

Rapport pour le conseil régional
<%moisCX%>

Présenté par
Jean-Paul Huchon
Président du conseil régional
d'Ile-de-France

RENFORCEMENT DU PROGRAMME REGIONAL EMPLOIS-TREMPIN

REINFORCEMENT DU PROGRAMME REGIONAL EMPLOIS-TREMPIN

Chapitre budgétaire : 939
Code fonctionnel 91,
Programme : Emplois-tremplin

RAPPORT POUR LE CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-FRANCE
PRESENTE PAR
MONSIEUR JEAN-PAUL HUCHON,
PRESIDENT DU CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-FRANCE

Sommaire

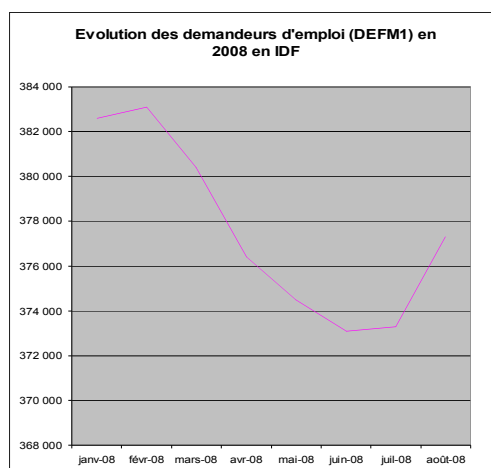
EXPOSE DES MOTIFS	7
Introduction	8
1. Evaluation du dispositif Emplois-tremplin : un bilan positif. Un tremplin pour les associations et pour les salariés	10
2. L'évolution du dispositif : clarifier les objectifs à travers la création de trois familles d'Emplois-tremplin pour une amplification du dispositif.....	13
3. Conforter les partenariats.....	24
PROJET DE DELIBERATION.....	30
ANNEXES A LA DELIBERATION	34
ANNEXE 1 : REGLEMENT D'INTERVENTION RELATIF AUX EMPLOIS- TREMPLIN ..	35

EXPOSE DES MOTIFS

Introduction.

Dans un contexte marqué par un net ralentissement de l'économie mondiale qui affecte fortement la France, on assiste à une remontée significative du chômage en France en 2008 : + 41 300 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au mois d'août, un record depuis 15 ans, sur fond de quasi stagnation de l'emploi salarié : + 0,3% au premier trimestre en variation trimestrielle, - 0,2% au deuxième trimestre. L'UNEDIC table désormais sur une hausse du nombre de chômeurs (catégorie 1) de 46 000 en 2008, alors qu'elle s'attendait à une baisse annuelle de 80 000 en juin dernier. D'après l'INSEE, le taux de chômage à fin 2008 devrait ainsi connaître une légère remontée à 7,4% en France métropolitaine. Les prévisions pour 2009 sont en outre orientées à la hausse du chômage : + 41 000 chômeurs en catégorie 1 d'après l'UNEDIC.

Bien qu'ayant connu au cours de ces dernières années une amélioration de l'emploi plus rapide que dans le reste de la France, l'Ile-de-France ne devrait pas échapper à cette dégradation de l'emploi. L'évolution des demandeurs d'emploi s'inscrit depuis juillet dernier à la hausse, comme en témoigne le graphique suivant :



Aussi apparaît-il important de conforter les dispositifs régionaux d'aide à l'emploi, d'autant que la dynamique de l'emploi s'est largement ralentie depuis le début de l'année 2008.

Conforter le programme Emplois-tremplin est jugé nécessaire au moins à double titre ; d'une part, ce dispositif permet à des personnes de retrouver un emploi, surtout parmi la population jeune. Ce dispositif a pu permettre ainsi à de nombreux jeunes, diplômés ou non, de trouver leur premier emploi, la première expérience professionnelle qui conditionne à bien des égards leur insertion durable sur le marché du travail.

D'autre part, le dispositif Emplois-tremplin a permis de soutenir de nombreuses associations qui interviennent pour une majorité d'entre elles en accompagnement ou en soutien des publics fragilisés ; depuis 2005, ce sont près de **455 postes** qui ont été créés sur le champ de **l'action sociale** et donc ont contribué à la lutte contre toutes formes d'exclusions. Depuis 2005, ce sont **287 postes** qui ont été créés dans le secteur de **l'économie sociale et solidaire**, **145 postes** dans celui de **l'accompagnement vers**

l'emploi. Au regard de la crise qui touche l'économie réelle, il est crucial de maintenir les aides régionales au profit de ces structures d'utilité sociale qui apportent un réel soutien aux personnes en difficultés ou qui sont touchées par la précarité.

Fort de l'évaluation réalisée au premier trimestre 2008 et compte tenu d'un contexte marqué par le Grenelle de l'insertion qui a permis, à tous les acteurs de l'insertion, au niveau national, d'exprimer leurs attentes en terme de politiques publiques, et à l'heure où le Gouvernement, quoique de façon encore insuffisante, renoue avec l'intérêt des emplois aidés, il apparaît nécessaire d'amplifier le développement du dispositif Emplois-tremplin.

1. Evaluation du dispositif Emplois-tremplin : un bilan positif. Un tremplin pour les associations et pour les salariés.

Le présent rapport a pour objet d'adopter un nouveau règlement d'intervention pour le dispositif Emplois-tremplin, suite à l'évaluation qui a été confiée au cabinet Plein sens, réalisée à mi-parcours.

Cette évaluation s'est déroulée entre les mois de décembre 2007 et de mai 2008 et les travaux finaux ont été communiqués aux élus régionaux au cours du mois de juillet 2008, à l'occasion de la Commission permanente du 10 juillet 2008.

De nouveaux aménagements de ce dispositif sont ainsi proposés au vote des élus régionaux s'appuyant sur les préconisations issues du rapport d'évaluation.

1.1. Rappels et historique.

Le programme Emplois-tremplin a été lancé par la délibération n° CR 27-04 du 04 Octobre 2004. Trois objectifs avaient été fixés pour ce dispositif :

- ✓ accompagnement vers l'emploi des publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle,
- ✓ appui aux politiques régionales,
- ✓ soutien aux associations et à l'économie sociale et solidaire.

Un objectif de 10 000 postes créés était également affiché.

En mai 2006, un rapport-cadre a permis d'apporter quelques ajustements nécessaires au dispositif. Il convient ici de les rappeler brièvement :

- ✓ **Des évolutions qui ont permis de rendre éligible au programme Emplois-tremplin davantage d'employeurs et de publics, tout en précisant les obligations des employeurs.**
- ❖ L'ouverture du programme à quatre nouvelles catégories d'employeurs : les SCIC, les S.C.O.P., les G.E.I.Q., les Entreprises d'insertion sous statut SA.
- ❖ L'élargissement des publics éligibles : les allocataires du R.M.I. et les demandeurs d'emploi domiciliés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville
- ❖ Autoriser la transformation de contrats Emplois-jeunes en C.D.I Emplois-tremplin : sans condition d'âge et sous réserve de l'éligibilité de la structure et du projet.
- ❖ Ouvrir la possibilité aux salariés d'obtenir des dérogations pour des temps partiels : s'il s'agit bien de temps partiels choisis et non imposés par les employeurs.
- ❖ Maintenir les Emplois-tremplin sur des C.D.I. « classiques » : interdiction de recourir aux C.N.E.

