

RÉDACTEUR TERRITORIAL PRINCIPAL de 1^{re} classe

EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT DE GRADE

SESSION 2016

ÉPREUVE ÉCRITE :

Rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur les missions, compétences et moyens d'action des collectivités territoriales, assorti de propositions opérationnelles.

Durée : 3 heures
Coefficient : 1

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne sont en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 22 pages

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.

S'il est incomplet, en avertir un surveillant.

Vous êtes rédacteur territorial principal de 1^{re} classe, à la direction « services de proximité, développement économique » de la commune de Ressources (40 000 habitants).

La commune est située au cœur d'un bassin d'emploi où le taux de chômage est légèrement supérieur à la moyenne nationale.

Dans un premier temps, le Maire vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents joints, un rapport sur les moyens d'action des communes en matière d'emploi.

10 points

La collectivité a décidé la création d'une structure communale inspirée des « maisons de l'emploi », chargée de conduire des actions d'animation, de coordination et d'information afin de dynamiser l'emploi sur le territoire.

Aussi, dans un deuxième temps, le Maire vous demande d'élaborer des propositions opérationnelles en vue de définir précisément les objectifs et les modalités de fonctionnement de cette structure.

Pour traiter cette seconde partie, vous mobiliserez également vos connaissances.

10 points

Liste des documents :

- Document 1 :** « Une intervention complémentaire à celle des autres acteurs » – *Les collectivités territoriales et l'emploi : bilan d'un engagement (extrait) – Rapport d'information du Sénat* – 3 juillet 2012 – 5 pages
- Document 2 :** « Les compétences des collectivités territoriales en matière d'emploi » – *collectivites.locales.gouv* – mis à jour le 9 septembre 2015 – 1 page
- Document 3 :** « L'emploi s'impose dans la campagne électorale » – Cédric Néau – *La Gazette des communes* – 18 mars 2014 – 2 pages
- Document 4 :** « Les pratiques des maisons de l'emploi : résultats et illustrations », dans *Consolidation des maisons de l'emploi – 2011 (extraits)* – Alliance villes emploi – Décembre 2012 – 5 pages
- Document 5 :** « Le café "Création d'entreprise" : un guichet unique pour les créateurs d'entreprises » – Michel Léon – *Rubrique Expériences des sites mairieconseils.net et localtis.info* – 3 décembre 2012 – 1 page
- Document 6 :** « La réforme du code des marchés publics conforte les clauses sociales » (extraits) – Nathalie Levray – *La Gazette Santé-Social* – 11 mars 2016 – 2 pages
- Document 7 :** « Étude emploi "Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2010" » (extrait) – *Synthèse n° 55 – CNFPT* – Mai 2013 – 1 page
- Document 8 :** « Après la loi NOTRe, quelles interventions économiques pour les communes et les EPCI ? » – *mairie-conseils.net* - 2 mars 2016 – 1 page
- Document 9 :** « Emplois d'avenir : la dynamique est enclenchée dans les collectivités » – Martine Doriac – *La Gazette des communes* – mis à jour le 13 janvier 2015 – 2 pages

Documents reproduits avec l'autorisation du CFC

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

DOCUMENT 1

Une intervention complémentaire à celle des autres acteurs – Les collectivités territoriales et l'emploi : bilan d'un engagement (extrait) – *Rapport d'information du Sénat* – 3 juillet 2012

conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale. Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes ; »

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en chiffres
En 2010, on comptait 444 missions locales et 24 permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

1 323 000 jeunes sont entrés en contact avec les missions locales, 1 137 000 jeunes ont été reçus en entretien, dont 515 000 dans le cadre d'un premier accueil. D'après le Conseil national des missions locales (CNML), il s'agit là d'« un nouveau record historique ».

Evolution du nombre de jeunes en contact avec les missions locales depuis trois ans			
	2008	2009	2010
Jeunes en premier accueil	465 800	514 900	515 100
Jeunes en contact	1 199 800	1 255 500	1 323 500
Entretiens individuels	4 136 300	4 388 300	4 639 700

3,9 millions d'entretiens individuels ont été réalisés en 2010. Les jeunes reçus en entretien individuel ont signé 576 000 contrats de travail, dont 461 000 contrats de travail « classiques », 69 000 contrats aidés et 46 000 contrats en alternance, soit une augmentation de 6% par rapport à 2009, essentiellement liée à la hausse des contrats en intérim et en alternance. 27% des jeunes en premier accueil ont trouvé un emploi dans les moins de 6 mois (pour 25,6% en 2009).

219 000 jeunes demandeurs d'emploi ont été accompagnés par les missions dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) déployé par Pôle emploi, dont 183 000 dans le cadre conventionnel, soit 122% de l'objectif conventionnel réalisé.

12 190 professionnels travaillent dans les missions locales : 11 419 salariés et 771 personnels mis à disposition, détachés ou affectés (dont 352 affectés par Pôle emploi).

Les missions locales bénéficient de 572,5 millions d'euros de financement, dont 47% proviennent de l'Etat et 40% des collectivités locales. Le coût de la collectivité nationale pour chaque jeune accompagné s'élève à 433 euros.

Répartition des financements des missions locales

Etat	47,2 %
Régions	16,9 %
Départements	4,5 %
Communes et EPCI	18,7 %
FSE	1,5 %
Autres organismes publics et privés	11,1 %

Une intervention complémentaire à celle des autres acteurs

Si les collectivités sont fondées à intervenir en matière de politique de l'emploi, elles n'ont pas vocation à se substituer à l'Etat ou à Pôle emploi – elles n'en expriment d'ailleurs pas le souhait.

De fait, les collectivités interviennent dans la majorité des cas en partenariat avec les autres acteurs impliqués dans ce domaine, qu'il s'agisse de l'Etat, de Pôle emploi, des partenaires sociaux, des chambres consulaires, des associations...

La recherche de complémentarité qui caractérise leur engagement en faveur de l'emploi s'est traduite par la conduite d'actions spécifiques, adaptées aux besoins des territoires, qui n'étaient pas suffisamment développées par l'Etat et son opérateur, quand elles n'étaient pas purement et simplement inexistantes.

Ainsi en est-il notamment s'agissant de l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes les plus éloignées de l'emploi. De la même façon, les collectivités ont cherché à créer des synergies entre les différents acteurs, en les rassemblant au sein d'instances uniques.

Comme le résume l'Alliance Villes Emploi s'agissant des maisons de l'emploi et des PLIE, ces instances « ont vocation soit à faciliter la mise en œuvre des services déjà rendus, ou susceptibles de l'être, par leurs composantes constitutives, soit à développer des services complémentaires venant en complémentarité de l'existant. »

a) Des actions spécifiques peu ou pas du tout développées par les autres acteurs

(1) Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes
Les missions locales assurent des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans. Leur création en 1982 a été impulsée par le Gouvernement, à la suite du rapport de Bertrand Schwartz sur « l'insertion sociale et professionnelle des jeunes » remis au Premier ministre Pierre Mauroy.

Elles « peuvent être constituées entre l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations. Elles prennent la forme d'une association ou d'un groupement d'intérêt public¹. »

Leur atout est d'assurer aux jeunes un suivi global et renforcé, liant insertion sociale et professionnelle, par un référent unique.

Le Code du travail précise qu'elles « favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions

¹ Article L. 5314-1 du Code du travail.

¹ Article L. 5314-2 du Code du travail.

82% des missions locales sont présidées par des maires, adjoints au maire ou des conseillers municipaux. Les régions sont représentées dans 85% des conseils d'administration, et les conseils généraux dans 80% des conseils d'administration.

Source : Conseil national des missions locales et Union nationale des missions locales

Les missions locales assurent le suivi d'une partie des jeunes demandeurs d'emploi à la place de Pôle emploi, dans le cadre d'une relation dite de co-traitance. Cette dernière se définit comme « le contrat par lequel Pôle emploi délègue à un organisme, pour le public spécifique dont il a légalement la charge, l'exécution de tout ou partie de ses missions¹. » L'Etat a ainsi versé 35 millions d'euros aux missions locales en 2010 pour assurer l'accompagnement de 150 000 jeunes.

Le rapport réalisé par l'Inspection générale des finances en juillet 2010 sur les missions locales dresse un constat positif de leur action : « Les conclusions de la mission tendent à conforter le modèle. En effet, sans résoudre la question du chômage des jeunes, il produit des résultats qui témoignent d'un réel potentiel pour des coûts inférieurs à ceux des dispositifs comparables :

- les taux de couverture de la population jeune sont élevés ;
- les missions locales remplissent largement les objectifs que l'Etat leur fixe à travers les conventions pluriannuelles qu'il conclut avec chacune d'elles ;
- le taux d'accès à l'emploi des jeunes suivis par les missions locales est faible (28 % en moyenne), mais il est comparable aux performances des autres dispositifs d'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion (contrat d'autonomie : 22 %, centres Défense deuxième chance : 14 %, école de la deuxième chance : 19 %) ;
- les coûts des missions locales sont moins élevés que ceux d'opérateurs comparables, et les efforts de rationalisation du réseau ont permis une légère diminution du poids des fonctions supports ;
- leur situation financière est saine dans l'ensemble, même si des points de vigilance sont à observer : fragilité de certaines missions locales en nombre limité, charges peu flexibles, difficultés dans la gestion des crédits du fonds social européen.

