



Nantes, le 1^{er} décembre 2006

DOSSIER DE PRESSE

L'INSERTION PAR L'EMPLOI : DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS POUR LE DÉPARTEMENT

Si le chômage en Loire-Atlantique a enregistré une baisse progressive et régulière depuis plusieurs mois (8,1% au mois de juin 2006), **le nombre de ménages allocataires du RMI a lui connu une progression très importante depuis la fin 2003** (15 800 RMIstes à l'époque, et un pic de 18 000 en janvier 2006). **En cette fin 2006, ce nombre tend à se stabiliser autour de 17 444 ménages bénéficiaires de l'allocation RMI**, et des premiers signes d'une baisse tendancielle pour 2007 apparaissent.

Ces chiffres, insatisfaisants mais néanmoins encourageants, doivent être mis en regard de la politique résolue du Conseil général pour l'insertion, et du travail coordonné de ses agents et partenaires en charge de l'insertion. On estime que **8500 personnes (soit la moitié des bénéficiaires) devraient ainsi sortir du dispositif en 2006**, et davantage en 2007.

Le Conseil général voit dans ces évolutions **le résultat de son engagement fort dans des dispositifs d'insertion nationaux** (contrats d'avenir notamment), **ainsi que des mesures départementales qu'il a développé** depuis 2004 (soutien renforcé aux chantiers d'insertion, contrats de soutien à l'autonomie des jeunes). Une action résolue de la collectivité, qui a un coût important, coût loin d'être compensé par l'État et qui pèse donc sur les finances départementales.

Alain Robert, vice-président du Conseil général, délégué aux solidarités et à l'insertion, présente ces résultats et fait le point sur l'ensemble de la situation.

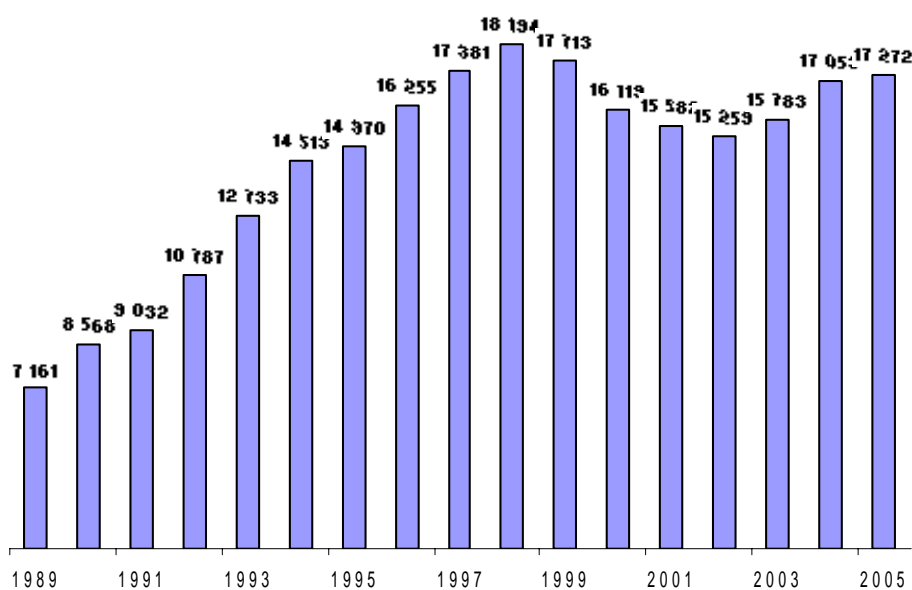
Des bénéficiaires de contrats d'avenir sont également prêts à raconter leur parcours. (Page 8)

SOMMAIRE

LE RMI EN LOIRE ATLANTIQUE	pages 2
L'INSERTION PAR L'EMPLOI : DES DISPOSITIFS CONCRETS, DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS	Pages 3 à 5
EN AMONT DU RMI, DEUX DÉMARCHES INNOVANTES EN DIRECTION DE LA JEUNESSE	Page 6 et 7
L'INSERTION : UNE PRIORITÉ POUR LE CONSEIL GÉNÉRAL	Pages 8
TÉMOIGNAGES : LE CONTRAT D'AVENIR, « UN TREMPLIN POUR L'EMPLOI »	Page 9
ANNEXES : LES BÉNÉFICIAIRES DU RMI	Page 10