- ✓ **Une optimisation dans la mise en œuvre du dispositif dans le sens d'une amélioration qualitative et d'une instruction renforcée.**
- ❖ Inciter le recrutement des personnes de bas niveaux de qualification : introduire une dégressivité moindre au bout de trois ans pour les employeurs ayant recruté une personne de niveau V et infra et conditionner l'octroi d'un poste de niveau II ou supra à l'emploi d'une personne de niveau V ou infra.
- ❖ Inciter les employeurs à adapter la rémunération au niveau de qualification : engagement des employeurs par la signature d'une charte qualité.
- ❖ Renforcer l'obligation des employeurs à se rapprocher de l'ANPE et des Missions locales.
- ❖ Conforter la formation comme dimension forte du dispositif.
- ❖ Préciser les règles propres à l'instruction.
 - préciser et encadrer le critère des 2 ans d'existence : réserver la possibilité d'accorder une dérogation que pour les structures ayant plus d'un an.
 - définir des critères prudentiels.
 - préciser les critères par secteur.
- ❖ Assouplir les transformations de temps partiel en temps plein.
- ✓ **Une modification du pilotage et de l'animation du dispositif, dans le sens d'un approfondissement des partenariats et de l'efficacité de traitement des demandes.**
- ❖ Concentrer les affectations des postes sur quelques Commissions permanentes.
- ❖ La coordination et le développement du partenariat : mise en place d'un Comité de pilotage.
- ❖ L'organisation d'un service Emplois-tremplin centralisé.

Des bilans chiffrés ont été communiqués régulièrement aux élus régionaux. Un bilan complet en mai 2006 a également fait l'objet d'une communication aux élus de la Commission permanente.

En outre, une évaluation du dispositif Emplois-tremplin a été confiée à mi parcours à un prestataire extérieur, le cabinet Plein sens. Ce rapport d'évaluation a été transmis aux élus de la Commission permanente sous forme de communication, le 11 juillet dernier. De plus, le consultant est venu présenter ses travaux en Commission thématique élargie le 5 juillet 2008.

1.2. Le contenu du rapport d'évaluation

Ce rapport d'évaluation s'appuie sur l'analyse de données chiffrées transmises par les services mais aussi sur des entretiens réalisés auprès des services, des élus régionaux, des partenaires et de 30 associations bénéficiaires d'Emplois-tremplin (salariés et employeurs), complétés par des entretiens téléphoniques menés auprès de

70 employeurs supplémentaires. Enfin, un benchmark a été réalisé auprès de cinq Régions afin de compléter l'étude.

Le travail mené par le Cabinet Plein sens permet de dégager les points suivants :

- Les bénéficiaires du dispositif Emplois-tremplin se sont déclarés très satisfaits puisqu'il **a constitué un réel levier pour accompagner des projets structurants** portés par des associations ; à ce titre, l'évaluation met en évidence **la qualité de l'instruction** qui est menée permettant, in fine, le financement d'un couple emploi(s)/projet qui se traduit par le développement de l'association et des effets induits à plus long terme à la fois sur la création d'autres emplois, le développement local et la création de services.
- S'il est indéniable que le dispositif Emplois-tremplin appuie de façon très efficace le tissu associatif, il est évident qu'il **ne remplit que partiellement son autre fonction d'insertion des publics** : le public recruté est le plus souvent qualifié même s'il s'agit parfois de personnes victimes de discriminations sur le marché du travail. Néanmoins, il faut relever que le dispositif bénéficie en majorité **aux jeunes de moins de 27 ans (60% du public bénéficiaire in fine)**.
- Les postes créés sont ainsi **des postes de qualité** ; l'emploi créé constitue un tremplin pour le salarié qui accède ainsi à un CDI à temps plein et a des tâches qualifiées et qualifiantes. L'emploi-tremplin s'inscrit dans un **projet de développement d'une association**.
- Cet état de fait a permis, dans certains cas, aux associations employeuses de **pérenniser d'ores et déjà leur(s) Emploi(s)-tremplin**. Pour autant, les associations, structurellement dépendantes de subventions publiques ne sont pas dans ce cas de figure. Pour celles-ci, la question de la pérennisation reste donc entière.
- **L'objectif quantitatif** annoncé en début de mandature de création de 10 000 postes **ne sera pas atteint**, puisque 2 104 postes ont été ouverts après la Commission permanente de septembre 2008 (2 382 en incluant la Commission permanente de novembre 2008). Cependant, au regard du nombre d'Equivalent Temps Plein (E.T.P.) créés chaque année dans le tissu associatif francilien, il apparaît que cet objectif de 10 000 postes créés en 6 années ne correspondait pas aux besoins réels du monde associatif.

Sur la question des modalités de fonctionnement du dispositif, les éléments suivants sont pointés :

- La **transversalité** entre le service Emplois-tremplin et les directions opérationnelles concernées **fonctionne bien**.
- Les **partenariats avec les Conseils généraux** ne sont **guère productifs** et sont source de mécontentements importants, la co-instruction n'existant pas.
- Les **fédérations associatives expriment une insatisfaction grandissante** par rapport à la gouvernance du dispositif dont elles se sentent exclues sans être pour autant forces de proposition.
- Le **partenariat avec les D.L.A.** pourrait s'accélérer.

Il convient ainsi d'envisager aujourd'hui l'évolution du dispositif Emplois-tremplin en clarifiant notamment ses objectifs.

2. L'évolution du dispositif : clarifier les objectifs à travers la création de trois familles d'Emplois-tremplin pour une amplification du dispositif.

Il s'agit ici de proposer au vote un nouveau règlement d'intervention qui permette l'atteinte des trois objectifs suivants : préciser, simplifier et amplifier le programme régional des Emplois-tremplin. Il s'agit, à la fois, de gagner en lisibilité, d'être plus efficace et d'adapter un objectif quantitatif ambitieux aux besoins.

Dans cette perspective, le nouveau règlement d'intervention présente la création de trois familles d'Emplois-tremplin distinctes. Une parfaite fongibilité quant à la création de postes Emplois-tremplin entrant dans l'une ou l'autre de ces trois familles permettra une souplesse de gestion et garantira la capacité d'adaptation de la Région aux évolutions de la conjoncture et de la demande.

Il est proposé ici de retenir **trois familles différentes** de postes Emplois-tremplin.

- ✓ Les « Emplois-tremplin insertion »
- ✓ Les « Emplois-tremplin projet »
- ✓ Les « Emplois-tremplin créateurs »

2.1. Les « Emplois-tremplin insertion ».

Une famille d'Emplois-tremplin tournée vers les publics.

Il s'agit ici de conforter le dispositif dans la dimension qui concerne le soutien aux publics en difficulté et de bas niveaux de qualification.

Or, la dégradation récente du marché du travail va accroître les difficultés d'insertion sur le marché du travail de ce type de public. L'occasion est donnée ici de consolider le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (I.A.E.) en attendant de présenter une politique régionale rénovée dans un rapport cadre entièrement consacré à ce secteur d'activité au premier semestre 2009.

L'objectif des Emplois-tremplin Insertion consiste à favoriser le retour à l'emploi de personnes de bas niveau de qualification ou en difficultés d'insertion.

Cette famille d'Emplois-tremplin correspond au financement de deux types de situations, les chômeurs de bas niveau de qualification et les personnes inscrites dans un parcours d'insertion par l'activité économique.

2.1.1. Les « Emplois-tremplin insertion » pour les personnes de bas niveau de qualification.

Le programme Emplois-tremplin a permis depuis 2005 à plus 315 demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification ou sans aucune qualification (parmi lesquels 55 % de femmes) de bénéficier d'un emploi C.D.I. de qualité. La part des niveaux V (11%) et VI (4%) recrutés en Emplois-tremplin est restée relativement faible, autour de 15% depuis le début du programme. C'est une tendance structurelle puisque pour développer leur projet ou se renforcer, les associations ont d'abord besoin de compétences et donc de salariés qualifiés.

Néanmoins, afin de tenter d'augmenter cette proportion, il est proposé d'instruire les projets de création de postes de bas niveau de qualification de manière très ouverte, sans aucune référence aux priorités sectorielles.

