



CONSEIL GÉNÉRAL DE LA HAUTE SAVOIE

CLI D'ANNECY EST - OUEST

Quelle politique en direction des personnes dont les capacités au travail sont susceptibles d'accélérer et de stabiliser leur sortie du RMI ?

DEMI-JOURNÉE DE SÉMINAIRE DU 30 MAI 2006

COMPTE-RENDU ET PERSPECTIVES

Gérald JULIEN,
Consultant en politique publique

2 JUIN 2006

WWW.RGM-CONSEIL.COM

103, RUE DEDIEU – 69100 VILLEURBANNE
tél. +33 478 84 83 52 GSM +33 682 74 39 86

gerald.julien@rgm-conseil.com

SIRET 491 931 002 00019 APE 742C

SOMMAIRE

A	<u>LISTE DES PARTICIPANTS</u>	2
B	<u>OBJET DE LA MATINÉE DE SÉMINAIRE DU 30 MAI-2006 (RAPPEL)</u>	4
C	<u>BILAN ET PERSPECTIVES : LES THÉMATIQUES RETENUES</u>	5
C.1	ESTIMATION VOLUMIQUE DE LA POPULATION CIBLE SUR LES CLI D'ANNECY	5
C.2	LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE DES PARCOURS D'INSERTION	6
C.3	RECRUTEMENT QUALIFIANT ET INQUIÉTUDE DES EMPLOYEURS	7
C.4	L'APPUI FORMATIF À LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE	8
C.5	L'IMPLICATION DES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE DANS L'ANIMATION TERRITORIALE DE L'INSERTION	10
	<u>APPROCHE JURIDIQUE DE LA SOCIO- DYNAMIQUE DES PARCOURS D'INSERTION</u>	11

A LISTE DES PARTICIPANTSListe des participants de la CLI Ouest :

- Mme Françoise CAMUSSO, Vice Président du Conseil Général, Présidente de la CLI
- Mme Nelly PESENTI, Directrice de la DPDS
- Mme Claude LALLEMANT, D.D.T.E.F.P
- Mme Marie France RAPINIER, Directeur ANPE - SEYNOD
- Mme Aline FABRESSE, Maire Adjoint - SEYNOD
- Mme Christiane GRUFFAZ, Conseiller Municipal - SEYNOD
- Mme Danielle RICHARD, Maire Adjoint - CRAN GEVRIER
- Mme Françoise PARMENTIER, Maire de RUMILLY
- Mme Christiane LAYDEVANT Maire Adjoint - MEYTHET
- M. Alain POYRAULT, Maire de FRANGY
- M. Erwan DHAINAUT, Directeur du Centre Accueil de Jour à SEYNOD
- Mme Christiane LACARRIERE, Secrétaire Général de l'ALAP à ANNECY
- M. Michel VERTHUY, Directeur de Ressources Humaines à l'OPAC
- Mme Claire BALLANFAT, RAST - Circonscription d'ANNECY

Liste des membres excusés de la CLI Ouest :

- M. Jean Loup GALLAND, Conseiller Général, Vice Président de la CLI
- M. Camille BEAUQUIER, Conseiller Général
- M. Dominique FETROT, Secrétaire Général - Préfecture
- M. le Directeur de la D.D.A.S.S
- M. Alain BLANCHARD, Maire Adjoint - CRAN GEVRIER
- Mme Michelle REYNIER, Conseiller Municipal - RUMILLY
- Mme Sylvie GILLET DE THOREY, Maire de MEYTHET
- M. Guy VIONNET, Maire Adjoint - FRANGY

- M. Gérard DEBUISSON, du Centre Accueil de Jour
- M. Jean François PETIT, ANPAA 74
- Mme Sylvie LELIZOUR, ANPAA 74
- Mme Odile AUBEL, ALAP
- M. Pierre Yves ANTRAS, Directeur Général de l'OPAC

Liste des participants de la CLI Est :