LE RMI EN LOIRE-ATLANTIQUE

Évolution du nombre d'allocataires RMI payés en Loire-Atlantique Depuis décembre 1989



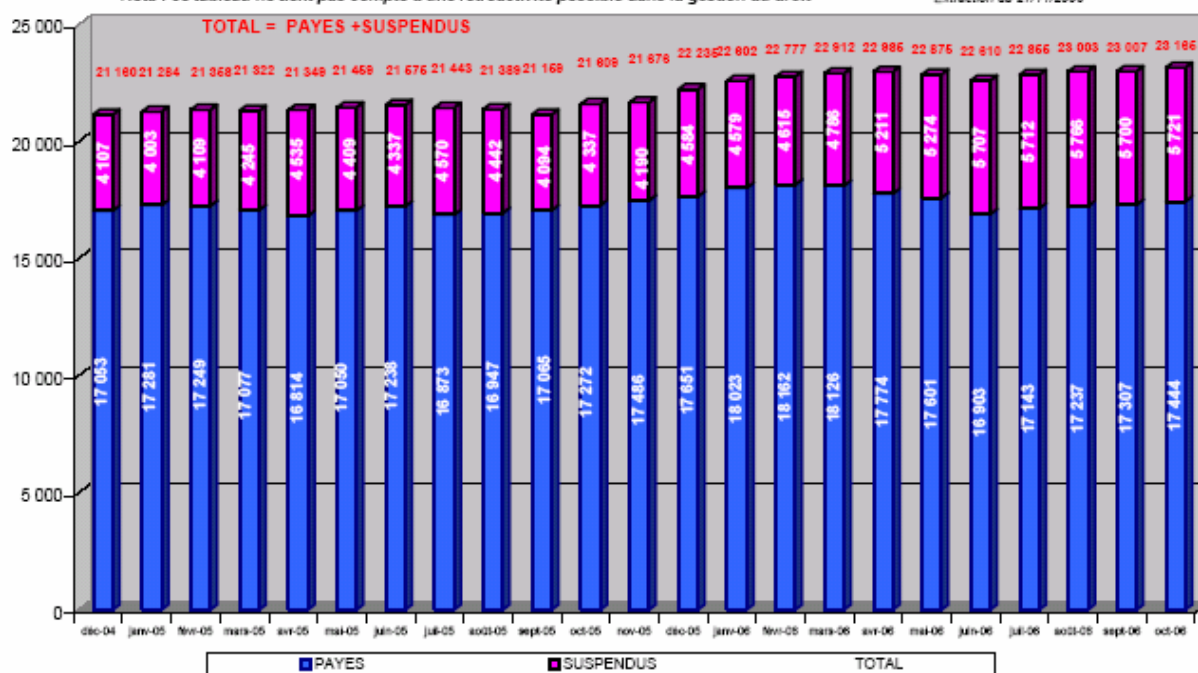
Derniers chiffres connus en Loire Atlantique :

En octobre 2006, le nombre de ménages bénéficiaires de l'allocation RMI s'élevait à 17 444

Evolution du nombre d'allocataires RMI payés et suspendus au cours du mois

Nota : ce tableau ne tient pas compte d'une rétroactivité possible dans la gestion du droit

Source CAF_MSA & DGAS seule a/c déc06
Extraction du 27/11/2006



- **Allocataire payé** : ménage dont au moins un de ses membres bénéficie de l'allocation financière RMI
- **Allocataire suspendu** : ménage qui ne perçoit plus d'allocation mais qui bénéficie toujours des actions d'accompagnement du RMI.

L'INSERTION PAR L'EMPLOI :

DES DISPOSITIFS CONCRETS, DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

Le Conseil général de Loire-Atlantique s'est engagé dans une politique volontariste en matière d'insertion en actionnant tous les leviers possibles : contrats d'avenir, chantiers d'insertion, contrat de soutien à l'autonomie des jeunes, ainsi qu'à travers les clauses d'insertion dans les marchés publics, l'implication dans les maisons de l'emploi... 7980 personnes sont sorties du dispositif RMI en 2004, 8500 en 2006.