En outre, différentes études et statistiques ayant montré que les personnes de niveau IV ont également de fortes difficultés à trouver un emploi, notamment lorsque le diplôme n'est pas validé (en effet, toute personne ayant entamé un cycle d'études menant au niveau IV, c'est-à-dire au baccalauréat, est considérée comme de niveau IV), leur accès aux Emplois-tremplin projet fera l'objet d'un suivi vigilant. Toutefois, à ce jour 22% des personnes ayant bénéficié d'un Emploi-tremplin sont de niveau IV. Leur niveau ne représente donc pas à priori un obstacle à leur recrutement et les Emplois-tremplin Projet paraissent donc adaptés pour cette catégorie de public.

a) La nature et le montant de l'aide.

Il s'agit d'accompagner les associations ou autres employeurs relevant du champ de l'économie sociale et solidaire à la création de C.D.I. à temps plein, destinés à des personnes de bas niveau de qualification, niveau V ou infra V.

L'aide régionale s'élève à 15 000 € par an, par poste créé, sur 6 années et n'est pas dégressive. Cinq postes maximum pourront être affectés à une structure, quota qui n'est pas cumulable avec des postes qui seraient attribués au titre des Emplois-tremplin projet. L'éligibilité à un critère précis ne constitue pas une condition d'acceptation de la demande ; seul le niveau de qualification de la personne effectivement recrutée est pris en compte.

Un volet accompagnement sera proposé avec l'appui des DLA, et des fédérations associatives. Il pourra être mobilisé dès la fin de la première année pour préparer au mieux la pérennisation au terme des 6 ans qui prendra la forme d'une subvention d'un montant de 8 000 € maximum.

b) Une aide régionale à la formation plus importante.

A la différence des Emplois-tremplin actuels :

- le recours à la formation est obligatoire ;
- l'aide attribuée par la Région va jusqu'à 3 000 € maximum lorsqu'il s'agit d'une formation certifiante ; l'aide attribuée par la Région est de 1 500 € maximum dans les autres cas.
- la durée de la formation ne doit pas excéder 40 % de la durée hebdomadaire de travail, soit 2 jours par semaine ou 2 semaines par mois, sans annualisation possible.

Elle peut venir en complément des financements des O.P.C.A (Organismes Paritaires Agréés).

c) Les catégories de publics bénéficiaires

Les publics pouvant bénéficier de postes « Emplois-tremplin insertion » doivent être impérativement des demandeurs d'emploi niveau V (niveau CAP, BEP) ou infra V (sans diplôme). La vérification du niveau de la personne effectivement recrutée sera effectuée par l'ANPE et le CNASEA.

2.1.2. Les « Emplois-tremplin insertion » dans le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (I.A.E.)

Cette famille d'« Emplois-tremplin insertion » permettra de soutenir la création de postes d'insertion afin que davantage de demandeurs d'emploi puissent bénéficier de parcours d'insertion en tant que salariés au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (S.I.A.E.).

En effet, le secteur de l'insertion par l'activité économique « *a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle* » (loi du 29 juillet 1998).

En Ile-de-France, ce sont 425 structures d'insertion par l'activité économique (régies de quartiers, ateliers et chantiers d'insertion, associations intermédiaires, entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion) qui ont proposé à 36 000 franciliens exclus professionnellement et socialement (personnes sans domicile fixe, chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification...) des activités de production dans le cadre d'un contrat de travail avec un accompagnement.

Rappelons qu'une démarche a été enclenchée le 20 mai 2008 lors de l'organisation d'un séminaire régional sur l'I.A.E : il s'agissait de lancer une concertation avec tous les acteurs régionaux visant à rénover l'intervention régionale dans le secteur de l'insertion par l'activité économique. Celle ci devrait déboucher au premier semestre de l'année 2009 sur la mise en place d'une politique régionale rénovée en faveur de l'insertion par l'activité économique.

Suite à ce séminaire, six axes de réflexion ont été dégagés et sont actuellement travaillés en concertation. Il s'agit des thèmes suivants :

- ✓ Evaluation
- ✓ Exemplarité régionale
- ✓ Sécurisation des parcours
- ✓ Financement
- ✓ Liens entre entreprises classiques et I.A.E.
- ✓ Professionnalisation des structures de l'I.A.E.

Différentes propositions en lien avec ces problématiques seront donc proposées au cours du premier semestre 2009 dans un rapport cadre. Mais l'évolution du dispositif Emplois-tremplin permet d'apporter un premier élément de réponse, dans un contexte marqué par la dégradation de la situation de l'emploi.

a) La nature et le montant de l'aide.

Une aide régionale d'une durée d'une année, de montant variable, sera proposée aux structures du secteur de l'I.A.E. par poste créé destiné à une personne en parcours d'insertion. L'aide régionale est d'un montant variable selon les S.I.A.E. car celles-ci ont leur propre mode de fonctionnement et n'ont pas toutes les mêmes besoins.

Les structures éligibles sont les structures du secteur de l'I.A.E. (régies de quartiers, entreprises d'insertion agréées, associations intermédiaires, entreprises de travail temporaire d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion).

Concernant **les associations intermédiaires (A.I.)**, l'aide régionale sera de **2 000 € maximum par poste**.

Les A.I. font de la délégation de main d'œuvre. Elles embauchent des salariés en insertion qu'elles mettent à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales et d'entreprises. Il s'agit le plus souvent de travaux occasionnels, d'emplois de maison d'entretien ou de nettoyage (8 employeurs sur 10 étant des particuliers selon une étude de la D.A.R.E.S. d'avril 2006). Cette prestation de service se fait à titre onéreux (l'A.I. et le salarié sont rémunérés pour cela) mais il est à but non lucratif. La délégation de main d'œuvre proposée par les A.I. permet aux salariés concernés de découvrir des métiers et situations de travail variés (seul ou en équipe, auprès de particuliers, de collectivités, d'associations ou d'entreprises).

Leur spécificité est d'accueillir, de recruter et d'accompagner des salariés en insertion à tout moment du parcours, et de permettre à un nombre important de personnes d'engager un parcours vers l'emploi.

Les A.I. permettent aux salariés qu'elles recrutent de :

- construire un projet professionnel en s'adaptant à la situation de chacun (de quelques heures à un temps plein),
- acquérir, vérifier ou valider des capacités et des compétences,
- mettre en place des expérimentations d'alternance emploi - formation.

L'aide régionale de 2 000 € maximum par poste d'insertion permettra ainsi de soutenir les A.I sur le volet accompagnement des publics en insertion.

Autre acteur de l'I.A.E., **les entreprises d'insertion** deviendront bénéficiaires de cette nouvelle famille d'Emplois-tremplin. Ces structures, conventionnées par l'Etat, s'inscrivent dans des marchés concurrentiels tout en employant des personnes en difficultés auxquelles elles assurent un accompagnement social. Les entreprises d'insertion sont spécialisées dans un secteur professionnel particulier. Les EI peuvent avoir différents statuts : en 2005, 51% sont sous statut commercial et 49% sous statut associatif. Les EI bénéficient d'un financement forfaitaire de l'Etat de 9 681 € par poste d'insertion à temps plein. 90% de leurs salariés sont en C.D.D.I. (Contrats à Durée Déterminée d'Insertion).

Le Code du travail (alinéa 1^{er} de l'article 122-2) prévoit la possibilité de conclure un contrat de travail de type particulier, le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (C.D.D.I.), au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi (voir également les articles L322-4-16 du Code du travail).

Ainsi, ce C.D.D.I. est un contrat de travail à temps plein conclu entre une S.I.A.E et un salarié pour une durée maximale de 24 mois (ce C.D.D.I peut être renouvelé deux fois, mais dans la limite des 24 mois).

Ainsi, concernant les entreprises d'insertion, l'aide régionale prendra la forme d'une aide au poste à hauteur de **10 000 € maximum par C.D.D.I.** Cette aide au poste, quasi identique à celle octroyée par l'Etat, permettra de financer l'encadrement et l'accompagnement social des personnes embauchées. Il ne s'agira pas de venir en concurrence de l'intervention de l'Etat sur ce type de structures mais bien de façon complémentaire et coordonnée. En effet, l'UREI -Union régionale des entreprises d'insertion- estime que ce sont entre 100 et 200 salariés en insertion supplémentaires qui pourraient être accueillis chaque année, si les financements de l'Etat n'étaient pas limités.