Ces performances tiennent au caractère doublement intégrateur des missions locales, qui fait leur originalité :

- intégrateur de moyens : cofinancées par l'Etat et les collectivités locales, les missions locales font la synthèse des forces économiques,

associatives et sociales locales pour mettre en œuvre en direction des jeunes les politiques d'insertion dont elles sont l'instrument :

- intégrateur de services : les missions locales s'attachent à intégrer l'ensemble des services locaux pour fournir aux jeunes un accompagnement global (emploi, formation, mais aussi logement, santé, mobilité, voire culture ou sport), en entretenant des relations partenariales avec tous les acteurs locaux de l'insertion des jeunes.

La force de ce modèle repose largement sur l'autonomie des structures, qui favorise leur dynamisme et leur capacité de synthèse. Sa contrepartie est le risque de favoriser le développement d'une offre inégale sur le territoire, ce qui rend fondamentale la construction d'un réseau efficace.

En outre, les analyses de la mission montrent que les performances des missions locales en termes d'accès à l'emploi sont meilleures lorsque leur offre de services est orientée vers l'emploi et qu'elles s'impliquent dans la prospection d'offres auprès des employeurs.¹

Le rapport formule toutefois une série de recommandations visant à « renforcer le potentiel fédérateur des missions locales tout en consolidant leur orientation vers l'emploi », à « développer des incitations à la performance adaptées aux spécificités des missions locales » et à « consolider et dynamiser le réseau ». Il propose notamment, dans le cadre du premier objectif, de « préciser les relations financières avec les collectivités publiques ». Il s'agit de conserver une autonomie aux missions locales par rapport à leurs financeurs, afin de « préserver le modèle initial des missions locales, qui a fait la preuve de son potentiel fédérateur » et de garantir la conformité des financements aux règles européennes relatives aux aides d'Etat.

(2) Les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Mis en place par certaines collectivités au début des années 1990, puis consacrés par la loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) peuvent être établis par des communes et leurs groupements « afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés en associant accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi² ».

Dans ce cadre, des « référents uniques de parcours des PLIE définissent avec les participants un accompagnement individualisé de proximité qui s'inscrit dans la durée, sans limite de temps, avec un objectif d'insertion professionnelle à l'issue du parcours [...] L'objectif des PLIE est

¹ « Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes », rapport de l'IGF, juillet 2010, pp. 1-2.

² Article L. 5131-2 du Code du travail.

de conduire le participant vers un emploi durable avec un justificatif à l'appui (CDI, CDD de plus de 6 mois, formation qualifiante)¹. » Outre son caractère renforcé, cet accompagnement a l'avantage de se prolonger une fois la personne recrutée, lors des six premiers mois du contrat de travail, afin de faciliter son insertion dans l'entreprise.

S'ils sont initiés et portés par des communes ou leurs groupements, les PLIE peuvent associer d'autres collectivités territoriales, des entreprises et des organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi.

La circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 précise qu'ils « constituent un dispositif de mise en cohérence des interventions publiques au plan local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Plates-formes de coordination, les PLIE mobilisent, pour la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement identifiés, l'ensemble des acteurs intervenant, avec l'Etat et le Service Public de l'Emploi, en matière d'insertion sociale et professionnelle : collectivités locales, entreprises et organismes socioprofessionnels, structures d'insertion par l'activité économique, associations... Cette démarche partenariale, accompagnée et soutenue par l'Etat, est destinée à renforcer, dans un territoire donné, par une bonne coordination et par la mobilisation de moyens supplémentaires, la cohérence et l'efficacité des diverses politiques d'insertion². »

Les PLIE assurent par ailleurs l'ingénierie technique et financière des dispositifs contribuant au retour à l'emploi de leurs participants. Ils gèrent notamment des crédits du FSE, au regard duquel ils sont organismes intermédiaires. Dans ce cadre, l'apport des collectivités constitue un levier de mobilisation des financements européens. D'après l'Alliance Villes Emploi, les PLIE ont été financés uniquement « par les fonds européens, le FSE, et par les collectivités territoriales de 1990 à 2004, l'Etat venant depuis 2004 en valorisation de rémunérations de contrats aidés et depuis 2007 en valorisation de diverses mesures ou en fonds directs parfois. »

L'Alliance Villes Emploi a toutefois insisté avec force sur la complexité induite par la gestion de ces crédits européens, à laquelle il convient de remédier au plus vite. Plusieurs de nos collègues, notamment Pierre Jarlier et Georges Labazée, ont particulièrement insisté sur ce point en délégitimation. Comme l'a exposé Antoine Lefèvre, une réflexion doit se tenir à ce sujet au niveau national. Nombre des difficultés rencontrées trouvent en effet leur origine dans l'inadaptation des règles définies au niveau national, et non au niveau européen.

André Reichardt a fort justement mis en avant l'opportunité que constitue, pour la région Alsace, l'expérimentation relative à la gestion des fonds européens. Elle a été particulièrement efficace contre le dégage

¹ Document fourni à votre rapporteur par l'Alliance Ville Emploi.

² Circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999, pp. 1-2.

d'office et confirme, pour ses nombreux partisans, la pertinence d'un transfert de l'autorité de gestion des fonds européens aux régions.

À Marseille Provence Métropole, les difficultés financières des PLIE ont conduit la communauté urbaine à engager une démarche pour mobiliser les crédits européens en leur nom et faire l'avance de trésorerie nécessaire pour qu'ils puissent fonctionner dans de bonnes conditions.

Les PLIE en chiffres

Sur le territoire national, 182 PLIE couvrent près de 5 500 communes et une population de près de 20 millions d'habitants.

Sur la programmation européenne 2000-2006, 303 968 personnes sont entrées dans le dispositif. 105 85 en sont sorties en CDI, en CDD de plus de six mois ou en formation qualifiante (ce qui est qualifié de « sorties positives »), sur un total de 230 328 personnes qui en sont sorties. Ceci représente un taux de sortie positive de 46 % sur la période 2000-2006.

Le budget des PLIE a été de plus de 1 105 millions d'euros, dont :

- FSE	473 millions
- Communes et EPCI	255 millions
- Conseils généraux	193 millions
- Conseils régionaux	64 millions

Les données pour la période 2007-2010, issues du bilan à mi-parcours du Programme opérationnel européen, sont les suivantes : 143 233 personnes sont entrées dans le dispositif entre 2007 et 2010. Il y a eu 57 591 sorties positives sur un total de 136 680 sorties durant cette même période, soit un taux de sortie positive de 42 %.

Durant cette période, les PLIE ont mobilisé 539 millions d'euros directs et indirects¹, dont :

- FSE	203,5 millions
- Communes et EPCI	106 millions
- Conseils généraux	81 millions
- Conseils régionaux	25,1 millions

Le montant moyen des financements mobilisés par participant en parcours d'insertion professionnelle dans un PLIE en 2010 est de 1 303 euros (148,3 millions d'euros mobilisés pour 113 827 participants durant cette année 2010).

Source: Alliance Villes Emploi

(3) Les maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi ont été consacrées par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale afin de répondre à l'objectif de « coordination des actions menées dans le cadre du service public de

¹ L'Alliance Villes Emploi comptabilise les financements directs assurés par le PLIE et inscrits à son budget, mais aussi les financements indirects qui renvoient aux financements mobilisés dans le cadre de leur action, mais assurés par d'autres organismes. Par exemple, si dans le cadre d'un accompagnement par un PLIE, une personne suit une formation financée par le conseil régional, ce financement est comptabilisé comme un « financement indirect ».

l'emploi ». L'exposé des motifs de la loi précise qu'elles ont « pour mission de mutualiser les moyens de chacun des acteurs du service public de l'emploi pour une meilleure efficacité du service rendu aux entreprises et aux demandeurs d'emploi ». Le Code du travail dans sa version actuelle dispose qu'elles « concourent à la coordination des politiques publiques et du partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique² », suivant ainsi une approche résolument intégrée. On décompte 196 maisons de l'emploi sur le territoire. 15 800 communes sont comprises dans leurs périmètres, soit 25 millions d'habitants.

Elles associent obligatoirement l'Etat, Pôle emploi et au moins une collectivité ou un EPCI, mais une multitude de partenaires peuvent également y participer. L'Alliance Villes Emploi a particulièrement insisté sur la spécificité de leur gouvernance, qui est tripartite. Mme Marie-Pierre Estable d'Argencé, sa déléguée générale, a précisé devant la mission présidée par Claude Jeannerot que l'Etat, Pôle emploi et l'élu y « ont une vraie fonction de prise de décision, de pilotage de la structure et de mise en cohérence [des] interventions [de la maison de l'emploi]³ » avant de préciser que, « dès lors que Pôle emploi participe à la gouvernance des maisons de l'emploi, il ne peut y avoir, sauf exception, de concurrence entre Pôle emploi et les maisons de l'emploi. »

La gouvernance des maisons de l'emploi d'après l'arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des maisons de l'emploi

Les membres de la gouvernance

La gouvernance des maisons de l'emploi est structurée autour de membres constitutifs obligatoires, de membres constitutifs à leur demande et de partenaires associés :

- les membres constitutifs obligatoires sont au nombre de trois : les collectivités territoriales ou leur groupement porteurs de projet, l'Etat et Pôle emploi ;
- le conseil régional, le conseil général, les intercommunalités et les communes distinctes de la collectivité territoriale fondatrice, concourant au projet, sont, à leur demande, membres constitutifs ;
- tous les autres acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, parmi lesquels les partenaires sociaux, peuvent devenir membres associés à la maison de l'emploi dès lors que leur admission a reçu l'accord préalable des membres constitutifs obligatoires.

