

ALSACE

CONSEIL DÉPARTEMENTAL
BAS-RHIN

AGIR POUR
L'EMPLOI



« la mise en œuvre du
circuit territorial de
l'emploi »

les Programmes
d'actions en
Territoires pour l'Emploi
et l'Inclusion (PTEI 2018-2021)

« Pour une citoyenneté responsable dans un territoire dynamique »

l'Europe
s'engage
en Grand Est
Fonds Social Européen



1	LE BAS-RHIN, DES TERRITOIRES EN DEVENIR AU CŒUR DE LA STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETE.....	5
1.1	Les spécificités du Bas-Rhin au cœur de l'Europe et de l'espace rhénan	5
1.1.1	Des atouts considérables liés au positionnement géographique du Bas-Rhin	5
1.1.2	Le statut européen de Strasbourg autour de deux points d'ancrage.	6
1.1.3	Des enjeux transfrontaliers pour renforcer l'attractivité du territoire et favoriser l'insertion.....	6
1.1.4	Les opportunités de la nouvelle Collectivité Européenne d'Alsace	9
1.2	Les perspectives de développement et d'emploi par territoires	10
1.2.1	Les potentiels économiques et d'emploi.....	10
1.2.2	Une dynamique inédite de recrutements en décrochage	10
1.2.3	Tendances récentes et enjeux des territoires	11
1.2.4	Une dynamique inédite de recrutements en décrochage	17
1.3	Mais de nouvelles formes de mobilisation du public sont à construire	17
1.3.1	Des publics isolés	17
1.3.2	Un taux de pauvreté qui s'accroît	19
1.3.3	26% des publics non orientés et 46% des BRSA sans contrat ou en cours de renouvellement	20
1.3.4	55% des demandeurs d'emploi ont 1 an ou plus d'ancienneté au chômage	21
1.4	Le Bas-Rhin acteur de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté.....	22
1.4.1	Les objectifs de la stratégie nationale	22
1.4.2	«Les départements au cœur des politiques de retour à l'emploi	22
1.4.3	Le Bas-Rhin auditionné par la mission nationale sur l'évaluation du FAPI	23
1.4.4	Le Bas-Rhin territoire démonstrateur : une contractualisation ambitieuse avec l'Etat	23
1.4.5	Le Bas-Rhin référent régional sur l'animation du Service Public de l'Insertion	24
1.5	Une mission confiée à Frédéric Bierry dans le cadre du Service Public de l'Insertion	25
1.5.1	Une commande stratégique dans un temps contraint	25
1.5.2	Les principes directeurs d'un parcours des bénéficiaires du RSA optimisé	25
1.5.3	Les scénarios de lancement et d'accompagnement.....	26
1.5.4	Des outils revisités.....	26
2	UN MODELE BAS-RHINOIS A L'HONNEUR ET QUI S'EST DEJA TRANSFORME EN 2018	27
2.1	Grâce à de nouvelles contractualisations avec nos partenaires	27
2.1.1	Une convention inédite avec la Caisse d'Allocation Familiale (CAF)	27
2.1.2	La première année de la délégation sociale avec la ville de Strasbourg.....	28
2.1.3	Le renouveau de la contractualisation avec Pôle Emploi autour de deux projets majeurs	28
2.1.4	Un partenariat original avec l'Association Régionale de l'Industrie Alimentaire (ARIA).....	29
2.2	En lançant de nouvelles réflexions avec les acteurs des territoires.....	30
2.2.1	L'Agence de Développement d'Alsace – ADIRA	30
2.2.2	De nouveaux attendus vis-à-vis des opérateurs d'insertion et d'emploi.....	30
2.2.3	Un récent règlement intérieur des Commissions Territoriales RSA	31
2.2.4	Des temps d'échanges avec l'Université de Strasbourg	31
2.2.5	Une coopération inédite avec la profession agricole.	31
2.3	Par la mise en place de méthodes de travail innovantes.....	32

2.3.1	Une réflexion sur des publics cibles	32
2.3.2	Le lancement opérationnel de Job connexion	32
2.3.3	Deux expérimentations territoriales	33
2.3.4	Des innovations réussies grâce au Fond d'Appui aux Politiques d'Insertion (FAPI)	34
2.3.5	Des recherches de financements privés	35
3	LE BILAN 2018 - DES OBJECTIFS CHIFFRES, DES INDICATEURS ORIGINAUX, DES ACTIONS	
	QUALITATIVES.....	36
3.1	L'entrée dans le RSA : Construire un dispositif de pilotage des parcours d'insertion	
	36	
3.1.1	Rappels des objectifs du circuit court de l'emploi (2018-2021)	36
3.1.2	Un bilan chiffré optimiste	36
3.1.3	Une nouvelle stratégie d'accueil des publics	37
3.1.4	Un comité des usagers nouvelle génération	37
3.1.5	Un bilan encourageant de la médiation préalable	37
3.2	L'insertion et l'emploi : Assurer un droit à un accompagnement sans rupture vers et dans l'emploi.....	38
3.2.1	Rappels des objectifs du circuit court de l'emploi (2018-2021)	38
3.2.2	L'inclusion sociale : des résultats encourageants, preuve du dynamisme du tissu associatif :	38
3.2.3	L'insertion socio-professionnelle : revisiter les objectifs de l'Insertion par l'Activité Economique	40
3.2.4	L'insertion professionnelle : une offre de service au plus près de la demande des entreprises ...	40
3.2.5	Deux sujets majeurs : le paradoxe des emplois non pourvus et la question de la formation	43
3.3	Un souci de maîtrise financière des politiques volontaristes	45
3.3.1	Pour les équipes du Service d'Accès à l'Emploi	46
3.3.2	Pour les équipes du Service Gestion du RSA	46
4	A COMPTER DE 2019, UN PLAN D'ACTION OPERATIONNEL REALISE PAR ET POUR LES	
	TERRITOIRES.....	47
4.1	En 2018, des équipes territorialisées pour construire les plans d'actions.....	47
4.1.1	Le lancement du travail en proximité	48
4.1.2	La construction du plan d'action par territoires	48
4.1.3	Quelques exemples d'actions sur les territoires réalisées en 2018	50
4.2	La réalisation des trois outils de pilotage du plan d'action.....	51
4.2.1	Le tableau bord par territoire : l'exemple de l'Eurométropole	51
4.2.2	La cartographie des acteurs : L'exemple du territoire Nord	52
4.2.3	Le diagnostic territorial : L'exemple du territoire Sud	52
4.3	La conception de budgets par objectifs et l'évaluation des projets	53
4.3.1	Les données de cadrage budgétaire.....	54
4.3.2	Trois zooms sur des spécificités du Département du Bas-Rhin	55
4.3.3	Evaluer la mise en œuvre du circuit court de l'emploi	57
4.4	Elaborer un cadre de travail transversal et partenarial	59
4.4.1	Coopérer entre acteurs responsables	59
4.4.2	Un partenariat privilégié avec la Ville de Strasbourg et l'Eurométropole	59
4.4.3	Partager avec d'autres départements, échanger avec les entreprises	59
4.4.4	Un programme qui a valeur de Plan Territorial d'Insertion	60

SOMMAIRE DES ANNEXES

Annexe 2 : Schéma d'ensemble du circuit territorial de l'emploi

Annexe 3 : Tableaux des projets et actions par axes

Annexe 4 : Tableaux des projets et actions par territoires,
36 fiches-projets et 114 fiches-actions (documents de travail)

Annexe 5 : Les outils

Annexe 5^A : Cartographie des territoires
(Eurométropole, sud, ouest, nord) :

- Les bénéficiaires du RSA
- La situation de l'emploi
- Les activités des établissements Sirene
- Les effectifs des établissements Sirene

Annexe 5^B : Tableau de bord, décembre 2018

Annexe 5^C : Bilan des contrats aidés Années 2017-2018

Annexe 5^D : Cartographie des acteurs – l'exemple du Territoire Nord

Annexe 5^E : Diagnostic de territoire - l'exemple du canton de Mutzig

1 LE BAS-RHIN, DES TERRITOIRES EN DEVENIR AU CŒUR DE LA STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

1.1 Les spécificités du Bas-Rhin au cœur de l'Europe et de l'espace rhénan

1.1.1 Des atouts considérables liés au positionnement géographique du Bas-Rhin

Le Bas-Rhin et l'Alsace se situent dans la zone d'influence de la Mégalopole européenne, qui va de Londres à Milan. Cette « banane bleue » concentre un niveau de flux et d'activités remarquable à l'échelle européenne.

Le territoire est ainsi logiquement positionné au croisement de corridors européens d'échanges et de transports. Le Rhin fait figure d'artère maîtresse des échanges en tant que 1er fleuve commercial de l'Union européenne, qui débouche sur Rotterdam, 1er port européen. Le Port Autonome de Strasbourg, dont les sites se répartissent sur l'ensemble du Bas-Rhin (de Marckolsheim à Lauterbourg), est le 2ème port fluvial français après Paris. Le Bas-Rhin est irrigué par des grands axes est-ouest et nord-sud à l'échelle de l'Europe, tant au niveau routier que ferroviaire (axes Rhin-Rhône et magistrale européenne).



Dans son fonctionnement, le Bas-Rhin s'inscrit dans un système urbain transfrontalier du Rhin Supérieur, loin d'être limité aux navettes domicile-travail mais intégrant un ensemble d'indicateurs de liens entre territoires : partenariats scientifiques, réseau d'innovation et transferts de technologie, clusters, liens sièges-établissements, partenariats culturels, mobilité des personnes... Cette intégration est culturelle et historique, le Rhin Supérieur ayant été le berceau de l'humanisme rhénan, au cœur de la réforme et de la révolution industrielle. Il constitue un territoire économique et un espace de vie quotidienne transfrontalière, où les entreprises réalisent leurs marchés et où les habitants se déplacent et occupent leur temps d'activité et leur temps libre de part et d'autre de la frontière.

Le travail frontalier est historique pour les Alsaciens, en raison des facilités de pratique de la langue allemande et de l'attractivité des salaires et du vivier d'emplois disponible en Allemagne, notamment dans le Pays de

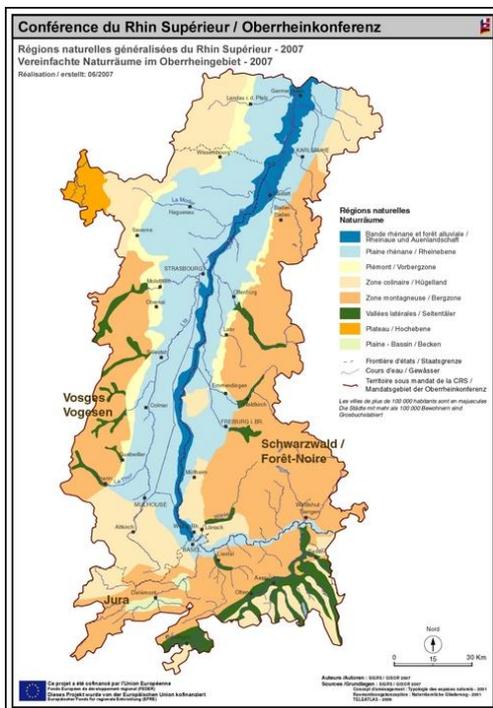
Bade. L'emploi transfrontalier est un enjeu fort pour le territoire en raison des besoins d'embauche outre-Rhin. La question de la maîtrise et de la pratique de l'allemand suppose des actions fortes dans ce domaine.

Enfin, la capitale européenne Strasbourg joue un rôle clé dans ce positionnement du territoire au cœur de l'Europe, de par son attractivité et son rayonnement international.

1.1.2 Le statut européen de Strasbourg autour de deux points d'ancrage.

Le Département du Bas-Rhin mène une politique volontariste visant à promouvoir le statut de capitale européenne de Strasbourg, vecteur de développement et d'attractivité pour le Bas-Rhin et l'Alsace.

Cette politique s'articulera en 2019 autour de deux points d'ancrage :



- Le renforcement de l'engagement départemental dans le cadre du renouvellement du contrat triennal « Strasbourg, capitale européenne » : 12,501 M€ pour la période 2018-2020 (3,46 M€ pour la période 2015-2017). Soutien à l'accessibilité aérienne, au campus européen et au renforcement du positionnement de Strasbourg en tant que capitale européenne des Droits de l'Homme et de la Citoyenneté (Forum Mondial de la Démocratie, contribution au budget de la Task Force Strasbourg, the Seat).
- L'étude sur le positionnement européen de Strasbourg : parallèlement aux engagements conclus dans le cadre du contrat triennal, le

Département, en accord avec la Task Force Strasbourg the Seat, porte une étude qui a pour objet de disposer d'un état des lieux du positionnement actuel de Strasbourg et du siège européen auprès du « staff européen » et de bénéficier de solutions en termes d'offre de services (hébergement, transports, cadre de vie). Les résultats de l'étude seront rendus en septembre 2019 afin d'orienter les décideurs membres de la Task Force dès le début de la nouvelle mandature du Parlement européen.

1.1.3 Des enjeux transfrontaliers pour renforcer l'attractivité du territoire et favoriser l'insertion

Si la construction européenne a permis au Bas-Rhin de développer une économie et des emplois intégrés dans l'espace du Rhin Supérieur, ce fonctionnement transfrontalier se heurte néanmoins à un « **effet frontière** » toujours présent. Les écarts entre le Pays de Bade et l'Alsace concernent de nombreux indicateurs de développement : PIB par habitant

(35 459 € contre 28 916 €), taux de chômage (4% contre 9%), densité de population (300 habitants/km² contre 222), niveau de spécialisation de l'emploi fondé sur la connaissance, taux de dépense en recherche et développement (4,9% contre 2%)...

De plus, la conception nationale de normes, de systèmes d'éducation, de formation et d'apprentissage, de qualification, de transports, de coûts du travail et de fiscalité ont tendance à créer des décalages et des freins au développement transfrontalier du territoire. Le décalage de coût du travail est notamment défavorable à l'Alsace depuis plusieurs années, alors qu'il s'agissait avant les années 2000 d'un facteur d'attractivité pour les entreprises allemandes. Le système des aéroports dans le Rhin Supérieur en est un exemple : l'aéroport de Strasbourg ne compte que 5% de clientèle allemande et une fiscalité bien supérieure à ceux de Baden-Baden et Bâle-Mulhouse. De même, Strasbourg est bien intégrée au service de trains à grande vitesse avec la France, mais beaucoup moins avec les lignes allemandes qui passent à quelques kilomètres.

Pour résoudre des situations du quotidien, les collectivités territoriales ont développé une coopération transfrontalière, autour notamment des Eurodistricts et InfoBest. Cependant, dans un contexte de libre circulation des capitaux et des personnes, la question d'une meilleure intégration politique européenne est posée, particulièrement pour cet espace transfrontalier pour répondre aux effets négatifs engendrés par la frontière administrative.

La situation au cœur de l'Europe du territoire pose également une question paradoxale d'attractivité. En effet, alors que Strasbourg et l'Alsace bénéficient d'une attractivité européenne (1 nouvel habitant sur 5 du Bas-Rhin vient d'un pays étranger), le territoire connaît un solde migratoire négatif en raison des flux avec les autres territoires français. Un déficit d'image du territoire vis-à-vis du reste de la France semble établi, posant des difficultés de recrutement de talents et de cadres. L'enjeu semble ici davantage de mieux faire connaître les atouts et perspectives du Bas-Rhin et de l'Alsace, dans un contexte de mobilité accrue des personnes.

L'enjeu de développement transfrontalier entre le Bas-Rhin et les zones économiques fortes outre Rhin (Karlsruhe et Lahr notamment) est considérable. La perte de PIB due à l'effet frontière est très forte pour ces secteurs (cf Commission européenne). Il est donc primordial de travailler pour une meilleure mise en réseau des acteurs économiques et une meilleure connexion des infrastructures, qui sont les clés pour le développement et le renforcement de l'attractivité de ces territoires.

Cette politique s'articulera en 2019 autour de deux axes majeurs :

Faire du Rhin Supérieur un territoire européen fonctionnant à 360°, par une coopération renforcée entre les zones économiques du territoire :

- Favoriser et renforcer la coopération entre les grandes agglomérations économiques de part et d'autre du Rhin : notamment Karlsruhe/Rastatt et Haguenau, par

l'adhésion du Département à la TechnologieRegion de Karlsruhe (TRK) qui doit aboutir courant 2019.

- Infrastructures portuaires : Saisir les opportunités de coopération entre les ports rhénans, à commencer par le développement de liens constructifs entre celui de Karlsruhe et le PAS – Site de Lauterbourg. La synergie entre ces deux ports profiterait à Karlsruhe en recherche de foncier pour accueillir de nouveaux acteurs/activités économiques, et celui de Lauterbourg disposant d'une capacité d'accueil et dont le développement aurait un impact économique important sur tout le bassin situé au nord du département.
- Infrastructures aéroportuaires : s'orienter vers une coopération des aéroports du Rhin Supérieur afin de développer les complémentarités favorables au développement de chaque site, en s'appuyant sur leurs particularités et atouts.

Poursuivre l'implication et le soutien du Département aux structures et projets favorisant l'emploi transfrontalier et l'insertion :

- Par le biais du programme INTERREG V :
 - Participation du Département au projet INTERREG « Tremplin sur le Rhin » porté par la Maison de l'Emploi de Strasbourg (adopté en décembre 2018 pour une durée de 3 ans)
 - Poursuite de l'implication du Département au projet INTERREG « Bassin d'Emploi PAMINA » porté par l'Eurodistrict PAMINA (soutien technique et financier du Département).
 - Renforcer l'implication de l'Alsace dans la gouvernance du programme INTERREG, outil financier mobilisant des fonds FEDER et dédié aux projets transfrontaliers.
- Par une meilleure mobilisation des structures du Rhin Supérieur dédiées à l'emploi et à la mobilité transfrontalière. Exemple du réseau EURES-T Rhin Supérieur qui développe des outils communs pour favoriser la mobilité transfrontalière – le Département est membre historique de ce réseau.
- Par une action visant à favoriser l'émergence et le soutien des projets dédiés à l'insertion des BRSA et l'emploi transfrontalier, notamment sur la thématique de la mobilité :
 - Poursuite du soutien technique et financier du Département à la navette Erstein Lahr porté avec l'Eurodistrict Strasbourg/Ortenau et la Communauté de Communes du Canton d'Erstein et renforcement des liens avec les entreprises du secteur pour exploiter davantage la ligne de bus existante (ligne de bus spécialisée ouverte en 2017 à titre expérimental et dédiée aux travailleurs frontaliers pour se rendre sur la zone d'emploi de Lahr).
 - Poursuite de l'action menée avec Mobilex pour l'insertion de BRSA notamment avec les entreprises d'Europa Park et Zalando
 - Travail prospectif et recensement des offres pour diffusion via plateforme numérique « Job Connexion » mise en service au printemps 2019.
 - Présentation de l'offre de service du SAE sur les forums emploi transfrontalier.

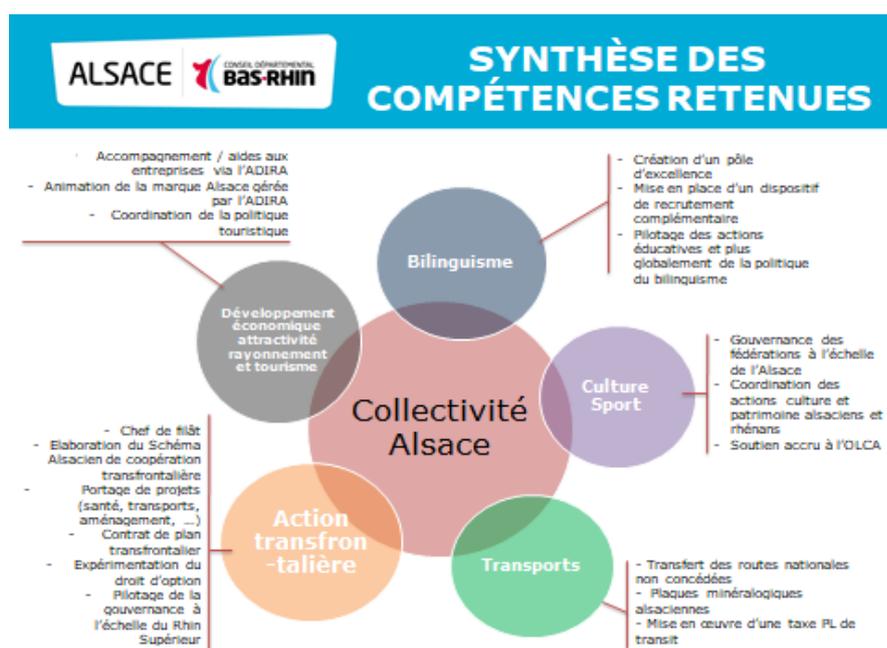
1.1.4 Les opportunités de la nouvelle Collectivité Européenne d'Alsace

L'accord de Matignon signé le 29 octobre 2018 acte la création de la collectivité européenne d'Alsace (CEA) au 1er janvier 2021 par : La reconnaissance des spécificités et particularités de l'Alsace à travers la création d'une Collectivité unique en France, la reconnaissance de la mission et de la vocation de l'Alsace au service de l'ambition franco-allemande et européenne de la France au sein du bassin rhénan et au cœur de l'Europe, l'octroi à cette Collectivité Européenne d'Alsace de compétences supplémentaires, particulières et spécifiques avec un rôle moteur affirmé en matière de coopération transfrontalière, de bilinguisme, de mobilités, de tourisme, de culture et de patrimoines alsaciens et rhénans, et enfin l'affirmation d'une capacité à agir qui sera précisée et déclinée budgétairement et techniquement et fera l'objet d'une loi dédiée soumise au Parlement.

Cette collectivité nouvelle rassemblera les compétences départementales, des compétences de l'Etat et des compétences de la Région dans les domaines du développement transfrontalier, du bilinguisme, des mobilités, du tourisme, etc...

Collectivité innovante pour plus d'efficacité et de proximité, véritable « Eurocollectivité » ancrée dans l'espace rhénan, elle disposera de tous les moyens et de toutes les conditions de son développement futur :

- pour développer l'économie et l'emploi : notamment en favorisant les « circuits courts » entre les besoins des entreprises et les personnes en recherche d'emploi, spécialement celles bénéficiant du RSA, et en soutenant l'économie de proximité,
- pour affirmer sa position transfrontalière au cœur de l'Europe : la CEA doit faire de l'Alsace un « euroterritoire », véritable « eurolaboratoire » de la coopération transfrontalière. Forte de nouvelles compétences grâce à des dispositifs juridiques expérimentaux, elle devra pouvoir innover au nom de l'efficacité en transcendant l'effet frontière.