LES CONTRATS D'AVENIR : POUR ACCOMPAGNER LES BÉNÉFICIAIRES DU RMI VERS L'EMPLOI

Le Conseil général de Loire Atlantique s'est fortement engagé pour maintenir l'offre d'insertion en faveur des bénéficiaires du RMI. Dans ce cadre, le contrat d'avenir a été structuré autour d'un dispositif d'accompagnement de grande ampleur : 22 agents d'insertion, 12 conseillers ANPE-RMI et l'ensemble des travailleurs sociaux chargés de l'accompagnement des publics RMI répartis sur l'ensemble du département et de la relation avec les employeurs (aide au recrutement, suivi de l'emploi...).

Les contrats d'avenir, qui ont remplacé les CES (Contrat Emploi Solidarité) sont proposés dans le secteur non marchand aux titulaires des minima sociaux (RMI, Allocation Spécifique de Solidarité, Allocation Parent Isolé, Allocation Adulte

handicapé). Ce sont des contrats de 2 ans d'une durée hebdomadaire de 26 heures. Le Conseil général apporte son soutien aux employeurs de bénéficiaires du RMI par une aide mensuelle de 433,06€ pour chaque bénéficiaire du RMI, l'État apportant 90% du salaire résiduel le premier semestre, 75% le deuxième et 50% la seconde année. Ces contrats permettent au bénéficiaire de percevoir un salaire moyen de 730 € net par mois, contre 382 €, le montant moyen perçu par un bénéficiaire du RMI (ces montants ne comprennent pas les autres dispositifs d'aides sociales plus classique (aides au logement...)).

Malgré l'impact financier que cela représente, le Conseil général a décidé en octobre 2005 de **développer les contrats d'avenir, à raison de :**

- **650 postes au sein des chantiers d'insertion**
- **500 postes dans les organismes qui relèvent de ses domaines de compétences :**

collèges (environ 100 contrats) et établissements médico-sociaux (environ 400 contrats)

Au-delà de ces chiffres, le Conseil général soutient des contrats d'avenir créés dans les associations, collectivités territoriales ou services publics.

Plus de 1650 conventions contrats d'avenir ont déjà été signés en Loire-Atlantique ce qui la place en 5^{ème} position des départements de France. A ce jour, 1450 bénéficiaires du RMI sont ainsi en emploi aidé pour une durée comprise entre 6 mois et 2 ans. Cet engagement est un élément important de la politique d'insertion du Conseil général malgré le coût financier considérable qu'il représente (3 M€ de surcoût). **Plus de 10% des bénéficiaires du RMI en Loire-Atlantique sont actuellement salariés en Contrat d'avenir.**

Contrat d'avenir : une palette de métiers

Aide maternelle : poste de préparation d'activités, d'aide à l'encadrement d'enfants et de ménage dans les écoles, les crèches, les haltes garderies...

Agent administratif : emploi d'accueil, de secrétariat, de comptabilité...chez tous types d'employeurs, sauf ceux issus du secteur privé.

Agent de Service : emploi d'entretien de locaux et service de repas, notamment dans le cadre d'emplois à l'hôpital, en maison de retraite, dans les établissements d'enseignement...

Agent d'entretien polyvalent : emploi d'entretien et de maintenance des locaux, entretien d'espaces verts pour des collectivités, les établissements d'enseignement, les associations...

Aide de cuisine : poste de préparation des salles, aide à la préparation et au service des repas) dans les établissements médico-sociaux, d'enseignement, les restaurants universitaires et associatifs, ...

Agent polyvalent du bâtiment : maçonnerie, petite menuiserie, peinture intérieure et extérieure, carrelages, pavage, pose de clôture,...

Manutentionnaire : port et transport de charges, tri, logistique, conduite chariot...

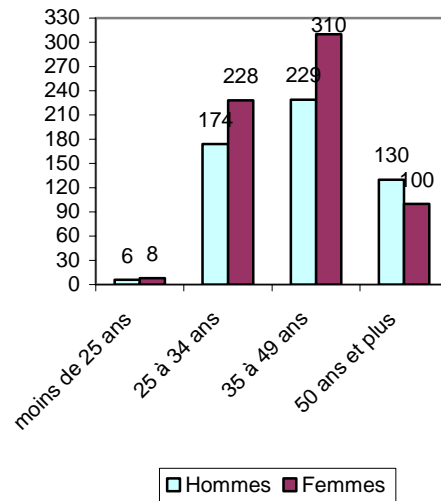
Ouvrier espaces verts : tonte, taille, plantations, nettoyage,...

