillères, ce qui place la Sarthe parmi les départements ayant les meilleurs résultats en ce domaine.



Par ailleurs, le Conseil général a pris la décision en 2005 de porter trois projets de Maisons de l'emploi couvrant l'ensemble du Département, le portage de la Maison de l'emploi du Mans-Pays du Mans étant partagé avec la Communauté Urbaine Le Mans Métropole. Ces projets ont été labellisés en décembre 2005 et doivent, si les conventions pluriannuelles sont signées rapidement par les services de l'État, être opérationnels en septembre 2006.



Roland du LUART

Président du Conseil
général de la Sarthe

www.cg72.fr

Par ailleurs, **un plan de relance des bénéficiaires du RMI** en vue de signer un contrat d'insertion a permis de faire progresser le taux de contractualisation de 50 à 68 % depuis quelques mois, avec l'objectif, à court terme, d'atteindre 100 %.

Enfin, **le Département s'est attaché les services de l'ANPE** afin d'évaluer systématiquement depuis le mois de février 2006 la distance à l'emploi de tout nouvel entrant dans le RMI, en vue notamment d'orienter ceux qui sont concernés par l'insertion professionnelle vers les maisons de l'emploi.

Rhône

« Proposer les vendanges aux allocataires »

Le Conseil général du Rhône a été l'un des premiers, dès le printemps 2004, à utiliser les nouvelles compétences confiées par la loi aux départements et à **opérer des contrôles dans le fichier des allocataires du RMI.**

Ainsi, il a écrit en recommandant à l'ensemble des bénéficiaires de ce minimum social pour qu'ils se présentent à l'une des antennes de son service « insertion ». Ceux qui n'ont pas répondu ont reçu une seconde lettre.

Les 850 personnes qui n'ont pas pris contact avec le Conseil général se sont vues suspendre leurs allocations. Elles ont eu quatre mois pour réagir. A l'issue de ce délai elles ont été radiées des listes.



Michel MERCIER

Président du Conseil général du Rhône

www.rhone.fr

« La loi nous demande de désigner un référent pour chaque allocataire du RMI. » rappelle le Président Michel Mercier. « Or, pour pouvoir le faire, il est indispensable que le bénéficiaire du RMI se manifeste. **Nous savons bien que les fraudeurs sont archiméridiens.** Il n'y a pas de Rmiste par vocation. Notre démarche est donc bien de trouver une solution pour ces bénéficiaires ».

Parmi, les solutions innovantes proposées par le Conseil général du Rhône, citons l'opération « Vendanges » lancée dans le Beaujolais.

Le Département incite les allocataires du RMI répondant à certains critères d'âge et de condition physique à **rejoindre**

les 40 000 saisonniers engagés chaque année par les exploitants viticoles. Pour cela, il leur propose à ceux-ci de cumuler leur allocation avec leurs revenus des vendanges (entre 50 et 64 euros la journée), de loger sur place et d'utiliser les transports publics gratuitement.

Ainsi, 700 allocataires ont répondu à cette incitation et manifesté leur souhait de participer aux vendanges. Le Conseil général explique sa philosophie : « Nous **espérons créer un déclic, une motivation, un appétit parmi ces publics** parfois très éloignés du marché du travail. »

Lot-et-Garonne

« Un partenariat solide avec la Chambre des Métiers »

En Lot-et-Garonne, le RMI, c'est 7 000 bénéficiaires dont 5 500 allocataires. **Les « plus » qu'apporte la gestion départementale, c'est la dimension humaine de l'action publique.** Nos concitoyens n'acceptent plus que le RMI soit versé à des personnes qui peuvent travailler et qui refusent sans raison des emplois. Plus proches, les élus locaux connaissent parfaitement la situation de chacun des Rmistes.

Le Conseil général du Lot-et-Garonne a conclu **un contrat avec la Chambre des métiers** pour permettre l'accompagnement des allocataires du RMI vers l'emploi durable.



Michel DIEFENBACHER

Président du Conseil général du Lot-et-Garonne

www.lot-et-garonne.fr

L'objectif de placement est de 100 par an pendant trois ans. Parmi ces placements, 80% minimum doivent correspondre à un emploi durable (CDD de plus de six mois ou CDI) à temps plein ou supérieur à 80% en secteur marchand et prioritairement de droit commun.

Toutefois, en fonction des opportunités du marché du travail et des profils des personnes orientées vers cette prestation, il sera possible de placer sur les emplois aidés (CI-RMA, contrat de professionnalisation...)