Les régies de quartier, structures intervenant sur la gestion urbaine de proximité pour développer des services de proximité dans les ensembles d'habitat social dégradés, font appel à des contrats de droit commun pour 49% de leurs salariés. Mais 25% des emplois des régies de quartier concernent des postes d'insertion en C.D.D.I. Une aide régionale identique à celle octroyée aux entreprises d'insertion de **10 000 € maximum par C.D.D.I.** pourra ainsi être mobilisée au profit des régies de quartier. Ici également, il ne s'agira pas de venir en concurrence de l'intervention de l'Etat.

Les Ateliers Chantiers d'Insertion (A.C.I.) sont des structures d'insertion par l'économique qui contribuent à la réinsertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Initialement créées pour gérer des actions ponctuelles d'utilité sociale, permettant d'employer des personnes bénéficiaires des contrats aidés du secteur non marchand, ces structures se sont progressivement consolidées en se dotant de salariés permanents pour encadrer les salariés employés en contrats aidés et en développant, pour certaines d'entre elles, une activité commerciale, permettant de financer leur activité d'insertion, autorisée sous des conditions limitatives par la loi du 29 juillet 1998 de lutte contre les exclusions

Une évaluation récente de l'Inspection Générale des Affaires Sociales sur les ateliers et chantiers d'insertion conclut que :

- Les A.C.I. constituent un outil précieux d'accès au travail et d'accompagnement vers l'emploi des publics qui en sont les plus éloignés selon un mode de fonctionnement très différent de celui du secteur marchand.
- Les publics accueillis sont en très forte majorité des bénéficiaires de minima sociaux et des chômeurs de longue durée, cumulant toutes sortes de difficultés sociales et professionnelles. Ces caractéristiques justifient une organisation du travail fortement encadrée et adaptée.
- Les structures sont économiques et hétérogènes : elles forment un tissu de très petits à moyens établissements, à forme associative pour 90%, majoritairement situés sur les marchés du bâtiment et des activités environnementales. Les bénéficiaires de leurs prestations productives sont le plus souvent des collectivités locales ou des organismes publics de logement sociaux. Mais de nombreux A.C.I. développent des activités à caractère social, destinées aux publics en difficulté, faiblement facturées. Les plus engagés d'entre eux dans les activités marchandes sont sur des niches de récupération d'objets d'occasion ou de vêtements, qui peuvent être aux frontières d'activités analogues développées par le secteur informel (brocanteurs, ferrailleurs, fripiers, etc.).
- Les recettes commerciales de ces structures sont limitées : plus d'un tiers d'entre elles ne bénéficient d'aucune recette commerciale, le taux de recettes commerciales n'excède pas 13,4% des produits d'exploitation en moyenne selon les statistiques de la DARES, même si des chiffres significativement supérieurs ont pu être observés par la mission dans nombre de structures visitées. Les raisons de cette situation sont liées au rattachement de ces structures au secteur non marchand et de l'utilité sociale ; elles tiennent aussi à la faible productivité des salariés accueillis ; mais elles correspondent également aux intérêts bien compris des collectivités publiques (et parfois privées) bénéficiaires des contributions productives des chantiers.

Une aide régionale de **2 000 € maximum** par poste d'insertion permettra de soutenir les A.C.I dans l'accompagnement des publics en insertion dans la limite de 20 postes par structure.

Cette nouvelle démarche au profit des S.I.A.E. par ailleurs financées par l'Etat et les Départements devra être formalisée dans un accord régional avec la D.R.T.E.F.P. et les conseils généraux afin de coordonner au mieux l'action régionale avec celle des autres financeurs, sans effet de substitution. La Région sera partie prenante des Comités Départementaux de l'Insertion par l'Activité Economique (C.D.I.A.E.) pour veiller à la bonne articulation des interventions.

En effet, les évolutions de la crise économique et du marché de l'emploi et les mesures pour l'emploi adoptées en conséquence par le gouvernement, ainsi que les diverses modifications qui pourraient être apportées au projet de loi « généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont susceptibles de changer les modalités et les montants d'intervention des autres financeurs de l'I.A.E. Si tel était le cas, il vous est proposé que les adaptations du règlement d'intervention et les conventions de partenariat qui pourraient en découler fassent l'objet d'un vote en commission permanente.

Ce mode de financement ne concernera pas les A.C.I. déjà bénéficiaires d'Emplois Insertion Environnement (ce dispositif est actuellement en cours d'évaluation), mais il a, en revanche, vocation à se substituer totalement au dispositif de soutien aux encadrants techniques des chantiers d'insertion accueillant des jeunes.

b) Les critères d'éligibilité du public.

Les publics bénéficiaires devront être agréés au préalable par le Pôle Emploi selon la même procédure d'agrément que les autres salariés recrutés par les S.I.A.E.

C'est en effet cette procédure d'agrément qui ouvre à l'employeur le droit aux exonérations et financements légaux prévus par le contrat de travail et puisqu'elle vise à orienter vers l'insertion par l'activité économique les personnes qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire « *les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociale et professionnelles particulières* » (pour ce public, l'IAE représente en effet une condition nécessaire à l'accès ultérieur au marché du travail ordinaire).

Les personnes allocataires du RMI lorsque les Conseils généraux apportent un financement aux SIAE pour ce public ne seront pas éligibles à l'aide régionale.

2.2. Les « Emplois-tremplin projet ».

2.2.1. Un dispositif conforté avec un objectif clarifié.

L'évaluation a montré que le dispositif Emplois-tremplin avait particulièrement bien rempli son rôle d'appui à la vie associative en développant et en confortant la fonction employeuse des associations. Si les postes créés ont bénéficié à des personnes plutôt formées et qualifiées, ils ont permis aux associations de mener à bien de nombreux projets s'inscrivant dans la durée. Il n'y a pas eu d'effet d'aubaine et les postes qui ont été créés correspondent à de vrais emplois de qualité et structurants pour les associations.

Le Cabinet Plein sens insiste sur la qualité des postes créés qui résulte de la rigueur avec laquelle le travail d'instruction est mené. Le rapport d'évaluation montre, qu'au travers la création d'un poste Emploi-tremplin, c'est bien un vrai projet de développement de la structure qui est soutenu.

En outre, 56% des projets soutenus concernent des secteurs où les associations interviennent avec un fort effet levier dans le soutien ou l'accompagnement de publics en difficulté (action sociale, accompagnement vers l'emploi, Economie Sociale et Solidaire, Politique de la ville).

Le tissu associatif francilien représente 64 800 structures ; sur ce chiffre, on dénombre 19 828 structures employeuses. Ces structures, lorsqu'elles sont employeuses, comptent peu d'équivalents temps plein ; ainsi, ces 19 828 associations emploient 489 400 salariés au total mais avec un taux d'Equivalent Temps Plein (E.T.P.) de 0,36% soit 174 200 E.T.P. au total. L'emploi issu du secteur associatif représente ainsi 5,7% de l'emploi salarié francilien. On peut ainsi dire que les associations franciliennes souffrent d'un manque important d'encadrants. Leur fonctionnement repose, en effet, bien souvent sur l'investissement de bénévoles. Pourtant, la professionnalisation de ces structures, qui gèrent le plus bien souvent des subventions publiques, peut apparaître à bien des égards comme une véritable nécessité. Depuis plusieurs années ainsi, un nombre important de mesures publiques a permis de passer d'une figure de « l'associatif militant » à celle de « l'association professionnelle », voire à celle de « l'association entreprise ».