Ouvrier espaces naturels : débroussaillage, élagage, bûcheronnage, entretien de cours d'eau, pose de clôture et signalisations,...

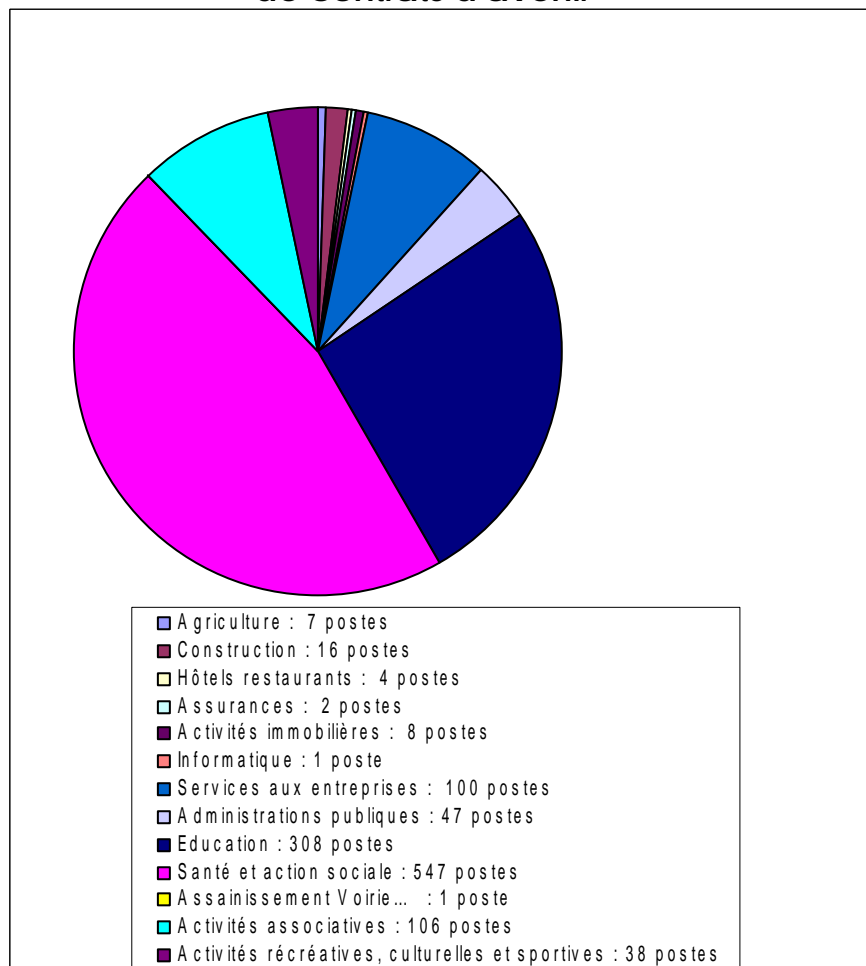
Ouvrier maraîcher : entretien des cultures, semis, plantations, récolte, conditionnement, vente

Chauffeur-manutentionnaire : conduite de fourgon ou chariot élévateur, collecte et livraison, approvisionnement

Répartition par tranches d'âges des titulaires d'un Contrat d'Avenir 31 octobre 2006



Secteurs d'activité des employeurs de contrats d'avenir



UN SOUTIEN RENFORCÉ AUX CHANTIERS D'INSERTION

L'Assemblée départementale a inscrit **la consolidation des chantiers comme l'un des principaux objectifs du programme départemental d'insertion**. Les mesures prises dans

Contacts Presse :

Jérôme Alemany ☎ 02 40 99 12 46 – Virginie Brindeau ☎ 02 40 99 11 18

le cadre d'une politique que l'on peut qualifier de très volontariste ne démentent pas cet engagement fort.

- 29 chantiers et ateliers d'insertion, répartis sur tout le territoire départemental, permettent l'embauche de 650 allocataires du RMI chaque année,
- En Loire-Atlantique, la durée moyenne constatée pour un contrat d'avenir en chantier est de 9 mois,
- A l'issue du contrat d'avenir en chantier, 50 % des bénéficiaires trouvent une solution d'emploi (CDI, CDD Intérim,...) ou de formation.
- L'estimation de l'enveloppe globale Conseil général destinée aux chantiers est de 3,5 M€ pour 2006.