La mise en œuvre de cette action de placement repose sur plusieurs aspects :

- La diffusion des offres d'emploi.

- La prospection directe auprès des entreprises, des collectivités et de tout employeur potentiel.
- L'intervention sur la mise en relation entre le bénéficiaire et l'employeur (description du poste de travail, étude des freins éventuels, contact avec le service instructeur pour un éventuel appui au placement, sensibilisation de l'employeur aux conditions d'accueil).
- Information du service instructeur RMI de tout incident ou rupture du parcours.
- **Accompagnement dans l'emploi pendant au moins six mois** ou sur toute la durée du contrat si celui-ci est inférieur à six mois sous la forme d'un contact obligatoire toutes les semaines le premier mois, puis une fois par mois.

Lozère

« Seulement 3 CI-RMA rompus... »

La création du contrat CI-RMA a été l'occasion pour le Conseil général de la Lozère de s'emparer ce nouvel outil d'insertion professionnelle sur lequel les employeurs du secteur marchand ont l'opportunité de s'engager.

La mission a été confiée à une association qui prospecte, met en relation les employeurs et les salariés puis les accompagne tout au long du contrat de travail.

L'objectif est qualitatif : c'est le maintien en emploi, éventuellement chez le même employeur, qui est visé.

Les résultats quantitatifs peuvent sembler modestes mais ils sont en réalité proportionnels au **faible nombre de bénéficiaires du RMI (moins 1 000) dans le département**. Ainsi, 30 contrats sont en cours, pour une opération initiée en 2005.



Jean-Paul POURQUIER

Président du Conseil général de la Lozère

www.lozere.fr

Le faible nombre d'interruptions ou de non renouvellements (trois) reflète la qualité de l'accompagnement de cette opération. En outre, les employeurs concernés n'ont pas pour autant renoncé à cet outil.

A ce jour, les entreprises qui utilisent le contrat CI-RMA sont en majorité affiliées à l'URSSAF. **La cible prioritaire actuelle en terme de sensibilisation est le secteur agricole et forestier** qui est fortement représenté dans notre département.

Cette action fait appel aux intervenants du service public de l'emploi et permet de mettre en synergie tous les partenaires économique et sociaux.

Haut-Rhin

« Une plate-forme d'accueil unique à Mulhouse »

Le Haut-Rhin était jusqu'en 2005 un Département assez protégé du chômage. Aujourd'hui, **Mulhouse et son agglomération subissent une augmentation sans précédent du nombre de bénéficiaires du RMI**. La Commission locale d'insertion de Mulhouse est la plus importante des CLI du Département avec 4 900 bénéficiaires du RMI soit 45% du total départemental.



Pour faire face à cette augmentation du nombre de bénéficiaires du RMI, le Département a mené une réflexion conjointe avec la Ville de Mulhouse et l'association « le CIAREM », les deux autres grandes services instructeurs. Compte tenu de l'inflation du nombre de dossiers, **il n'était plus possible d'offrir un service de qualité de nature à favoriser l'insertion des bénéficiaires du RMI** dès le dépôt de leur demande.



Charles BUTTNER

Président du Conseil général du Haut-Rhin

www.cg68.fr

Ainsi, le Conseil général, dans le cadre d'un projet partenarial, a proposé de **créer une plate-forme unique d'accueil et d'orientation des personnes qui demandent le RMI**. Cette création originale a pour ambition de **répondre avec plus d'efficacité à la demande du public**, tout en optimisant et en **rationalisant le fonctionnement du dispositif**. Les personnes sont désormais reçues dans un lieu unique pour effectuer leur demande de RMI. Cette plate-forme fonctionne depuis le 1^{er} février 2006 **dans les locaux du Département situés au centre de Mulhouse**.

L'objectif est de faciliter les démarches des personnes, d'unifier les procédures d'instruction, d'établir immédiatement un premier diagnostic socioprofessionnel, de mieux orienter les bénéficiaires... Elle permet également, grâce à une meilleure régulation des flux de prise en charge, de dégager du temps pour les services instructeurs qui pourront se recentrer sur leur mission première d'accompagnement.

Cet outil ouvre également **de nouvelles perspectives de travail en synergie** avec d'autres institutions (CAS, ASSEDIC, ANPE...). Des négociations sont en cours pour accueillir au sein de la plate-forme un agent de l'ANPE.

La structure permet enfin d'assurer **une meilleure lisibilité de l'action du Conseil général** qui assume l'ensemble des responsabilités relatives au RMI et à la politique d'insertion.