¹ Article 1 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

² Article 5313-1 du Code du travail.

³ « Pôle emploi : une réforme nécessaire, une dynamique de progrès à amplifier », rapport d'information n° 713 de M. Jean-Paul Alduy, fait au nom de la Mission commune d'information relative à Pôle emploi, tome II (Sénat, 2010-2011), p. 85.

Les modalités de représentation

Les membres constitutifs obligatoires de la maison de l'emploi doivent disposer de la majorité des voix au sein du conseil d'administration et du bureau. Cette condition est respectée lorsqu'ils disposent à eux seuls de la majorité des voix plus une.

Mise en place de conseils d'orientation

Les maisons de l'emploi disposent d'une réelle connaissance de l'activité et de l'emploi au niveau local. Il est, dès lors, indispensable qu'elles associent les acteurs économiques que sont les entreprises et les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, elles seront également amenées à développer des actions dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées.

Par conséquent, afin d'associer les entreprises et les partenaires sociaux (représentants patronaux et salariaux) à la définition des grandes orientations et au suivi des projets, il est souhaitable, quoique nullement obligatoire, que les maisons de l'emploi créent un conseil d'orientation ou toute structure aux missions équivalentes. Ils seront composés notamment des représentants des partenaires sociaux, des entreprises et de toutes autres personnalités qualifiées.

Source : Arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des maisons de l'emploi

Lorsque les maisons de l'emploi ont été créées, cette mission de coordination des différents acteurs était d'autant plus importante qu'il existait alors peu de lieux de rencontre et d'échanges entre les différentes parties prenantes de la politique de l'emploi. Les maisons de l'emploi favorisaient ainsi le dialogue, par exemple, entre les services des Assedic et de l'ANPE. La création de Pôle emploi a entraîné une réflexion sur l'évolution du rôle des maisons de l'emploi. Elle s'est traduite par l'adoption d'un nouveau cahier des charges, dont le respect conditionne l'octroi de financements de l'Etat, par arrêté du 21 décembre 2009.

Après avoir précisé que « les maisons de l'emploi n'ont pas vocation à devenir des opérateurs de placement mais à inscrire leurs interventions en complémentarité des actions menées par les autres acteurs locaux de l'emploi sur le territoire et à développer une fonction de coordination », ce cahier des charges définit les axes d'intervention obligatoire des maisons de l'emploi.

Leur mission d'anticipation des « besoins de main-d'œuvre et de reconversion des territoires, notamment en cas de restructurations », déjà soulignée dans le premier article de la loi de 2005, a été confirmée, puisqu'il y est précisé qu'« un accent tout particulier est mis sur les problématiques de diagnostic partagé, d'observation du marché de l'emploi et d'anticipation des mutations économiques. »

La spécificité de l'action menée par les maisons de l'emploi peut notamment être illustrée par le projet « Maisons de l'emploi et développement durable », porté par l'Alliance Villes Emploi et l'ADEME.

Il a pour objectif de conduire les acteurs locaux à « intégrer dans leurs anticipations et leurs projets les effets attendus par le Grenelle de l'environnement ».

¹ Document de présentation, fourni à votre rapporteur par l'Alliance Villes Emploi.

Les modalités de financement de la part de l'Etat ont été revues. Le taux maximum d'intervention de l'Etat a été fixé à 70 % du budget de fonctionnement, dans la limite d'un plafond d'1 million d'euros par entité, ce plafond pouvant « être réexaminé dans les situations où des maisons de l'emploi viendraient à se regrouper. »

Dans son rapport public annuel de février 2008, la Cour des comptes a qualifié les maisons de l'emploi de « dispositif qui doit encore trouver sa place ».

Plusieurs rapports se sont saisis du sujet. Les réserves sur la plus-value des maisons de l'emploi tiennent pour une large part à leur hétérogénéité. Comme le souligne le rapport de la mission relative à Pôle emploi rédigé par Jean-Paul Alduy, « le rôle des maisons de l'emploi est [...] très différent selon les territoires et elles n'ont pas toujours su trouver leur place. Si leur intervention peut donc être utile là où elles sont bien implantées, et la mission souligne que beaucoup d'entre elles apportent une vraie plus-value au SPEL grâce à l'imagination et au dynamisme de leurs salariés, il importe que Pôle emploi ne néglige pas ses responsabilités en matière de partenariats territoriaux. »

Claude Jeannerot relève dans son avis sur la mission « Travail et emploi » qu'« il est difficile de porter un jugement global sur les maisons de l'emploi, dans la mesure où leur efficacité varie beaucoup en fonction des situations locales. Certaines contribuent à la coordination du service public de l'emploi, effectuent des diagnostics territoriaux utiles et améliorent la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. D'autres, en revanche, « doublonnent » avec Pôle emploi et il n'est alors pas illégitime que l'Etat veuille réduire la subvention de ces structures¹. »

b) Une action menée en partenariat avec les autres acteurs

L'action des collectivités en matière d'emploi s'inscrit essentiellement dans une logique partenariale : loin d'intervenir seules dans ce domaine, elles s'associent le plus souvent à d'autres partenaires.

Tout d'abord, les élus participent largement aux politiques impulsées au niveau national, lorsqu'ils sont sollicités à ce titre. La DGEFP a ainsi souligné les efforts réalisés par les départements dans le domaine des contrats aidés : ils en ont cofinancé près de 90 000 en 2011, pour 60 000 en 2010.

Ensuite, il est des interventions dont le succès dépend de l'existence d'un fort partenariat entre les collectivités et le Pôle emploi. C'est en particulier le cas dans le domaine de l'anticipation des besoins du bassin d'emploi : cette dernière ne peut se faire qu'au moyen d'une communication à Pôle emploi des informations dont disposent les élus. Ainsi, la direction économique de Marseille Provence Métropole informe régulièrement Pôle emploi sur les projets de développement des entreprises accompagnés ainsi que les projets d'aménagements à forte composante économique (ZAC, ZFU, lotissements d'activités, accueil et offre de solutions foncières pour les pôles de compétitivité...).

Enfin, les instances créées par les collectivités, qu'il s'agisse des missions locales, des maisons de l'emploi ou des PLIE, inscrivent cette dimension partenariale au cœur de leur action, puisqu'elles rassemblent une multitude d'acteurs intervenant dans le domaine de l'emploi ou dans des domaines proches (l'insertion, la formation professionnelle...). Les collectivités y jouent un rôle de fédérateur d'acteurs.

Outre une approche intégrée des politiques de l'emploi, ces fédérations d'acteurs facilitent le partage d'expériences et un élargissement des publics visés par les différents dispositifs mis en œuvre.

(...)

¹ Avis n° 109 sur le projet de loi de finances pour 2012, tome VII, Travail et emploi, p. 18.

collectivites.locales.gouv – mis à jour le 9 septembre 2015

Les compétences des collectivités territoriales en matière d'emploi

Commune (ou EPCI)

Concours au service public de l'emploi au travers de :

- possibilité de délégation par Pôle emploi de la réception d'offres d'emplois et d'opérations de placement ;
- possibilité de participation aux maisons de l'emploi ;
- possibilité de participation aux structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (missions locales et PAIO) ;
- participation au conseil régional de l'emploi.

Possibilité de mise en œuvre des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi

Participation à la mise en œuvre des contrats d'avenir

Possibilité de conclure avec l'État des conventions au titre de l'insertion par l'activité économique ; possibilité de création des chantiers et ateliers d'insertion.

Département

Concours au service public de l'emploi au travers de :

- possibilité de participation aux maisons de l'emploi ;
- possibilité de participation aux structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (missions locales et PAIO) ;
- participation au conseil régional de l'emploi.

Responsabilité du fonds départemental d'aide aux jeunes en difficulté.

Responsabilité de l'insertion sociale et professionnelle des titulaires du RSA ; responsabilité dans la mise en œuvre du contrat unique d'insertion dans le secteur marchand et non marchand.

Élaboration des pactes territoriaux d'insertion (PTI)

Région

Concours au service public de l'emploi au travers de :

- possibilité de participation aux maisons de l'emploi ;
- contribution au financement des structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (missions locales et PAIO) ;
- participation au conseil régional de l'emploi.

Organisation des actions qualifiantes et pré-qualifiantes des jeunes

Responsabilité de la définition et de la mise en œuvre de 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.