- M. Fernand PEILLOUD, Conseiller Général Vice Président de la CLI
- Mme Gabrielle BONIN, Conseiller Municipale – ANNECY LE VIEUX
- Mme Anne Marie AMPHION Assistante Sociale - Bazar Sans Frontières
- M. Youssef GHENNAM Cadre Supérieur de Santé – CHRA
- Mme Claudie MULLIER, Responsable Service Insertion - DPDS
- Mme Christiane LAGRANGE, RAST – Circonscription d'Annecy

Liste des membres excusés de la CLI Est :

- M. Jean Luc RIGAUT, Président de la CLI d'Annecy Est
- M. Antoine de MENTHON, Conseiller Général – Canton d'ANNECY LE VIEUX
- M. Philippe DUMONT, Directeur – D.D.T.E.F.P
- M. ROGER, Directeur de l'ANPE – ANNECY
- Mme Danielle MANTILLERI, Maire Adjoint – ANNECY
- M. Bernard AUFAUVRE, Conseiller Municipal – d'ANNECY
- Mme Françoise RAYOT, Maire Adjoint – ANNECY LE VIEUX
- Mme Fabienne DESTAGNOL, Maire Adjoint – FAVERGES
- M. Anne Marie BERNARD, Conseiller Municipal – FAVERGES
- Mme Anne Marie RICHARD, Maire Adjoint – CRUSEILLES
- Mme Jeanine BOCQUET, Maire Adjoint – CRUSEILLES
- Mme Marie Thérèse LANAUD, Communauté de Communes – THONES
- M. Martial LANDAIS, Maire – LES CLEFS
- M. Bertrand LAFFEZ, - Bazar Sans Frontières
- Mme Annie ROUPIOZ – C.H.R.A
- M. Gérard WEST, Président – S.A.S.
- Mme Patricia INEYRET – S.A.S.
- M. Fernand GANNAZ, Directeur – A.I.F
- Mme Sylvie GRADEL, Présidente – A.I.F

B OBJET DE LA MATINÉE DE SÉMINAIRE DU 30 MAI-2006 (RAPPEL)

L'**objet** de cette réunion consistait à proposer aux membres des deux CLI d'Annecy une réflexion croisée des constats et des réponses relatifs à l'insertion de la catégorie la plus « employable » des ressortissants du RMI, c-à-d ceux et celles qui alternent régulièrement des passages de travail et de non-travail.

Les **motivations** de cette initiative sont de deux ordres :

- *Le premier registre est d'ordre conjoncturel*, il relève des changements survenues au plan local à la suite de l'application des dernières réformes : transfert de plusieurs compétences au Département, transformation des formules de contrat aidé et projet de « maison de l'emploi » sur l'arrondissement d'Annecy, entre autres.
- *Le second registre est d'ordre structurel*, il s'adresse à une frange importante des personnes au RMI qui ne parviennent pas à se stabiliser dans l'emploi, soit environ 40% à 50% des allocataires de la Hte Savoie (population cible).

L'**enjeu** est simple : comment profiter de ces changements pour revoir les priorités d'intervention de la CLI en cherchant à optimiser l'efficacité de son PLI, c-à-d en améliorant le rapport entre les moyens et l'impact des services auprès de la population cible ?

L'**objectif** directeur consistait donc à identifier des axes d'amélioration susceptibles d'accroître les chances d'insertion des allocataires tout en réduisant leurs passages dans le RMI et en augmentant la stabilité de leurs situations dans l'emploi.

Le programme des débats de la matinée :

Le principe du séminaire repose sur une approche inductive : partir des constats (les besoins) pour les mettre en perspective avec les réponses existantes (l'offre) et en dégager des conclusions évaluatives susceptibles de conforter ou de réinterroger le niveau stratégique du Programme local d'insertion de la CLI d'Annecy.

Pour cela, la matinée du séminaire s'est décomposée en trois temps.

1er temps du séminaire : exposé et confrontation collective des constats. L'exposé a abordé les causes et les conséquences du profil type d'un parcours heurté pour lequel on observe une succession de passages dans le travail et de retours au RMI (voir en annexe, le schéma relatif à la socio-dynamique des parcours).

2è temps du séminaire : exposé et confrontation collective sur la pertinence de l'offre existante en rapport avec la couverture des besoins sur le territoire de la CLI d'Annecy : comment résoudre l'impact des dysfonctionnements juridico- administratifs dans les parcours d'insertion ?