Un chantier d'insertion, pourquoi, pour qui ?

Un nombre important de bénéficiaires du RMI a connu des ruptures importantes vis-à-vis du monde du travail. Leur réinscription dans un parcours d'insertion professionnelle nécessite d'organiser une situation de travail adaptée, permettant de retrouver confiance en soi par l'expérience de la réussite, de développer des compétences, de s'engager dans une dynamique d'insertion. **Les chantiers d'insertion constituent la réponse principale aux besoins de cette population.**

Quels sont les objectifs visés par ce dispositif ?

- ☛ **Développer les compétences sociales indispensables pour accéder à un emploi :** autonomie dans le travail, motivation, mobilité, sens des responsabilités, capacité à travailler en équipe, adaptabilité.
- ☛ **Acquérir ou réactualiser ses connaissances techniques,** savoir-faire, méthodes de travail pour évoluer vers de meilleures performances en qualité et en productivité.
- ☛ **S'engager dans une démarche de formation ou de recherche d'emploi.**
- ☛ **Prendre conscience des difficultés sociales,** voire médicales en vue d'une prise en charge ou d'un relais en dehors du chantier.

Le Conseil général met également tout en œuvre au sein de ses services afin d'augmenter le volume des travaux qu'il confie directement aux chantiers d'insertion ...

Le Conseil général place les chantiers d'insertion au centre de ses priorités. Dans cette logique, et afin d'amortir les surcoûts du plan de cohésion sociale il a décidé une **augmentation de son financement de 250€ par poste occupé**, somme qui vient s'ajouter aux 3 700€ par poste déjà versés par le Conseil général et qui permet l'équilibre budgétaire des structures associatives confrontées à de grandes difficultés de financement.

EN AMONT DU RMI, DEUX DÉMARCHES INNOVANTES EN DIRECTION DE LA JEUNESSE

Le Contrat de Soutien à l'Autonomie des Jeunes (CSAJ) *Une innovation sociale en Loire-Atlantique*

La majorité départementale de Loire-Atlantique a adopté au mois de juin 2004 la mise en oeuvre d'un contrat **de soutien à l'insertion visant à aider les jeunes de 18 à 25 ans sans ressource** personnelle ou familiale confrontés à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

L'équipe départementale est partie du constat que l'insertion des jeunes dans la société s'est fortement dégradée au cours des dernières années :

- ▶ l'accès à l'emploi s'est détérioré pour les jeunes, notamment avec la fin des emplois-jeunes et l'absence de politique gouvernementale alternative ;
- ▶ la poursuite de la formation initiale est plus difficile du fait de problèmes de coût, de mobilité ;
- ▶ le dispositif TRACE, destinés aux jeunes les plus en difficulté, a pris fin en 2004
- ▶ l'accès au logement est également très difficile.

Sont ainsi apparues des situations personnelles dans lesquelles la détresse sociale n'est pas contestable.

Les élus, en concertation avec les acteurs locaux, ont donc fait le choix de mettre en place un dispositif nouveau d'aide directe pour l'accompagnement des jeunes en leur apportant un « coup de pouce » nécessaire et décisif pour concrétiser leur projet et leur permettre d'aborder l'avenir plus sereinement.

Ainsi, le CSAJ propose aux jeunes sans ressources personnelles ou familiales un accompagnement renforcé assorti éventuellement d'une aide financière.

- ▶ Le Csaj est ouvert à tout jeune de 18 ans, justifiant d'au moins un an de résidence en Loire-Atlantique (16 et 17 ans par exception);
- ▶ L'aspect contractuel de cette aide est fondamental, dans la mesure où le jeune s'engage sur un objet précis, même si le champ en sera très large : éducation, formation, mobilité, emploi...
- ▶ Cette aide est temporaire, d'une durée de quelques mois, renouvelable sous conditions;
- ▶ Dans le cadre de ce contrat, des rendez-vous réguliers entre le jeune bénéficiaire et son référent (Mission locale, Permanences d'accueil, d'information et d'orientation) sont régulièrement organisés ;
- ▶ Ce soutien peut se traduire par le versement d'une aide d'un montant mensuel maximum de 433€.