Parallèlement, les associations doivent faire face à un cadre réglementaire qui évolue considérablement (depuis 2000, on compte plus d'une dizaine de nouvelles lois sur les finances, le mécénat, les relations avec les financeurs publics, etc.) et répondre à de nombreuses problématiques de gestion financières et de ressources humaines. Pour faire face à ces nouvelles exigences de transparence et de professionnalisation, les associations doivent porter à leur tête des professionnels, des personnes compétentes. Or, les administrateurs d'associations sont encore pour 95% des bénévoles.

Et pourtant, la spécialisation du secteur associatif est également un facteur de professionnalisation : les associations assurant, par exemple, un soutien de populations à handicaps mentaux, physiques ou sociaux, doivent, sur des critères précis, sélectionner leurs collaborateurs. Or, quatre associations sur cinq fonctionnent exclusivement avec des bénévoles. On comprend mieux dès lors leur besoin important de ressources humaines.

Dans ce contexte, le dispositif Emplois-tremplin mérite d'être conforté. A ce titre, il convient de clarifier l'objectif de la famille d' « Emplois-tremplin projet » : ***l'objectif des « Emplois-tremplin projet » est la création d'emplois durables dans le milieu associatif, favorisant l'émergence, le maintien ou le développement d'activités d'utilité sociale s'inscrivant dans les priorités régionales et destinés à certaines catégories de publics.***

2.2.2. Des modalités techniques précisées et simplifiées.

a) Une simplification de la critérisation, gage d'efficacité.

Les « Emplois-tremplin projet » soutiennent, par le financement de poste(s), le projet d'activité de l'association. Dès lors, l'instruction de cette famille d'Emplois-tremplin portera bien sur le contenu du projet de l'association qui devra répondre aux priorités de la Région.

Les critères sectoriels annexés au règlement d'intervention, correspondant aux priorités régionales, ont été retravaillés.

L'évaluation insiste, en effet, sur l'effort à fournir pour rendre plus lisibles les priorités de la politique régionale à travers les secteurs et critères sectoriels qui sont inscrits dans le règlement d'intervention. En effet, si le financement des postes Emplois-tremplin doit contribuer au développement et à la professionnalisation du tissu associatif, il doit également contribuer à l'atteinte des priorités régionales clairement identifiées.

Cependant, il s'agit également d'être en mesure de mieux répondre à l'ensemble des besoins associatifs ; ainsi, cette liste de secteurs est considérée comme étant non exhaustive.

La convention portera donc comme précédemment sur la création du ou des postes mais fera en outre figurer explicitement le projet d'activité sur lequel s'engage l'association en contrepartie de l'aide qu'elle reçoit.

Elle comportera en conséquence des indicateurs de réalisation et des procédures de suivi permettant de mesurer l'impact de la subvention régionale au regard du projet lui-même, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent ou seules les problématiques liées au recrutement (délais, turn over, caractéristiques du bénéficiaires) étaient suivies.

b) La nature et le montant de l'aide restent inchangés.

Il s'agit d'accompagner les employeurs éligibles au dispositif à la création de C.D.I. à temps plein. Cinq postes maximum pourront être affectés à une structure. Toutefois pour les groupements associatifs, cette limite pourra être étendue à deux postes par association adhérente.

L'aide régionale est de 15 000 € par poste et par an pendant 3 années puis l'aide régionale passe à 12 000 € la 4^{ème} année, 11 000 € la 5^{ème} année et 10 000 € la 6^{ème} année.

Un bilan à trois années permettra de faire le point sur les conditions de mise en œuvre et l'avancement du projet pour lequel le ou les postes ont été créés.

Un volet accompagnement sera proposé avec l'appui des D.L.A., et des fédérations associatives. Il pourra être mobilisé dès la fin de la première année pour préparer au mieux la pérennisation au terme des 6 ans qui prendra la forme d'une subvention d'un montant de 8 000 € maximum.

Lors de l'instruction, une attention toute particulière sera portée à l'adéquation entre le niveau de rémunération proposée par l'employeur potentiel et le niveau de qualification du poste dont le financement est souhaité.

c) Une aide régionale à la formation repensée.

L'aide régionale à la formation ne sera pas obligatoire mais facultative dans les mêmes conditions que celles prévues par le règlement d'intervention adopté les 16 et 17 mai 2006, c'est-à-dire une aide individuelle à la formation à hauteur de 1 500 € maximum. La formation doit être en lien avec le poste et le projet professionnel.

En effet, l'évaluation montre que l'aide régionale à la formation a été peu mobilisée puisque les postes Emplois-tremplin ont bénéficié à des personnes plutôt qualifiées. Néanmoins, dans la plupart des cas, il y a eu un réel effort en termes de formation de la

part des employeurs se concrétisant le plus souvent sur des formations d'adaptation au poste pour lesquelles un cofinancement de la Région n'a pas été toujours mobilisé.

d) Les catégories de public bénéficiaires sont maintenues.

Il est proposé de maintenir les mêmes catégories de publics bénéficiaires que précédemment et d'ouvrir le dispositif aux attributaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique sans condition d'âge, comme c'est déjà le cas pour les allocataires du RMI. En effet, les bénéficiaires de l'A.S.S. sont des chômeurs de longue durée ayant épuisé leurs droits à l'A.R.E. (Allocation d'aide au Retour à l'Emploi) et leurs difficultés à retrouver un emploi justifient cette ouverture à la tranche d'âge des 27-45 ans.

Les associations qui bénéficient du soutien de la Région au titre des Emplois-tremplin disposent de 6 mois pour recruter leur salarié et elles doivent effectuer leur recrutement parmi les publics suivants :

- ✓ les jeunes sans emploi de 16 à moins de 27 ans,
- ✓ les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus,

et sans condition d'âge et sans emploi :

- ✓ les personnes handicapées,
- ✓ les bénéficiaires de l'allocation pour parent isolé
- ✓ les bénéficiaires de l'allocation veuvage,
- ✓ les personnes domiciliées dans les quartiers prioritaires au titre de la Politique de la Ville,
- ✓ les allocataires du RMI
- ✓ les allocataires de l'ASS

L'existence de catégories de bénéficiaires, assez larges, n'a pas créé de réelles difficultés de recrutement pour les employeurs (le taux de recrutement est en effet en progression passant de 90% à 97% entre 2005 et 2007), et elles ont permis, comme le soulignait l'évaluation, le retour à l'emploi de personnes en difficulté même parmi les profils qualifiés.

En effet, le niveau de qualification n'est pas le seul frein dans l'accès au marché du travail. L'âge, le sexe, la durée de chômage, l'origine géographique ou ethnique peuvent être autant de difficultés face aux employeurs et là le dispositif Emplois-tremplin a vraiment joué son rôle en donnant une première ou une nouvelle opportunité de travailler à ces catégories de public et doit continuer de le faire.

De plus, l'ouverture du dispositif aux bénéficiaires du R.M.I. a constitué l'élément déclencheur pour certains Départements pour cofinancer le dispositif ; la disparition des critères d'éligibilité des publics pourrait remettre en question certains cofinancements départementaux qui constituent des leviers intéressants de mise en œuvre des projets pour les associations.

2.3. « Les Emplois-tremplin créateurs ».

Il est proposé également de créer une troisième famille d'Emplois-tremplin, les « Emplois-tremplin créateurs d'entreprise à fort potentiel » dont l'objectif est permettre aux futurs créateurs, issus des territoires prioritaires au titre de la Politique de la ville tels que visés par l'article 12 de la délibération n° CR 86-07 « Emploi et Territoires », de bénéficier d'un parcours sécurisé de création.