3è temps du séminaire : engagements. Après l'exposé et la mise en débat de cet état des lieux, le séminaire s'est achevé en abordant l'actualisation des priorités de la CLI d'Annecy sur le sujet : que faut-il renforcer, créer ou suspendre ? comment mieux mobiliser le droit commun ? faut-il imaginer un dispositif de plus ou favoriser de nouveaux partenariats ?

tout au long des débats, l'intervenant a apporté des compléments d'information sur l'application des réformes touchant l'emploi (Maison de l'emploi), la formation professionnelle (transférée aux Régions), l'insertion (transfert du RMI et CI-RMA aux Départements) et sur le handicap (transféré aux Départements). Par ailleurs, l'intervenant a aussi présenté des initiatives « porteuses » qu'il a eu l'occasion de concevoir ou d'évaluer telle que les actions d'embauche qualifiante évoquées plus loin au § C-3.

Les supports pédagogiques de la mallette des participants

Les documents suivants ont été distribués :

- un exemplaire du PLI de la CLI d'Annecy, complété par des éléments sur la volumétrie de la population cible,
- des fiches techniques sur tous les contrats aidés en vigueur ainsi que la mesure CARED de la Région,
- des fiches techniques sur les services en direction des travailleurs handicapés (nouvelle compétence du Département depuis la loi du 11 février-2005 sur le handicap),
- un schéma simplifié sur le fonctionnement socio-juridique des administrations de la Solidarité, du Travail et de l'Assurance au regard de la dynamique des parcours d'insertion,
- le guide pratique de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 instaurant le transfert de compétence du handicap aux Départements
- un exemplaire du cahier des charges national des Maisons de l'emploi pour l'attribution du label.

C BILAN ET PERSPECTIVES : LES THÉMATIQUES RETENUES

C.1 ESTIMATION VOLUMIQUE DE LA POPULATION CIBLE SUR LES CLI D'ANNECY

Explication de l'estimation volumétrique de la population cible :

- 800 allocataires du RMI font l'objet de la mesure d'intéressement (MI) qui autorise, pendant trois mois, le cumul des revenus du RMI avec d'autres revenus, tirés du travail ou de la formation rémunérée, par exemple.
- 218 personnes relèvent des mesures Emploi du Département, à savoir 167 salariés(es) en Contrat d'avenir et 51 salariés(es) en contrat d'insertion RMA.

L'effort d'intervention à étudier sur les deux CLI d'Annecy concerne la moitié des allocataires du RMI, au 30 mai-2006.

	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'Allocataires	Estimation du nombre d'allocataires RMI + MI (40% du nombre d'allocataires)	Nombre de personnes en Contrat d'Avenir	Nombre de personnes en Contrat RMA
Annecy Ouest	1218	990	396	64	34
Annecy Est	1184	1015	406	103	17
Total 1	2402	2005	802	167	51
Total 2	2402	2005	1060		

Source : C.Général de Hte Savoie / effectifs du RMI au 30 mai-2006

C.2 LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE DES PARCOURS D'INSERTION

constats :

Ici, les constats portent sur les situations qui ne favorisent pas le retour ou le maintien dans l'emploi pour des raisons de concurrence entre les revenus de la Solidarité (RMI et autres minima sociaux) d'un côté, et les revenus du Travail, de l'autre; en voici quelques exemples :

- les femmes seules avec un enfant pour lesquelles les revenus du RMI et des droits connexes (prestations sociales) sont plus avantageux que les revenus d'un emploi à temps partiel rémunéré au SMIG, voire même un emploi à temps complet au SMIG,
- sont dans le même cas, les couples avec enfants pour lesquels il n'y n'existe qu'un seul revenu tiré du travail,
- et bien sûr, les allocataires du RMI qui préfèrent compléter leurs revenus avec du travail non déclaré plutôt que de risquer à s'employer à des coûts équivalents, voire inférieurs.

Mais on constate le même phénomène de concurrence entre les revenus de la Formation et les revenus du Travail où il arrive que les stagiaires préfèrent parfois interrompre leur formation, pas suffisamment rémunérée, pour accepter des emplois « précaires » mais mieux rémunérés.