1.2 Les perspectives de développement et d'emploi par territoires

1.2.1 Les potentiels économiques et d'emploi

De par l'intensité de son tissu productif, le potentiel économique du Bas-Rhin demeure dans l'industrie sous toutes ses formes. C'est notamment sur ces bases que les industries technologiques du Bade-Wurtemberg ont pu se renforcer. Ce secteur reste un vivier d'emploi conséquent et très varié, où les besoins sont importants. Entre autres, les secteurs de la biologie, de la chimie et des technologies médicales sont particulièrement importants pour l'avenir du territoire au sein de la BioValley.

La présence du massif des Vosges et de la filière bois fait figure de potentiel sous-exploité, en termes de qualité et de plus-value. Actuellement, le bois brut est pour l'essentiel exporté avant de revenir transformé. D'autres territoires en Europe, notamment en Autriche, ont réussi à faire émerger une filière bois locale puissante à forte plus-value, assurant emploi et efficacité énergétique des bâtiments.

Dans un contexte de transition énergétique, les métiers liés aux énergies renouvelables, à l'eau, mais aussi à l'artisanat, au bâtiment, font figure de secteurs à potentiel de développement et d'emplois. Le territoire du Bas-Rhin dispose d'une variété de ressources en la matière, dont les deux viviers essentiels de l'hydroélectricité et de la géothermie.

Le tourisme est, particulièrement en Alsace, un atout essentiel au vu de l'image qualitative du territoire et de la variété de découvertes proposées. Le nombre de visiteurs ne cesse d'augmenter (19 millions en 2016) et le secteur génère des emplois toutes saisons.

Certains secteurs développés ont des besoins récurrents en main d'œuvre, notamment l'hôtellerie, la restauration et le BTP.

De façon générale, l'émergence de l'économie présentielle mais aussi de problématiques de vieillissement et d'autonomie, entraînent de nouveaux besoins en emploi, notamment dans les services à la personne mais aussi le digital.

La culture collective et associative du territoire alsacien est également un atout important en termes de développement et d'emploi : la forte présence d'associations et fondations permet de susciter d'autres formes d'emploi mais aussi d'engagement pour une meilleure inclusion sociale.

1.2.2 Une dynamique inédite de recrutements en décrochage

L'enquête, publiée tous les ans en avril, de Pôle emploi sur les besoins de main-d'œuvre montre une dynamique inédite, avec un bond de 18,7 % de 2017 à 2018 au niveau national. Pour le Bas-Rhin, 37 000 projets d'embauche sont recensés, dont plus de la moitié est considérée comme difficile par les employeurs qui avancent comme explication la pénurie de candidatures et l'inadéquation des personnes au profil convoité par manque de formation. Cette part est en hausse de plus de 7 points en un an.

Près d'un tiers de ces projets sont des emplois saisonniers (dont 2 000 projets d'embauche dans le domaine viticole et 1 800 dans l'hôtellerie restauration).

De nombreuses intentions de recrutement ont pour motif principal un surcroît d'activité.

Trois secteurs affichent des pourcentages de projets de recrutement jugés difficiles très élevés : Ainsi, les professionnels de la construction paraissent particulièrement touchés par le phénomène, un peu plus de 60 % d'entre eux affirmant redouter de tels problèmes. L'industrie y est, elle aussi, confrontée : près de 85 % pour les ouvriers du métal et 97% pour les chaudronniers. Enfin le secteur des cafés-hôtels et restaurants est également inquiet. Les professionnels jugent très difficile le recrutement à 90% pour les cuisiniers, 76% pour les employés de l'hôtellerie.

Enfin les cadres sont aussi difficiles à recruter 82% pour les ingénieurs et cadres de l'industrie et 79% pour les chefs de chantiers et conducteurs de travaux et 85% pour la maintenance électrique et électronique.

1.2.3 Tendances récentes et enjeux des territoires

Le tissu productif alsacien a évolué ces dernières années avec l'intensification de la mondialisation, l'évolution des échelles de production et d'échanges. La désindustrialisation a été moins nette en Alsace que sur d'autres territoires français mais a malgré tout été importante dans les années 2000 et après la crise de 2008. Entre fin 2007 et fin 2014, les effectifs dans l'industrie ont reculé de 14,2% en Alsace (-20 622). Cette évolution est cependant **très contrastée selon les territoires** et leurs spécificités, particulièrement dans le Bas-Rhin qui a conservé des effectifs importants dans le Piémont et la Plaine autour de Molsheim, Obernai, Erstein, Haguenau, Brumath, Saverne, Sélestat. En revanche, les vallées vosgiennes et le nord-est du territoire ont été davantage touchées, avec des non-reprises d'établissements. Strasbourg a subi des pertes d'effectifs prononcées (-31,3%), passant de 11 647 à un peu moins de 8 000 emplois dans l'industrie. C'est cependant toujours Strasbourg qui conserve la densité d'effectifs industriels la plus forte du Bas-Rhin. La crise de 2008 a particulièrement affecté l'économie ouverte de l'Alsace, dont le PIB s'est contracté de 3,8%. Le taux de chômage a évolué à la hausse dans le Bas-Rhin depuis l'année 2000 où il était de 5%, pour atteindre 8,5% en 2008 et 9% en 2015.

L'évolution très récente des territoires atteste cependant d'une reprise de l'économie. Les effectifs du secteur concurrentiel ont progressé de 1,8% entre fin 2015 et fin 2017, avec notamment 6 410 créations nettes d'emploi en 2017 dans le Bas-Rhin. Cette dynamique se retrouve sur l'ensemble des zones d'emploi du Bas-Rhin et du centre-Alsace, confirmant que l'ensemble du territoire est porteur de croissance. Le renforcement de la mise en réseau du système urbain alsacien constitue un enjeu important pour consolider le développement de tout le territoire, de la métropole aux villages, y compris à l'échelle transfrontalière. En effet, le Bade-Wurtemberg connaît une forte dynamique d'emploi, notamment dans la TechnologieRegion de Karlsruhe et le secteur de Lahr.

Des évolutions structurelles des territoires sont également à prendre en compte : concentration urbaine de l'habitat, évolution constante des technologies et qualification

accrue des métiers, besoins et envies de formations tout au long de la vie, transition énergétique, développement de l'entrepreneuriat notamment chez les jeunes, développement d'une économie présentielle avec un rôle croissant du tourisme et des services dans l'économie locale, place de l'Economie Sociale et Solidaire conséquente avec 10,6% de l'emploi en Alsace.

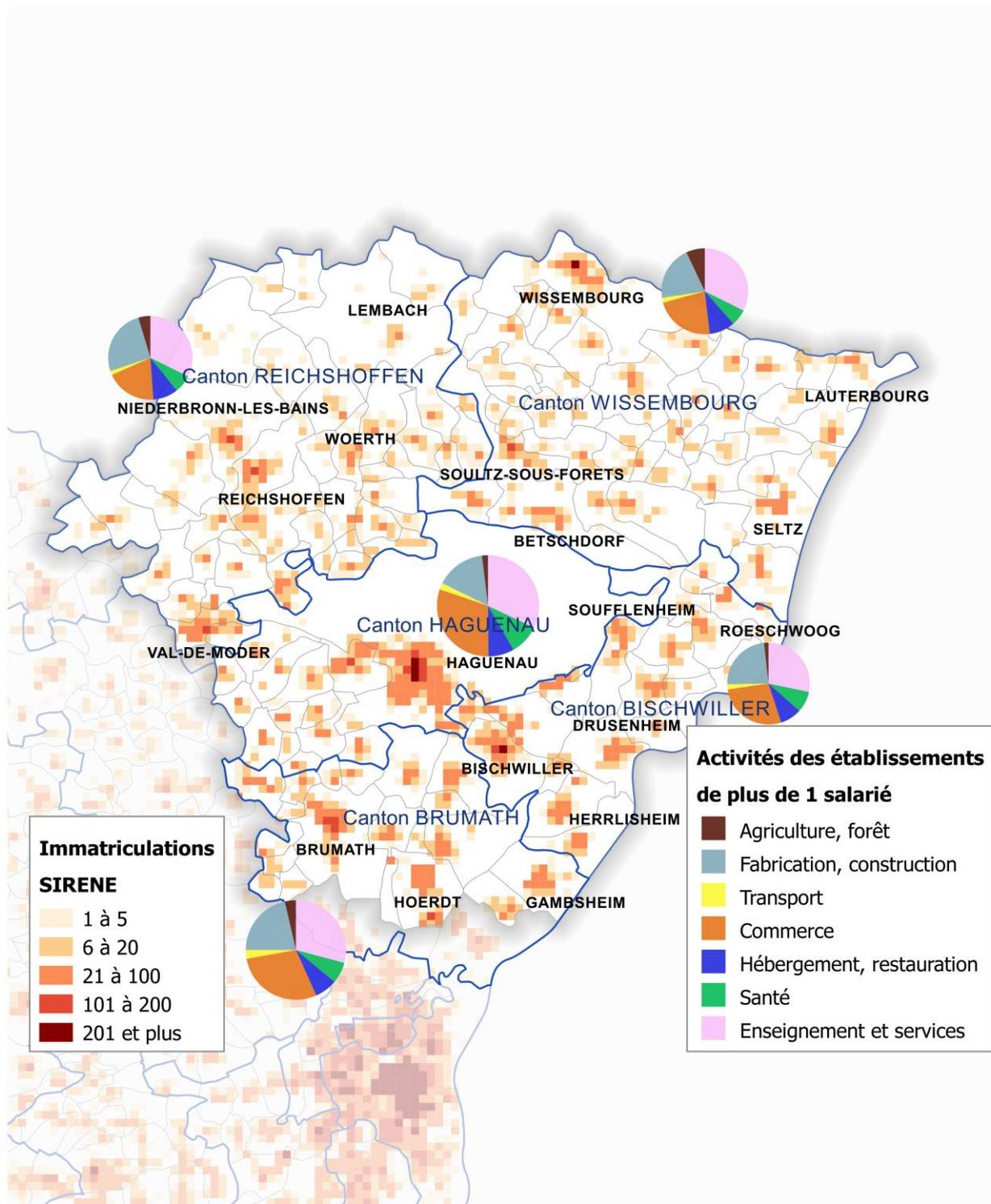
Le maintien du tissu productif alsacien dépendra en grande partie du développement endogène des entreprises présentes sur le territoire, au regard notamment de sa vulnérabilité liée aux centres de décision extérieurs. La réussite du territoire dépendra par ailleurs de l'effort de formation tout au long de la vie, mais aussi de la pratique des langues étrangères et de la maîtrise de la langue française, éléments essentiels d'inclusion. Enfin, le développement de nouvelles formes d'emploi local s'avère être un défi majeur au regard des évolutions d'une économie présentielle, solidaire, en pleines transitions numérique et énergétique.

Un suivi plus approfondi des tendances récentes et enjeux d'évolution des territoires doit faire partie intégrante du PTEI 2018-2021. **Une cartographie des territoires en annexe N°5 peut permettre une analyse plus approfondie.**

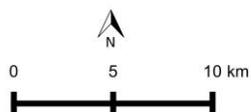
Quelques exemples sont donnés ci-dessous

LOCALISATION DES ENTREPRISES

TERRITOIRE NORD

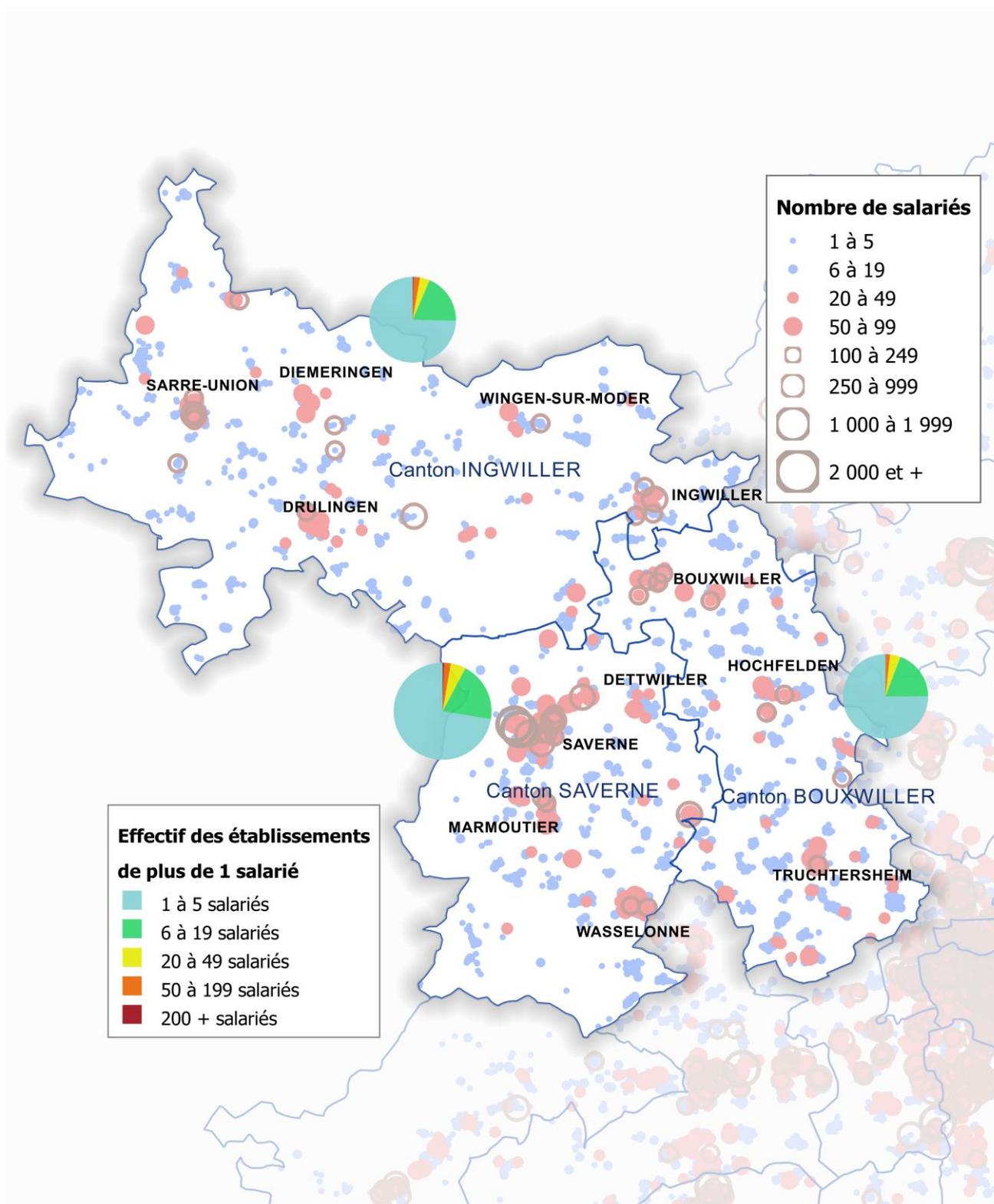


Fond de plan : ADMIN EXPRESS - IGN 2017
 Source : Insee SIRENE août 2018
 CR/MAPI/UVDTL
 7/2/2019
 Entreprises SIRENE_2018_grille.qgs

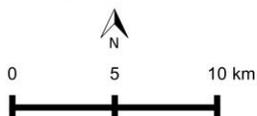


LOCALISATION DES ENTREPRISES

TERRITOIRE OUEST

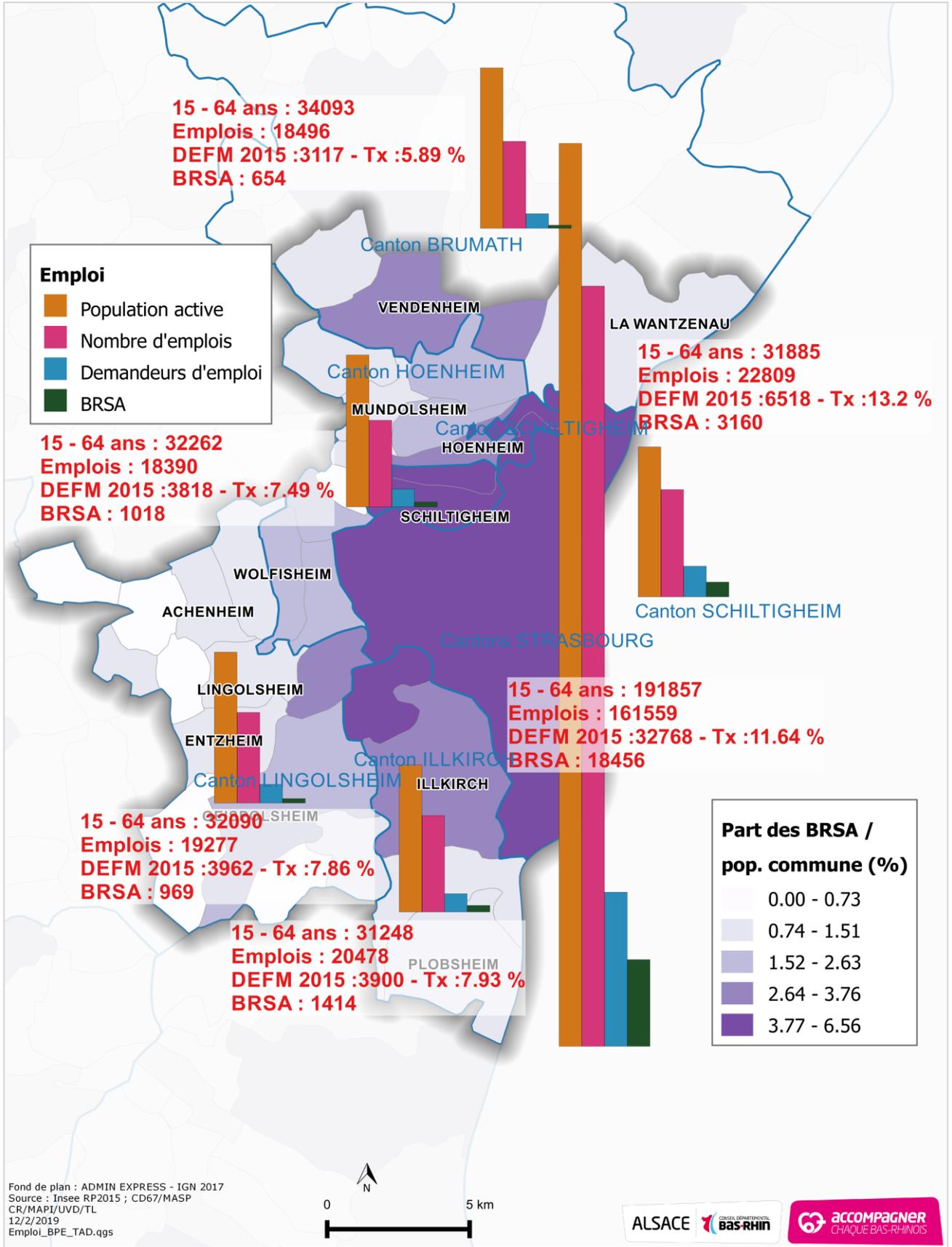


Fond de plan : ADMIN EXPRESS - IGN 2017
 Source : Insee SIRENE août 2018
 CR/MAPJ/UVD/TL
 7/2/2019
 Entreprises SIRENE_2018_grille.qgs



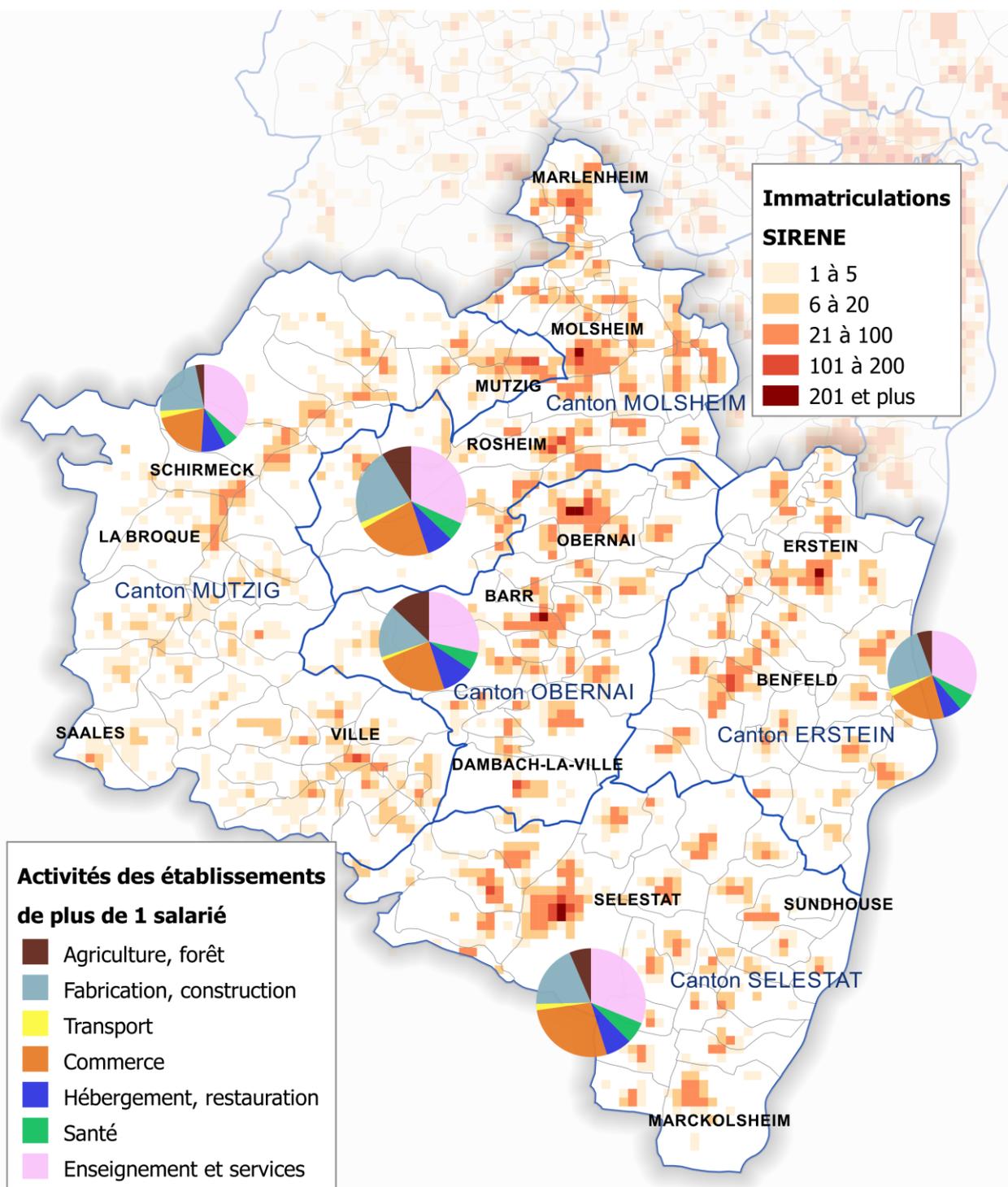
SITUATION DE L'EMPLOI

TERRITOIRE EUROMÉTROPOLE

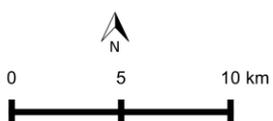


LOCALISATION DES ENTREPRISES

TERRITOIRE SUD



Fond de plan : ADMIN EXPRESS - IGN 2017
 Source : Insee SIRENE août 2018
 CR/MAP1/UVD/TL
 7/2/2019
 Entreprises SIRENE_2018_grille.qgs



1.2.4 Une dynamique inédite de recrutements en décrochage

L'enquête, publiée tous les ans en avril, de Pôle emploi sur les besoins de main-d'œuvre montre une dynamique inédite, avec un bond de 18,7 % en 2017 au niveau national.