2.3.1. Une nouvelle famille en appui au développement économique des quartiers.

Plus que jamais, la création d'entreprise dans les quartiers politique de la ville constitue une des voies d'insertion professionnelle. Le désir d'entreprendre y est plus fortement exprimé qu'ailleurs, selon le sondage réalisé auprès des habitants des zones urbaines sensibles (ZUS) par l'IFOP pour l'A.D.I.E., en 2006, qui révèle qu'un jeune sur deux et plus d'un habitant sur quatre expriment le désir d'entreprendre. Pourtant, ce fort désir d'entreprendre se concrétise peu en création d'entreprises.

Face à ce constat, la Région a, par délibération n° CR 86-07 Emploi et territoires, décidé de soutenir financièrement des organismes mettant en œuvre des démarches pédagogiques d'accompagnement et de formation regroupées au sein d'une « Ecole régionale de projets de création » capable de proposer à ces porteurs de projets, issus des quartiers en difficulté ou projetant de s'y implanter un dispositif de qualification et de transformation des projets.

Ces sites d'application de l'Ecole régionale de projets visent à faciliter l'insertion des porteurs d'idées et de projets dans des dynamiques structurantes. Ils permettent aux créateurs d'accéder, dans de bonnes conditions, aux ressources utiles en termes d'information et d'appuis techniques et matériels. Plusieurs expérimentations ont ainsi été soutenues par la Région, au cours de 2008, concernant près de 200 personnes issues des quartiers, majoritairement demandeurs d'emploi.

Dans une logique de sécurisation de ce parcours d'insertion professionnelle par la création d'entreprise, et pour faciliter l'accès à ces actions d'accompagnement et de formation des publics le plus souvent fragilisés et ne disposant d'aucun revenu, la Région a décidé par délibération n° CR 71-08 du 26 juin 2008 d'octroyer une bourse d'un montant de 400 € par mois pendant 6 mois au maximum.

Si cette aide individuelle permet à la majorité des porteurs de projets de pouvoir bénéficier d'un accompagnement dans des conditions favorables, elle apparaît insuffisante pour les porteurs de projets à fort potentiel économique et social qui nécessitent un accompagnement renforcé dans la durée. Cet appui spécifique renforcé est justifié à la fois par les difficultés techniques et par l'enjeu collectif que représente leurs projets en termes d'emplois. Cette nécessité est d'autant plus vitale pour les porteurs de projet issus des quartiers en difficulté, qu'ils ne bénéficient pas ou peu de réseaux relationnels et professionnels.

Il vous est ainsi proposé de créer une troisième famille d'Emplois-tremplin, les « Emplois-tremplin créateurs », au profit de porteurs de projets complexes, innovants et à forts enjeux économiques et sociaux, accompagnés par une structure soutenue dans le cadre de l'Ecole régionale de projets dès lors que ces porteurs de projets sont issus des quartiers ou s'engagent à y installer leur entreprise.

Cette famille spécifique d'Emplois-tremplin prendra en compte de façon déterminée les spécificités du parcours d'insertion professionnelle que constitue la création d'entreprise. Sur ce type de parcours, et à la différence de ce qui se passe pour le salariat, la pérennité de l'emploi ne procède pas de l'encadrement réglementaire du contrat de travail. Le respect de cette exigence de pérennité repose sur la qualité de la formation et de l'accompagnement du porteur de projet.

Si, en rapport avec la complexité de l'élaboration des projets innovants, notamment ceux qui sont issus des quartiers en difficulté ou visent une installation sur ces quartiers, ce

porteur reçoit, pendant une durée significative, et au sein d'une structure spécialisée, un appui de qualité, la pérennité de son emploi, et celle des salariés qu'il recrutera, seront beaucoup mieux assurées.

Cet élargissement du dispositif Emplois-tremplin s'inscrit dans la prise en compte des enjeux spécifiques de la création d'entreprise dans les quartiers en difficulté et vient ainsi compléter les dispositions des rapports cadre « Emploi et Territoires », « Animation sociale des quartiers » et du projet de rapport relatif au parcours de la création/reprise d'entreprise qui devrait prochainement être soumis au vote de l'Assemblée régionale et qui propose d'adapter le dispositif de soutien aux structures d'accompagnement des projets à fort potentiel.

2.3.2. Les modalités techniques.

a) La nature et le montant de l'aide régionale ; forme du contrat soutenu.

Les Emplois-tremplin créateurs seront soutenus dans le cadre des Contrats d'Appui au Projet d'Entreprise (C.A.P.E.).

La loi du 13 juin 2005 sur l'initiative économique apporte différentes mesures ayant pour objet la facilitation de la création d'entreprise ; parmi celles-ci, est créé le C.A.P.E. (articles 20 et 21 de la loi). Le CAPE est un contrat écrit, d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois, par lequel une société ou une association fournit à une personne physique un programme de préparation à la création ou à la reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité économique. L'objet principal de ce contrat d'appui est donc d'accompagner un porteur de projet.

La Région octroiera **une aide de 15 000 € maximum** pour une durée d'**un an maximum**.

Cette aide régionale permettra le versement d'indemnités au porteur de projet, futur créateur d'entreprise ; en effet, le CAPE ne constitue pas un contrat de travail et la personne n'est pas salariée de la structure qui assure son accompagnement. L'aide régionale ne saurait donc être utilisée au versement d'un salaire mais bien d'indemnités. Les autres revenus (allocations ASSEDIC, allocations de minima sociaux, etc.) qu'il peut percevoir pourraient être déduits de l'indemnité régionale versée.

Dans tous les cas, une convention tripartite entre la structure accompagnatrice, la Région et le bénéficiaire, futur créateur, sera signée qui fixera le montant mensuel de cette indemnité et précisera les droits et obligations de chacun ; pour ce faire, une convention type sera soumise au vote de la Commission permanente début 2009.

b) Publics éligibles

Pour bénéficier d'un « Emploi-tremplin créateur », le porteur de projet devra être âgé de plus de 18 ans et être :

- demandeur d'emploi,
- ou salarié à temps partiel
- ou bénéficiaire des minimas sociaux

Il devra en outre être issu des quartiers ou s'engager à y installer son entreprise et avoir été sélectionné au vu de la nature de son projet par une structure spécialisée d'accompagnement à la création (sélectionnée par appel à projet), qui pourra accueillir jusqu'à vingt postes de la nouvelle famille d'Emplois-tremplin.

c) Nature des projets soutenus.

Les projets de création d'entreprise soutenus devront être innovants et à forts enjeux économiques et sociaux. Certains projets justifient une attention et un soutien régional renforcés, parce qu'ils sont intrinsèquement complexes, car ils rassemblent les caractéristiques suivantes :

- ils font partie des projets à fortes perspectives de développement parce qu'ils reposent sur une innovation (technologique, commerciale, sociétale,...), d'après un certain nombre d'études, ils ne sont que 5% des projets, mais ils vont être à l'origine de 50% des emplois issus de la création d'entreprise. Ces projets sont par nature d'élaboration complexe (au niveau du montage, de la mobilisation de ressources, de l'expertise et financement et de la validation économique) ;
- ils souffrent d'un second niveau de complexité parce qu'ils sont portés par des publics discriminés, qui ne bénéficient généralement pas des ressources et réseaux relationnels nécessaires au montage de leur projet (ni des moyens d'assurer leur propre subsistance pendant cette période d'élaboration), ou qu'ils font le choix de s'installer dans les quartiers en difficulté, ce qui est perçu comme un facteur de risque par les intervenants de marché.

Or l'enjeu porté par ces projets est majeur en termes de création d'emplois et en termes d'image pour les quartiers et leurs populations, image qui ne saurait être réduite aux stigmatisations habituelles.

3. Conforter les partenariats.

3.1. Les Conseils généraux.

Le partenariat avec les Conseils généraux sera recentré. Les six départements cofinanceurs ont participé au Comité de pilotage de l'évaluation et ont donc été partie prenante de ses résultats et préconisations.