État

Définition et conduite de la politique de l'emploi

Insertion professionnelle des jeunes et mise en œuvre du contrat CIVIS

DOCUMENT 3

La Gazette des communes

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

L'emploi s'impose dans la campagne électorale

Publié le 18/03/2014 • Par Cédric Néau

Crise économique oblige, l'emploi est devenu la préoccupation principale des électeurs. Les maires ne sont pas si démunis qu'il n'y paraît.

Le délégué général de l'AdCF, Nicolas Portier jugeait le 21 février dans les colonnes du Monde les engagements des candidats aux municipales en matière économique et d'emplois bien « inutiles », ces compétences étant désormais détenues le plus souvent par les intercommunalités. Mais la perception des électeurs est tout autre. Un sondage CSA-Les Echos, diffusé la semaine dernière, montrait que l'emploi et le développement économique de leur ville était au premier rang de leurs préoccupations pour le scrutin municipal.

Etre ingénieux pour rendre sa ville attractive - Les électeurs attendraient-ils leur maire là où il ne peut plus être ? « En matière de développement économique, l'enjeu se situe souvent au niveau intercommunal, voire départemental ou régional » admet Antoine Angeard, délégué général du Cner*. « Mais de plus en plus de maires comprennent que l'économie se territorialise et que l'entreprise – à qui ils opposaient souvent une logique administrative – est devenue un partenaire nécessaire à toute stratégie de développement local. » Peu à peu, les candidats apprennent le bilinguisme entrepreneuriat-citoyenneté « que les électeurs pratiquent en fait depuis longtemps ».

Ces derniers savent d'ailleurs « toute la responsabilité du maire et ses limites en matière d'emploi », diagnostique Olivier Pévèrelli (PS), maire du Teil (Ardèche, 8388 ha) qui se bat pour attirer de nouvelles entreprises depuis la fermeture d'un atelier Lejaby en 2012. « On ne gruge pas les électeurs si on ne promet pas d'emplois, mais des bonnes conditions pour les créer » affirme-t-il.

L'enquête réalisée en novembre 2013 par Médiascopie pour l'AMF, lui donne raison : « les électeurs attendent moins une politique directe sur l'emploi qu'une action de dynamisation du tissu économique local. Ils jugeront plutôt le maire sur sa capacité à attirer les entreprises et à bien utiliser les dispositifs d'aide à l'emploi », explique Denis Muzet, le président de l'institut d'étude. Quitte à innover et jouer avec les procédures, comme cet élu qui a rétrocédé une ZAC à un acteur privé pour accélérer la création d'un éco-quartier d'entreprises.

« Le maire est un facilitateur d'installation », résume Jean-Jack Queyranne (PS), président de la région Rhône-Alpes, et co-auteur d'un rapport polémique sur l'efficacité des aides au développement économique des collectivités locales, paru en juin 2013.

Les équipements avant la fiscalité - Le maire de Teil a suivi cette stratégie pour lancer une pépinière d'entreprises sur sa commune qui aujourd'hui fait le plein : prêt de locaux, mise à disposition d'agents municipaux pour l'aide à la gestion, création d'un club des entrepreneurs, mise à disposition du foncier pour faciliter le développement des entreprises, etc.

« Aucun porteur de projet ne m'a demandé le taux de la TVAIE mais si la ville avait des crèches, un cinéma ou une école de musique », souligne cet ancien directeur d'agence bancaire qui entend bien faire de son bilan économique un argument de campagne : « c'est une façon de montrer l'attractivité de la ville et de répondre à une question cruciale des habitants », justifie Olivier Pévèrelli.

* Fédération des agences de développement et des comités d'expansion économique

Miser sur l'économie n'est pourtant pas sans risque : « La prime positive n'est pas énorme, mais la sanction électorale peut être lourde en cas d'échec », prévient Antoine Angeard.

FOCUS

Priorité : sauver le commerce de proximité

« Les maires ne sont pas en position de spectateurs, mais d'acteurs de la dynamique commerçante de leurs centres-villes », insiste l'Association des petites villes de France, dans son étude « Commerce de proximité : état des lieux et évolutions nécessaires » parue en février 2014. Pour préserver l'économie des centre-bourgs, que les maires estiment menacée par la concurrence des grandes surfaces pour 71 % d'entre eux, ceux-ci ont des outils à disposition, dont certains évoluent avec la loi ALUR et la loi « Commerce et artisanat », dite Pinel, récemment votées.

Les édiles privilégient ainsi l'amélioration de l'espace public par son embellissement et sa piétonisation, les actions en matière de stationnement, ou le recours au Scot pour maîtriser les implantations commerciales : « Il est très important que le Scot soit renforcé comme l'échelle de planification de référence, notamment pour l'urbanisme commercial », prévient Pierre Jarlier (UDI), maire de Saint-Flour (Cantal, 15 000 hab.), qui souhaite, comme 73 % de ses confrères, voir le Document d'aménagement concerté (DAC) intégré dans le Scot, afin de bénéficier d'outils plus prescriptifs « pour encadrer l'offre commerciale à l'échelle du bassin de vie ».

Manager de ville et Contrats de bourgs - Le recours au manager de ville, comme c'est le cas dans plus de 150 villes en France selon une estimation faite en mars par la DGCIS, à des opérations de réhabilitation de l'habitat, au droit de préemption, aux FISAC est également pratiqué.

Mais tous les maires ne pourront pas forcément bénéficier de ce dernier dispositif, en mal de financement. Les Contrats de bourg annoncés par le Premier ministre au Congrès des Maires 2013, qui pourraient être gérés par l'Anah et dotés d'une trentaine de millions d'euros répondent à une logique d'appels d'offres. « Ils consacrent la compétition entre les territoires », confie un élu.

FOCUS

Une conférence de presse pour sauver des emplois

Les graves difficultés de la société de téléopérateur Call Expert, a poussé Nicolas Dumont, le maire PS d'Abbeville (Somme, 25 000 habitants) à innover pour tenter de sauver plus de 200 emplois.

Il a choisi de dénoncer en conférence de presse le silence du gouvernement et du Président de la République, à qui il avait adressé une lettre, pour « faire en sorte que les pouvoirs publics prennent enfin (leurs) responsabilités », notamment en matière de reclassement.

« Les gens ont bien conscience qu'on ne peut rien faire contre la fermeture d'une entreprise, mais on peut mettre en place certains leviers », glisse Pascal Fache, chef de cabinet du maire, qui avait déjà suspendu les loyers des locaux l'an dernier pour aider l'entreprise. Le gouvernement a de suite répondu favorablement.

En attendant les entrevues, la ville planche sur la création d'une zone multi-activité porteuse de 540 emplois avec un hypermarché, un hôtel, des restaurants, 250 logements, etc. : « Nous voulons lancer un projet global », prévient Pascal Fache. « C'est pourquoi nous avons bloqué le PLU pour éviter la vente par parcelle ». Enfin, en partenariat avec la Chambre de commerce, les associations de commerçants et l'agglomération, la ville veut lancer un plan Fisac de dynamisation de centre-ville.

DOCUMENT 4

"Les pratiques des maisons de l'emploi : résultats et illustrations", dans *Consolidation des maisons de l'emploi - 2011* (extraits) - Alliance villes emploi - Décembre 2012

AXE 1

"Développer une stratégie territoriale partagée, du diagnostic au plan d'actions"

Le premier axe d'intervention des Maisons de l'Emploi est centré sur la fonction de diagnostic et sur le partage des informations utiles à la décision, base de toute démarche de projet.

« Dans le cadre de ce premier axe, les maisons de l'emploi devront élaborer un diagnostic territorial sur la base d'une analyse du marché du travail et les potentialités du territoire en matière d'offres et de demandes d'emploi. Pour cela, les maisons de l'emploi s'appuieront sur les outils et travaux déjà existants aux niveaux local et régional, en particulier sur ceux de Pôle emploi, de la DARES, de l'INSEE et des services régionaux du réseau territorial de l'État en matière d'emploi (actuel SEPES).

Ce diagnostic, qui pourra être largement diffusé aux acteurs locaux dans un souci d'appropriation des réalités locales, constituera la base nécessaire à la détermination d'une stratégie partagée en matière d'emploi et, in fine, d'un plan d'actions que les différents partenaires mettent en œuvre.

Ce premier axe est structurant, puisque les actions rattachées aux trois autres axes à caractère obligatoire devront s'inscrire dans ce plan d'actions de la maison de l'emploi.»

(Extrait de l'Arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des maisons de l'emploi).

Au-delà de l'observation et de l'analyse des informations structurelles et conjoncturelles du territoire, les Maisons de l'Emploi s'intéressent à la prospective et elles s'efforcent d'anticiper les événements à venir, dans un contexte de mutations économiques. Résolument orientés vers l'action, les travaux partenariaux développés dans le cadre de l'axe 1 sont autant d'approches innovantes et répondent aux enjeux :

- de lisibilité des problématiques locales et de connaissance des ressources du territoire,
- d'anticipation sur l'avenir afin de mieux accompagner les changements.