Objectifs à poursuivre :

- inciter les allocataires du RMI à s'inscrire dans une logique « d'investissement » à moyen terme, par la formation diplômante par exemple, plutôt que de préférer des logiques « d'urgence » à court terme en occupant des emplois mieux rémunérés mais temporaires
- proposer un soutien financier à ceux qui manifestent des hésitations à s'employer pour des raisons de budget au moment de la reprise d'emploi : frais de garde, frais restauration sur place, frais de transport... Le total des ces frais est insurmontable pour des foyers à faible revenu ou pour les foyers endettés,
- apporter un soutien financier aux allocataires (y compris les fins de droit) qui parviendraient à signer un CDI, voire un CNE.

pistes à étudier pour l'action :

- ➔ chèques services pour la restauration sur site, les transports en commun et la garde d'enfants pour laquelle un conventionnement avec les modes de garde serait à prévoir. Ces exemples de formule « à la carte » présentent, en général, l'avantage de mieux responsabiliser les bénéficiaires tout en conservant la maîtrise des coûts d'un dispositif de soutien financier à l'insertion,
- ➔ retarder l'interruption du versement des prestations familiales jusqu'à l'avis contraire des services compétents du Département. Avertissement la gestion des prestations sociales ne dépend pas de la compétence d'un Département; ce qui implique une rétrocession,

- pour ceux qui décrochent un emploi d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, maintenir le versement de l'allocation RMI durant trois mois sans rétrocession et sur avis des services compétents du Département
- pour ceux qui acceptent de reprendre une formation dans un souci de reconversion, maintenir partiellement le versement du RMI pour éviter les interruptions prématurées de formation.

Dans un souci d'équité et de maîtrise des coûts, il est important :

- de prévoir une procédure de décision qui associe la Polyvalence de secteur,
- de procéder à une simulation budgétaire sur deux années de façon à estimer le retour sur investissement d'une politique qui préfère garantir les conditions financières d'une stabilité dans l'emploi avec maintien temporaire du RMI plutôt qu'une politique ancrée uniquement dans la sphère sociale sans conditionner l'allocation au champ des possibles dans l'emploi.

C.3 RECRUTEMENT QUALIFIANT ET INQUIÉTUDE DES EMPLOYEURS

constats :

Ici, les constats concernent les employeurs soumis à des tensions de main-d'œuvre et pour qui il serait possible de leur proposer des personnes dont la qualification ne convient pas sans un effort de reconversion à caractère formatif.

Cela étant, il peut aussi s'agir d'anciens salariés en chantier d'insertion (ou atelier d'insertion) qui ne parviennent pas à conserver leur nouvel emploi dans le secteur marchand, simplement par manque de préparation à l'emploi « ordinaire » (cadences trop élevées, mauvais respect des règles, difficulté à intégrer une équipe...). Aujourd'hui, 30% des salariés de l'IAE 74 parviennent à s'employer dans le secteur marchand; ce qui est, tout de même, deux fois plus performant que la moyenne nationale.

objectifs à poursuivre :

- répondre au besoin de main-d'œuvre mal couvert dans les secteurs en tension : transport, construction & rénovation, services à domicile... en inversant les principes de rapprochement profil du candidat / profil du poste; l'objectif étant de mieux considérer les potentialités d'un(e) postulant(e), quelle que soit sa qualification de départ,
- réduire l'inquiétude des employeurs qui hésitent à recruter des personnes en « insertion » victimes d'une obsolescence de leur qualification,
- proposer une démarche de recrutement qualifiant aux allocataires du RMI en capacité de travailler dans le secteur marchand ou aux salariés(ées) des SIAE suffisamment professionnalisés(ées) pour entrer dans le secteur marchand.

pistes à étudier pour l'action :

Expérimenter une procédure articulée autour de l'usage du CI-RMA avec l'adjonction des produits suivants :

- sélection des candidatures à partir de la plateforme technique du PPOPE,
- utilisation de la mesure CARED de la Région pour l'ingénierie de l'étape pré-qualifiante,