Pour le Bas-Rhin, 37 000 projets d'embauche sont recensés, dont plus de la moitié est considérée comme difficile par les employeurs qui avancent comme explication principale l'inadéquation des personnes au profil convoité par manque de formation. Cette part est en hausse de plus de 7 points en un an. Près d'un tiers de ces projets sont des emplois saisonniers (dont 2 000 projets d'embauche dans le domaine viticole et 1 800 dans l'hôtellerie restauration). De nombreuses intentions de recrutement ont pour motif principal un surcroît d'activité.

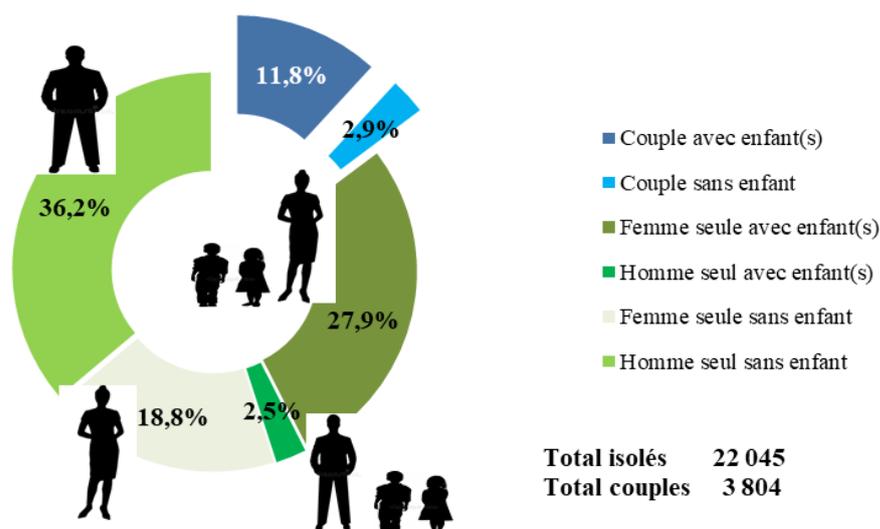
Trois secteurs affichent des pourcentages de projets de recrutement jugés difficiles très élevés : Ainsi, les professionnels de la construction paraissent particulièrement touchés par le phénomène, un peu plus de 60 % d'entre eux affirmant redouter de tels problèmes. L'industrie y est, elle aussi, confrontée : près de 85 % pour les ouvriers du métal et 97% pour les chaudronniers. Enfin le secteur des cafés-hôtels et restaurant est également inquiet. Les professionnels jugent très difficile le recrutement à 90% pour les cuisiniers, 76% pour les employés de l'hôtellerie.

1.3 Mais de nouvelles formes de mobilisation du public sont à construire

1.3.1 Des publics isolés

L'isolement constitue l'une des caractéristiques fortes des allocataires du RSA : 85 % des allocataires du RSA sont isolés, 55 % vivent seuls sans enfant et 30 % vivent seuls avec enfants.

Graphique 12 : Structure familiale des allocataires du RSA au 30/09/2018 (données au 31/12/2018 N.D.)

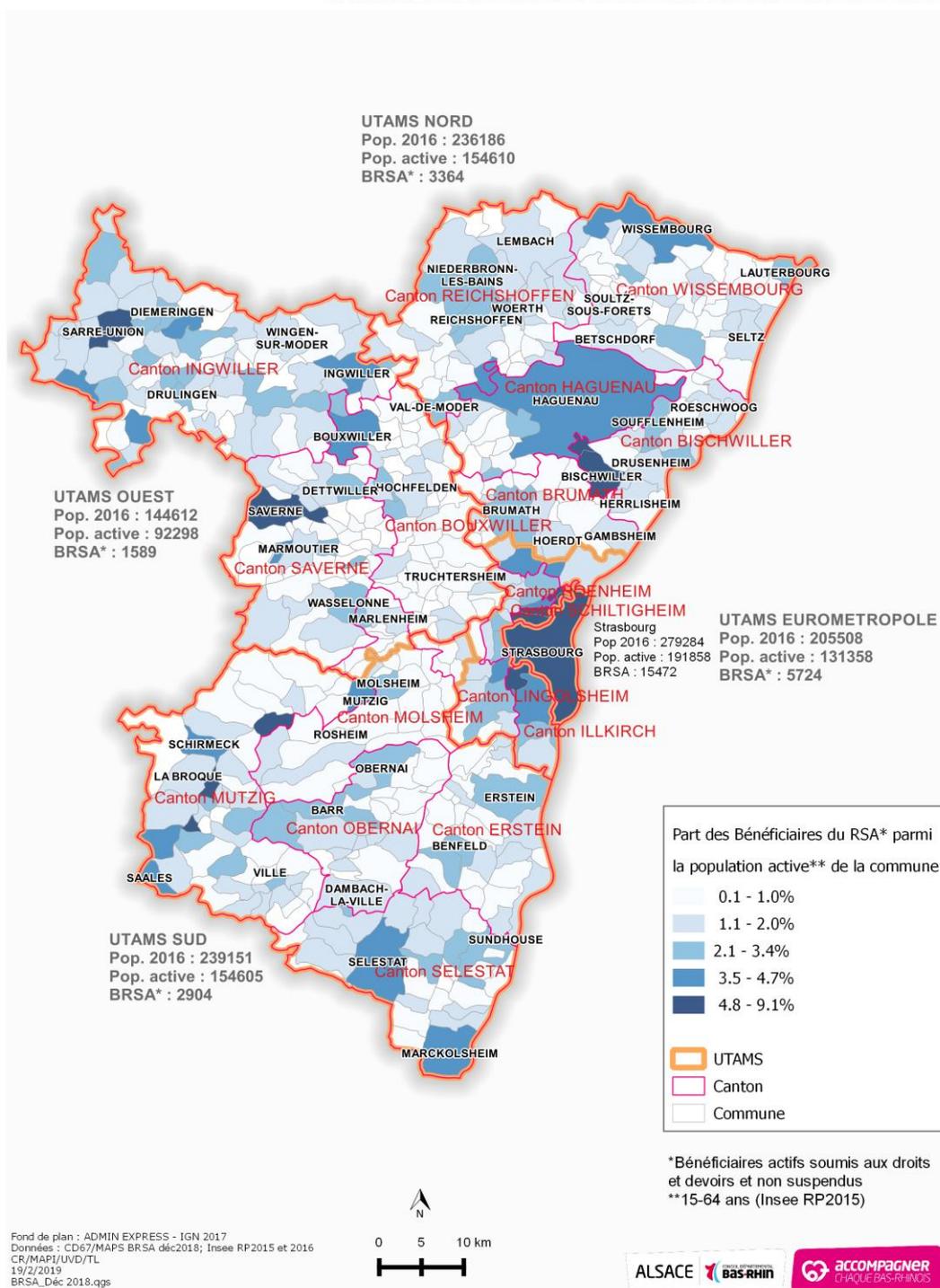


Source: données CAF trimestrielles consolidées, septembre 2018

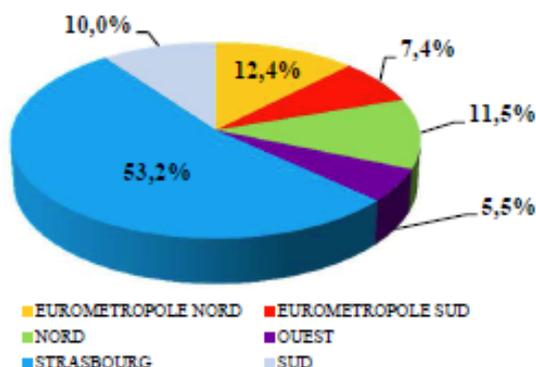
La part des BRSA parmi la population des cantons montre une forte polarisation urbaine (75% sont domiciliés sur le territoire de l'Eurométropole et 53 % sur la ville de Strasbourg).

La cartographie détaillée par territoires en annexe N°5 montre également des poches isolées sur les territoires.

BÉNÉFICIAIRES DU RSA EN DÉCEMBRE 2018



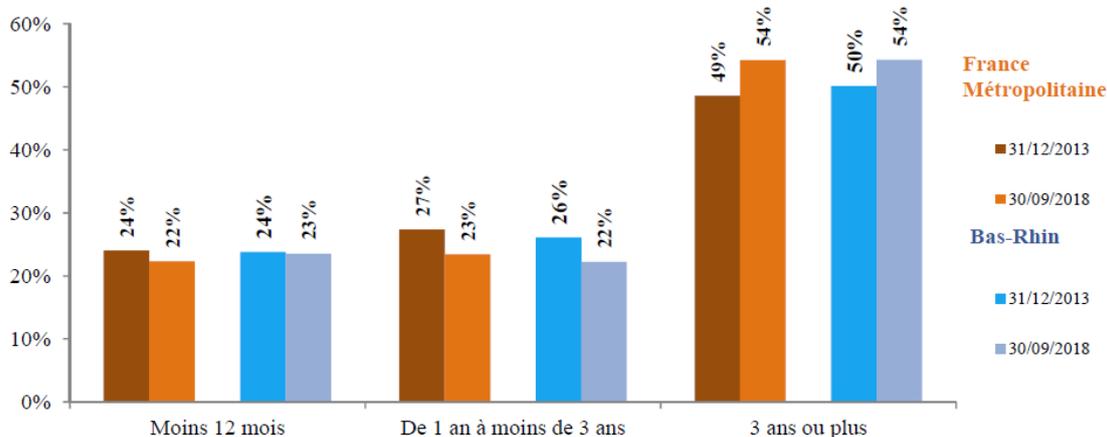
Graphique 6 : Répartition des bénéficiaires du RSA soumis aux droits et devoirs par UTAMS



Source : données non-consolidées IODAS, CD67, novembre 2018

En septembre 2018, plus de la moitié des BRSA sont dans le dispositif depuis plus de trois ans contre 41 % en décembre 2010. A l'inverse, le nombre de BRSA inscrits depuis moins d'un an diminue et ceux inscrits depuis un an à moins de trois ans baisse de façon très importante (22 % en septembre 2018 contre 34 % en 2010).

Graphique 11 : Répartition des foyers allocataires du RSA dans le dispositif par ancienneté au 31/12/2013 et au 30/09/2018 à l'échelle départementale et nationale



Source : données CAF trimestrielles consolidées, décembre 2013 et septembre 2018

1.3.2 Un taux de pauvreté qui s'accroît

Le niveau de revenu du Bas-Rhin est globalement supérieur à la moyenne nationale. Il est cependant très contrasté selon les territoires. Alors que la couronne de Strasbourg et les espaces frontaliers disposent d'un niveau de revenu élevé, l'Eurométropole et particulièrement la ville de Strasbourg concentrent un niveau de vie médian bien inférieur.

Le fort taux de pauvreté et d'inégalités sur l'Eurométropole en fait un territoire à enjeu en termes d'inclusion.

Le taux de pauvreté dans le Bas -Rhin est de 13,2 % (126 300 personnes concernées) contre 14,6 % en France métropolitaine. Ce chiffre cache toutefois de fortes disparités entre les territoires. 10 communes bas-rhinoises regroupent à elle seules 58 % de la population en situation de pauvreté. On y trouve des communes de l'Eurométropole : Strasbourg, Schiltigheim, Bischheim, avec près de 22 % ainsi que, des territoires plus ruraux tels que Sarre-Union avec 21 ,4 % puis Bischwiller, Schirmeck, Saverne avec près de 15%, Pfaffenhoffen, Wissembourg et Sélestat avec 14.5 % de taux de pauvreté.

Sur le département du Bas-Rhin, le taux de pauvreté était de 10,8% en 2008. Il s'établit à 11,6 % en 2012 et à 12,4 % en 2014.

1.3.3 26% des publics non orientés et 46% des BRSA sans contrat ou en cours de renouvellement

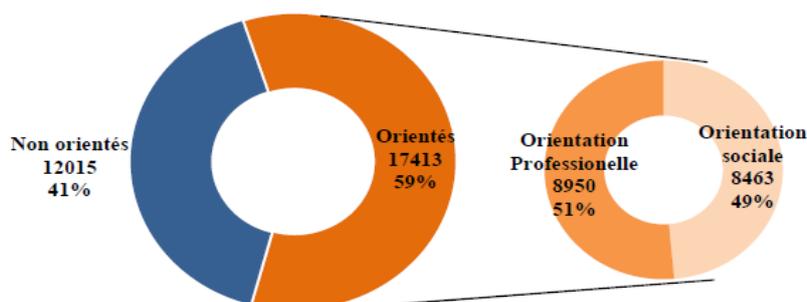
Selon la loi de 2008, toute personne bénéficiaire du RSA soumise aux droits et devoirs doit être orientée vers un organisme chargé de l'accompagner. Cet organisme peut être le Conseil départemental ou un opérateur qui œuvre par convention avec le Département. Cette orientation est concrétisée par un Contrat d'engagement Réciproque (CER)

Le processus d'orientation et la décision qui s'en suit prend en compte les caractéristiques individuelles des personnes. Ils relèvent de la compétence, sur chaque territoire, de la collectivité ayant la compétence de l'insertion sur le dit-territoire.

Dans ce sens, le département a délégué à la ville de Strasbourg une partie des missions d'insertion des BRSA : l'information et l'orientation, l'accompagnement (rédaction et signature des CER), la gestion administrative des dossiers et des instances telles que définies dans le règlement intérieur des CTRSA. Enfin la ville doit contribuer à l'animation territoriale du dispositif d'insertion. Dans ce cadre la ville a été informée des travaux du PDEI. Elle sera partie prenante aux étapes successives du PTEI sur son territoire.

Part des BRSA soumis aux droits et devoirs avec ou sans orientation

Graphique 13 : Orientation des BRSA soumis aux droits et devoirs et non-suspendus durant l'année 2018

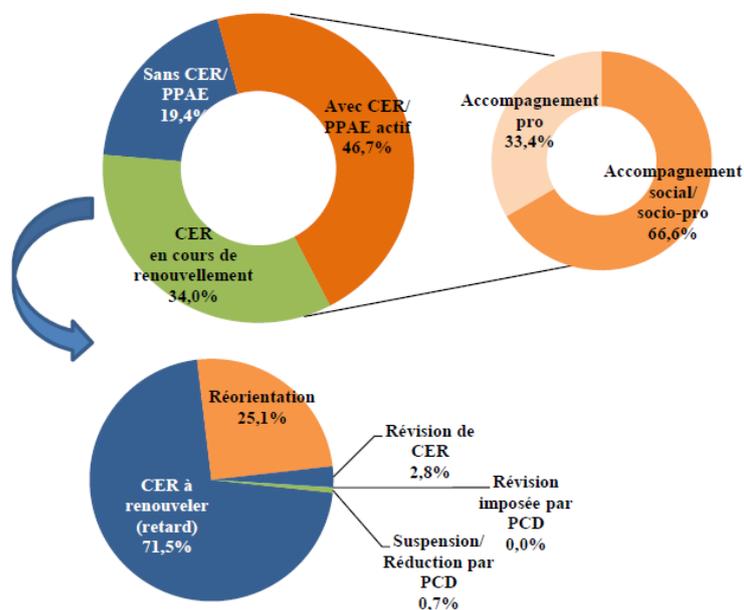


Source : IODAS, CD67 ; Astre, Ville de Strasbourg, décembre 2018

Part des BRSA soumis aux droits et devoirs ayant un Contrat

CER = Contrat d'engagement réciproque – PPAE = Accompagnement délégué totalement à Pole Emploi (projet personnalisé d'accompagnement vers l'emploi)

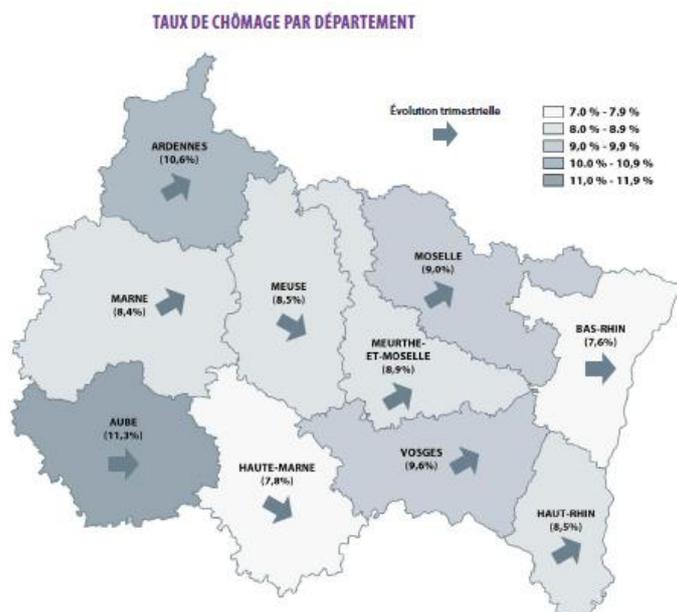
Graphique 14 : Part des BRSA soumis aux droits et devoirs et non-suspendus ayant un CER actif durant 2018



Le tableau de bord est en annexe N°5

1.3.4 55% des demandeurs d'emploi ont 1 an ou plus d'ancienneté au chômage

Le taux de chômage au 3ème trimestre 2018 est de 7,6 dans le Bas-Rhin (Alsace : 8 %, Grand Est : 8,7 %, France M. : 8,8 % et Bade-Wurtemberg : 3,2 %).



Le nombre de demandeurs d'emploi (catégorie A) inscrits à Pôle Emploi est à fin février 2018 de 54 040 en baisse de 4,2 % sur un an. Les offres d'emploi collectées par Pôle Emploi sont de 5 100 en février 2018 en hausse de 23%. Le taux de chômage en France est de 9,4 %

1.4 Le Bas-Rhin acteur de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté

1.4.1 Les objectifs de la stratégie nationale

Le Président de la République a décidé, le 17 octobre 2017 d'engager l'élaboration d'une stratégie nationale de lutte contre la pauvreté afin de promouvoir une « nouvelle » approche de la lutte contre la pauvreté. « *Nouvelle, parce que ce qui a été tenté jusqu'ici n'a pas marché. Nouvelle, parce qu'il ne suffit pas d'ajuster seulement les méthodes anciennes, mais de changer radicalement d'approche* ».

A la suite d'une longue période d'ateliers et de consultations et la publication de trois rapports d'importance (Aout 2018 : publication du rapport Pittolat/Klein «L'accompagnement des bénéficiaires du RSA ». Septembre 2018 : publication du rapport Cloarec/Damon « La juste prestation pour des prestations et un accompagnement ajustés » et Octobre 2018 : l'évaluation des conventions d'appui aux politiques d'insertion publié par l'ONPES), le Président de la République a annoncé le 13 septembre 2018 «la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté» qui se décline en cinq axes principaux :

- Des engagements dont un concerne les bénéficiaires du RSA « Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi »,
- Une nouvelle gouvernance avec la volonté d'une mise en œuvre à partir des territoires, s'appuyant sur un instrument de pilotage déconcentré et décentralisé : la contractualisation État-département adossée à des objectifs structurants. Cette convention a été signée entre l'Eta et le Département du Bas-Rhin lors de la conférence régionale Grand-Est le 20 décembre 2018.
- Des référentiels nationaux sur des dispositifs nouveaux ou revisités, comme la garantie d'activité ou l'accompagnement global.

Parallèlement, deux chantiers sont lancés :

- La « mise en place du service public de l'insertion (SPI) ». Cette mission nationale a été confiée au Président Bierry qui rend son rapport à la fin du mois de février 2019.
- Le chantier du « revenu universel d'activité » qui n'est pas encore lancé.

1.4.2 «Les départements au cœur des politiques de retour à l'emploi »

Ce rapport présenté par Frédéric Bierry a été adopté par l'Assemblée de Départements de France en février 2019. il développe de nombreuses propositions qui ont été retenues dans la stratégie nationale et en particulier une nouvelle orientation des politiques d'insertion vers plus de réactivité, un meilleur suivi de allocataires du RSA, un retour à l'activité pour tous comme finalité claire des dispositifs d'accompagnement, une extension des modalités d'accompagnement mixte socio-professionnel et un lien renforcé entre aide financière et accompagnement.

Des orientations majeures ont été retenues : Partir des besoins et donc, des bassins de vie et des bassins d'emploi, mettre en place des conférences des acteurs et des financeurs sur l'insertion, solliciter la Région en matière de formation, encourager l'économie de proximité pour favoriser l'embauche des personnes éloignées de l'emploi, créer un point d'entrée unique pour l'orientation, consolider les conditions d'implantation et de développement des entreprises en agissant sur leur écosystème.

1.4.3 Le Bas-Rhin auditionné par la mission nationale sur l'évaluation du FAPI

Le Fonds d'Appui aux Politiques d'Insertion (FAPI) a été créé dans le cadre de la loi de finance pour 2017. Il a été doté de 50 millions €. Peuvent en bénéficier les départements qui signent avec l'Etat une convention d'appui aux politiques d'insertion.

Malgré ces montants de dotation faibles (rapportés aux 670 millions € des dépenses d'insertion des départements en 2017), l'existence du FAPI est considérée comme déterminante à plusieurs titres : c'est un dispositif souple, les financements permettent de lancer des expérimentations innovantes, c'est un engagement stable sur trois ans.