Le développement de ce type de démarche nécessite une mobilisation politique forte. Les Maisons de l'Emploi, à travers leur mission de coordination des acteurs locaux de l'emploi, du développement économique local, de la formation et de l'insertion sont en premier lieu des espaces fédérateurs. La Maison de l'Emploi constitue l'espace de rencontre et d'échanges des institutionnels, des représentants des entreprises, des partenaires sociaux, des opérateurs de l'emploi, etc. Durant ces temps d'échanges, ils s'organisent pour partager des informations, mutualiser leurs analyses. C'est par la recherche de synergies, par la création d'une culture commune sur les enjeux et les besoins du territoire et des publics qu'une politique locale de l'emploi est, progressivement, co-construite. C'est sur ces bases que la gouvernance de la Maison de l'Emploi, représentative des principaux intérêts en jeu localement, peut exercer pleinement sa fonction.

Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi interviennent essentiellement sur 4 thématiques :

- Animation et coordination territoriale - Mise en synergie des acteurs des territoires
- Coproduction et animation du diagnostic territorial partagé et anticipation des besoins du territoire
- Diffusion d'information auprès des partenaires, des acteurs locaux de l'insertion et de l'emploi, du grand public - Communication
- Suivi et autoévaluation des actions partenariales développées.

(...)

AXE 2

Participer à l'anticipation des mutations économiques

« Sur la base du diagnostic précité (cf. Axe 1), les Maisons de l'Emploi mènent des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné. En particulier, les maisons de l'emploi participent à l'animation et à la coordination des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales. Elles favorisent également, avec les autres acteurs du service public de l'emploi, le travail en commun avec les branches professionnelles sur leur ressort territorial. Enfin, pour les bassins d'emploi non outillés, les maisons de l'emploi peuvent contribuer, dans une logique de facilitation des parcours de mobilité professionnelle et de reconversion des territoires, à la coordination des parcours individuels ou développer le rôle de pivot d'une plate-forme de reconversion. »

(Extrait de l'arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi)

Ces démarches s'inscrivent pleinement dans le cœur de métier des Maisons de l'Emploi et ont été confortées par :

- La circulaire du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui pose la notion territoriale de cette démarche ;
- La circulaire DGEFP n°2001/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques qui renforce le rôle des Maisons de l'Emploi et inscrit les actions menées par les Maisons de l'Emploi en matière de Gestion Prévisionnelle Territorialisées des Emplois et des Compétences dans cette démarche.

Le développement de ce type de démarche nécessite une volonté politique et stratégique en faveur du projet. Le rôle d'ensemblier, de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, confié aux Maisons de l'Emploi, est un atout majeur dans le développement d'actions sur ce champ sur les territoires.

Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi agissent essentiellement sur 5 thématiques :

- Animation et coordination du territoire autour de l'anticipation des mutations économiques ;
- Plateformes Ressources Humaines, anticipation et développement de l'emploi local.
- Actions sectorielles et qualité de l'emploi ;
- Reconversion, revitalisation des territoires ;
- Information, parcours professionnels et mobilités.

(...)

AXE 3

Contribuer au développement de l'emploi local

Le troisième axe d'intervention des Maisons de l'Emploi est centré sur la fonction de dynamisation de l'emploi local, et d'ingénierie de projets de développement territorial.

«Sur la base du diagnostic initial, et dans le cadre de la stratégie locale, les maisons de l'emploi ont vocation à contribuer au développement local.

Elles doivent de ce fait coordonner, animer et produire une information spécifique déjà existante au niveau local, mais éclatée entre les différents acteurs territoriaux intervenant dans le champ de la politique de l'emploi. L'objectif est de fluidifier la transmission d'informations et les relations entre les acteurs sur le territoire, et non de créer une nouvelle offre de services propre.

En effet, il a été souvent constaté que les acteurs économiques (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi...) ne disposent pas d'une information suffisamment exhaustive sur les différentes problématiques relatives au développement local qui peuvent être traitées par plusieurs acteurs, sans nécessaire coordination.

Ainsi, une telle action d'information, d'animation et de coordination, dans le respect des compétences de chacun des acteurs, peut-elle intervenir dans des champs extrêmement divers en matière de développement local : aide à la création d'entreprise, développement des services à la personne, responsabilité sociale des entreprises et intermédiation entre Pôle emploi et les très petites entreprises, pour encourager ces dernières à déposer leurs offres d'emploi auprès de l'opérateur national.»

(Extrait de l'Arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des maisons de l'emploi).

Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi agissent essentiellement sur 4 thématiques :

- Création – reprise d'entreprises ;
- Développement local en lien avec le développement de l'emploi et de l'insertion ;
- Clauses sociales ;
- Développement de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

(...)

AXE 4

Réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi

Développer l'employabilité des publics nécessite une prise en compte des problématiques liées aux compétences mais aussi d'appréhender les différents facteurs périphériques, d'ordre sociaux ou culturels, qui peuvent limiter l'accès à l'emploi.

Les Maisons de l'Emploi, avec l'ensemble de leurs partenaires, contribuent au soutien et à l'émergence d'actions qui améliorent les conditions d'accès à l'emploi par la réduction voire la suppression de freins considérés comme importants dans le retour vers l'emploi.

«Le développement local n'est possible qu'avec une réduction des freins culturels ou sociaux d'accès à l'emploi. C'est pourquoi, parallèlement aux axes précédemment présentés, les maisons de l'emploi doivent participer à la coordination et à l'animation des acteurs agissant dans le champ de la mobilité sociale et professionnelle, notamment en développant les informations spécialisées et en diffusant les bonnes pratiques.

Dans ce cadre, il s'agit notamment d'intervenir dans le champ de la lutte contre les discriminations à l'embauche, de la lutte contre l'illettrisme, de la mobilité géographique, ...»

(Extrait de l'Arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des maisons de l'emploi).

Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi mènent 4 types d'initiatives :

- Animation du territoire et information des publics pour lever les freins à l'emploi ;
- Développement de la mobilité géographique ;
- Lutte contre l'illettrisme ;
- Lutte contre les discriminations et égalité des chances.

(...)

AXE 5

Les actions en matière d'accueil, d'orientation ou d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi

L'arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi a redéfini les axes d'intervention des Maisons de l'Emploi en conservant dans ses dispositions la possibilité de mettre en œuvre un axe optionnel dédié aux actions d'accueil, d'information et d'orientation. Le maintien de cette option est le résultat d'un âpre travail de négociation entre les élus territoriaux, porteurs des politiques d'emploi territorialisées, les représentants de l'administration centrale (DGEFP) et la direction générale de Pôle emploi. « Le positionnement des Maisons de l'Emploi doit s'inscrire en cohérence avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi » et « elles peuvent développer des actions d'accueil et d'information pour répondre à des besoins locaux, tout particulièrement lorsqu'elles accueillent des sites mixtes ou des permanences assurées par Pôle emploi ».

Les espaces d'accueil, d'information et d'orientation proposés par les Maisons de l'emploi se sont développés de façons différentes suivant les territoires, leurs moyens et les partenariats mobilisés, mais ils répondent tous aux mêmes principes fondateurs en apportant systématiquement une plus-value :

- Améliorer l'action des services publics de l'emploi ;
- Décliner une offre de service de proximité ;
- Lutter contre les inégalités et les freins à l'emploi.

Installées aussi bien en zones rurales que dans des quartiers de zones urbaines sensibles, dans des annexes de collectivités territoriales mises à disposition ponctuellement ou dans des espaces dédiés de manière permanente, animées par des salariés de la Maison de l'Emploi ou du personnel mis à disposition par les partenaires, disposant de labels (Cyberbase, centre associé des cités des métiers, S.P.O.* ...) ou non, ces actions concernent tous les publics, sans aucune condition d'accès particulière.

Elles participent à l'équité sociale et géographique et s'inscrivent dans ce que définit la réforme de l'orientation pour tous, tout au long de la vie.

Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi interviennent principalement sur deux thématiques :

- Accueil, information et orientation des publics ;
- Animation de cyber-bases emploi et de dispositifs d'information des publics.

* S.P.O. : service public de l'orientation pour tous

DOCUMENT 5

Le Café "Création d'entreprise" : un guichet unique pour les créateurs d'entreprises

Lundi 03 Décembre 2012

La communauté de communes du Briançonnais a pris l'initiative d'un rendez-vous hebdomadaire qui réunit depuis mai 2011 toutes les structures d'aide autour des créateurs d'entreprises. Au-delà du lancement d'une soixantaine de projets, ce Café "Création d'entreprise" est le point de départ de toute une dynamique sur cette zone sinistrée...

En 2009, la fermeture de la caserne de Briançon a provoqué la perte de plus de 120 emplois directs et créé un vide économique sur neuf hectares de terrains militaires devenus disponibles en plein centre-ville. Dans le même temps, cette zone sinistrée a perdu plusieurs services décentralisés, sources d'emplois - notamment le tribunal d'instance et des capacités hôtelières dans des établissements de santé pour enfants... Face à cette situation difficile, l'Etat, la région, le département et la communauté de communes du Briançonnais (CCB : 12 communes, 20.000 habitants) ont signé un contrat de redynamisation du Briançonnais, qui prévoit entre autres la création d'une pépinière et d'un hôtel d'entreprises. "Au cours d'une réunion organisée par la CCB sur la création d'entreprises, nous avons constaté qu'il existait un réel gisement de projets, explique Gérard Fromm, vice-président de la communauté de communes. Nous avons décidé d'associer tous les partenaires économiques (CCI des Hautes-Alpes, chambre de métiers et de l'artisanat des Hautes-Alpes, Initiative Nord Hautes-Alpes) pour créer un guichet unique destiné aux porteurs de projets." La CCB pilote le dispositif, qui complète deux structures d'aide aux futurs créateurs d'entreprises déjà mis en place ([Coodyssée](#) et [Activie](#)).