La prochaine étape consistera à revoir l'organisation du dispositif sur l'ensemble de la CLI afin de mieux fédérer les énergies, de développer de nouvelles synergies entre les services tout en optimisant les outils existants.

Bas-Rhin

« Réactivité, suivi individuel, partenariat et travail sur objectifs »

Le département du Bas-Rhin compte plus de 18 000 bénéficiaires du RMI, soit une progression de 9 % en 2005 après une croissance de 22 % entre 2002 et 2004. Cette situation exigeait une réaction forte et volontaire du Conseil Général du Bas-Rhin. Dans cette perspective, la loi du 18 décembre 2003 a permis d'agir efficacement selon 3 principes : la priorité absolue donnée à l'emploi, l'insertion durable des bénéficiaires du RMI et le travail sur objectifs.

Parmi les mesures mises en œuvre figure la **création d'un pôle « Emploi » spécifiquement destiné à la mise en place du CI-RMA.**



Philippe RICHERT

Président du Conseil général du Bas-Rhin

www.cg67.fr

Le pôle « Emploi » est en place depuis le 1^{er} juin 2005. Cette structure est composée de 17 agents dont 13 conseillers « emploi ».

Cette équipe est chargée :

- de réaliser un bilan professionnel du bénéficiaire permettant d'analyser son aptitude à l'emploi dans le secteur marchand, de s'assurer de sa motivation et de définir avec lui une orientation professionnelle cohérente.
- d'accompagner le bénéficiaire vers l'emploi : valorisation **des CV, simulation d'entretiens d'embauche**, prise de confiance en soi...
- de prospecter le monde des entreprises pour trouver des offres d'emploi et développer des partenariats avec le secteur marchand (branches professionnelles, AGEFOS,...). Les entreprises rencontrées s'engagent dans la mesure du possible à pérenniser l'emploi en contrepartie de l'aide prévue par le CI-RMA.
- de **suivre le bénéficiaire après recrutement.** Un tutorat, effectué par les conseillers « emploi », permet d'assurer pleinement l'insertion du salarié dans l'entreprise par un suivi renforcé: rencontre avec le salarié et l'entreprise (1 à 3 fois par mois), identification des difficultés et résolution, mise en place de formations complémentaires. Cet accompagnement individuel dans le milieu de travail emporte très fortement l'adhésion des entreprises.

Depuis la mise en place du nouveau pôle, **739 contrats ont été signés** avec des entreprises, soit 535 CI-RMA et 204 CDI-CDD. En 2005, le pôle Emploi avait un objectif de 300 contrats. En 2006, cet objectif a été porté à 450.

Maine-et-Loire

« 7 Conseillers Emploi Formation (CEF) sur le terrain »

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a modifié le CI-RMA et a créé le contrat d'avenir sur le principe de l'activation des minima sociaux (Le RMI n'est plus versé au bénéficiaire mais à l'employeur qui embauche le bénéficiaire).

Le Président du Conseil général de Maine-et-Loire, Christophe Béchu, a **choisi de mettre en place en interne la gestion des contrats aidés en créant sept postes de Conseiller emploi formation (CEF)**, au service « insertion » en mars 2005. Ces postes sont localisés sur les territoires des dispositifs locaux d'insertion, sous la responsabilité du pôle « économie et emploi ». Ils ont pour fonction de placer dans l'emploi des bénéficiaires du RMI en CI-RMA ou Contrat d'avenir, voire dans des contrats de droit commun non aidés.



Christophe BECHU

Président du Conseil général de Maine-et-Loire

www.cg49.fr

Le rôle des conseillers emploi formation est à la fois d'accompagner vers l'emploi aidé des bénéficiaires du RMI que les travailleurs sociaux leur ont proposé, de réorienter vers d'autres structures les personnes qui souhaitent définir leur projet professionnel, de prospecter des entreprises pour leur proposer des bénéficiaires du RMI sur des postes qu'elles auraient à pourvoir, d'accompagner dans l'emploi les bénéficiaires du RMI placés en contrats aidés...

L'objectif est d'assurer une pérennisation de l'emploi à l'issue du contrat aidé. Le nombre de conseillers emploi formation et l'organisation choisie permettent **d'être réactif et d'assurer un service de proximité.**

Après un an d'activité, **970 contrats de travail ont été signés** dont 847 contrats aidés (245 CI-RMA et 602 contrats d'avenir) et 123 contrats de travail « autres » (dont 23 de 6 mois ou plus). **Le taux de réussite est de 87% sur l'ensemble des contrats aidés.** 75% des CI-RMA ont été signés pour une durée de 35 h voire de 39 h et 25 CI-RMA en CDI.