Les actions menées dans le cadre du FAPI ont été évaluées en juin 2018. Le Bas-Rhin a été auditionné par deux inspectrices de l'IGAS et les recommandations proposées reprennent celles avancées par la collectivité et notamment : Ne pas prendre en compte les subventions de l'État (sur le FAPI comme sur le nouveau fonds de lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi) dans le périmètre des dépenses de fonctionnement des départements soumises au taux directeur dans le cadre des engagements de modération des dépenses, s'appuyer sur la richesse et le caractère multidimensionnel des actions engagées sur le FAPI pour inspirer le travail des dix départements démonstrateurs en 2019, maintenir et renforcer la prime d'activité d'une part, soutenir financièrement les personnes au moment de la reprise d'emploi d'autre part, déployer des « circuits courts » d'accès à l'emploi.

1.4.4 Le Bas-Rhin territoire démonstrateur : une contractualisation ambitieuse avec l'Etat

La stratégie nationale comprend un levier majeur : une contractualisation adossée à des objectifs structurants et à un fond dédié. Dix territoires démonstrateurs, dont le Bas-Rhin, ont été invités à contractualiser avec l'Etat dès l'annonce de la stratégie nationale.

L'État et le Département s'accordent sur des engagements de progrès qui constituent le socle commun d'objectifs de cette convention. Dans cette perspective, des indicateurs de suivi sont définis de façon concertée pour chaque action. Au-delà de ce socle d'engagements, le Département s'engage à réaliser des actions, également accompagnées d'indicateurs de résultats, qu'il propose et qui s'inscrivent dans les orientations de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Cette démarche et sa convention, signée le 20 décembre 2018, ont été adoptées en séance plénière le 4 février 2019 actant un engagement financier de l'Etat de 1,125 M€.

L'une des trois priorités s'intitule « *Accompagner vers et dans l'emploi* », pour sortir d'un système de solidarité qui compense les difficultés sociales et passer à un système qui les prévient et ainsi donne à chacun une autonomie de droits et de faits, un sentiment d'utilité et

de reconnaissance sociale et des perspectives. Une place pour chacun dans la société et dans l'emploi.

La mise en place du «circuit court de l'emploi» dans le cadre du service public de l'insertion se déclinera autour de plusieurs mesures que le Département mettra en application par le biais d'appels à projet dès avant l'été 2019.

- La réduction des délais d'orientation des nouveaux entrants en tant que bénéficiaires du revenu de solidarité active. Le Département s'engage à mettre en place une organisation « 3 en 1 » (inscription-instruction-orientation) permettant de tendre vers une orientation des nouveaux entrants BRSA soumis aux droits et devoirs dans un délai d'1 mois, vers le bon parcours d'accompagnement,
- L'accompagnement et la préparation de manière intensive du retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA,
- La mise en œuvre de la garantie d'activité,
- La garantie d'une perspective d'emploi pour les personnes les plus fragiles par un soutien aux services d'insertion par l'activité économique, la mise en place de groupements d'entreprises favorisant le travail partagé et le retour à l'activité.

Le Département propose également de renforcer le suivi des personnes par la mise en place d'un nouveau système de gestion de base de données performant, d'outils de suivi des actions des opérateurs et la création d'un système de suivi-évaluation de la performance du dispositif et de la « satisfaction client »

Ce contrat constitue un pacte territorial de partenariat qui lie le Département avec l'Etat, et avec l'ensemble des acteurs locaux, et en premier lieu la Ville de Strasbourg.

Il s'agit d'un pacte local, et bien plus : c'est en effet un modèle national qui a été construit, à partir des réalités bas-rhinoises et alsaciennes, et des analyses et propositions partagées par le président du Conseil Départemental avec l'ensemble des Départements, au sein de la commission des affaires sociales de l'ADF et aujourd'hui dans le cadre de sa mission nationale.

1.4.5 Le Bas-Rhin référent régional sur l'animation du Service Public de l'Insertion

Dans le cadre de la stratégie pauvreté, une nouvelle gouvernance est mise en place : la stratégie est placée sous la responsabilité des Préfets de Région qui sont accompagnés par des Haut-commissaires dédiés à la lutte contre la pauvreté. Les outils d'animation sont les «conférences régionales » déclinées en « ateliers thématiques. Pour la Région Grand-Est, le Département du Bas-Rhin est avec Pôle Emploi et la Caisse d'Allocation Familiale animateur de l'atelier thématique « Mise en place du Service Public de l'insertion», en charge de l'organisation de la conférence nationale de la rentrée 2019.

1.5 Une mission confiée à Frédéric Bierry dans le cadre du Service Public de l'Insertion

1.5.1 Une commande stratégique dans un temps contraint

Dans le cadre de la préparation de la contractualisation entre l'Etat-et les Départements en matière d'insertion, le Gouvernement a demandé au Président Bierry, en lien avec la Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la Pauvreté (DIPLPEJ), de proposer un référentiel permettant d'améliorer le parcours des allocataires RSA, en ciblant plus spécifiquement l'orientation, le suivi et l'évaluation des actions d'accompagnement.

Ce référentiel a pour ambition de :

- s'appuyer sur les départements qui seront les moteurs dans son déploiement en leur offrant toute souplesse pour s'adapter au mieux à leurs réalités de terrain,
- de promouvoir un égal niveau d'ambition concernant l'accompagnement des allocataires du RSA à travers des objectifs communs de résultat,
- créer une émulation positive entre les acteurs, au premier rang desquels les Conseils départementaux, les CAF et Pôle Emploi, afin d'accélérer le retour vers l'activité des allocataires du RSA.

1.5.2 Les principes directeurs d'un parcours des bénéficiaires du RSA optimisé

Sont établis cinq principes directeurs communs structurant le parcours des allocataires RSA :

- Respect et responsabilité: des engagements et devoirs réciproques (Nourrir un CER vivant par un dialogue permanent Allocataire/Référent/Accompagnateurs, et par l'évaluation du résultat des actions. S'assurer tout au long du parcours du respect des droits et devoirs),
- Prise en charge rapide, exhaustive et totale autour de l'allocataire (Conduire à la mobilisation immédiate de l'allocataire à travers une écoute active lors du 1er entretien pour vérifier les droits, informer et orienter et faire de l'allocataire un acteur central de son parcours),
- Approche "Activité d'abord" (Définir un parcours de retour à l'emploi/activité/autres voies à partir des forces et appétences des allocataires en situation d'activité tout en facilitant les questions d'ordre quotidiens),
- Personnalisation et fluidité du parcours (Pouvoir mobiliser l'ensemble de l'offre d'accompagnement indépendamment de l'acteur porteur de l'action : "Dites-le nous une fois" : partager entre acteurs, historique et informations pertinentes de la situation de l'allocataire grâce à des outils SI permettant ces flux – avec l'accord de l'allocataire. Accéder à la réorientation sous un mois sous réserve de justification
- Garantie de coordination neutre et bienveillante tout au long du parcours. Distinguer les fonctions de coordination de parcours (garant de la cohérence, de la qualité et de la continuité du parcours pour éviter toute rupture dans le parcours) et d'accompagnement quotidien (accompagnateur).

Sur cette base, des objectifs communs de résultats et des indicateurs associés sont proposés aux départements souhaitant contractualiser avec l'Etat dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie pauvreté.

1.5.3 Les scénarios de lancement et d'accompagnement

La définition des scénarios ont pour objectifs l'amélioration du parcours des BRSA : Garantir un accompagnement pour tous, accélérer l'orientation et la mise en accompagnement, assurer un suivi de l'ensemble des allocataires RSA et évaluer l'efficacité des parcours.

Plusieurs scénarios d'organisation sont proposés aux départements qui sélectionneront les modalités les plus pertinentes au vue de leur situation :

Quatre scénarios potentiels sont proposés permettant d'accélérer et d'améliorer l'entrée en accompagnement des allocataires :

- "un rendez-vous 2 en 1 pour instruire les droits et orienter l'allocataire",
- "un rendez-vous rapide d'aiguillage post- instruction des droits",
- "un rendez-vous de diagnostic approfondi pour orienter",
- "un rendez-vous d'orientation au besoin"

1.5.4 Des outils revisités

La mise en place du «circuit court de l'emploi» dans le cadre du service public de l'insertion se déclinera autour de plusieurs mesures que le Département mettra en application par le biais d'appels à projet dès avant l'été 2019.

- La réduction des délais d'orientation des nouveaux entrants en tant que bénéficiaires du revenu de solidarité active. Le Département s'engage à mettre en place une organisation « 3 en 1 » (inscription-instruction-orientation) permettant de tendre vers une orientation des nouveaux entrants BRSA soumis aux droits et devoirs dans un délai d'1 mois, vers le bon parcours d'accompagnement,
- L'accompagnement et la préparation de manière intensive du retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA. Le Département s'engage à mettre en place une organisation qui permette un accompagnement et un suivi intensif. Les acteurs du secteur privé pourront être sollicités,
- La mise en œuvre de la garantie d'activité, ouverte vers de nouveaux publics et acteurs,
- Un traitement différencié sur les allocataires plus anciens (> 2 ans).

Le Département propose également de renforcer le suivi des personnes par la mise en place d'un nouveau système de gestion de base de données performant permettant à tout instant de connaître les places disponibles chez les opérateurs. Il sera mis en place un nouveau mode de faire auprès des opérateurs, vers une logique de résultat avec la création d'un système de suivi-évaluation de la performance du dispositif et de la « satisfaction client ». En d'autres termes pouvoir répondre à la question : quel est le parcours le plus efficace pour la personne.

Par ailleurs, le Département engage une réflexion sur plusieurs leviers et en particulier :

- Créer un Contrat d'Engagements Réciproques "vivant et plus contraignant",
- Mettre en place des actions de prévention des bascules dans le dispositif RSA,
- Assurer une intégration pérenne de l'allocataire dans l'activité via des actions de coaching,
- Développer une plateforme numérique « job connexion »,
- Multiplier les périodes d'immersion en entreprises.

-----0 o O-----

Dans ce contexte, le Département du Bas-Rhin, a adopté le 25 juin 2018 le Plan pour le Développement l'Emploi et l'Inclusion 2018-2021 intitulé le circuit court pour l'emploi.

Le circuit territorial de l'emploi en est sa déclinaison opérationnelle. Il a été construit par et pour les territoires en proximité avec les partenaires, les acteurs et les opérateurs au plus près des usagers.

L'enjeu reste, pour le Département, de faire valoir ses valeurs de solidarité autour d'un principe fort : **«Une vision de la société de demain : responsable, engagée, dynamique, active, solidaire, sur un territoire créateur de développement».**

2 Un modèle bas-rhinois à l'honneur et qui s'est déjà transformé en 2018

2.1 Grâce à de nouvelles contractualisations avec nos partenaires

2.1.1 Une convention inédite avec la Caisse d'Allocation Familiale (CAF)

La nouvelle convention de gestion de l'allocation du Revenu de Solidarité Active a permis de proposer un tournant dans la relation entre le Département et la CAF du Bas-Rhin. L'ensemble des évolutions actées, concourent toutes à un cadre partenarial renforcé dans l'intérêt des bénéficiaires et des parties à la convention. Elles sont de trois ordres :

- Mettre le Département en mesure de piloter plus efficacement l'allocation RSA dont il a la charge : Etablir un bilan annuel détaillé sur les délégations consenties à la CAF du Bas-Rhin par le Département, permettant une analyse fine de l'activité de gestion de l'allocation RSA et obtenir d'un siège à la commission fraude de la CAF permettant au Département de connaître de l'ensemble des dossiers frauduleux en matière de RSA,
- Créer d'un comité de pilotage départemental, permettant d'ancrer à l'échelle du territoire Bas-Rhinois le pilotage du RSA : Rationaliser, fiabiliser et accélérer les échanges d'information entre CAF et Département, amélioration sensible des délais

de transmission entre CAF et Département (15 jours) et envoi direct des recours administratifs préalables obligatoires au Département, permettant de réduire les délais de réponse et de sécuriser juridiquement le dispositif ;

- Embarquer la relation partenariale avec la CAF du Bas-Rhin dans une logique de projet : à l'appui du Comité de pilotage départemental ainsi créé, mise en œuvre d'un comité de suivi technique, chargé de définir, d'arrêter, de mettre en œuvre et d'évaluer un programme annuel de travail entre CAF et Département du Bas-Rhin.

2.1.2 La première année de la délégation sociale avec la ville de Strasbourg

Une première année qui s'est construite sur des bases solides, permettant l'innovation.

Ce partenariat renforcé a également permis la présentation aux équipes de la Ville de Strasbourg de la politique départementale dans le cadre d'une discussion riche et apprenante.

Cette présentation technique, permettant de retracer concrètement comment se déroule une opération de contrôle a également permis au Département de prendre en compte de nouveaux paramètres pour un contrôle plus respectueux des bénéficiaires.

Les perspectives sont tout autant dynamisantes, le Département partageant l'analyse de la Ville de Strasbourg sur l'insuffisance des indicateurs actuels pour évaluer les dispositifs mis en œuvre en regard croisés.

A cet égard, une réflexion commune est lancée pour ce qui concerne les bénéficiaires sans contrat, sur le périmètre de la Ville de Strasbourg, par la mise en place d'un travail d'identification et de suivi de ces personnes.

2.1.3 Le renouveau de la contractualisation avec Pôle Emploi autour de deux projets majeurs

Le 1er avril 2014, un protocole national portant « sur une approche globale de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragilisés » est signé par l'assemblée des départements de France (ADF), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Pôle Emploi. Par ce protocole, les signataires affirment leur volonté de mieux articuler les réponses pour favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. L'approche globale s'articule autour de trois axes stratégiques, qui permettent d'apporter des réponses graduées articulant les expertises de « l'emploi » et « du social ».

Une convention 2015-2018 a été renouvelée jusqu'au 31 décembre 2020. En articulant leurs expertises et leurs moyens, le Département et Pôle emploi développent leur collaboration pour les demandeurs d'emploi, en dépassant une logique statutaire. Ils décident d'une prise en charge coordonnée et simultanée des publics touchés par l'exclusion. Ils contribuent à améliorer leur efficacité collective et l'optimisation de leurs moyens pour accélérer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi les plus fragilisés. Ces coopérations sont donc fondées

sur les besoins des publics et non sur leur statut pour aller au-delà du public RSA afin d'en faire bénéficier les demandeurs d'emploi en fonction de leurs problématiques.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention de délégation des compétences sociales du Département, la Ville de Strasbourg est pleinement engagée dans ce partenariat et agit sur son territoire au nom et pour le compte du Département.

Parce qu'il n'y a pas de retour à l'emploi sans accompagnement des personnes et des entreprises, le Département apporte une nouvelle offre de service aux entreprises et aux bénéficiaires du RSA au travers de la capacité à prescrire directement des périodes d'immersion professionnelles en entreprises pour les BRSA. La compréhension du monde du travail et des fondamentaux des codes de l'entreprise sont en effet des leviers importants de renforcement de l'employabilité des personnes.

Grâce à cette nouvelle convention de délégation avec Pôle Emploi, conclue pour une durée de deux ans, le Département du Bas-Rhin peut prescrire via le Service Accès à l'Emploi des Périodes de Mise en situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour les publics dont il a la charge à savoir les BRSA pris en charge par les travailleurs sociaux, par la Ville de Strasbourg, par les opérateurs sociaux et professionnels conventionnés avec le Département.

Les PMSMP seront prescrites par les conseillers emplois du Service Accès à l'Emploi (SAE) du Secteur Inclusion, Développement et Emploi (SIDE) du Département.

Une immersion professionnelle (PMSMP), dans sa globalité, doit avoir l'un des trois objets suivants :

- La découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité ;
- La confirmation d'un projet professionnel ;
- L'initiation d'une démarche de recrutement.

Ce sont 100 places par an qui sont prévues.

2.1.4 Un partenariat original avec l'Association Régionale de l'Industrie Alimentaire (ARIA).

L'ARIA, qui fédère les industriels agro-alimentaires alsaciens, a créé en 2016 un Food studio, véritable accélérateur d'innovation dans ce domaine en rapide évolution et donc créateur d'emplois. Il est installé dans le bâtiment du Laboratoire Départemental d'Analyses. Cela facilite les synergies avec celui-ci : formations, services aux entreprises membres de l'ARIA, aide aux producteurs dans la maîtrise de la qualité microbiologique des produits alimentaires transformés à la ferme. Une convention de partenariat a également été établie sur cinq thématiques partagées, dont les domaines de l'emploi et de l'insertion pour les allocataires du RSA en réponse aux besoins dans les des entreprises de ce secteur et lien avec les épiceries sociales.

2.2 En lançant de nouvelles réflexions avec les acteurs des territoires

2.2.1 L'Agence de Développement d'Alsace – ADIRA

Outil transversal et décloisonné au service des entreprises et des territoires alsaciens, l'ADIRA intègre des dimensions à la fois de développement économique et territorial, d'aménagement du territoire, d'emploi, de solidarité sociale et de cohésion territoriale.

Partenaire du développement territorial et de l'emploi, l'ADIRA s'implique fortement dans l'économie de proximité, d'une part en montant des partenariats opérationnels avec les EPCI alsaciens, et d'autre part en s'investissant pleinement dans diffusion de l'offre de service du Conseil départemental en termes d'insertion et d'emploi. L'ADIRA contribue ainsi à promouvoir auprès des chefs d'entreprises la nouvelle plateforme numérique Job Connexion. Les conseillers emploi assureront le retour à l'emploi, en analysant les besoins de compétences des employeurs signalés par les chargés de développement de l'ADIRA.

2.2.2 De nouveaux attendus vis-à-vis des opérateurs d'insertion et d'emploi

Le Département consacre une somme importante à sa politique d'insertion (près de 13 millions € par an).

Au cœur de cette stratégie, repose la conviction que toute personne en âge de travailler, peut trouver sa voie d'accès ou de retour à l'activité, même si les circonstances l'ont conduit à s'éloigner du marché du travail depuis plusieurs années. L'ensemble des dispositifs d'insertion doit tendre vers cet objectif, en articulation avec les opportunités de notre territoire.

Cette politique se doit de répondre à une pluralité d'objectifs, en particulier :

- Travailler et faciliter la notion de parcours sans rupture de l'allocataire, avec l'activité comme objectif et en lien avec les capacités des personnes et les besoins des employeurs du territoire,
- Permettre des passerelles fortes, entre les acteurs de l'inclusion, de l'insertion socio-professionnelle et ceux de l'insertion professionnelle,
- Renforcer l'accueil et l'insertion professionnelle dans les entreprises, y compris par des actions portées par de nouveaux partenaires issus tant du monde économique que du secteur associatif ou public,
- Prioriser des actions vers certains publics cible et/ou certains territoires de projets.

Le financement des actions d'insertion ayant pour objectif l'accès et le retour à l'emploi est priorisé. Chaque action doit contribuer à l'insertion des allocataires du RSA dans la perspective de leur sortie pérenne du dispositif. Aussi, le département souhaite porter une exigence affirmée de rendre compte des structures qu'il finance dans le souci d'évaluer l'efficacité de sa politique et le retour aux populations ciblées. Dans ces conditions, le pilotage et l'évaluation des actions sont au cœur de la politique départementale afin de mieux accompagner les structures financées dans la réussite de leurs projets. Des indicateurs

d'activité et de résultats seront définis pour l'ensemble des actions afin d'encourager aussi bien les sorties en emploi ou en formation que le développement des étapes de parcours proposées aux BRSA.

2.2.3 Un récent règlement intérieur des Commissions Territoriales RSA

La réalisation d'un nouveau Règlement intérieur des CTRSA répond à deux enjeux majeurs, qui ont fait l'objet d'un partage avec les acteurs de terrains (Territoires et Ville de Strasbourg) et les élu(e)s Président(e)s de CTRSA :

- - La nécessité de sécuriser juridiquement nos procédures face à la « professionnalisation » du contentieux lié au RSA, tout en conservant une organisation souple et agile,
- - Un besoin d'harmoniser les pratiques territoriales.

Le nouveau Règlement intérieur des CTRSA a connu une première mise en œuvre en octobre 2018, permettant par la même occasion de renforcer les dynamiques d'animation de réseaux entre les différentes parties prenantes.

Depuis, de nouveaux projets d'harmonisation des pratiques en territoire sont en cours, notamment la mise en commun des informations données aux bénéficiaires du RSA lors de leur entrée dans le dispositif.

2.2.4 Des temps d'échanges avec l'Université de Strasbourg

Dans le cadre de sa démarche de renouvellement de partenariat avec l'Université de Strasbourg, le Département du Bas-Rhin a initié des temps d'échanges et de rapprochement notamment avec les missions « Espace Avenir » et « Réseau Alumni » dans leur mission Emploi et Insertion. Ces travaux ont pour objectif d'alimenter le fonds de ressources informatives (base des étudiants diplômés au RSA, lien vers la plate-forme Job Connection, publication d'offres d'emplois) et favoriser au possible le développement de passerelles, ou évènements communs.

2.2.5 Une coopération inédite avec la profession agricole.

Signé par le Conseil Départemental et la Chambre d'Agriculture en novembre 2017, le contrat est fondé sur les principaux axes suivants : développer l'emploi en agriculture, en particulier faciliter l'emploi des bénéficiaires du RSA et installer des jeunes agriculteurs et faciliter la création d'entreprises génératrices d'emplois dans un secteur en tension, développer les circuits courts et la valorisation locale des produits agricoles, faire du Bas-Rhin un Territoire à énergie positive (produire et valoriser l'énergie, aller vers une plus grande autonomie énergétique).

A titre d'exemple, le don de produits frais des agriculteurs aux épiceries sociales est en cours d'organisation et permettra de lutter contre le gaspillage alimentaire. Partenariat actif pour le bénéfice des allocataires du RSA et des publics fragiles, il contribue à un maillage

dynamique de proximité, permet la valorisation et la connaissance des métiers et donne accès à une alimentation plus saine.

2.3 Par la mise en place de méthodes de travail innovantes

2.3.1 Une réflexion sur des publics cibles

Un travail de fond est en cours sur des publics cibles : les travailleurs indépendants, les BRSA âgés, les jeunes, les seniors, le BRSA diplômés et les personnes handicapées.

Quelques exemples d'actions menées.