Une information qui circule mieux, des compétences rassemblées

Concrètement, ces partenaires ont convenu de ne plus recevoir séparément les demandeurs, mais de s'entendre sur un programme commun de matinées avec une mini-formation en introduction. Chaque vendredi, ce guichet - baptisé Café Création d'entreprise - délivre pendant quatre heures informations nécessaires et réponses techniques immédiates aux porteurs de projets. Il les aide à identifier rapidement les acteurs qui les concernent. Après cette session, les candidats sont orientés vers les structures adaptées en fonction de leur projet, que ce soit une entreprise personnelle ou qu'ils soient chapeautés par une "couveuse" ou une structure coopérative locale, comme ActiVie ou Coodyssée.

"Chaque structure a sa nécessité, assure l' élu, mais toutes sont aussi un peu concurrentielles. Auparavant, chacune cherchait surtout à attirer le créateur, sans toujours faire circuler l'information entre elles. Notre initiative a gommé ces rivalités. Elle a aussi fait profiter les demandeurs des compétences rassemblées, des dialogues qui nécessairement s'établissent entre spécialistes et des mises en réseau. La réponse obtenue par le porteur de projet gagne en cohérence et le rassure... Avec sa fréquence hebdomadaire, le Café d'entreprise est devenu un rendez-vous incontournable et a créé une dynamique intéressante."

39 matinées pour 260 participations

Depuis le premier Café "Création d'entreprise" lancé en mai 2011, 39 matinées ont accueilli 214 projets pour 260 participations (65% des participants sont des demandeurs d'emploi) correspondant à 40 000 heures d'information individuelle. En 14 mois, 60 créations ont été enregistrées, dont 12 ont obtenu des financements par Initiative Nord Hautes-Alpes. Les autres candidats s'aperçoivent en chemin, souvent grâce aux échanges pendant les matinées du Café entreprise, que leur projet n'est pas pertinent ou réaliste... ce qui évite autant de lancements avortés et d'échecs. "Le bilan est extrêmement positif, reconnaît le vice-président de la communauté de communes. Charpentiers, électriciens, maçons, boulangers, restaurateurs, agents d'assurance, esthéticienne, consultants... les projets aboutis sont multiples. Nous avons même eu un médecin ! Souvent ce sont des pluri-actifs qui recherchent des activités annexes après la saison d'hiver. En outre, avec le Café "Création d'entreprise", nous avons réussi à fédérer les structures qui aident les créateurs et qui font de la formation." Intéressé par la démarche, Pôle Emploi a décidé d'apporter son concours en contribuant à la détection des porteurs de projets.

Michel Léon, Titres & chapos pour la rubrique Expériences des sites www.mairieconseils.net et www.localtis.info

Une initiative intégrée à la future pépinière Altipolis

L'initiative du Café "Création d'entreprise" (budget total de 50.000 euros par an) a bénéficié de contributions de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (30%), du département (10%), de la CCB (5%) et du Feader (55%), ce dernier sur 18 mois seulement. Après ce lancement réussi, les cafés Création sont pérennisés grâce à une convention triennale. À partir de 2013, la CCB apportera 70% du budget (soit au total 34.000 euros), intégrant ce guichet unique dans son projet de pépinières d'entreprises, Altipolis, qui ouvrira en juin 2013. Les 30% restants seront apportés par les partenaires du projet : la chambre de commerce et d'industrie des Hautes-Alpes, la chambre de métiers et de l'artisanat des Hautes-Alpes et Initiative Nord Hautes-Alpes.

INSERTION

La réforme du code des marchés publics conforte les clauses sociales

Le projet de décret relatif aux marchés publics est sur le point d'être publié. Si les dispositifs existants sont reconduits sans grand changement, le marché réservé s'ouvre aux structures d'insertion par l'activité économique et l'utilisation de la clause sociale est sécurisée. Alors qu'elle n'est utilisée aujourd'hui que dans 6,2 % des marchés les plus importants, le potentiel de progrès est considérable.

Les politiques sociales locales bénéficient d'un appui dans le code des marchés publics (CMP) : l'acheteur public doit prendre en compte les objectifs de développement durable dans son marché. Pour décliner le troisième pilier du développement durable, l'équité sociale, il peut s'appuyer sur la clause sociale. Née de la pratique en 1994, légalisée en 2005, impactée par l'ordonnance du 23 juillet 2015 et un décret à paraître, elle permet à un public éloigné de l'emploi (demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires des minima sociaux, travailleurs handicapés, jeunes sans formation, etc.), orienté par une structure d'insertion par l'activité économique (IAE), Pôle emploi, une mission locale, un PLIE, une collectivité, etc., de s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle durable en saisissant l'opportunité d'un marché public de travaux, de services ou de fournitures.

Résultat chiffré

L'emploi est l'enjeu phare des acteurs de la clause sociale. L'Agence nationale pour la rénovation urbaine impulse depuis 2005 sa dynamique, renouvelée par sa charte nationale d'avril 2015 dans le cadre des contrats de ville. Elle impose un résultat chiffré en matière d'insertion des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (5 % des

heures pour l'investissement). Isabelle Sery, responsable du département Gestion urbaine et sociale des quartiers de l'USH, souligne « l'effet de levier sur l'emploi dans les quartiers où le chômage est le plus élevé ». Les bailleurs sociaux représentent 24 % des donneurs d'ordre en 2014 et les collectivités territoriales, 43 %. Les chiffres publiés par Alliance villes emploi (AVE) témoignent de l'efficacité de la clause, avec des retours à l'emploi, analysés à six, douze et dix-huit mois, concernant respectivement 72, 66 et 64 % des personnes. « Le dispositif est bon et influe directement sur le parcours d'emploi des salariés », confirme Justine Jourdain, chargée de développement à la Fédération des entreprises d'insertion (FEI).

(...)

Globalement, les acteurs sont satisfaits et jugent la clause « confortée ». L'article 30 de l'ordonnance renforce la prise en compte, au moment de la définition préalable de son besoin par l'acheteur public, des objectifs de développement durable en précisant leur triple dimension : économique, sociale et environnementale. Les types de clauses existants sont repris dans l'ordonnance ou le projet de décret.

(...)

Commande publique : un potentiel de 33 millions d'heures d'insertion

La Cour des comptes interroge, dans son rapport 2016, l'efficacité des clauses sociales, présentes dans 6,2 % des marchés publics supérieurs à 90 000 euros HT en 2014. L'État n'utilise la clause sociale que pour 3,2 % de ses marchés alors que les collectivités y recourent à hauteur de 10,2 %. « Il reste encore beaucoup à faire » selon l'Observatoire économique de l'achat public qui fixe un objectif à 15 %. « Le potentiel est de 33 millions d'heures d'insertion » si la moitié des investissements publics comporte une clause sociale de 5 % de main-d'œuvre en insertion.

>> (...)

Si l'ordonnance conforte la clause sociale et favorise ainsi les démarches d'insertion des publics éloignés de l'emploi, son essor passe par d'autres vecteurs que le marché public. Toute la commande publique, qu'il s'agisse de délégation de service public, de

partenariat public/privé, ou d'achat inférieur à 25 000 euros, doit être mobilisée. « Certaines collectivités pratiquent déjà la socioconditionnalité de leurs subventions, et les plus importantes utilisent le levier de leur schéma de promotion des achats socialement responsables », signale Sébastien Lévrier. Béatrix Mora, directrice des politiques urbaines et sociales de l'USH, souligne « l'implication des bailleurs sociaux dans la généralisation des clauses sociales, au-delà des marchés de rénovation urbaine ». La responsabilité sociale des entreprises renforce également les perspectives d'inscription de la clause sociale dans les marchés privés.

Diversification

Cette diversification des donneurs d'ordre, qui nécessite l'appui opérationnel et le développement des facilitateurs des clauses sociales, doit s'accompagner de la diversification des publics, trop masculins, et des domaines d'activité en glissant du BTP, des espaces verts et de la propreté vers l'informatique, la médiation sociale, le conseil en énergie, les services à la personne, notamment vieillissante, l'économie circulaire, etc. Le volontarisme des acteurs économiques locaux peut placer une politique d'achat socialement responsable au service des politiques locales de lutte contre l'exclusion, mais une politique nationale portée par le ministère du Travail et de l'Emploi constituerait une avancée forte pour harmoniser les pratiques de la clause sociale, la qualifier et la généraliser. En attendant, les acteurs locaux développent la mutualisation des moyens pour donner du sens à la clause sociale, en passant d'une simple immersion du salarié à un réel parcours professionnel. ♦

Nathalie Levray

(1) Avis des réseaux de l'IAE et du handicap au projet d'ordonnance de transposition de la directive 2104/24/EU sur les marchés publics, 30 janvier 2015.