Morbihan

« Une démarche inédite, avec les entreprises de travaux publics »

Le Conseil général du Morbihan souhaite répondre au mieux aux missions qui lui sont confiées en assurant le fonctionnement optimal des divers dispositifs qui lui ont récemment été attribués (RMI, RMA, contrats d'insertion et contrats d'avenir). Dans ce sens, des expériences spécifiques – parfois inédites – ont été imaginées et sont aujourd'hui mises en œuvre à travers le département.

Ainsi, sous l'impulsion de la commission de la solidarité et des actions sociales, entreprises, syndicats professionnels, agences de travail temporaire, centres de formation, partenaires institutionnels, ont travaillé, avec le Conseil général, sur une expérience unique de **mise en place de contrats d'insertion RMA au sein des entreprises de travaux publics**. Cette formation devant permettre progressivement, aux bénéficiaires, le retour vers l'emploi.



François-Joseph KERGUERIS

Président du Conseil général du Morbihan

www.morbihan.fr

Concrètement, après **quelques semaines d'initiation par l'AFPA** aux métiers des Travaux Publics, le candidat commence à se former pour une durée de 6 semaines, sur le mode de l'alternance. Il est alors sous contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) pour une entreprise de Travaux Publics et continue sa période de formation à l'AFPA.

Sous Contrat d'Insertion – Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA), il bénéficie ensuite du statut d'employé intérimaire

pour une durée de 6 mois, avec **réelle perspective d'embauche par l'entreprise qui l'emploie à la clef**. Il perçoit alors l'équivalent du SMIC. Une fois le CI-RMA achevé, un bilan est réalisé en vue de prendre connaissance des projets de l'entreprise accueillante et des intentions du candidat.

L'objectif final correspond bien entendu au recrutement en CDI par une entreprise de Travaux Publics au salaire en vigueur dans la profession. Pour ceux qui le souhaitent, il sera également possible de poursuivre la formation par un contrat de professionnalisation.

Ce dispositif, qui allie CI-RMA, formations et intérim, répond ainsi à un objectif d'adéquation peu évident : **satisfaire au besoin de recrutement des entreprises de travaux publics tout en réinsérant des personnes en situation précaire**.



Moselle

« Miser sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences »

Le transfert de la gestion du RMI aux départements est en Moselle l'occasion pour la collectivité de repérer tous les leviers qui lui permettront d'agir de manière volontariste sur le retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI. Trois axes de progrès sont actuellement en cours de développement :

Le Conseil Général souhaite utiliser la période présente de fort renouvellement des générations parmi les actifs en utilisant **les contrats aidés comme des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC).

Pour y parvenir, le Département accompagne les démarches de GPEC auprès des dirigeants des équipements dont il assure le financement : collèges, Maisons de retraite...



Philippe LEROY

Président du Conseil général de la Moselle

www.cg57.fr

A titre d'exemple, les collèges vont connaître un renouvellement de leurs effectifs techniques et ouvriers à hauteur de 40% dans les prochaines années. **Les contrats d'avenir seront donc utilisés pour préparer les futurs titulaires des emplois concernés**. La sélection des candidats sera réalisée en lien avec l'ANPE sur des profils de poste précis. Des itinéraires de formation adaptés seront conçus en liaison avec le Conseil Régional.

Parallèlement, les communes et leurs groupements sont appelés à adopter la même démarche au sein de leurs services techniques.

D'une manière générale, le département souhaite développer avec les communes un partenariat autour de l'insertion de manière à ce qu'elles contribuent à enrichir l'offre d'insertion, par exemple en introduisant **une clause sociale dans leurs marchés**.

Dans ce domaine le département a décidé d'ouvrir la voie en expérimentant l'introduction d'une clause sociale dans quelques-uns des plus gros chantiers dont il a la charge.

Enfin, le Département doit améliorer sa connaissance des bénéficiaires du RMI pour permettre l'amélioration de son offre globale d'insertion.

A cet effet, **une charte partagée de l'accompagnement** est en cours d'élaboration en Moselle. Véritable référentiel pour l'ensemble des intervenants sociaux, elle vise à dynamiser l'action développée par le Département et ses prestataires mais aussi à mieux impliquer les communes dans le suivi des bénéficiaires et leur contractualisation. La mesure phare de cette Charte consiste à **positionner progressivement les instructeurs en tant que référents** des allocataires.