- Un accompagnement spécifique RSA + dédié aux parents isolés de moins de 30 ans avec de jeunes enfants, permet de lever les freins (mobilité, mode de garde), d'assurer un travail pointu sur le projet professionnel est financé à hauteur de 113 216 €. Il a permis d'accompagner 171 personnes et de favoriser le retour à l'emploi de 89 d'entre elles, dont 53 ont signés des contrats à durée déterminée de plus de 6 mois.
- Concernant les travailleurs indépendants, sept opérateurs accompagnent les TI/BRSA. Cet accompagnement post- création contribue soit à fermer les entreprises non viables, soit au contraire à développer leurs activités et à faire sortir le chef d'entreprise du dispositif. Le Conseil Départemental offre ainsi 430 places sur l'ensemble du territoire pour un montant de 388 449 €.
- Un accord inédit avec CAP Emploi a été signé en 2018 qui permet à cet opérateur spécialisé dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance Travailleur Handicapé de signer 50 contrats aidés dans le secteur marchand.
- Un effort particulier a été réalisé pour le public sénior. Outre le soutien aux associations «les Juniors d'Alsace » et « Quinqua 67 », l'équipe emploi s'est mobilisée et 139 retours à l'emploi sur 912 contrats ont été conclus sous forme de 112 contrats d'accompagnement vers l'emploi, 13 contrats initiative emploi, 14 contrats classiques. Ces contrats concernent 85 femmes et 54 hommes.
- L'accompagnement des BRSA diplômés. Suite au partenariat développé avec l'Adira, l'association Science Me Up a été rencontrée. Cette jeune entreprise lauréate du prix Pépite décerné par l'Eurométropole est composée de 3 docteurs en biologie. Elle propose un accompagnement spécifique aux BRSA diplômés à Bac+5/8 dans les biotechnologies pour favoriser leur retour à l'emploi.

2.3.2 Le lancement opérationnel de Job connexion

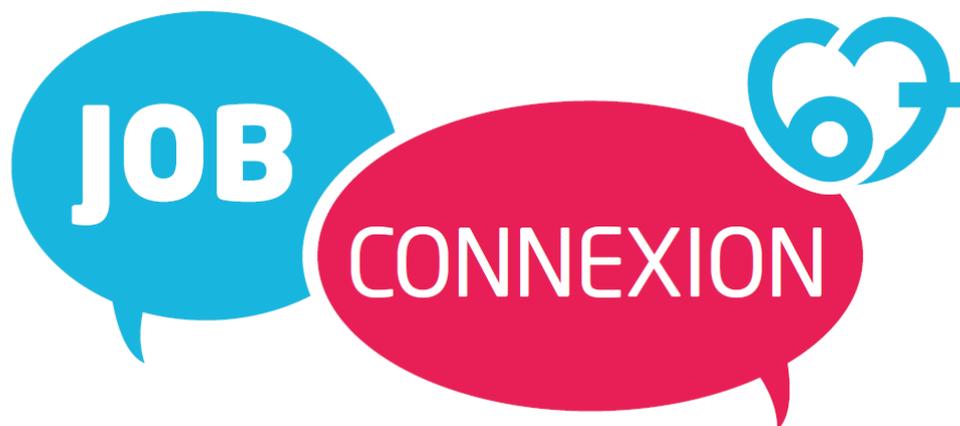
La plate-forme numérique Job Connexion qui vise à accélérer le retour à l'emploi des BRSA du Département sera lancée au mois d'avril 2019. Elle a pour objectif de répondre au plus près des besoins de main d'œuvre des entreprises sur chaque territoire. Cet outil innovant au service du circuit court de l'emploi, s'inscrit également dans le cadre de la

contractualisation avec l'Etat sur la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. En année pleine, la plateforme Job Connexion a pour ambition de favoriser la reprise d'activité de 4 000 BRSA, d'avoir 5 000 CV en flux et 500 offres d'emploi.

Il s'agit d'un outil numérique permettant de raccourcir les délais de traitements de l'offre à la demande et de faire vivre le « circuit court de l'emploi » en mettant les conseillers emploi du Service Accès à l'Emploi au cœur du process.

En effet, les conseillers emploi du Service Accès à l'emploi sont au cœur du dispositif. Ils sont garants de la qualité des informations publiées aussi bien que des offres d'emploi des entreprises et des curriculums vitae. La personnalisation de l'accompagnement est la garantie de la qualité des publications en ligne aussi bien auprès des recruteurs qu'auprès des demandeurs d'emplois.

Les conseillers emplois sont les interlocuteurs privilégiés des entreprises, en veille permanente de la satisfaction des offres d'emploi et garants des parcours vers et dans l'emploi des BRSA. Ils assurent également les montées en compétence par la formation et le suivi de l'offre du dépôt jusqu' à sa clôture.



2.3.3 Deux expérimentations territoriales

Le Pacte Social Local Brumath- Basse Zorn

L'expérimentation conduite sur le territoire Brumath Basse-Zorn repose sur trois principes d'action : l'innovation, la mutualisation, la responsabilisation. Il s'agit d'engager les acteurs des territoires dans des dynamiques de développement social local et de mobiliser les communes et partenaires du territoire.

Un diagnostic approfondi sur la situation sociale des BRSA du canton de Mutzig est en cours. Le territoire fait l'objet d'actions expérimentales financées par le FAPI dans le cadre de la

stratégie de lutte contre la pauvreté. Porté par la Mission Locale de Molsheim, des ateliers mutualisés vont permettre de mixer les publics, jeunes et BRSA pour les faire bénéficier d'actions de préparation à la reprise de confiance en soi, la gestion administrative du quotidien, la gestion de son e-réputation, la découverte de l'intérim et des codes de l'entreprise et de l'intérim, les clés d'accès à l'intégration professionnelle. Bien préparées ces personnes pourront être orientées vers une mise en activité.

2.3.4 Des innovations réussies grâce au Fond d'Appui aux Politiques d'Insertion (FAPI)

À l'initiative conjointe de la ministre des Affaires sociales et de la Santé et de la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, l'article 89 de la loi de finances initiale pour 2017 crée un fonds d'appui aux politiques d'insertion, doté de 50M€ en 2017.

Ce fonds vise à apporter un soutien financier aux départements qui s'engagent à renforcer leurs politiques d'insertion dans le cadre d'une convention conclue entre l'État d'une part et le Conseil départemental et ses partenaires d'autre part.

Cette convention vise à définir des priorités conjointes de l'État et du département en matière de lutte contre la pauvreté, d'insertion sociale et professionnelle et de développement social. Ces priorités communes sont déclinées sous la forme d'engagements réciproques qui permettent de renforcer les articulations entre les acteurs de l'insertion et de mieux articuler leurs interventions, en cohérence avec leurs champs de compétences respectifs.

Le Conseil départemental a une programmation de 2,1 M€ pour la période 2017-2020. Ces actions permettent de mener des expérimentations innovantes.

La première consiste à croiser la sensibilisation des BRSA aux savoirs-être et savoir-faire (compréhension de l'environnement de l'entreprise, du contexte légal du travail, et des attentes des employeurs) et la connaissance de métiers en tension. L'action vise également, après les premiers mois en entreprise, de consolider les acquis. Cette action concerne à ce jour environ 60 BRSA (13 stagiaires sur les métiers de l'aide à domicile, 15 stagiaires sur les métiers de la terre et 30 jeunes BRSA de moins de 20 ans sur les métiers d'entretiens des espaces verts, 12 sur les métiers de l'hôtellerie restauration et 11 sur les métiers de la lingerie.

La deuxième consiste à développer des compétences en allemand professionnel. Le contexte régional transfrontalier ainsi que les opportunités d'emploi en Allemagne font que la nécessité de maîtriser l'allemand est avérée. Nombre de demandeurs d'emploi en Alsace bénéficient d'un avantage certain sur le marché du travail en pouvant afficher la maîtrise de l'allemand. Le public ciblé pour cette action de formation à l'Allemand Professionnel se compose de demandeurs d'emploi, spécifiquement des BRSA ainsi que des jeunes orientés par les Missions Locales. Sont bien sûr visés les publics souhaitant s'orienter vers les métiers en tension.

La troisième concerne l'intégration par l'accès à l'emploi des migrants et réfugiés. Ainsi le Conseil Départemental, la Chambre d'Agriculture et l'association intermédiaire Germa ont décidé de développer les emplois dans le domaine de l'agriculture pour les bénéficiaires du RSA ne maîtrisant pas la langue française. Le projet allie l'apprentissage intensif du Français en tant que langue étrangère (FLE) et la maîtrise des techniques du maraîchage (de la plantation à la récolte). Les agriculteurs ont l'expérience des saisonniers étrangers et certains sont prêts à s'investir pour former des ouvriers agricoles. Les « Stages Découverte » sont encadrés par la Chambre d'Agriculture qui identifiera les entreprises agricoles intéressées par le projet, puis, pour les stagiaires ayant acquis les compétences nécessaires, il sera proposé des missions de travail temporaire. L'action qui a démarré fin mars se terminera fin mai. 15 BRSA participent à cette action. Les premières semaines montrent une très grande motivation des stagiaires, une évolution très favorable de l'élocution en français.

Une quatrième expérimentation s'intitule FEST CLEA et porte sur la formation en situation de travail (FEST) au sein des SIAE sur le modèle Cléa.

Le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateurs (BAFA) consiste en une étape de formation aux bases du métier d'animateur, mais aussi de mobilisation personnelle permettant aux personnes de reprendre confiance en elles et ainsi d'avoir plus de chances lors des entretiens de recrutement. Le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur constitue aussi, pour les employeurs, le niveau de base requis pour les recrutements. Cependant très peu de bénéficiaires du RSA du Bas-Rhin sont titulaires de ce brevet. Une des raisons de cet état de fait, est que celui-ci n'est financé ni par la Région, par Pôle Emploi. Grâce au FAPI, une première session de formation au BAFA module général a eu lieu durant les vacances de février 2018. 20 personnes ont participé à une première session en février 2018, ils ont tous terminé leur stage. Une petite moitié de la promotion était constituée de personnes en CUI modulable à l'Eurométropole de Strasbourg.

2.3.5 Des recherches de financements privés

Par ailleurs, une démarche initiée par la réflexion en interne sur l'opportunité de mettre en place une ingénierie de recherche de financements privés sera poursuivie. Elle a pour objectif de structurer l'appui en matière de recherche de financements privés et de développer leur recours sur les projets départementaux. Sur cette base sécurisée juridiquement et fiscalement pourraient être proposées des initiatives actives d'appels à participations, dons, sponsoring sur des projets ou actions liés à l'emploi.

3 Le bilan 2018 - Des objectifs chiffrés, des indicateurs originaux, des actions qualitatives

3.1 L'entrée dans le RSA : Construire un dispositif de pilotage des parcours d'insertion

3.1.1 Rappels des objectifs du circuit court de l'emploi (2018-2021)

Objectifs chiffrés

- Poursuivre la gestion rigoureuse des droits en réalisant 12 000 contrôles d'ici 2021.
- Optimiser les contrôles, passer de la quantité à la qualité

Objectifs qualitatifs

- Passer d'une convention de gestion à une convention de partenariat avec la Caisse d'Allocation Familiale,
- Harmoniser les pratiques sur les territoires en construisant un nouveau règlement interne des CTRSA,
- Redynamiser le comité des usagers en rénovant l'implication des citoyens,
- Gérer l'accueil de façon efficiente
- Lancer l'expérimentation nationale de la médiation avec le tribunal administratif et le défenseur des droits, en étroit partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales.

Indicateurs :

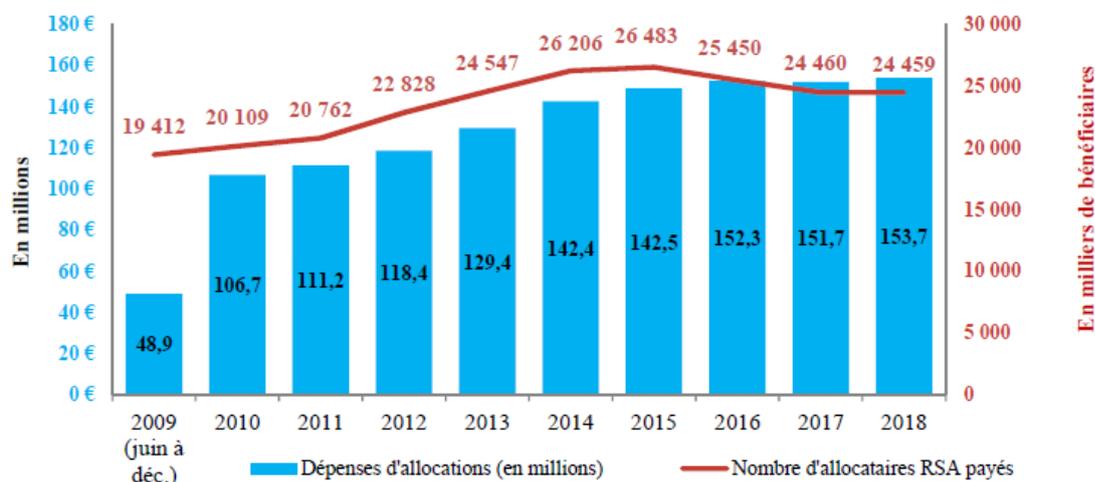
- Réduire le délai de traitement des contrôles

3.1.2 Un bilan chiffré optimiste

- Une stabilisation du nombre d'allocataires :

Le Département enregistre, une stabilisation du nombre de foyers d'allocataires payés entre décembre 2017 (24 460) et décembre 2018 (24 459), malgré une hausse marquée du flux d'entrée, notamment au dernier trimestre 2018. Un flux entrant d'environ 3 000 personnes en 2016, de presque 6 000 personnes en 2017 et 5 000 personnes à juillet 2018.

Graphique 10 : Evolution du nombre de foyers allocataires du RSA payés par le CD (stock au 31/12) et des dépenses annuelles depuis 2009



Source : données CAF mensuelles non consolidées, décembre 2018

- Une hausse contenue de la dépense :

Malgré deux nouvelles revalorisations du montant du RSA imposé par l'Etat en septembre 2017 (+1,9%) et en avril 2018 (+1%), le Département a su maîtriser sa dépense à 153,7 M€ (+1,3%) en 2018 (cf Graphique 10).

3.1.3 Une nouvelle stratégie d'accueil des publics

La qualité de l'accueil des publics est un axe prioritaire dans le cadre d'une politique publique pour laquelle une multiplicité d'acteurs concourt. Il est donc nécessaire d'identifier au mieux les flux et les circuits d'information.

Une réflexion a donc été menée dès 2018 afin de rationaliser ces flux et circuits et de limiter les déplacements. L'accès à l'information des bénéficiaires a également été renforcé, notamment par une refonte globale des courriers du Service Gestion du RSA.

3.1.4 Un comité des usagers nouvelle génération

Un comité des usagers existe depuis 2014 dans le Département, issu de la volonté du Président. Après une longue période de fonctionnement et des premiers résultats (lisibilité des courriers pour les bénéficiaires,...), une nouvelle formule de ce comité permettant d'associer plus largement les bénéficiaires est en cours d'étude.

A cet effet, un défi a été soumis aux Universités d'été de l'INET sur le thème de «Un comité des usagers nouvelle génération : comment trouver de nouvelles formes de dialogue usagers-institution pour une meilleure adéquation entre besoins réels et politiques sociales».

Une première étape a été franchie avec la mise en œuvre d'une procédure permettant la participation des bénéficiaires du RSA aux Commissions territoriales du Revenu de Solidarité Active.

3.1.5 Un bilan encourageant de la médiation préalable

Le Département du Bas-Rhin s'est très tôt positionné pour faire partie des Départements expérimentateurs de la Médiation préalable obligatoire avant tout contentieux en matière de RSA devant le juge administratif.

Combinée avec la montée en expertise des équipes chargées de traiter les recours administratifs issues des décisions de la CAF et du Département, les premiers résultats sont très encourageants, ceux-ci ayant permis de réduire très fortement le nombre de requêtes déposées par les bénéficiaires devant le Tribunal administratif, passant de plus d'une centaine en 2017, à 26 en 2018.

L'expérimentation de la Médiation préalable obligatoire a également été l'occasion d'un travail partenarial et de co-construction fort avec la CAF du Bas-Rhin, aboutissant à la création d'une commission commune chargée d'instruire l'ensemble des dossiers soumis à la médiation.

La CAF du Bas-Rhin a également invité le Département à participer à un réseau des Médiateurs élargi.

3.2 L'insertion et l'emploi : Assurer un droit à un accompagnement sans rupture vers et dans l'emploi

3.2.1 Rappels des objectifs du circuit court de l'emploi (2018-2021)

Objectifs chiffrés

- Proposer d'ici 2021 une voie d'insertion à 8 000 allocataires du RSA, notamment les plus éloignés de l'emploi ;
- Favoriser l'accès à l'emploi durable de 12 000 personnes d'ici 2021, au travers d'une dynamisation globale des dispositifs d'insertion ;

Objectifs qualitatifs :

- Améliorer la contractualisation avec les opérateurs par la mise en place d'appels à projets,
- Encourager les expérimentations territoriales et favoriser l'innovation sociale,
- Mieux connaître les publics qui risquent d'entrer dans le dispositif RSA,
- Suivre les cohortes de bénéficiaires du RSA qui accèdent à l'activité
- Développer de nouveaux outils et des méthodes innovantes afin de fluidifier les relations entre personnes éloignées de l'emploi et employeurs.

Pour compléter ces objectifs quantitatifs, trois indicateurs sont élaborés :

- Augmenter l'efficacité financière des services emploi et RSA ;
- Mesurer le taux de maintien dans l'emploi à un an et à trois ans ;
- Réduire le délai de traitement des contrôles

3.2.2 L'inclusion sociale : des résultats encourageants, preuve du dynamisme du tissu associatif :

Le Parcours d'Insertion est le cheminement d'un bénéficiaire de RSA et est constitué d'actions pour lesquelles il peut prétendre à des mesures spécifiques et un accompagnement adapté.

Sa finalité est de permettre à chaque bénéficiaire de recouvrer son autonomie économique, de viser à son développement personnel et son intégration dans la vie citoyenne.

Pour ce faire, l'ambition de tout Parcours d'Insertion est l'accès à l'activité. Pour autant, cet objectif n'est pas immédiatement accessible à tous et il sera donc nécessaire d'envisager un Parcours d'Insertion à visée sociale : celui-ci pourra en fonction de l'évolution de la situation intégrer progressivement des actions visant au retour à l'emploi.

Le Parcours d'Insertion démarre après l'ouverture des droits dans le cadre de modalités définies par le Président du Conseil Départemental du Bas-Rhin.

L'entrée dans le Parcours fait l'objet d'un diagnostic dont l'objet est de définir l'orientation du contrat d'engagement (professionnelle, sociale) et de permettre de désigner le référent de contractualisation adéquat.

Afin de tenir compte des problématiques particulières que présentent certains bénéficiaires du RSA, le Département finance des opérateurs spécifiques ayant une expertise reconnue pour une intervention plus adaptée dans une dynamique d'inclusion qui inscrit le bénéficiaire au cœur de son projet avec une analyse fine de ses atouts.

- Le dispositif CD Volontaire 67, une première marche vers l'insertion.

Dans la dynamique initiée par les Assises de l'Engagement autour de l'engagement bénévole comme vecteur d'intégration des BRSA qui souhaitent s'engager dans une action bénévole, il est proposé de les accompagner dans leur parcours de remobilisation vers l'emploi via les ateliers d'engagement vers le bénévolat à compter de janvier 2018, sur l'ensemble du département à raison d'un atelier par territoire d'action sociale. Ces ateliers d'engagement bénévoles, mis en place à titre expérimental en 2018 seront renouvelés en fonction de leur évaluation. Chaque structure s'est engagée à accueillir au minimum douze bénéficiaires du RSA par ateliers. Une trentaine d'ateliers de 3 heures chacun sont ainsi déployés pour l'année 2018. Ils sont financés dans le cadre du FAPI.

Bilan chiffré au 01.12.18 :

- 147 personnes orientées vers les ateliers d'engagement,
- 87 accompagnements en cours,
- 72 ont eu ou ont accès à une activité de bénévolat,
- 11 personnes ont quitté la démarche, en vue d'un emploi.

Les ateliers « Passerelle » ont pour objectif la remobilisation des publics éloignés de l'emploi (bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi) en parcours d'insertion sociale, en vue de leur inscription dans un parcours d'autonomie et de préparation au monde du travail. Ils poursuivent l'objectif de :

- favoriser l'accès à l'autonomie sociale ;
- lever les freins entravant l'insertion professionnelle.

A septembre 2018 pour 402 places financées, 465 personnes ont été accueillies : objectifs dépassés de 15 %

- Les épiceries sociales : améliorer la gestion de la vie quotidienne pour aller vers l'autonomie

L'action des épiceries sociales s'inscrit dans la lutte contre les exclusions sociales. Elle contribue à la remobilisation des publics et à leur inscription dans un parcours d'autonomie. Les épiceries sociales :

- s'adressent à un public en situation de précarité (bénéficiaires de minimas sociaux, jeunes, personnes âgées, travailleurs pauvres, ...)

- répondent temporairement aux difficultés financières de personnes en difficultés, sur un territoire, par une aide alimentaire,
 - responsabilisent les familles par la construction d'un projet visant l'amélioration de la gestion de la vie quotidienne,
 - contribuent à leur insertion sociale en favorisant leur autonomie, par la participation aux ateliers proposés.
- Elles sont également un lieu d'échanges et de socialisation.

Un bilan global de 2 141 personnes accompagnées en 2017 et 2 429 en 2018

structures	2017	2018
Epicerie sociale	717	655
Accompagnement global	542	860
Ateliers passerelles	444	465
Opérateurs professionnels (formation)	283	283
CDV 67	155	166

3.2.3 L'insertion socio-professionnelle : revisiter les objectifs de l'Insertion par l'Activité Economique

24 chantiers et 20 entreprises d'insertion sont soutenus par le Département, à hauteur de 2.8 millions €. Les chantiers d'insertion jouent un rôle essentiel dans la création et le développement d'activités nouvelles. Leurs activités peuvent s'exercer dans l'ensemble des secteurs d'activités (recyclage, revalorisation, alimentation, propreté, bâtiment, environnement,...). En 2017, les chantiers d'insertion ont employé 509 bénéficiaires du RSA. A l'issue de ce contrat de travail, le salarié aura trouvé un nouvel emploi ou, à défaut, percevra une allocation d'assurance chômage : cette stratégie se traduira alors par une économie substantielle pour le Département puisque la personne n'aura plus à solliciter le RSA et n'induera plus aucune charge pour le budget de la collectivité.