REPÈRES

- **Ordonnance n° 2015-899** du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.
- **Guide et recommandations, Commande publique et accès à l'emploi des personnes** qui en sont éloignées, Atelier de réflexion sur les aspects sociaux de la commande publique, OEAP, octobre 2015.
- **Consolidation nationale** des résultats de la clause sociale d'insertion et de promotion de l'emploi 2014, AVE.
- www.socialement-responsable.org

LES JEUNES ET L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS EN 2010 (extrait)

Les jeunes sont les principales victimes de la forte dégradation de l'emploi consécutive à la crise économique. Depuis le début de celle-ci, le chômage des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 50 % dans l'Union européenne (source : Eurostat).

En France, le chômage des moins de 25 ans poursuit sa progression et s'établit au niveau record de 22,7 % au second semestre 2012. Le taux de chômage des jeunes peu ou pas qualifiés est même de 44,3 % (source : Enquête emploi de l'INSEE).

Le CESE (Conseil économique, social et environnemental) souligne cependant que le surchômage des jeunes, loin d'être un phénomène nouveau, est installé de longue date dans la réalité sociale française. Le chômage des jeunes actifs n'est jamais descendu en dessous de 14 % depuis 1982.

Ainsi, les jeunes sont au cœur des nouvelles politiques de l'emploi, avec notamment la mise en place des dispositifs sur les emplois d'avenir et les contrats de génération.

Dans un contexte de marché de l'emploi particulièrement morose chez les jeunes, il convient de se questionner sur la situation de l'apprentissage, mesure destinée à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie active.

L'Observatoire de la fonction publique territoriale propose, par cette synthèse, un état des lieux sur la place des jeunes dans la fonction publique territoriale (les agents de moins de 25 ans) et sur la situation de l'apprentissage en 2010.

Elle s'appuie sur deux sources statistiques venant de l'INSEE et de la DARES (Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques).

La description des jeunes territoriaux se base sur la source SIASP (Système d'information sur les agents des services publics) de l'INSEE issue des DADS (Déclaration annuelle des données sociales). Le champ couvert et retenu, pour cette exploitation, est le poste principal non annexe (cf. définition).

Pour décrire l'apprentissage, cette synthèse repose sur deux notions : le volume des apprentis présents au 31 décembre 2010 et les nouveaux contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2010.

Le nombre d'apprentis, en termes de stocks au 31 décembre 2010, provient de l'exploitation de la source SIASP de l'INSEE. Du fait d'un nombre important d'apprentis recensés en tant que poste annexe, ce stock regroupe les apprentis aussi bien en postes annexes qu'en postes non annexes.

Le changement de source statistique ne permet pas de comparaison avec les données des années antérieures issues de l'enquête Colter.

Quant aux caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats d'apprentissage, elles émanent de l'exploitation d'informations transmises par la DARES.



Après la loi NOTRe : quelles interventions économiques pour les communes et les EPCI ?

Article mis en ligne le 2 mars 2016 selon la réglementation en vigueur à cette date.

En matière de développement économique, la loi NOTRE du 7 août 2015 a réorganisé les interventions des collectivités territoriales sous l'égide de la Région responsable, sur son territoire, de la définition des orientations en matière de développement économique et chargée d'élaborer un Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (« SDREII »). Ce schéma définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional. Il définit les orientations en matière de développement de l'économie sociale et solidaire, en s'appuyant notamment sur les propositions formulées au cours des conférences régionales de l'économie sociale et solidaire. Le schéma organise, sur le territoire régional, la complémentarité des actions menées par la région en matière d'aides aux entreprises avec les actions menées par les collectivités territoriales et leurs groupements (CGCT, art. L.4251-13). La loi instaure un rapport de compatibilité entre les actes des collectivités territoriales et de leurs groupements en matière d'aides aux entreprises avec le SDREII.

Par ailleurs, le conseil régional établit un rapport relatif aux aides et régimes d'aides mis en œuvre sur son territoire au cours de l'année civile par les collectivités territoriales et leurs groupements. À cette fin, ces collectivités transmettent, avant le 30 mars de chaque année, toutes les informations relatives aux aides mises en œuvre dans leur ressort au titre de l'année civile. Ce rapport présente les aides appliquées sur le territoire régional et en évalue les conséquences économiques et sociales (CGCT, art. L.1511-1).

Consacrant une prééminence régionale, la loi rappelle que le conseil régional est seul compétent pour définir les régimes d'aides et pour décider de l'octroi des aides aux entreprises dans la région. Ces aides peuvent revêtir la forme de prestations de services, de subventions, de bonifications d'intérêts, de prêts et d'avances remboursables, à taux nul ou à des conditions plus favorables que les conditions du marché. En tout état de cause, elles doivent avoir pour objet la création ou l'extension d'activités économiques.

Mais les communes et leurs groupements ne sont pas totalement exclus du dispositif dès lors que dans le cadre d'une convention passée avec la région, ces collectivités peuvent participer au financement des aides et des régimes d'aides mis en place par la région. Pis, le conseil régional peut déléguer l'octroi de tout ou partie des aides aux communes et à leurs groupements.

Pareillement, le conseil régional peut accorder des aides à des entreprises en difficulté si la protection des intérêts économiques et sociaux de la population l'exige, Ces aides et les mesures qui en sont la contrepartie font obligatoirement l'objet d'une convention entre la région et l'entreprise. En cas de reprise de l'activité ou de retour à meilleure fortune, la convention peut notamment prévoir le remboursement de tout ou partie des aides de la région. Mais là encore, les communes et leurs groupements peuvent participer au financement des aides dans le cadre d'une convention passée avec la région.

En revanche, l'immobilier d'entreprise reste de la compétence des communes et des EPCI à fiscalité propre, qui pourront décider de l'attribution des aides en matière d'investissement immobilier des entreprises et de location de terrains ou

d'immeubles (cf. En Direct : L'immobilier d'entreprises : une intervention réservée aux communes et aux intercommunalités ?).

Si la région peut aussi verser des subventions à des organismes ayant pour objet exclusif de participer à la création ou à la reprise d'entreprises, les communes et leurs groupements peuvent également verser des subventions à ces organismes dans le cadre d'une convention passée avec la région et dans le respect des orientations définies par le schéma (SRDEII) prévu à l'article L. 4251-13 du CGCT (CGCT, art. L.1511-7).

Ces possibilités induisent un certain nombre de contraintes et de risques, notamment celle de déterminer la nature et le montant des garanties imposées, le cas échéant, aux entreprises bénéficiaires de l'aide ainsi qu'à leurs dirigeants (CGCT, art. L.1511-4).

S'il appartient à L'État de notifier à la Commission européenne les projets d'aides ou de régimes d'aides que les collectivités territoriales et leurs groupements souhaitent mettre en œuvre (CGCT, art. L.1511-1-1), la loi fait expressément reposer sur les collectivités territoriales l'obligation de récupération des aides illicites ou incompatibles avec les règles communautaires. Celles qui auront accordé une aide à une entreprise seront tenues de procéder sans délai à sa récupération si une décision de la Commission européenne ou un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes l'enjoint. À défaut, le Préfet sera tenu d'y procéder d'office. Elles supporteront les conséquences financières des condamnations qui pourraient résulter pour l'État de l'exécution tardive ou incomplète des décisions de récupération.

En matière de santé, les communes et leurs groupements peuvent attribuer des aides destinées à favoriser l'installation ou le maintien de professionnels de santé dans les zones dans lesquelles est constaté un déficit en matière d'offre de soins. A cette fin, des conventions sont passées entre les collectivités et groupements qui attribuent l'aide, les organismes d'assurance maladie et les professionnels de santé intéressés. Les centres de santé peuvent également être attributaires de ces aides dans les mêmes conditions (CGCT, art. L.1511-8).

Les communes et leurs groupements restent compétents pour attribuer des aides visant à financer des structures participant à la permanence des soins, notamment des maisons médicales.

Ces collectivités peuvent également accorder des indemnités de logement et de déplacement aux étudiants de troisième cycle de médecine générale lorsqu'ils effectuent leurs stages dans les zones dans lesquelles est constaté un déficit en matière d'offre de soins. Une indemnité d'étude et de projet professionnel peut être attribuée à tout étudiant, titulaire du concours de médecine, inscrit en faculté de médecine ou de chirurgie dentaire, s'il s'engage à exercer en tant que médecin généraliste, spécialiste ou chirurgien-dentiste au moins cinq années dans l'une des zones déficitaires (cf. Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, art. 2).

Emplois d'avenir : la dynamique est enclenchée dans les collectivités

Publié le 25/09/2014 • Mis à jour le 13/01/2015 • Par **Martine Doriac**

Comme l'ont exprimé des représentants d'élus au colloque organisé sur les emplois d'avenir mardi 23 septembre 2014 à Paris par le CNFPT, leur principal motif de satisfaction tient au financement de ces emplois, assuré à hauteur de 75 % du Smic par l'Etat. En période de coupes budgétaires et de pression sur les effectifs, les emplois d'avenir apparaissent comme un moyen de continuer à assurer des services publics qui pourraient disparaître, en particulier dans les petites communes.