A ce jour et jusqu'au 1^{er} juillet 2006, ce sont plus de 2000 jeunes qui ont bénéficié de ce contrat dans le département pour une durée moyenne de 4 mois. Un budget de 1,1M€ y a été consacré en 2005, le même montant est prévu pour 2006.

PACTE junior : un dispositif national, un engagement local

Le Conseil général a pris la décision d'embaucher 150 jeunes sans qualification, d'ici trois ans, dans ses propres services. En 2006, ce dispositif a permis à 40 jeunes d'être recrutés au Conseil général. Employés dans le cadre du dispositif national PACTE, ces jeunes âgés de 16 à 25 ans vont travailler dans les services administratifs ou techniques du Conseil général tout en suivant une formation qualifiante, avant de pouvoir prétendre à une titularisation définitive dans un délai de 12 à 24 mois.

Le Conseil général de Loire-Atlantique s'est efforcé d'appliquer de façon la plus large et la plus avantageuse pour les jeunes les dispositions nationales prévues par les décrets du 2 août 2005 créant le dispositif PACTE.

Le dispositif PACTE

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction Publique Territoriale, hospitalière et de l'État est un dispositif qui s'adresse **aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue** ou d'un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Le contrat PACTE permet d'accéder à **des emplois de catégorie C**, en bénéficiant d'un contrat de droit public offrant **par alternance, une formation rémunérée qualifiante et une expérience professionnelle**, pouvant conduire au terme du contrat à une titularisation sur l'emploi occupé.

Suivi et formation

Les jeunes bénéficient par alternance d'**une formation rémunérée qualifiante qui représente au moins 20 % de la durée du contrat**. Elle sera assurée par des organismes de formation professionnelle qui effectueront la remise à niveau de ces jeunes dans le domaine professionnel. Si une remise à niveau est nécessaire dans le domaine théorique, elle sera assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Si l'ordonnance relative au Pacte prévoit un parcours qualifiant de 12 à 24 mois, le Conseil général de Loire-Atlantique a décidé de limiter ce parcours à un an. A ce terme, si tout s'est bien déroulé, intervient la titularisation par une commission ad hoc.

Ces jeunes sont également **suivis par des tuteurs volontaires**, agents du Conseil général, garants de leur accompagnement en lien avec l'organisme qui dispense la formation. Eléments-clés du dispositif, les tuteurs bénéficient eux aussi d'une formation mise en place par le CNFPT, dont les premières sessions ont eu lieu fin juin.

La rémunération

Tous les jeunes sont payés à hauteur de 70 % du minimum de traitement de la fonction publique, quel que soit leur âge (alors que le décret du 2 août 2005 sur la rémunération prévoit que les moins de 20 ans sont rémunérés à 55 % de ce minimum). En outre, ils bénéficieront du versement de l'indemnité de résidence le cas échéant,

du supplément familial de traitement et des avantages sociaux en vigueur au Conseil général.

150 RECRUTÉS EN TROIS ANS DANS LES SERVICES DU CONSEIL GÉNÉRAL

En 2006, 40 jeunes ont déjà rejoints les services du Conseil général

En avril 2007, le Conseil général recrutera 75 pactes juniors dans les collèges, à des postes d'agent d'accueil et d'entretien (accueil, entretien restauration, maintenance des bâtiments).

Enfin, le Conseil général recrutera, en septembre 2007, 35 postes dans les centres d'exploitation des routes, au sein des délégations de l'aménagement (ex-directions départementales de l'Équipement).

L'INSERTION : UNE PRIORITÉ ET COÛT RÉEL POUR LE CONSEIL GÉNÉRAL

PROGRAMME DÉPARTEMENTAL D'INSERTION : EXPLORER DES VOIES NOUVELLES

L'accès à l'emploi fixe l'horizon permanent du dispositif d'insertion des bénéficiaires du RMI. Aussi, le Conseil général a-t-il développé un nouveau Programme départemental d'insertion totalement refondu en lien étroit avec les différents partenaires. Ce n'est pas tant le désir de faire du neuf mais bien une volonté d'apporter à la politique d'insertion une nouvelle dynamique et plus de lisibilité. Trois principes fondamentaux expriment l'état d'esprit de ce changement :

- **Réaliser des actions concrètes et atteindre des objectifs précis.** Ce programme s'inscrit et sera évalué dans la durée. Il est élaboré pour 3 ans.
- **Rendre visible et lisible la politique d'insertion.** Le Conseil général va mobiliser près de 98 millions d'euros pour le RMI en 2006. Le citoyen doit pouvoir s'informer sur les actions et les objectifs poursuivis. Le Programme départemental d'insertion 2006-2008, plus lisible, s'inscrit dans cette dynamique.
- **Innover et prendre des initiatives.** L'une des missions du Bureau départemental d'insertion, émanation opérationnelle du Conseil départemental d'insertion,

sera de gérer le fonds pour la promotion et l'expérimentation d'initiatives nouvelles.