Les résultats 2018 sont supérieurs aux objectifs fixés.

structures	2017	2018
Structures d'Insertion par l'Activité Economique	1 239	2 294

3.2.4 L'insertion professionnelle : une offre de service au plus près de la demande des entreprises

Insérer, répondre aux besoins de compétences des entreprises et maintenir en emploi des publics éloignés nécessitent de très nombreuses actions en lien avec les besoins des territoires diversifiés, des branches professionnelles, des spécificités locales.

- Une approche globale vers l'emploi transfrontalier avec Europa Park et Zalando

La participation de notre collectivité aux séances de recrutements du premier parc d'attraction européen remonte à janvier 2015. Depuis le partenariat s'est renforcé grâce à l'implication de toutes les directions du Conseil Départemental pour répondre aux forts besoins de main d'œuvre dans le cadre de l'extension du parc à thèmes.

Ainsi, au début de 2018 a émergé un projet innovant de partenariat entre le Département et Europa Park avec un accompagnement renforcé en prenant en compte la situation globale de la personne. Cette mobilisation forte des équipes pluridisciplinaires a permis à 14 personnes de bénéficier d'une formation en allemand, d'avoir un accompagnement vers la mobilité et à 9 personnes d'être recrutées à ce jour.

La poursuite de la thématique partenariale a permis la mobilisation de 27 personnes BRSA suite à un forum Europa PARK Rulantica au mois de juillet 2018 organisé par Pôle emploi Sélestat auxquelles le Département a proposé un accompagnement sur mesure pour poursuivre leur parcours d'insertions.

Ces démarches s'inscrivent dans les objectifs d'une offre de service « circuit court de l'emploi » sur l'ensemble du territoire alsacien.

- D'autres partenariats historiques existent et s'inscrivent dans cette proximité de l'espace rhénan.

Par exemple, le projet INTERREG 360° avec la Maison de l'emploi de Strasbourg et ses 16 partenaires en vue de la promotion de l'emploi transfrontalier.

Depuis le lancement du programme en début 2016 les partenaires du programme ont permis :

- De constituer un réseau de 40 professionnels d'insertion qui ont été formés durant 16 jours, dans le cadre des « journées des référents de proximité », sur les spécificités de l'emploi transfrontalier,
- D'organiser, lors de ces journées, des rencontres mensuelles avec des experts de la coopération transfrontalière du territoire,
- De créer des outils de communication communs, simple d'accès et ludiques (diffusions d'informations actualisées sur les forums et les offres d'emplois du marché du travail sur l'Ortenau,
- De proposer des solutions innovantes partagées pour lever les freins liés à la mobilité. En témoigne l'expérimentation de la plateforme de covoiturage de Mobilex et la ligne de bus transfrontalière, Erstein-Lahr (financé par le Département du Bas-Rhin, l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau, la communauté de communes du canton d'Erstein et l'Ortenaukreis) pour favoriser l'accès aux recrutements d'envergures de Zalando. Depuis son lancement en avril 2017, la plateforme a ainsi permis à 80 personnes de se rendre en covoiturage organisé à Zalando, dont 58 ont signés un contrat. 52 étaient encore salariés à

fin décembre 2018, dont 19 BRSA, 21 avaient moins de 26 ans, 6 étaient en ASS et 15 résidaient en QPV.

- Des forums emploi, job Dating ou rencontres pour l'emploi, des intitulés différents dont l'objectif est inchangé depuis 2005.

Le Conseil départemental s'est engagé depuis plusieurs années pour permettre l'accès à l'emploi des allocataires du RSA, public particulièrement ciblé par la collectivité.

Des forums emploi pour rapprocher des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA avec des offres d'emplois font partie à part entière de la démarche du service accès à l'emploi depuis son origine.

Ainsi les premiers jobs dating remontent à 2006 et sont à destination des branches professionnelles tout d'abord l'hôtellerie restauration et le bâtiment puis à destination des publics jeunes diplômés et sont toujours organisés dans le souci de répondre aux besoins de compétences des entreprises en territoires. Ce sont des événements partenariaux, organisés avec l'ensemble du service public de l'emploi.

Il s'agit de mobiliser en un seul lieu, emblématique de préférence pour le territoire un groupe d'entreprises qui recrutent. Les communes du Bas-Rhin sont demandeuses de cette formule de rapprochement de l'offre et de la demande qui permettent une mobilisation des forces vives autour de l'emploi.

Via les conseillers emploi nous avons participé en 2017 et 2018 à sept manifestations emploi organisés dans les villes suivantes sur l'ensemble du territoire bas-rhinois : Strasbourg, Brumath, Haguenau, Ostwald, Eschau, Obernai, Sélestat.

Des forums orientés vers des secteurs particuliers sollicitent également l'expertise emploi des conseillers emplois tels que le forum Preventica (métiers sureté et sécurité) ou encore des jobs dating inversés qui voient des entreprises rencontrées des personnes en CDDI dans les structures de l'insertion par l'activité économique.

- La participation au dispositif « Charte Entreprises et Quartiers »

Initiée en 2013 par le ministère de la Ville, la Charte entreprises et quartiers vise à accroître l'implication des entreprises dans le développement économique et social des quartiers prioritaires de la ville. Sur les 1 514 quartiers prioritaires de la politique de la ville en France, 21 se situent dans le Bas-Rhin, principalement sur l'Eurométropole mais également à Saverne, Haguenau et Bischwiller.

En signant cette charte, les entreprises et institutions s'engagent à favoriser l'accès à l'emploi ou la création d'entreprises pour les habitants de ces quartiers. L'objectif fixé est de faciliter la mise en relation des entreprises du Département avec les habitants des QPV et allocataires du RSA en inscrivant dans la démarche de la Charte de nouvelles entreprises et en animant le réseau des entreprises en engageant un plan d'action concret.

A ce jour, 91 entreprises ont signé cette Charte dans le Bas-Rhin (Altedia, Alsacienne de Restauration, Banque Populaire, Edfield, ES, Hager, La Poste Eiffage, Usocome, Café Sati,

Cardem, Vinci Energie, Gezim, Trabet, Groupe Esari, Caisse d'Epargne, KS Construction, Serue...).

Cette participation qui s'inscrit dans les objectifs de mise à l'emploi du Service Accès à l'Emploi car 44 % des remises à l'emploi des BRSA pour 2018 sont issues des Quartiers prioritaires de la Ville.

- Un outil à la disposition du retour à l'emploi : les contrats aidés

Dans le cadre de l'activité de l'équipe emploi en 2017, 282 entreprises ont été accompagnées dans leur recrutement, pour la signature de 912 contrats, et 767 personnes différentes.

Sur ces 767 personnes, les femmes représentent 69% des recrutements (543). Elles sont donc très largement représentées ainsi que les résidents des Quartiers Prioritaires de la Ville. 49% des personnes signataires de contrats et accompagnées par les conseillers emploi sont issus des QPV en 2017.

Le bilan pour 2018 à moyen constant permet de donner les chiffres de 801 personnes mises en activités pour la signature de 825 contrats (44% en QPV).

En ce qui concerne la tranche d'âge les 25-34 ans sont surreprésentés ainsi que les femmes (521/801).

Cette surreprésentation s'explique non seulement par la typologie des Brsa mais surtout par les secteurs d'activités en tension qui recrutent à l'aide de contrats aidés, les services à la personne (30%) et l'Hôtellerie- Restauration (21%).

L'analyse détaillée des contrats est en annexe N°5

3.2.5 Deux sujets majeurs : le paradoxe des emplois non pourvus et la question de la formation

Les emplois abandonnés

En France, environ 300 000 offres d'emplois ne seraient pas pourvues. Une situation paradoxale dans un contexte de chômage structurel de masse. Pôle Emploi définit un emploi non pourvu comme une « offre abandonnée faute de candidat correspondant au profil attendu par les employeurs ».

En 2017 sur les 3,2 millions d'offres déposées auprès de l'opérateur 2,9 millions ont été pourvues et les 300 000 restantes n'ont pas été pourvues, soit 4,7 % du total des offres. Au cours de la même année, 20 millions de contrats ont été signés.

En fait ces données ne font aucunement la différence entre les postes retirés faute de candidats et les postes nouvellement ouverts et non encore pourvus. Un étalon de durée permettrait de préciser ces chiffres (par exemple, une offre déposée depuis plus de 3 mois).

Tiré d'une étude de Pôle emploi publiée en décembre 2017, ce chiffre ne représente en effet pas le nombre de recrutements ayant échoué faute de candidats. Sur ces 300 000 offres, 97 000 offres ont été annulées par les recruteurs eux-mêmes – parce qu'ils n'ont pas remporté un appel d'offres par exemple –, 53 000 concernaient des offres toujours en cours.

Et si 150 000 recrutements ont été abandonnés faute de candidat, c'est surtout faute de profils adéquats.

Les offres d'emploi n'ayant fait l'objet d'aucune candidature sont rarissimes : 19 500 cas, soit 0,6 % du total. L'existence d'offres non pourvues révèle donc bien plus un problème d'inadéquation entre l'offre et la demande qu'un manque de motivation des demandeurs d'emploi.

Une des raisons structurelles avancées est l'inadéquation entre les compétences attendues par les recruteurs et celles disponibles sur le marché des candidatures. Les entreprises interrogées par Pole Emploi pointent dans 70 % des cas un manque d'expérience et de compétences pour expliquer le renoncement à embaucher.

Autre explication, le manque d'attractivité de l'entreprise. Le taux d'abandon est 2,5 fois plus élevé dans les petites structures que dans les grands groupes (86% des renoncements concernent des entreprises de moins de 50 salariés).

Une des solutions peut passer par l'analyse et la mutualisation des compétences

L'ambition de l'adaptation aux besoins des entreprises

L'objectif de l'accompagnement est d'informer, de soutenir et de guider la personne tout en contribuant à la rendre plus autonome pour l'avenir dans la gestion de son parcours professionnel. Et cela en tenant compte des aspirations des personnes, de l'ensemble des difficultés qui peuvent être les leurs et des besoins du marché du travail. Toutes les personnes n'ont pas besoin d'être accompagnées et a fortiori n'ont pas besoin d'être accompagnées en permanence, ni de la même façon.

L'importance est que les acteurs du marché du travail mettent en place et fassent connaître les outils et l'offre d'accompagnement disponible, pour tous et à tout moment.

Il en est ainsi de la formation. Elle doit être accessible à ceux qui en ont le plus besoin. C'est à la fois une condition de prévention du chômage de longue durée et un facteur de retour à l'emploi souvent décisif. Pour viser l'enchaînement sans rupture des actes d'orientation, de formation et/ou des « mises en situation de travail » sollicités pour l'insertion vers et dans l'emploi il est nécessaire d'articuler accompagnement social et professionnel. Cette nécessaire fluidité ne préjuge en rien de l'ordre de ces phases. Parfois, la mise immédiate en emploi permet de lever des réticences à la formation. Parfois, avant même une mise en situation afin de découvrir un métier, une mise en situation afin de connaître l'entreprise et ses fonctions peut être nécessaire.

Mieux vaut ainsi que la formation s'impose plutôt qu'elle ne soit imposée. C'est la condition nécessaire à la réduction des taux de ruptures trop élevés observés dans de nombreux parcours de formation. L'essentiel réside dans la capacité de mobiliser au bon moment et sans interruption ou contrainte de statut les éléments utiles au parcours individuel.

Compte tenu du nombre de financeurs et de décideurs concernés, ces objectifs nécessitent une profonde remise en question des pratiques actuelles et impliquent une ingénierie renouvelée tant pour l'organisation des parcours que pour la mobilisation des financements et l'adaptation de l'offre de formation.

A cela s'ajoute le double tutorat qui est inscrit dans l'offre de service de l'équipe emploi depuis sa création.

Conscient de l'importance d'un accompagnement renforcé pour lutter contre les ruptures précoces des contrats de travail il s'agit d'un accompagnement de l'entreprise et du nouveau salarié.

Il s'agit pour le conseiller emploi de définir et formaliser avec le bénéficiaire et l'entreprise représentée par son tuteur interne un contrat d'objectifs et proposer un plan d'action.

Les objectifs de ce plan d'actions sont les suivants :

- soutenir la motivation du salarié, identifier les évolutions, les compétences et aptitudes à mettre en œuvre, désamorcer les conflits, rationaliser les ressentis
- s'assurer que le poste occupé par le bénéficiaire durant la durée du contrat est conforme aux objectifs de départ
- identifier et formuler avec le bénéficiaire les difficultés rencontrées à l'occasion de la reprise d'emploi ; apporter les réponses appropriées, entreprendre les démarches auprès des interlocuteurs pertinents.
- établir un plan de formation complémentaire éventuel (nature des modules, conditions, calendrier), faire le lien avec le contenu de la formation et la situation de travail.
- soutenir la négociation avec l'entreprise pour le renouvellement du contrat.
- tenir informé le conseiller emploi du Département des avancées du travail ou des difficultés rencontrées.

Grâce à ce double tutorat le taux de rupture des contrats pour 2018 est faible autour de 10 %.

Avec l'insertion par l'activité économique, les réalisations 2017 étaient supérieures aux objectifs annuels, soit 4 301 personnes en emploi sur un objectif de 3 300 par an.

Les résultats 2018 sont encore meilleurs avec 4 773.

structures	2017	2018
Opérateurs professionnels	1 643	967
Conseillers Emploi du Département	912	825
Pôle Emploi	522	687

3.3 Un souci de maîtrise financière des politiques volontaristes

L'augmentation de l'efficacité financière des services emploi et RSA est un des indicateurs élaborés dans le circuit court de l'emploi 2018-2021.

Grâce aux travaux de la Mission Appui au Pilotage (MAPI) et aux apports des services emploi et RSA de la Mission Aménagement, Développement et Emploi (MADE), il est dorénavant

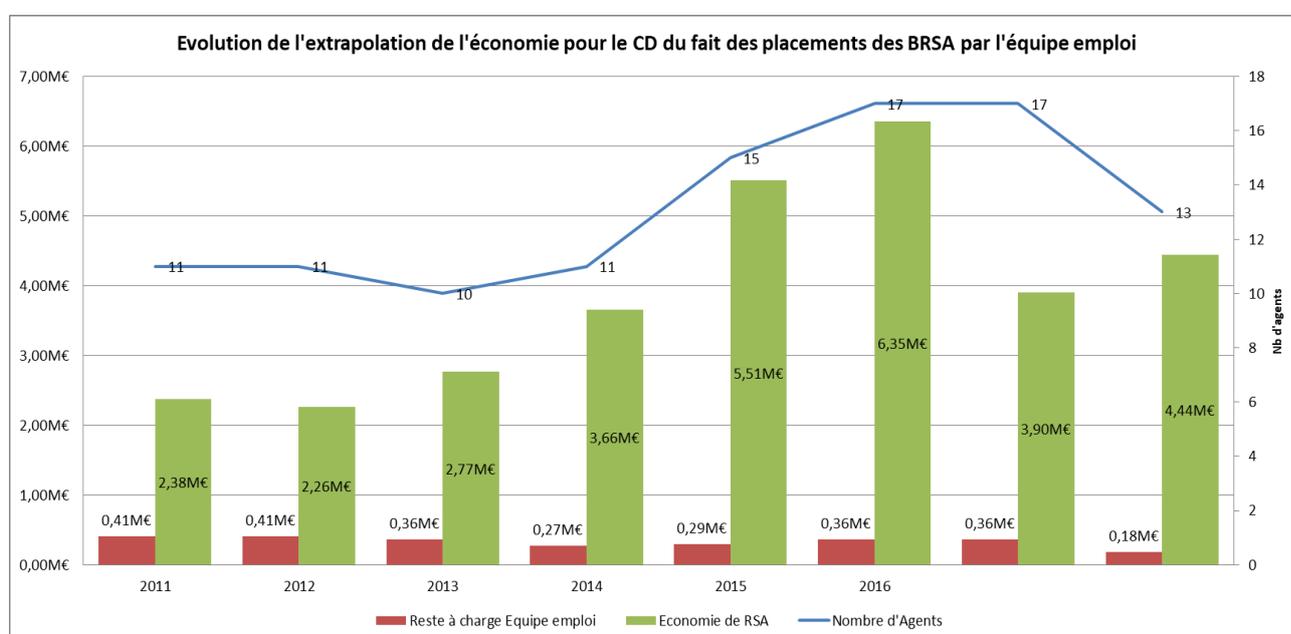
possible de calculer les retours sur investissement des équipes créées de façon volontaire par le Département du Bas-Rhin.

3.3.1 Pour les équipes du Service d'Accès à l'Emploi

La majorité des contrats d'embauches signés génère, à moyen terme, un gain financier pour le Département et ce même en tenant compte des aides spécifiques apportées par le département aux structures via les aides aux contrats aidés.

Ce gain correspond à la différence entre, le coût du placement en contrat (Maintien du RSA 3 mois + Aides spécifiques du département à l'entreprise + Coût de l'équipe emploi) et, le non-versement du RSA aux bénéficiaires des contrats à partir d'une hypothèse où le non versement est, en moyenne, de deux fois la durée du contrat.

Pour mémoire, l'équipe emploi est subventionnée par le FSE pour un montant annuel de 366 694 €



En 2018, on note une augmentation de l'estimation du gain de 20% par rapport à 2017 avec une réduction du nombre d'agents et une baisse de nombre de contrats. La durée des contrats en 2018 est « plus longue » et au final, même si le nombre des contrats a baissé, le nombre des « mois de placement » a augmenté générant ainsi des économies de « non versement du RSA » plus important.

3.3.2 Pour les équipes du Service Gestion du RSA

La vérification des situations (droits et devoirs) des allocataires par les agents du service de gestion du RSA complète le travail de la CAF. Les situations non-conformes repérées sont transmises à la CAF qui se charge de récupérer les indus. Lorsque les allocataires arrivent en

fin de droits à la CAF, la créance est, le cas échéant, transférée au Département et le recouvrement est alors pris en charge par le payeur départemental.

Dès 2018, une réflexion sur l'optimisation des contrôles a été engagée, décision étant prise de basculer vers un contrôle plus qualitatif. A ce titre, 2018 a été marqué par une baisse du nombre de contrôles engagés (2 710 à fin décembre). En contrepartie, le nombre de situations non conformes est reparti à la hausse passant de 18 à 22%.

Ce travail a permis d'améliorer sensiblement le résultat de l'équipe de contrôleurs permettant de peser plus lourdement sur la non dépense en matière de RSA.

Retour sur investissement de l'équipe des contrôleurs = (A+B)-C	2017	2018
A) Recettes : recouvrement des indus CAF + Payeur	1 100 094.21 €	1 158 875.31 €
B) Non-versement du RSA : suspensions + radiations	619 344.00 €	1 068 564.00 €
C) Cout du service contrôleurs RSA	538 297.08 €	540 016.54 €
GAIN théorique	1 181 141.13 €	1 687 422.77 €
Gain par contrôleur	131 237.90 €	187 491.42 €

Cette augmentation s'explique par une plus grande efficacité des contrôles (ciblage) mais aussi par l'optimisation et la qualité des données collectées.

Au premier trimestre 2018, une vaste opération de clôture des contrôles a été menée qui a permis de finaliser les 3 000 contrôles en cours de traitement.

L'analyse de la création d'une commission sanction permettrait d'affiner ces données. Les extrapolations réalisées sur 2017 montrent que la création de cette commission générerait près de 100 000 € de recettes (non versement du RSA suite à suspension sans radiation).

4 A compter de 2019, un plan d'action opérationnel réalisé par et pour les territoires

4.1 En 2018, des équipes territorialisées pour construire les plans d'actions

Le Circuit court de l'emploi est décliné territorialement, en fonction des atouts et des défis de chaque territoire, des besoins des entreprises et des potentiels des personnes, respectivement sur les **territoires d'actions NORD, OUEST, SUD et Eurométropole de Strasbourg/Ville de Strasbourg (EMS/VDS)**.

Les objectifs du « circuit territorial de l'emploi », à l'échelle territoriale (PTEI) sont de :

- partir des atouts et des besoins du territoire, de ses entreprises et de ses habitants pour consolider en proximité et en partenariat l'écosystème de l'emploi et l'accompagnement des personnes ;

-
- consolider le partenariat entre le Département et l'ensemble des acteurs institutionnels, associatifs et privés dans le cadre d'une démarche renouvelée.

Pour la Ville de Strasbourg, cette déclinaison opérationnelle et territoriale est étroitement articulée avec la dynamique installée dans le cadre de la délégation sociale, tant dans la co-construction du PTEI que dans sa mise en œuvre.

4.1.1 Le lancement du travail en proximité

Le « circuit territorial de l'emploi » a été lancé le 18 septembre 2018 autour de groupes de travail qui ont échangé, à l'échelle des territoires, sur le cadrage général du programme : quels projets et quelles actions phares en 2018, avec quels outils.

La gouvernance est articulée autour des instances suivantes : une Direction de projet, une Equipe de coordination, une Chefferie de projet et quatre Groupes de travail en territoires (GTT).

Les quatre groupes de travail (NORD, OUEST, SUD et EMS/VDS) sont constitués d'équipes transversales : Référent territorial (MADE), Conseiller Territorial d'Insertion (MASP), Conseiller Emploi, Chefs de projets et chargés de mission du Service Développement, Europe et Transfrontalier et du Service Gestion du RSA. Le GTT EMS/VDS a associé des experts de la Ville de Strasbourg – Direction Solidarité Santé - et de l'Eurométropole de Strasbourg – Direction Développement économique et attractivité.

Les quatre GTT se sont réunis très régulièrement et ont rédigé, avec la participation de tous les services et des partenaires en territoires, plusieurs dizaines de fiches-projets et fiches-actions.

4.1.2 La construction du plan d'action par territoires

La méthode de travail a été présentée dès le mois de septembre 2018 : Bâtir l'année 2018 - Construire le PTEI année « 0 », laisser libre cours à la réflexion sur les actions, les idées et les projets, organiser un programme d'actions (trier les actions par territoire et par axe), fixer des Indicateurs de temporalité (entrée dans le parcours ; dans le parcours ; sortie du parcours, d'avancement (non engagé ; en cours ; réalisé ; abandonné), de mise en œuvre (facile ; moyennement facile ; difficile) et de besoins (technique ; humain ; financier).

Les quatre GTT et l'Equipe de coordination départementale ont rédigé des fiches qui peuvent avoir, soit un périmètre « tous territoires » soit un périmètre différent, en lien avec les diagnostics territoriaux. Les fiches sont classées selon les 3 axes, les 6 objectifs stratégiques et les 15 objectifs opérationnels adoptés dans le PDEI en juin 2018.