CHIFFRES-CLÉS

- 82,4 % des titulaires de contrats d'avenir n'ont pas le baccalauréat.
- 41,3 % n'ont aucun diplôme.
- 20 % résident en zone urbaine sensible.
- 13,5 % résident en zone de revitalisation rurale.
- 51,2 % sont des contrats longs (CDI ou CDD de 3 ans).
- 27,7 % sont employés par des collectivités (74,4 % par des communes, 11,5 % par des départements, 13,6 % par des EPCI, 3,6 % par des régions).
- 18 % sont recrutés sur les métiers de services à la personne et à la collectivité (y compris la propreté), 16 % sur les métiers des espaces verts, 17,4 % sur les métiers de l'animation et production culinaire, 13,5 % sur les métiers de la maintenance technique, 9,1 % sur des métiers du secrétariat et de l'assistance.

(Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Enfin un motif de satisfaction pour le président de la République ! Les emplois d'avenir que François Hollande avait annoncés lors de la conférence sociale de juillet 2012 et qui ont été créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, précisée par le décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 et modifiée par le décret n°2014-188 du 20 février 2014, atteignent leur objectif de formation et d'insertion de jeunes non qualifiés. Si le démarrage a été lent, le dispositif permet à des moins de 25 ans peu ou pas diplômés de trouver un emploi et d'acquérir des qualifications.

Formation à la clé - A ce jour, 139 000 jeunes ont signé un contrat emploi avenir dont 57 000 en 2014 par l'intermédiaire des missions locales (97 %) et de Cap emploi (3 %). Ces contrats, conclus aux 3/4 dans le secteur non marchand, font l'objet de renouvellement, signe de contentement des employeurs.

Parmi eux, 28 % sont des collectivités. À la différence de précédents contrats aidés, tels que le contrat unique d'insertion (CUI), les engagements de formation paraissent tenus : 90 % des jeunes présents depuis plus de quatre mois dans le dispositif ont bénéficié, le plus souvent d'adaptation à l'emploi et d'accompagnement des compétences.

Dans les collectivités, comme l'a souligné François Rebsamen, ministre du Travail, les jeunes ne seront pas tous titularisés à l'issue de leur contrat. Mais leur expérience et qualification devraient les conduire à une meilleure insertion professionnelle. « Derrière chaque emploi d'avenir, il y a un jeune sorti de la « galère », un projet de vie qui peut avancer, un nouveau départ, une famille qui reprend espoir », a assuré le ministre.

Insertion professionnelle et personnelle - Illustrant ce propos optimiste, des jeunes qui n'avaient auparavant connu que des petits boulots ont témoigné en vidéos de l'importance de l'aide apportée par ces contrats, non seulement en termes de sociabilité et d'insertion dans l'emploi, mais aussi pour obtenir un logement et pouvoir mener une vie de couple et de famille. « On prend le temps de m'expliquer et on m'accompagne dans ce que je fais », a décrit l'un d'eux. « Sur le plan personnel, cela m'a permis de construire pas mal de choses, de fonder une famille et cela m'a vraiment tiré vers le haut », a exprimé un autre jeune, sortant de sa réserve. Tous ont fait part de leur aspiration à se faire une place dans la territoriale. Pour les former et former leurs tuteurs, le CNFPT a signé en avril 2013 une convention d'objectifs et de moyens avec l'État, à laquelle se sont associées plusieurs régions.

Nouveaux métiers dans l'Oise - Sénateur et président du conseil général de l'Oise, Yves Rome, s'est dit rajeuni par ces témoignages, applaudis par la salle qui lui rappelaient les contrats emploi solidarité, les « CES » créés en 1990. « Avec les contrats d'avenir, on redonne aux jeunes une vision positive de leur avenir, et des perspectives à leur famille », a-t-il insisté.

Son département a créé très tôt, avec la mission locale et Pôle emploi, un « Forum emplois d'avenir » qui a attiré 1 500 jeunes. 215 emplois d'avenir ont ensuite été créés au conseil général qui travaille sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et a développé un nouveau métier de « visiteur de convivialité » chargé d'aller voir les personnes âgées à leur domicile pour rompre leur isolement.

1 050 contrats d'avenir ont été conclus dans ce département qui explore de nouvelles pistes d'emplois en médiation énergétique et dans les métiers du sport et étudie un soutien aux petites collectivités. « Il est primordial que la collectivité départementale s'investisse, car nous avons un effet levier dans ce dispositif tout à fait pertinent (...).

Dans la situation dans laquelle nous sommes, il est « républicainement » nécessaire de s'investir massivement », a encore souligné le sénateur.

Freins levés dans les grandes villes et communautés - Menées par l'Association des maires des grandes villes de France (AMGVF), quatre études attestent de l'engagement, tous bords confondus, des grandes villes et grandes intercommunalités, malgré une première période de prudence des élus. « Le commencement a été poussif. Il y avait des réserves de part et d'autres. Le contexte n'était pas favorable, avec la baisse des dotations et des questions sur les capacités de collectivités à intégrer des publics fragiles », a reconnu Emmanuel Heyraud, directeur « cohésion sociale et développement urbain » de l'AMGVF.

1 265 emplois d'avenir ont depuis été recrutés dans les grandes collectivités, avec un effort particulier dans les zones urbaines sensibles, la moitié de ces recrutements étant issus des secteurs prioritaires. Métiers en tension, départs à la retraite, réforme des rythmes scolaires..., les élus se saisissent de ce qui apparaît comme une fenêtre d'opportunité.

Hors formation, ces emplois ne coûtent que 600 euros par mois aux grandes villes. Quand le jeune est en situation de handicap, grâce à l'aide du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), qui peut aller jusqu'à 10 000 euros sur trois ans, il n'en coûte que 250 euros pour les contrats d'au moins deux ans, 180 euros en deçà, mais les objectifs sont loin d'être atteints.

Du sur-mesure qui demande du temps - Le travail réalisé autour des emplois d'avenir par les différents partenaires et pour faire accéder ces jeunes à la formation est qualifié de « sur-mesure ». Signe que la formule correspond aux besoins, les équipes « statutaires » et tuteurs en redemandent. « Cela les fait changer de posture, c'est extrêmement valorisant, ça les change de leur quotidien, cela soude et oblige à réfléchir autrement », a remarqué Véronique Cantin, directrice de la mission locale des Sables d'Olonne (Vendée). « Les emplois d'avenir sont venus perturber nos habitudes. Certains agents parlaient des « cas sociaux » que nous accueillons. C'est beaucoup d'investissement », a nuancé Samia Ouertani, directrice « cohésion sociale et insertion » au conseil général de l'Oise.

Des élus ruraux déçus face à certains jeunes - À l'échelle des petites collectivités, Roland Labrandine, président du centre de gestion du Puy-de-Dôme et maire de Nohanent, a témoigné de la mutualisation de contrats d'avenir, en cours dans son département. Limitée à deux collectivités proches sur des emplois exigeant des profils assez semblables, la priorité est donnée aux communes de moins de 20 agents. Une trentaine de contrats ont été signés pour un objectif de 80.

« La difficulté en milieu rural, c'est le manque de candidats locaux du fait d'une population vieillissante et l'incompréhension d'élus ou d'agents amenés à recruter face à des jeunes parfois difficiles à intégrer. L'engagement de 36 mois fait également peur à certaines collectivités qui se demandent comment pérenniser le poste » a reconnu le président du centre de gestion. La difficulté paraît moindre dans des communes plus grandes.

Secrétaire général de l'association des petites villes de France (APVF) et maire de Wittenheim (Haut-Rhin), Antoine Homé a estimé que le coût annuel de 4 300 euros était « encore acceptable par les collectivités de petite taille ». « Ce dispositif permet de faire des recrutements, mais la première motivation, c'est l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Si nous n'avions pas ce dispositif, nous ne pourrions pas satisfaire les besoins du service public dans un contexte de finances locales très tendues », a confié le secrétaire général.

Effet d'aubaine ou effet « catalyseur » ? - Dans ce tour d'horizon positif, Jean-Charles Belly, DGS de la communauté de communes du chardon lorrain, pourtant persuadé qu'il s'agit pour les petites communes d'une « aide providentielle de l'État », a mis en garde contre les effets d'aubaine et déconvenues qui pourraient naître des emplois d'avenir, à l'image des emplois jeunes qui au bout de cinq ans ne pouvaient être pérennisés alors que de nouveaux besoins avaient été créés.

La communauté de communes qu'il dirige a choisi de mutualiser les contrats d'avenir sur des postes de secrétaires de mairie à temps très partiel pour des communes, parfois de 30 à 100 habitants, qui ont des difficultés à recruter mais qui ont besoin de préparer la relève. Mises à contribution, les secrétaires de mairie en poste assurent un tutorat pour lequel elles sont rémunérées au titre d'activités accessoires, et le temps de formation est intégré dans l'emploi du temps.

Les représentants d'organisations syndicales ont déploré que ces contrats se substituent à des créations ou remplacements de postes. Mais plus qu'un « effet d'aubaine » pour maintenir des services publics, Antoine Homé, s'appuyant sur une étude de l'APVF dans laquelle 54 % des maires tirent un bilan positif des emplois d'avenir et 85 % jugent la participation de l'État suffisante, préférerait parler d'un « effet catalyseur ».