5 AXES POUR DE NOUVELLES PERSPECTIVES

- **Un pilotage renforcé** du dispositif afin de garantir la réalisation de ses engagements et de mesurer la pertinence de ses actions.
- **Un partenariat consolidé.** L'offre d'insertion résulte avant tout d'un effort collectif des associations, des institutions et du secteur économique.
- **Le renforcement de l'accompagnement.** La force du dispositif RMI repose sur les acteurs de terrain. L'efficacité de leur action au quotidien constitue la clé de parcours d'insertion réussis. Le Plan doit créer les conditions les plus favorables à leur action.
- **La nécessité d'agir pour l'insertion sociale** des personnes les plus éloignées du monde du travail et leur permettre de trouver leur place dans la société.
- **Une stratégie de développement de l'emploi :** l'accès à l'emploi fixe l'horizon permanent du dispositif d'insertion. Le Plan départemental d'insertion permet de construire des solutions qui répondent aux besoins des entreprises et à ceux des personnes bénéficiaires du RMI.

LE COÛT NON COMPENSÉ DE L'INSERTION

Depuis janvier 2004, les Départements sont totalement en charge du RMI : depuis l'instruction des dossiers, jusqu'à la conception et l'animation de la politique d'insertion des bénéficiaires en passant par la gestion et le versement de l'allocation. Pour financer ces missions, l'État verse une compensation, calculée une fois pour toutes sur le nombre des bénéficiaires à la fin 2003 (15 800 en Loire-Atlantique), et représentait 70M€.

Or, entre 2003 et 2005, le nombre d'allocataires du RMI de notre département, comme d'autres départements français, a connu une hausse rapide pour atteindre un total de 17 100 personnes (+ 1 300 personnes).

En 2005, l'écart entre dépenses réelles et recettes au titre de l'allocation RMI a atteint 10,4M€ en Loire-Atlantique. On attend 6,4M€ de déficit supplémentaire en 2006.

Le gouvernement veut inciter les Départements à réaliser des contrats d'avenir, mais il a tout fait pour les décourager financièrement :

Auparavant: il existait les CES (Contrat Emploi Solidarité). Lorsqu'un bénéficiaire du RMI entrait en CES, l'aide à l'employeur était payée par l'État. **Aujourd'hui,** le CES est remplacé par le contrat d'avenir. **Lorsqu'un bénéficiaire du RMI entre dans ce dispositif, plus de la moitié de l'aide à l'employeur est payée par le Conseil général, ce qui implique un surcoût de 3 M € pour le Conseil général.** Face aux réclamations des Départements, l'État semble s'engager dans une révision de ce dispositif et revoir sa copie.

On estime aujourd'hui à 3M€ le montant dû par l'État à la Loire-Atlantique au titre des contrats d'avenir pour l'année 2006.

TÉMOIGNAGES : LE CONTRAT D'AVENIR, « UN TREMLIN POUR L'EMPLOI... »

En Loire-Atlantique, le dispositif du Contrat d'avenir est un tremplin pour un grand nombre de bénéficiaires, qui rencontraient des difficultés pour trouver un emploi.

Certains d'entre eux proposent aujourd'hui de témoigner. Vous pourrez les contacter ce vendredi 1^{er} décembre dans le cadre d'horaires indiqués.

Merci de respecter la volonté ou non de garder l'anonymat pour certaines des personnes prêtes à témoigner.

Chantal Daviot – 51 ans

Poste de gestion administrative à l'ARTA (Association réinsertion Traumatisés Crâniens Atlantique)

Bénéficiaire pendant 4 ans du RMI, Chantal Daviot rencontrait des difficultés à trouver un emploi. Dans le cadre du contrat d'avenir, elle a obtenu un poste de service d'accueil en juin dernier à l'ARTA.