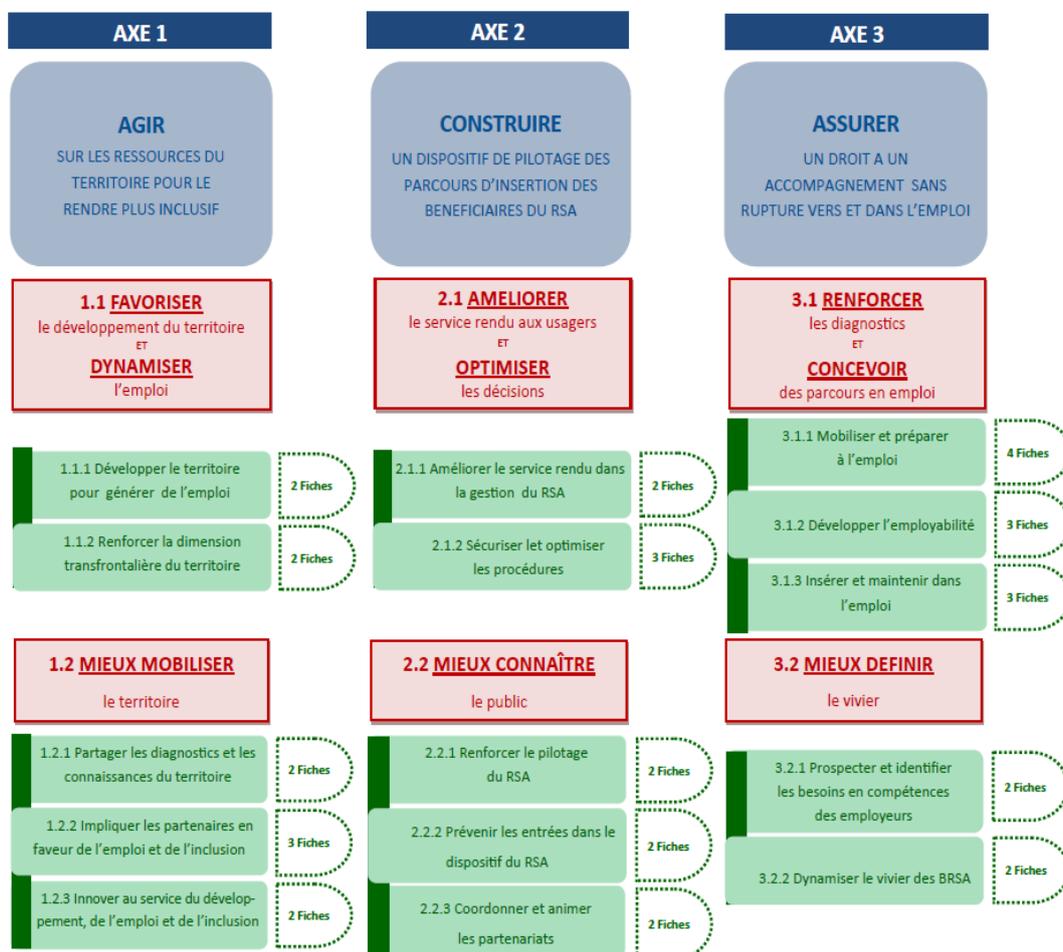
Les 36 projets et les 114 actions ont été regroupés et mis en cohérence avec les 15 objectifs opérationnels. **(Annexe N°2)**

Deux outils de travail ont été réalisés : Ils sont annexés à ce document. (Annexe N°3 et N°4)

- un plan d'actions par axes et objectifs
- un plan d'actions par territoire

PROGRAMME D' ACTIONS - LE CIRCUIT TERRITORIAL DE L'EMPLOI (PTEI - 2018-2021)

3 AXES—6 OBJECTIFS—15 PROJETS OPERATIONNELS—36 FICHES PROJETS— 114 ACTIONS



En décembre 2018, une réunion de travail technique a réuni de plus de 70 personnes - services du CD67 et partenaires Ville de Strasbourg/EMS - pour mettre en commun – avec les contacts partenariaux pris – les projets et actions en territoires et les formaliser le plus possible. A cette occasion l'équipe de la DITP mobilisée sur la mission Bierry a pu rencontrer les agents et les acteurs de la ville de Strasbourg et de l'EMS.

De nombreux échanges ont jalonné la construction : 2 séminaires - ateliers en septembre 2018 et en décembre 2018, 29 réunions des GTT en territoires, 5 réunions de l'équipe de coordination départementale 6 réunions de la Direction de projet, 3 réunions thématiques avec les opérateurs, 3 réunions avec le Conseil départemental du Haut-Rhin, 2 réunions avec Pôle Emploi et la DIRECCTE

4.1.3 Quelques exemples d'actions sur les territoires réalisés en 2018

Le territoire SUD - Les vendanges à Barr

Afin de répondre aux besoins des vignerons de la région de Barr et à l'impératif de proximité, il a été proposé de remettre au travail ponctuellement des BRSA dans une logique de parcours et de lien social.

Les territoires de l'Eurométropole et de la Ville de Strasbourg

Le Working first

L'objectif est de faciliter l'accès à l'emploi ou la formation de publics en difficulté par la mise en place d'une mobilisation personnelle et une reprise de confiance acquise lors d'une période en immersion professionnelle rémunérée.

Le « working first » permet de mettre en « emploi, d'abord », avant de travailler sur l'ensemble des freins périphériques à l'emploi. La 1ère fiche de paie permet alors d'agir sur les autres problématiques d'insertion et la personne peut s'appuyer sur une 1ère expérience (ou une nouvelle expérience après une longue période d'inactivité) pour faire valoir ses potentiels.

Le portail numérique Français Langue Etrangère (FLE)

Le portail numérique FLE mis en place au niveau de l'EMS constitue une porte d'entrée unique pour permettre aux futurs apprenants d'être orientés vers des cours de FLS au sein de structures mais aussi une possibilité de mise en lien avec une offre moins formelle (liens vers des cours disponibles sur internet, babel cafés...).

Osons jardiner

Il s'agit de proposer des supports d'activités nouvelles, d'utilité sociale, aux publics éloignés de l'emploi et les inscrire dans un parcours de mobilisation, de formation et retour à l'emploi. Ceci, en créant et entretenant un jardin partagé sur le terrain de la maison du conseil départemental de Bischheim à des fins d'insertion et de solidarité, en lien avec les missions menées par l'UTAMS.

Le territoire NORD

La plateforme expérimentale pour l'emploi Brumath-Basse Zorn

La plateforme permet de coordonner l'offre d'ingénierie et de recenser la demande en main d'œuvre pour favoriser l'emploi des BRSA, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés des SIAE sur le territoire de Brumath-Basse Zorn.

Le territoire OUEST

L'action « zéro chômage pour 100 jeunes bénéficiaires du RSA du territoire de la Communauté de commune du Pays de Saverne »

Il s'agit de mettre en place, avec une association du territoire Ouest, une action dédiée à la remobilisation de jeunes éloignés de l'emploi dont la finalité est la levée des freins à l'insertion professionnelle, la définition d'un projet professionnel, l'accès à la formation et

l'obtention d'une qualification, permettant de viser l'emploi durable. Les jeunes bénéficient d'un contrat CDV 67 et d'un accompagnement via les ateliers d'engagements financés par le FAPI.

4.2 La réalisation des trois outils de pilotage du plan d'action

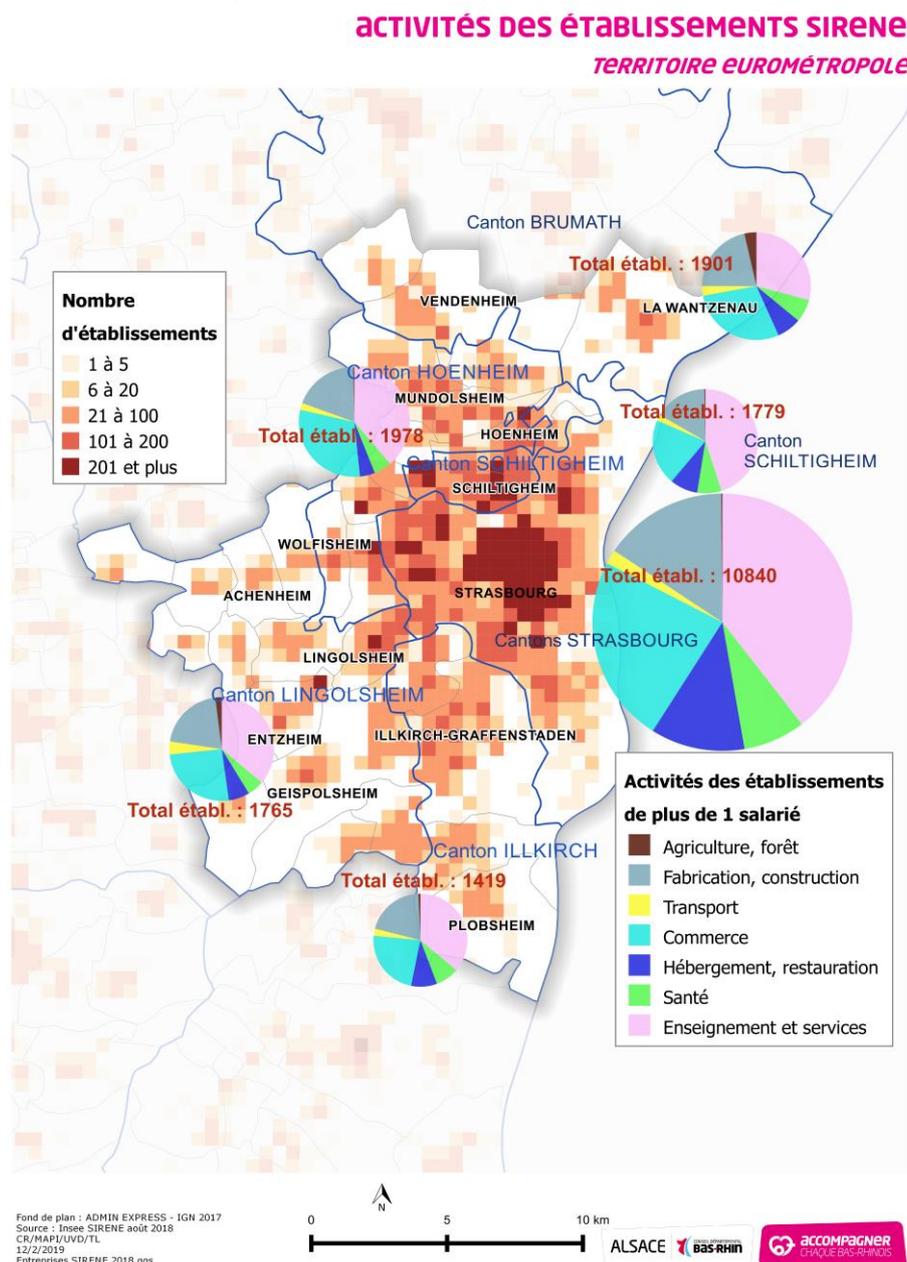
Le circuit territorial de l'emploi est inscrit dans une démarche évolutive, ses actions sont ajustées aux objectifs en fonction du diagnostic, des indicateurs d'évaluation et des informations fournies dans le tableau de bord.

Le plan d'action, outre les fiches-actions et les fiches-projets, s'appuie sur trois outils de pilotage territoriaux en déclinaison des outils départementaux.

Ils sont détaillés en annexe N°5

4.2.1 Le tableau bord par territoire : l'exemple de l'Eurométropole

Les données du tableau de bord par territoire sont insérées dans la démarche plus globale de l'observation départementale. A ce titre, l'accès aux données est un enjeu important, y compris celles de systèmes aujourd'hui gérés par des partenaires. Le tableau de bord territorial fournira, pour chaque territoire du département, des données socio-économiques.

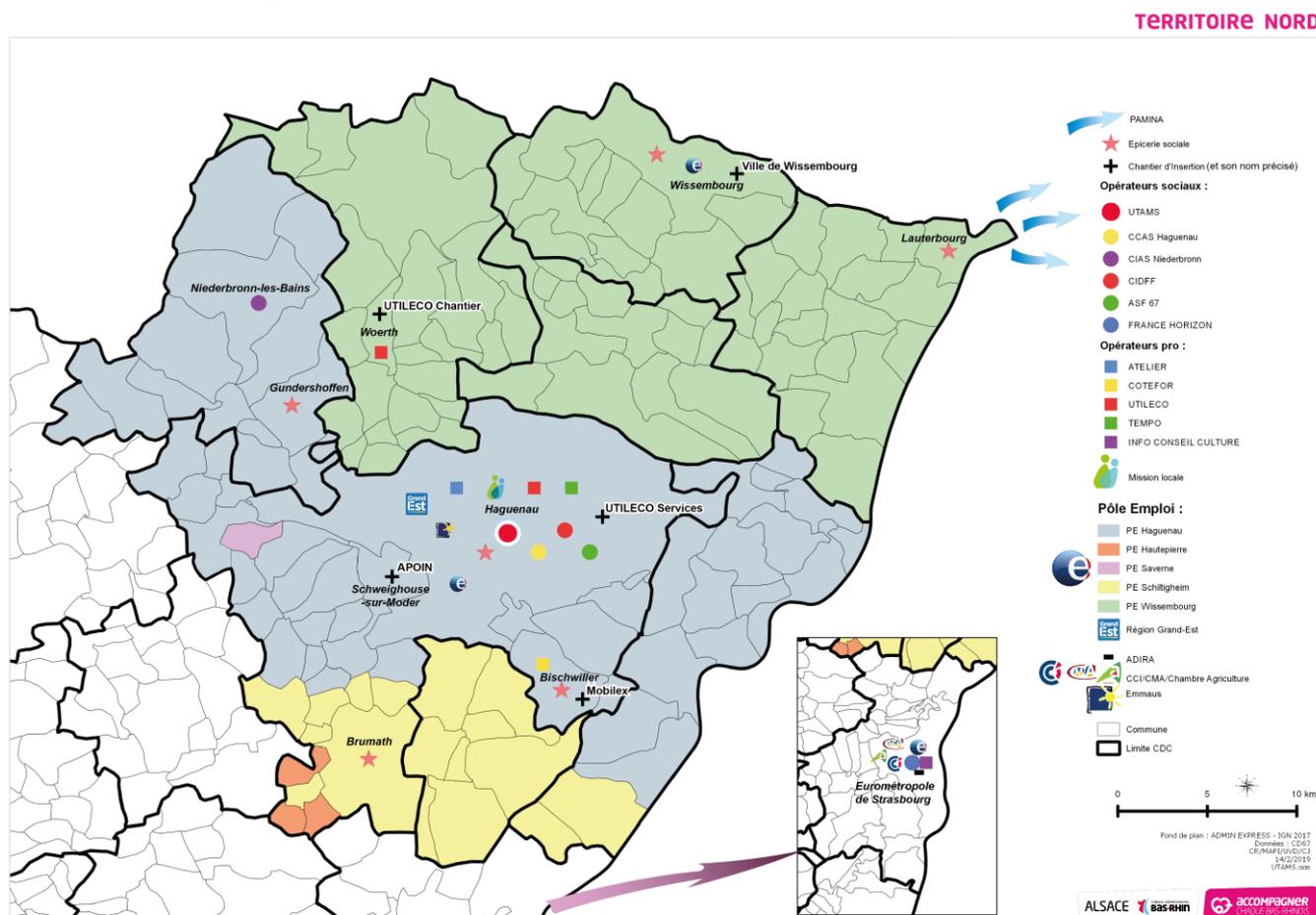


4.2.2 La cartographie des acteurs : L'exemple du territoire Nord

La réalisation d'une cartographie des acteurs, par territoire, permettra de clarifier les rôles des uns et des autres et de mettre ainsi en place une gouvernance favorisant les regards croisés entre Elus, directions, partenaires et citoyens.

La cartographie des acteurs proposée ici celle du territoire Nord et permet un premier travail à compléter par les autres territoires pour aboutir à des cartes interactives.

Le détail de la cartographie des acteurs est en annexe N°5



4.2.3 Le diagnostic territorial : L'exemple du territoire Sud

Le diagnostic a pour vocation d'ancrer les actions dans un contexte historique, géographique, économique et sociodémographique : mise en exergue des spécificités territoriales, comparaison avec d'autres échelons géographiques, compréhension des dynamiques récentes, gestion des flux frontaliers (approche comparative).

Le diagnostic territorial le plus abouti à ce jour est celui qui a été réalisé sur le canton de Mutzig. Comme les autres diagnostics territoriaux qui seront élaborés d'ici 2021, ce diagnostic fera l'objet d'ajustements, afin d'adapter les orientations et actions au plus près des réalités territoriales.

Le diagnostic complet est en annexe N°5

ALSACE **BAS RHIN** **QUELQUES CHIFFRES**

Canton de Mutzig (Hors CDC de Villé) :33 communes, 35913 habitants

- 2 bassins de vie :Vallée de la Bruche + Mutzig et alentours
- 1 bassin d'emploi - Agence Pôle Emploi Molsheim/Obernai

Taux de Chômage du Bassin d'emploi de Molsheim : 5,4 % et 8,3% pour le canton de Mutzig

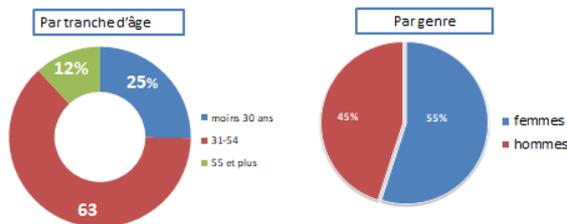
2470 demandeurs d'emploi (toutes catégories : ABC - au 30/06/2018)

BRSA : 659 Allocataires (dont 315 depuis plus de 3 ans) au 31/10/2018

715 entreprises fin 2017 (ADIRA)

ALSACE **BAS RHIN** **BENEFICIAIRES DU RSA**

BRSA : 659 Allocataires (dont 315 depuis plus de 3 ans) au 31/10/2018



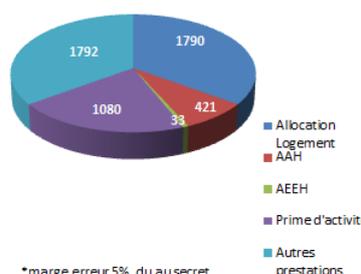
Source : CD 67 juin 2018

ALSACE **BAS RHIN** **OPERATEURS ET LEUR FINANCEMENT**

Territoire	Organismes d'accompagnement	sub CD 2018	PLACES CD 67	Financement prévisionnel FSE 2017	Financement global	ETP CD 67 ET FSE	NBRE PLACES FINANCEES CD 67 ET FSE*	Objectifs de placements 2018 42/Hors EMS et 30 ML Jeunes)
SUD	L'Atelier	12 500 €	17	37 500 €	50 000 €	0,60	36	30
	Bruche Emploi	26 500 €	36	0 €	26 500 €	0,60	36	30
	Servir	20 000 €	27	0 €	20 000 €	0,45	27	23
	ML 3 vallées	18 720 €	26	42 955 €	61 675 €	1,28	77	39
Accompagnement Professionnel	Tremplins Entreprise (TI)	12 039 €	15	18 875 €	30 914 €	0,46	28	0
	TOTAL PRO	89 759 €	121	99 330 €	189 089 €	3	204	122
Sud accompagnement social	Atelier Passerelle DECLIC	48 960 €					35	
Sud Atelierde	L'Atelier	17 000 €	20					*Places sur

ALSACE **BAS RHIN** **Prestations CAF;**

Nombres d'allocataires par prestation



5116 Allocataires (personnes couvertes 4848):

- 40,6% de la population bénéficiant d'une allocation

Prime Activité: 62 BRSA touchent également de la prime d'activité.

Pour rappel: la prime d'activité est calculée automatiquement pour les BRSA dès une déclaration de revenus. Pour les salariés il faut en faire la demande.

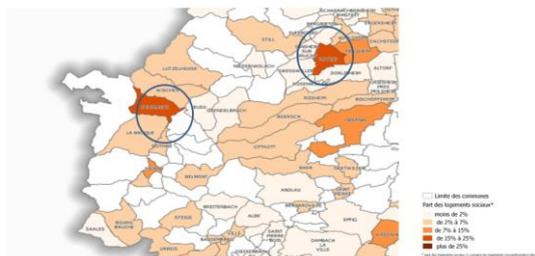
- Cela ouvre la question du non recours.

Source: CAF+CD

*marge erreur 5%, du au secret statistique

ALSACE **BAS RHIN** **CARACTERISTIQUES DE LA DYNAMIQUE DE L'HABITAT**

Part des logements sociaux dans les communes (Source: ADEUS -2016)



• Forte part des logements sociaux (et du logement locatif en général) dans les centralités : Schirmeck, Mutzig.

• Source : ADEUS, répertoire logt social 2016

ALSACE **BAS RHIN** **BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE**



Source : Pôle Emploi

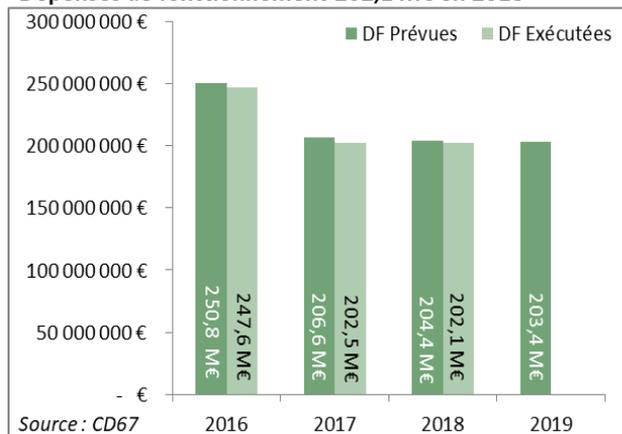
4.3 La conception de budgets par objectifs et l'évaluation des projets

Le travail mené doit pouvoir montrer une visibilité financière en termes de charges nettes dans une optique d'optimisation des dépenses et de diversification des financements. Il convient également de mettre en évidence la capacité d'une ingénierie interne et d'expertise des agents positionnés sur des politiques volontaristes du conseil Départemental (équipe contrôle et équipe emploi).