- utilisation de la plateforme vocationnelle d'Annecy pour les tests à l'embauche avec la méthode des recrutements par simulation (MRS) et les ECCP de l'Anpe
- utilisation des fonds de formation des OPCA pour financer un dispositif de formation de tuteurs en entreprise; afin d'aider les entreprises à instaurer une fonction tutorale en lien avec leur GRH
- au besoin, utilisation des Contrats d'objectifs de la région avec les branches pour participer au coût d'une formation diplômante lorsque l'exercice d'un métier est conditionné par un diplôme, un titre ou une certification; exemples des métiers du Transport et bientôt des services à domicile,
- enfin, prévoir un suivi du (de la) nouveau(velle) salarié(ée) dans l'emploi durant les 6 premiers mois.

Pour l'amélioration des passages de l'IAE vers le secteur marchand, toujours avec l'appui de la mesure CI-RMA, il serait intéressant d'expérimenter les produits suivants :

- instaurer un système d'alternance chantier/entreprise pendant le contrat d'insertion en s'appuyant sur un réseau d'entreprises « citoyennes » susceptibles d'assurer un rôle formateur auprès de la personne. En contrepartie, le Département pourrait mobiliser des fonds de formation pour les tuteurs d'entreprise (via les OPCA) et instaurer un dispositif d'alternance territorialisé en lien avec l'IAE et les organismes de placement pour permettre, aussi, de répondre aux tensions de main-d'œuvre (via le CI-RMA).
- augmenter les tentatives de mise à l'emploi dans le secteur marchand sans attendre la fin du contrat d'insertion (Contrat d'Avenir, en général). Cette option doit permettre d'augmenter les occasions de se confronter aux réalités de la production marchande, de multiplier les occasions de découvrir un nouveau métier ou un nouveau secteur d'activité, de créer des contacts pérennes avec les employeurs et d'évaluer les acquis en situation « ordinaire »,
- demander aux responsables de l'IAE de proposer aux financeurs de formuler les conditions d'une « insertion qualifiante » de façon suffisamment transversale de manière à l'inscrire comme une clause du Contrat d'Avenir. Cette clause pourrait prendre la forme d'un « Plan individuel de qualification » soumis à signature des parties prenantes. Cet additif doit donner les garanties d'une formation (interne ou externe) qui débouchera sur une certification des compétences du (de la) salarié(e). En espérant que ce certificat aura suffisamment de valeur pour rassurer les employeurs ou renforcer le positionnement de la personne sur le marché de l'emploi, voire de la formation au cas où la certification puisse déboucher sur une équivalence de diplôme (via la VAE)

C.4 L'APPUI FORMATIF À LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE

constats :

Par défaut, faute de trouver un emploi salarié, un nombre significatif de chômeurs cherchent à créer leur propre activité : création ou reprise d'entreprise. Les personnes victimes de discriminations sont dans ce cas et à titre d'exemple, la part des entrepreneurs parmi la population immigrée ($\cong 10\%$) est supérieure à celle de la population non immigrée ($\cong 8\%$) en France.

Par ailleurs, les formations du consulaire préalables à la création d'entreprise sont parfois inadaptées à la situation des entrepreneurs : les conjointes ne bénéficient pas des stages du consulaire puisque l'immatriculation s'adresse au dirigeant (le mari) alors qu'elles sont très souvent aux commandes de la gestion financière et administrative de l'entreprise.

On constate aussi que l'offre d'appui du consulaire envers les nouveaux entrepreneurs s'estompe brutalement durant la deuxième année alors que c'est à ce stade que les aides financières sont à rembourser et que le taux de « mortalité » des créations est le plus élevé.

Dans le rural, il arrive que la chambre d'agriculture hésite à mobiliser un technicien pour étudier les conditions de reprise d'activité concernant des exploitations de taille trop réduite (souvent en dessous de 15 hectares).