Rencontre sur place,

Siège de l'ARTA, à Saint Sébastien sur Loire.

☎ 02 40 84 61 81

Leila Mtchelibze – 39 ans

Poste d'Agent de service à la Maison de retraite Les Hauts de Chézine

En 2000, Leila Mtchelibze, géorgienne, est arrivée en France avec deux diplômes en poche : un diplôme d'infirmière et un diplôme en Commerce et Économie. Ses diplômes n'étant pas reconnus en France, elle ne trouvait pas d'emploi. Le contrat d'avenir lui a permis d'être salariée tout en se formant à l'utilisation de logiciels informatiques. En février 2007, elle entrera en formation qualifiante de responsable de rayon à l'AFPA.

☎ 02 40 94 01 09 (entre 12h30 et 16h15)

Isabelle - 33 ans

Poste d'agent d'aide administrative à la Direction de l'école spécialisée des Agenets 2

Après de nombreux emplois de secrétaire en intérim, Isabelle a souhaité changer de parcours professionnel. Dans le cadre de son contrat d'avenir, elle a choisi de suivre les cours d'un CAP Petit enfance.

Cette personne souhaiterait garder l'anonymat.

École spécialisée des Agenets 2

☎ 02 51 13 20 90 (Joignable de 15h30 à 17h)

Abdel Hamid Benamara - 32ans

Poste de manutentionnaire chauffeur à l'association ARBRES

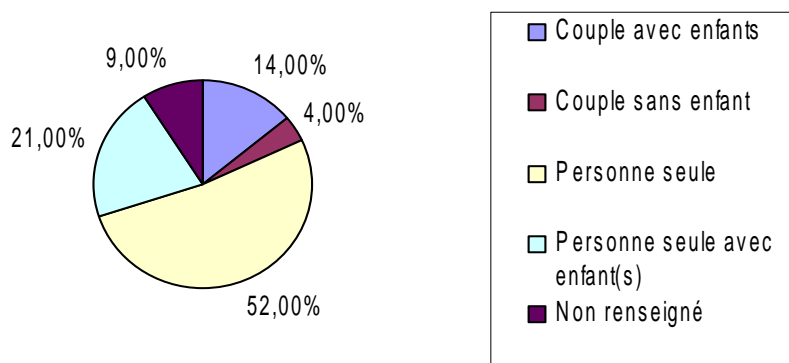
Abdel Hamid Benamara a intégré le chantier d'insertion ARBRES en octobre 2006 dans le cadre d'un contrat d'avenir comme manutentionnaire/chauffeur. Aujourd'hui, il souhaiterait suivre une formation d'agent magasinier -cariste, un domaine dans lequel il aura plus de chances de trouver un emploi.

Chantiers d'insertion Arbres

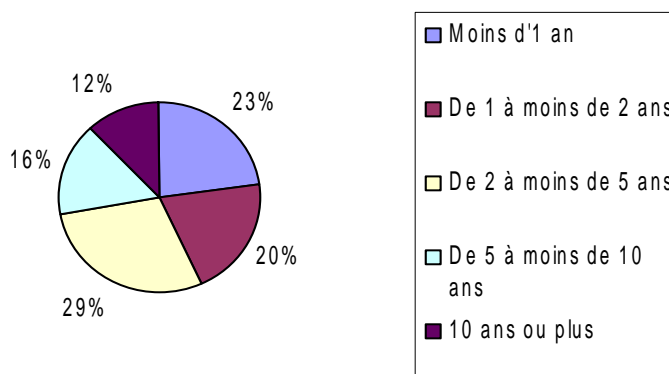
☎ 02 40 49 84 62 (Entre 12h et 18h)

ANNEXES

Situation de famille des bénéficiaires du RMI (Payés et suspendus) 31 Octobre 2006 (Source DGAS)



Répartition selon l'ancienneté dans le dispositif RMI (Payés et suspendus) 31 octobre 2006 (Source DGAS)



Répartition des bénéficiaires (Payés et suspendus) selon leur classe d'âge 29 novembre 2006 (DGAS)

Contacts Presse :

Jérôme Alemany ☎ 02 40 99 12 46 – Virginie Brindeau ☎ 02 40 99 11 18