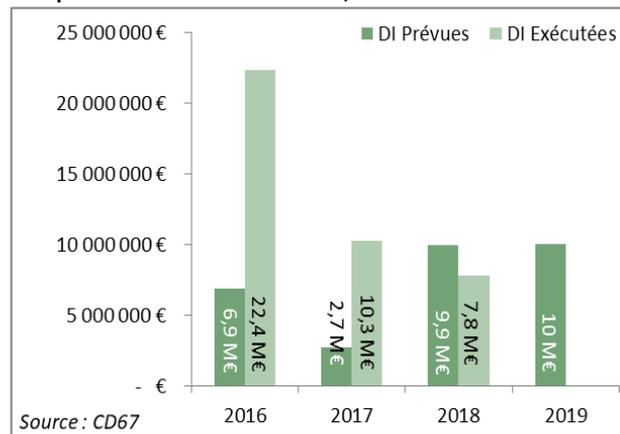
4.3.1 Les données de cadrage budgétaire

Le Département du Bas-Rhin consacre un montant important aux dispositifs d'insertion. Le budget inscrit, fonctionnement et investissement confondus, en 2018 s'élève à 209,9 M€. Le taux d'exécution budgétaire s'établit à 98 %, dépenses exécutées comparées au budget primitif, hors dépenses de personnel. Les dépenses d'allocation RSA représentent à elles-seules plus de 76 % des dépenses de fonctionnement du secteur. Le taux d'exécution des recettes s'établit à 138 %, (transfert des créances provenant de la CAF), recettes exécutées comparées au budget primitif.

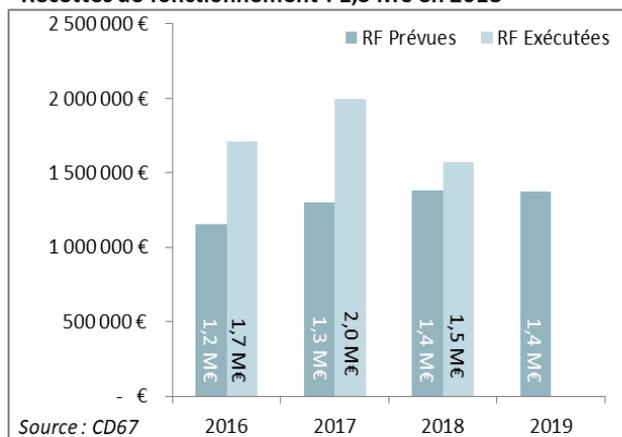
Dépenses de fonctionnement 202,1 M€ en 2018



Dépenses d'investissement : 7,8 M€ en 2018

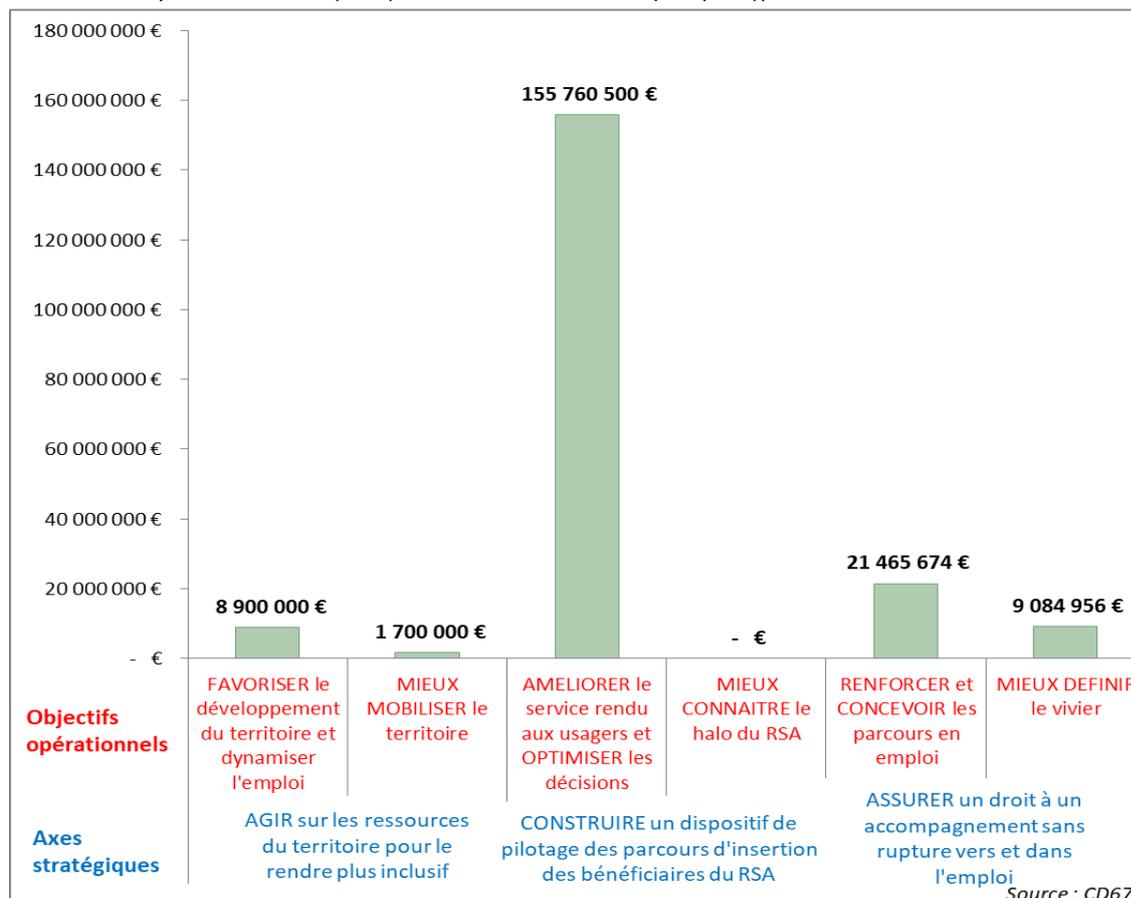


Recettes de fonctionnement : 1,5 M€ en 2018



Répartition des dépenses par axe stratégique et par objectif opérationnel

(crédits départementaux du budget primitif 2019 + Fonds Social Européen (FSE) + Fonds d'Appui aux Politiques d'Insertion (FAPI) + Aide au retour à l'emploi (ADE))

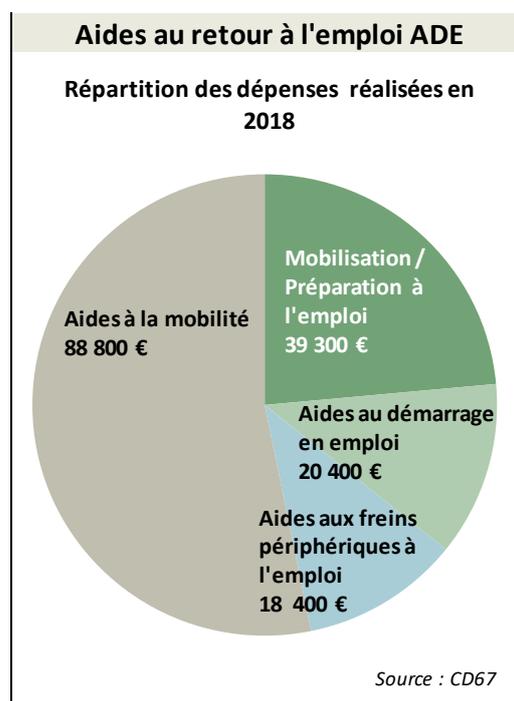


Les données du SDET sont celles qui correspondent aux actions liées à l'emploi :

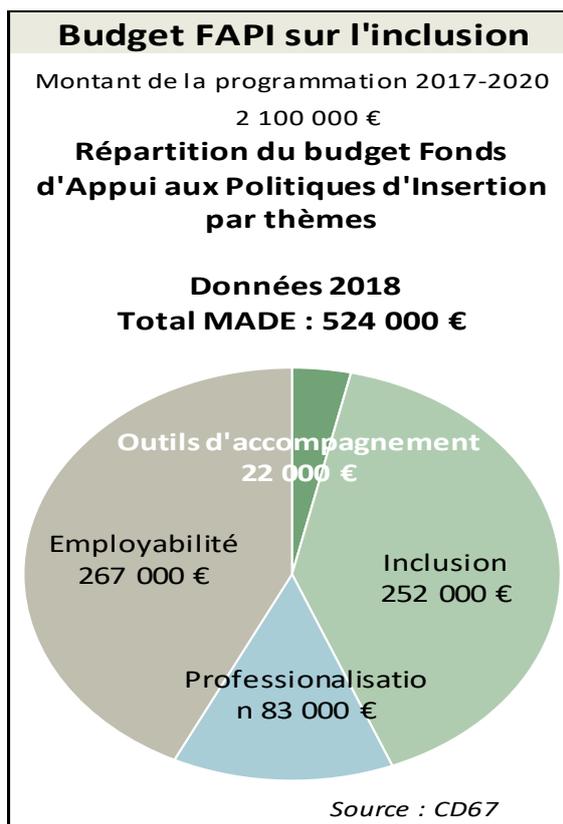
- en fonctionnement (3.30 M€) : politique de la ville, l'ADIRA, l'aéroport et l'Europe/Transfrontalier ;
- en investissement (7.30 M€) : l'enseignement supérieur et la recherche, la plateforme d'activité et les zones artisanales de développement local.

4.3.2 Trois zooms sur des spécificités du Département du Bas-Rhin

1. Le budget de l'Aide au retour à l'emploi (ADE) : une particularité bas-rhinoise



2. Les aides du **Fonds d'appui aux politiques d'insertion (FAPI)** autour de quatre thèmes :



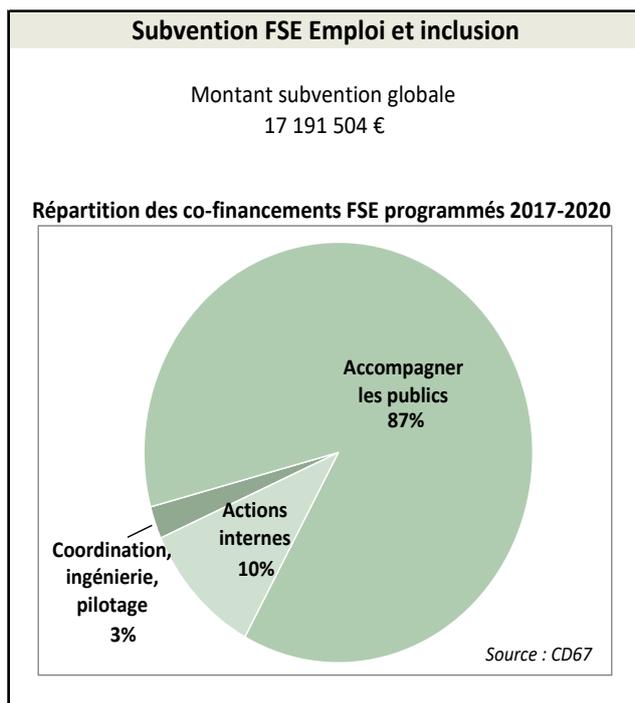
Une programmation du Fonds social européen (FSE) sur trois thématiques :

En déclinaison de sa stratégie 2020 et de son volet « emploi », l'Union européenne oriente un certain nombre de crédits et de programmes pour accompagner des opérations visant l'insertion-socio-professionnelle des publics :

Le Fonds social européen (FSE): qu'il s'agisse des crédits inscrits au titre du programme opérationnel national (dont l'enveloppe est gérée par le Département en tant qu'organisme intermédiaire) ou du programme opérationnel régional, le FSE permet de soutenir les actions en faveur de l'inclusion active et de la lutte contre la pauvreté, de l'éducation et la formation tout au long de la vie et de l'accès à l'emploi durable pour les demandeurs d'emplois et les inactifs, le soutien à l'entrepreneuriat, et le soutien à la mobilité du travail.

Le Département du Bas-Rhin s'était engagé dans cette 1ère programmation (2007-2013) en mobilisant des crédits FSE comme levier de sa politique d'insertion, à hauteur de 9,2M€ soit 1,3 M€ par an. Pour le Département, ces crédits ont permis par exemple d'augmenter de 30 % les capacités d'accompagnement vers l'emploi des allocataires du RSA. Les crédits du FSE et les cofinancements départementaux ont bénéficié via 37 opérateurs à 16 738 bas-rhinois; 53 % des bénéficiaires en sortie de ces accompagnements étaient soit en emploi, soit en formation.

Pour cette période (2015-2020), la contribution du FSE versée au CD67 via l'Etat passe à 24,67 M€ soit 4,016 M€ par an. Dans le contexte de contrainte financière auquel est soumise la collectivité, le FSE est un levier capital tant de la politique départementale d'insertion que du plan de maîtrise budgétaire : les mises à l'emploi réduisant d'autant les allocations RSA versées.



Etat de la programmation FSE	
→ Montant global programmé 2014-2020 (crédits départementaux + crédits FSE + autres)	24 678 400 €
→ Taux moyen de co-financements FSE	48,17%
→ Taux de programmation prévisionnel au 01/10/2018 (crédits programmés + en cours d'instruction)	81,61%

4.3.3 Evaluer la mise en œuvre du circuit court de l'emploi

L'évaluation est un mode de questionnements, une démarche d'analyse qui permet de comparer les résultats d'une action publique aux objectifs visés et aux moyens mis en œuvre pour sa réalisation.

Evaluer une politique, c'est dire dans quelle mesure ses objectifs ont été atteints, et ses moyens mis en œuvre; c'est aussi analyser les raisons pour lesquelles les objectifs ont été atteints, ne l'ont pas été, ou ne l'ont été qu'en partie.

L'évaluation renvoie à plusieurs enjeux stratégiques : analyser l'impact des politiques publiques sur les transformations territoriales, comprendre les enjeux des changements sociaux et les effets sur les logiques en cours dans la gestion publique, réfléchir au renouvellement de la question démocratique, des processus participatifs et à la place des bénéficiaires de l'action dans la mise en œuvre des politiques publiques et enfin au pilotage stratégique des politiques publiques.

L'évaluation poursuit trois finalités : Produire des connaissances nouvelles sur les actions de la collectivité, formuler un jugement de valeur sur l'intervention publique de la collectivité (les données collectées sont analysées et une appréciation sur le niveau de performance obtenu peut être formulé sur la base d'un ou plusieurs critères suivants : pertinence, cohérence, efficacité, efficience, utilité), éclairer la décision publique et déboucher sur des décisions d'amélioration, de prolongation ou d'arrêt de l'intervention publique.

Le système d'évaluation peut être basé sur des indicateurs quantitatifs, quand cela s'avère pertinent, mais aussi sur des réflexions plus qualitatives, sous la forme de questions évaluatives ou de points d'attention. Il est plus important de se poser collectivement les bonnes questions que de vouloir bâtir un système chiffré exhaustif mais inadéquat.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

	Objectifs année n	Valeur cible en 2021
Réalisation		
Résultats		

Le choix des indicateurs

Les indicateurs de réalisation servent à vérifier si les actions programmées ont été ou non réalisées et pour quel montant. De manière basique, ce sont les indicateurs de suivi de l'activité d'une politique publique. Ils se trouvent souvent dans un système de reporting d'une direction et/ou d'un service.

Les indicateurs de résultat servent à identifier le produit immédiat d'une action ou d'une série d'actions. Ils se rapportent aux objectifs opérationnels visés et aux résultats attendus. Les indicateurs de résultat sont à la frontière entre le suivi et l'évaluation.

Ils seront inscrits dans les fiches projets.

Les particularités de l'évaluation des politiques d'inclusion

La première est appelée effet « cause-conséquence » inversé. Si l'on souhaite établir une relation entre la dépense en emploi-insertion et l'exclusion des personnes, l'impact sera « négatif » car plus les personnes sont éloignées et plus la dépense est élevée. Cela est normal car plus les personnes sont éloignées et plus elles ont besoin d'accompagnement. De là à dire que les actions d'accompagnement ont un impact négatif sur l'insertion en emploi est évidemment faux. Cet effet est donc à prendre en compte.

Une autre difficulté est l'effet « incidence ». Les bénéficiaires d'une politique sociale ne sont peut-être pas ceux qui étaient visés à l'origine par la politique évaluée. Par exemple le lien fort existant entre l'insertion et le logement en faveur de l'autonomie des personnes peut avoir un impact fort sur la politique du logement.

Enfin une troisième difficulté est l'effet « collatéral ». Les publics visés par la politique évaluée ne sont peut-être pas ceux qui sont en cœur de cible. Par exemple une politique préventive peut viser les publics en marge des cibles (chômeurs, jeunes, étudiants) qui ne sont pas dans les compétences de la politique évaluée.

D'autres difficultés sont liées aux interactions avec l'environnement économique et social. Dans le domaine de l'inclusion et du développement territorial, l'évolution du contexte économique et social, suscite d'importantes difficultés à « faire la part des choses », avec le risque d'un « ébranlement » ou d'une remise en cause des actions sans prise en compte de

ces facteurs exogènes. Cette interrelation particulièrement étroite avec les évolutions de l'économie (croissance et répartition de l'activité), de l'emploi, de la démographie (vieillesse de la population), est à prendre en considération, d'où l'importance de la mesure des impacts.

Enfin des difficultés sont liées aux interventions croisées de très nombreux acteurs. Nous le savons, dans le domaine de l'inclusion et de l'emploi, il existe une multiplicité d'intervenants, qui revendiquent une autonomie et une légitimité propres dans l'exercice de compétences croisées. Cette « fragmentation/superposition » des responsabilités fait que la politique menée par d'autres acteurs peut avoir un impact fort sur les actions à évaluer. Le rôle de l'Etat et de ses services en particulier porte sur les questions législatives et réglementaires (recentralisation des AIS, réglementation des contrats aidés par exemple).

4.4 Elaborer un cadre de travail transversal et partenarial

4.4.1 Coopérer entre acteurs responsables

La coopération est nécessaire en réunissant autour d'une même table, toutes les parties prenantes afin qu'elles travaillent et définissent ensemble les besoins et attentes des entreprises et déterminent conjointement les profils des demandeurs d'emploi.

La poursuite du travail sur la cartographie des acteurs devrait permettre de clarifier les rôles des uns et des autres et de mettre ainsi en place une gouvernance favorisant les regards croisés entre Elus, directions, partenaires et citoyens.

Le pilotage avec Pole Emploi de la thématique insertion dans le cadre de la conférence régionale de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, permettra de faire un recensement des pratiques des autres départements du Grand-Est et des échanges avec d'autres régions sur le thème du service public de l'insertion.

4.4.2 Un partenariat privilégié avec la Ville de Strasbourg et l'Eurométropole

Entamé dans le cadre de la délégation sociale avec la ville de Strasbourg, le partage d'informations et d'actions a été amplifié lors de la création du PTEI. Le Groupe de travail a été enrichi par les actions et réflexions menées avec la direction du développement économique de l'Eurométropole. Ce cadre de travail pourra être formalisé autour d'une stratégie commune.

4.4.3 Partager avec d'autres départements, échanger avec les entreprises

Le maintien du mode projet pour faire vivre le circuit territorial de l'emploi au sein du CD67

Les groupes de travail en territoire ont pour mission de s'assurer de la bonne cohérence des actions, des projets et des objectifs. Ils sont constitués en fonction de la réalisation des projets. Ils sont les lieux de diffusions et d'échanges d'informations, de partages d'expériences entre les agents concernés. Ils doivent faire évoluer le PTEI et le nourrir d'opérations nouvelles.

En particulier une équipe projet, pilotée par une chargée de mission du SIDE a été mise en place pour la création du PTEI. Cette équipe peut poursuivre son travail afin de coordonner

et animer la dynamique autour des documents cadre. Elle devra réaliser un suivi en continu des actions et un bilan annuel.

Les échanges de pratiques avec d'autres départements

Ces échanges riches d'expériences se sont développés en 2018. Ils ont permis d'affiner des projets (plateforme numérique, entrée dans le dispositif RSA, ...), d'en développer d'autres (les méthodes de contrôles, la territorialisation des actions, ...).

Un travail de convergence des politiques d'insertion est engagé avec le Haut-Rhin. Des actions conjointes sont menées de longues dates (Vendanges, bénévolat, ...).

La rencontre avec les entreprises

Des « séances de travail » avec les entreprises peuvent prendre place dans l'animation du PTEI sur des thèmes divers : le partage du diagnostic, les résultats des actions innovantes. Elles peuvent aussi, avec l'aide et le soutien du Conseil Départemental s'engager dans des actions de Responsabilité Sociale des entreprises (RSE) comme par exemple le parrainage pour se préparer à l'emploi ou créer son activité, les stages de découvertes de l'entreprise pour les BRSA et les jeunes, des rencontres informelles des publics accompagnés avec des directeurs des ressources humaines pour mieux comprendre les codes et les attendus, le mécénat de compétences ou le prêt ou le don de matériel dans le cadre de projets spécifiques.

4.4.4 Un programme qui a valeur de Plan Territorial d'Insertion

Le Plan pour le Développement, l'Emploi et l'inclusion est pour la collectivité la déclinaison des orientations politiques et stratégiques dans ce champ. Il s'intitule « le circuit court de l'emploi ». Il a été adopté le 25 juin 2018. Il a valeur de Programme Départemental d'Insertion.

Il est complété par des Programmes d'actions Territoriaux qui en sont la déclinaison opérationnelle concrète en un programme d'actions concerté, raisonné et articulé. Il est intitulé « circuit territorial de l'emploi ». Il a valeur de pacte territorial pour l'insertion.

A travers l'adoption du PDEI et des PTEI, le Département souhaite occuper pleinement le rôle que lui confère la loi depuis la généralisation du revenu de solidarité active en décembre 2008. Rôle qui a été conforté par la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) du 7 août 2015 à savoir :

« Le Département est la collectivité chef de file en matière d'action sociale et de développement social. Il a la compétence pour promouvoir les solidarités et la cohésion territoriale sur le territoire départemental ».

Par ailleurs, l'article 1er de la loi n°2008-1249 du 01/12/2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion prévoit :

« Il est institué un revenu de solidarité active qui a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, afin de lutter contre la pauvreté, encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle et aider à l'insertion sociale des bénéficiaires.[...]

Sous la responsabilité de l'État et des départements, sa réussite nécessitera la coordination et l'implication des acteurs du champ de l'insertion, des entreprises et des partenaires sociaux. »

L'article 15 précise : Le Conseil Départemental adopte ou adapte un Programme Départemental d'Insertion qui « définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et planifie les actions d'insertion correspondantes. Pour la mise en œuvre du Programme Départemental d'Insertion, le département conclut avec les parties intéressées un Pacte Territorial pour l'Insertion ».

----- 0 0 0 -----