Pour les départements les plus engagés, comme en témoigne le nombre de dossiers émanant de ces départements, l'intérêt du dispositif est le soutien apporté au secteur associatif et plus précisément au développement de l'emploi dans ce secteur, perçu comme utile socialement, porteur de créations d'emplois, mais aussi ayant besoin de renforcer sa capacité de gestion des ressources humaines. Ces départements considèrent que cet objectif n'est pas incompatible avec celui d'apporter un soutien à des publics en difficulté. Les évolutions proposées devraient donc leur convenir.

Un partenariat sera également mis en œuvre autour de la proposition d'accompagnement. Les Conseils généraux qui connaissent bien les associations de leur territoire soulignent la faiblesse de certaines d'entre elles pour assurer leur développement et, en particulier pour les petites, pour gérer des salariés, voire pour commencer à gérer leurs premiers salariés. Ils soulignent donc la nécessité d'un accompagnement qu'ils sont

prêts à cofinancer via les DLA. Ils demandent que le Conseil régional s'implique également dans ces actions d'appui, ce qui est proposé dans le présent rapport.

Lors de la première Commission permanente de 2009, sera proposé au vote des élus un avenant pour chaque convention partenariale liant la Région à ces départements.

3.2. La Conférence Permanente des Coordinations Associatives de la Région Ile-de-France (C.P.C.A.R.I.F.).

Une convention avait été signée en février 2005 avec la C.P.C.A.R.I.F. qui regroupe l'ensemble des fédérations associatives franciliennes c'es-à-dire : l'Association Régionale pour le Développement de la Vie Associative (ARDEVA), de la Coordination d'Associations de Développement Economique, Culturel et Social (CADECSIF), de la Coordination des Associations et Fédérations culturelles d'Ile-de-France (COFACRIF), du Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROSIF), de l'Association pour la Promotion de la Vie Associative (FONDA), de l'Office Régional des Œuvres Laïques d'Education Permanente (OROLEP), de l'Union Régionale des Associations Familiales (URAF), de l'union Nationale des Associations de Tourisme d'Ile-de-France (UNAT), de l'Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (URIOPSS).

Dans cette convention, la C.P.C.A.R.I.F. s'engageait auprès de la Région à :

- faire connaître le dispositif Emplois-tremplin,
- aider à sa mise en œuvre,
- contribuer à l'évaluation du programme.

Il s'agit d'envisager aujourd'hui un approfondissement de ce partenariat.

Trois pistes nouvelles ont été explorées avec la C.P.C.A.R.I.F. qui serait prête ainsi à s'engager auprès de la Région pour :

- aider au montage des dossiers de demande d'Emplois-tremplin avant leur dépôt auprès des services de la Région ;
- aider au suivi de la mise en œuvre du dispositif notamment en accompagnant la Région sur la partie bilan à mi-parcours (participation aux entretiens menés en amont de la signature des avenants de dégressivité) ;
- accompagner les associations ayant bénéficié de postes Emplois-tremplin dans leur démarche de pérennisation ;
- communiquer sur les évolutions du dispositif.

L'amplification et la clarification du dispositif Emplois-tremplin avec la création de trois familles aux objectifs distincts ainsi que le partenariat renforcé avec les fédérations associatives doit permettre aux services de la Région de répondre à toute demande complète dans un délai de six mois maximum incluant l'instruction et le circuit des rapports présentés au vote des élus régionaux.

Une convention fixant les modalités de ce partenariat sera proposée au vote des élus lors d'une prochaine commission permanente.

3.3. le Pôle Emploi.

Il s'agira de se rapprocher davantage du service public de l'emploi via le Pôle Emploi qui regroupe l'ANPE et les ASSEDIC et de leurs équipes professionnelles spécialisées sur les secteurs concernés par les postes Emplois-tremplin, notamment au titre du soutien au secteur de l'IAE.

La structuration du Pôle Emploi davantage départementalisée devrait faciliter le partenariat.

3.4. Les Dispositifs Locaux d'Accompagnement (D.L.A) et l'Atelier.

Le rapport d'évaluation de Plein sens préconise une intensification du partenariat avec les D.L.A.

En Ile-de-France, les D.L.A. sont portés par 8 structures distinctes, une par département, depuis 2004. L'objectif des D.L.A. est d'accompagner les structures (associations, coopératives, structures d'insertion,...) développant des activités et services d'utilité sociale créateurs d'emplois, dans leur démarche de consolidation économique et de développement.

Le D.L.A. est un organisme indépendant missionné sur un territoire pour venir en appui aux projets des structures volontaires, par le biais d'un accompagnement dans le temps. Il n'est pas un audit ou une évaluation externe qui leur seraient imposés.

A ce jour, les Départements partenaires du dispositif cofinancent déjà les DLA soit dans le cadre de convention globale, soit pour une intervention spécifique sur les postes Emplois-tremplin qu'ils ont eux même cofinancés (37% des postes sont cofinancés par les 6 départements partenaires : 175 postes cofinancés pour Paris, 98 pour la Seine et Marne, 218 pour l'Essonne, 155 pour le Val de Marne, 4 pour les Yvelines et 130 pour la Seine Saint-Denis).

Ainsi, 95 structures Emplois-tremplin ont déjà été accompagnées par les DLA franciliens en 2008. Cette intervention doit être renforcée tout en respectant le principe de volontariat, garant de l'implication des dirigeants et du succès de la démarche. La Région interviendra en complémentarité des Départements pour les postes Emplois-tremplin qu'ils ne cofinancent pas et sur les départements où il n'y a aucun partenariat avec le conseil général (95 et 92).

L'intervention du D.L.A. pourrait après une phase de sensibilisation des structures concernées s'effectuer de la façon suivante.

Un diagnostic global de l'activité est effectué afin :

- de repérer les pistes (organisationnelles, humaines, stratégiques, économiques, financières, etc.) sur lesquelles agir pour la consolider ;
- d'identifier les besoins d'accompagnement pour résoudre des difficultés rencontrées, pour favoriser la réussite d'un plan de développement ou de

pérennisation, accompagner l'évolution des activités ou du statut de la structure ;

- de formuler des préconisations d'appui, contribuant à l'élaboration d'un plan d'accompagnement des activités visant à articuler l'intervention DLA avec les autres ressources et acteurs du territoire (fédérations associatives, collectivités, etc.).

Le diagnostic est partagé par la structure et notamment par les dirigeants. Il est confidentiel.

A l'issue de ce diagnostic partagé, le D.L.A. met en place une ingénierie d'accompagnement et peut financer l'intervention d'experts spécialisés, en fonction des besoins identifiés.

La structure peut ainsi bénéficier d'un appui sous forme d'ingénieries individuelles comme la réalisation d'un plan de communication, la mise en place d'une comptabilité analytique, d'outils de gestion ou de management, l'appui à l'organisation, la refonte du projet de la structure, etc.), ou collectives avec d'autres structures du territoire.

Enfin, le D.L.A. suit et évalue l'intervention mise en œuvre, assure un suivi du plan d'accompagnement de la structure dans le temps. En cas de besoin, il peut mettre en place de nouvelles ingénieries d'accompagnement.

Quant à l'Atelier, il contribue, dans le cadre de son rôle de centre de ressources régional pour les D.L.A, à l'appui méthodologique pour définir le volet « accompagnement » que ceux-ci appliqueront.