Enfin, beaucoup de femmes désireuses de créer leur affaire sont souvent confrontées à des exigences excessives de la part des banques dans le cadre de leurs demandes de prêt.

objectifs à poursuivre :

- favoriser la création d'activité auprès des allocataires dont la qualification le permet,
- permettre aux conjointes de bénéficier des formations du consulaire au même titre que leur conjoint,
- lutter contre les discriminations à l'embauche,
- revitaliser le secteur rural, pourquoi pas dans le cadre de l'économie solidaire.

pistes à étudier pour l'action :

- associer les chambres consulaires à une réflexion portant sur l'expérimentation d'un dispositif destiné à renforcer les accompagnements formatifs à l'adresse des ressortissants(es) du RMI,
- associer la MSA à la pré-sélection des candidats(es) susceptibles de reprendre une exploitation agricole,
- lancer un appel d'offres destiné à constituer une plateforme de services en appui technique auprès des créateurs et créatrices jusqu'à la 4^{ème} année d'existence de l'entreprise. Objectif : proposer des produits intégrés « clef en main » pour éviter les erreurs de gestion souvent plus radicales que les erreurs professionnelles,
- en associant la délégation aux droits des femmes, étudier la possibilité d'instaurer une charte de soutien à l'entrepreneuriat féminin avec les principales banques de la Hte Savoie, dont la Crédit agricole,
- enfin, au même titre que pour ceux qui s'engagent à se stabiliser dans l'emploi, étudier la possibilité de combler partiellement les aides financières après leur interruption qui survient à la fin de la 2^{ème} année.

C.5 L'IMPLICATION DES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE DANS L'ANIMATION TERRITORIALE DE L'INSERTION

constats :

Ici, les constats sont plus délicats à présenter car ils dépendent de l'organisation territoriale des ressources et de sa difficulté à décloisonner les différents champs de compétences (voir schéma en annexe).

Néanmoins, les facteurs de réussite d'une politique interventionniste (pertinence, efficacité, efficience et cohérence) relèvent avant tout des parties prenantes à l'élaboration des programmations.

Sur ce point, le contexte de la Haute Savoie n'est guère différent des autres territoires : comment établir des liens d'intérêts croisés entre les acteurs de l'économie et les acteurs du social ? Entendu que l'intérêt du Département consiste à sortir durablement les personnes du RMI (efficacité) de façon à soulager la pression budgétaire des dépenses d'allocation et de réaffecter les gains (efficience) au financement de dispositifs plus adaptés au contexte locale (pertinence).

Objectifs à poursuivre :

- favoriser l'émergence de partenariats avec les acteurs de l'économie de façon à multiplier les chances de réemploi pour les ressortissants du RMI,
- permettre au Département de s'associer à des dispositifs qui favorisent la réduction des tensions de main-d'œuvre sur le territoire,
- permettre aux différentes institutions d'apprendre à se connaître et à travailler ensemble sur des sujets dont les intérêts sont communs ou complémentaires,
- contribuer à simplifier les procédures pour éviter de faire supporter aux populations les dysfonctionnements causés par un déficit de relation entre les différentes administrations.

pistes à étudier pour l'action :

- étudier la possibilité de créer un pôle social susceptible de mieux centraliser les besoins et les prescriptions, en lien avec la CAF,
- étudier la possibilité d'adosser à la CLI une sous-commission dédiée au développement avec des représentants du monde économique : OPCA de l'interprofessionnel (AGEFOS, OPCAREG), branches professionnelles soumises à des tensions de main-d'œuvre, organismes de placement (Anpe, Cap emploi, ETTI), SIAE, Chambres consulaires et groupements d'employeurs, entre autres,
- préparer des fiches « pratiques » sur les sujets à traités, en guise de support aux premières réunions de la sous-commission Développement. À ce titre, les thématiques présentées dans ce document pourraient constituer de quoi enclencher la réflexion.

APPROCHE JURIDIQUE DE LA SOCIO- DYNAMIQUE DES PARCOURS D'INSERTION

Logiques institutionnelles	TRAVAIL	ASSURANCE		SOLIDARITE	
Compétences	Inspections du Travail	Partenaires sociaux		Conseillers régionaux	Conseillers généraux
Provenance des financements	Valeur marchande de la production	Cotisations		Impôts	
Payeurs	Employeurs	ASSEDIC	AFPA - CNASEA		CAF – MSA – ASSEDIC
Parcours type	TRAVAIL →	CHÔMAGE →	FORMATION →		RMI (MINIMA SOCIAUX)