Ainsi, le présent rapport vous propose de clarifier et d'amplifier le programme régional Emplois-tremplin dans un contexte marqué par une dégradation de l'emploi en Ile-de-France :

- par l'affirmation de sa vocation à favoriser le développement de la vie associative francilienne autour de projets associatifs s'inscrivant dans des priorités régionales,
- par sa ré articulation autour de trois familles (« les Emplois-tremplin Projet » ; les « Emplois-tremplin Insertion », « les Emplois-tremplin Créateurs ») permettant à tous les publics cibles d'être pris en compte,
- par l'amélioration de la mise en œuvre partenariale du dispositif.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

**Le président du conseil régional
d'Ile-de-France**

JEAN-PAUL HUCHON

PROJET DE DELIBERATION

**DELIBERATION N°
DU
20 NOVEMBRE 2008**

RENFORCEMENT DU PROGRAMME REGIONAL EMPLOIS-TREMPIN

- VU** le Code général des collectivités territoriales ;
- VU** le Code du travail ;
- VU** le Code de l'action sociale et des familles ;
- VU** la délibération n° CR 03-04 du 30 avril 2004 relative aux délégations de compétences du Conseil régional à la Commission permanente ;
- VU** la délibération CR 33-04 du 28 octobre 2004 relative au programme régional Emplois-tremplin ;
- VU** La délibération n° CR 27-06 du 17 mai 2006 relative au programme régional des Emplois-tremplin
- VU** La délibération n° CR 86-07 du 27 septembre 2007 « Emploi et Territoires. Pour favoriser la formation, l'inclusion sociale et le développement économique, notamment des quartiers en difficultés » ;
- VU** La délibération n° CP 05-96 du 17 février 2005 relative à la mise en place du programme régional des Emplois-tremplin,
- VU** La délibération n° CP 07-304 du 22 mars 2007 relative au programme régional Emploi-tremplin
- VU** le budget de la Région Ile-de-France pour 2008;
- VU** La délibération n° CP 06-624 du 6 juillet 2006 relative au programme régional Emplois-tremplin
- VU** Le règlement budgétaire et financier de la Région
- VU** L'avis de la Commission du développement social, de l'économie sociale et solidaire, de la santé et du handicap ;
- VU** L'avis de la Commission Sport, tourisme, loisirs
- VU** L'avis de la Commission Démocratie participative Jeunesse
- VU** L'avis de la Commission Formation professionnelle et Apprentissage
- VU** L'avis de la Commission du Développement économique et de l'Emploi
- VU** L'avis de la Commission Politique de la Ville et sécurité
- VU** L'avis de la Commission Culture et Technologies de l'Information et de la Communication
- VU** L'avis de la Commission Actions internationales et Affaires Européennes
- VU** L'avis de la Commission Environnement, du développement durable et de l'éco-Région,
- VU** L'avis de la Commission Enseignement supérieur et recherche, Innovation scientifique et technique
- VU** Le rapport <numCX%> présenté par monsieur le président du conseil régional d'Ile-de-France

APRES EN AVOIR DELIBERE

Article 1 :

Décide d'adopter le nouveau règlement d'intervention relatif au programme régional des Emplois-tremplin, qui sera effectif à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 2 :

Décide que les conventions type-employeur à faire signer aux bénéficiaires, les employeurs de postes Emplois-tremplin, conventions et/ou avenants avec les partenaires extérieurs (Etat, Conseils généraux, C.P.C.A.R.I.F, Pôle Emploi) seront proposés au vote de la commission permanente.

Article 3 :

Décide que les adaptations nécessaires à la bonne articulation des interventions entre l'Etat, les Départements et la Région pour le financement des Emplois-tremplin seront examinées par la commission permanente.

JEAN-PAUL HUCHON

ANNEXES A LA DELIBERATION

ANNEXE 1 : REGLEMENT D'INTERVENTION RELATIF AUX EMPLOIS- TREMPLIN

LES EMPLOIS-TREMLIN

REGLEMENT D'INTERVENTION REGIONAL

Ce nouveau règlement d'intervention vise l'atteinte des trois objectifs suivants : préciser, simplifier et amplifier le programme régional des Emplois-tremplin créé en 2005.

Dans cette perspective, le nouveau règlement d'intervention permet de distinguer trois familles d'Emplois-tremplin distinctes :

- les « **Emplois-tremplin insertion** »
- les « **Emplois-tremplin projet** ».
- les « **Emplois-tremplin créateurs** ».

1. LES EMPLOIS-TREMLIN INSERTION.

1.1. Objectif.

L'objectif des « Emplois-tremplin insertion » consiste à favoriser le retour à l'emploi de personnes de bas niveau de qualification ou en difficultés d'insertion.

Deux catégories d'Emplois-tremplin insertion sont créées :

- la première correspond au recrutement de personnes de bas niveau de qualification (niveau V et infra) dans le cadre d'un C.D.I., ou de personnes handicapées demandeuses d'emploi.
- la deuxième correspond au recrutement de personnes en parcours d'insertion dans les structures d'insertion par l'activité économique

1.2. Structures éligibles.

Pourront être financés les employeurs suivants :

- les associations (y compris les groupements d'associations, les groupements d'employeurs sous statut associatif, les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)
- les Groupements d'Intérêt Public
- les entreprises d'insertion ;
- les fondations ;
- Les PME organisées sous la forme de sociétés coopératives d'intérêt collectif (S.C.I.C.) ou de sociétés coopératives ouvrières de production (S.C.O.P).
- Les Structures de l'Insertion par l'Activité Economique définies à l'article L5132-4 du Code du travail, (S.I.A.E).

Pour être éligibles, les employeurs devront avoir une existence légale depuis au moins deux ans.

Des dérogations pourront être envisagées, pour les structures ayant entre 12 mois et 24 mois d'existence légale, notamment pour les projets présentant un intérêt social ou économique avéré ou particulièrement pertinent (création d'activités nouvelles, innovation sociale, regroupement de structures, temps partagé).

Pour ces structures ayant entre 12 à 24 mois d'existence légale, si la dérogation est accordée, l'aide régionale sera limitée à un seul poste Emploi-tremplin.

Pour les groupements d'employeurs et pour les S.I.A.E., l'attribution d'un premier poste peut se faire dès l'année de création.

Les employeurs ne devront pas avoir licencié de personnel pour motif économique dans les 12 mois précédant la date de la demande.

Dans les cas où l'aide attribuée au titre de ce dispositif est susceptible d'affecter les échanges communautaires ou menace de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises ou certaines productions au sens de l'article 87.1 du traité sur l'Union européenne, elle est attribuée dans le cadre du règlement CE n°1998/2006 de la Commission, du 15 décembre 2006, concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis (Journal officiel de l'Union européenne n° L 379 du 28/12/2006 p. 0005 – 0010).

1.3. Publics bénéficiaires.

Pour les Emplois-tremplin insertion visant le recrutement de personnes de bas niveaux de qualification, les publics visés sont les personnes demandeuses d'emploi de niveaux V et infra et les personnes handicapées demandeuses d'emploi.

Pour les Emplois-tremplin insertion destinées aux Structures de l'Insertion par l'Activité Economique, les publics bénéficiaires devront :

- être agréés au préalable par l'ANPE. L'agrément est attribué, après examen de leur situation, aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,

Les personnes allocataires du RMI dans la mesure où elles sont prises en charge par les Conseils généraux ne sont pas éligibles.

1.4. Nature de l'aide et critères de sélection des demandes

Une première catégorie d'Emplois-tremplin insertion concerne le soutien à la création de C.D.I dans les structures éligibles du présent règlement d'intervention et qui déboucheront sur le recrutement de personnes de niveau V ou infra.

Ces Emplois-tremplin insertion doivent correspondre à l'un des 3 cas suivants :

- une création nette d'emplois sous la forme de C.D.I. ;
- le passage d'un temps partiel existant à un temps plein ;
- la transformation d'un contrat Emploi Jeunes en C.D.I. (6 mois maximum après la fin du contrat Emploi-jeune).

La création de poste doit porter sur un Contrat à Durée Indéterminée. La pérennisation d'anciens contrats issus du Plan de Cohésion sociale via le dispositif Emplois-tremplin est exclue. Le cas des adultes-relais peut toutefois être étudié.

Le lieu d'activité lié à ce poste doit se situer dans la Région Ile-de-France.

A titre dérogatoire accordée expressément par la Région et à la demande du salarié (au vu de sa situation réelle qu'il soit handicapé ou bénéficiaire de l'allocation Parent Isolé), les C.D.I. conclus pourront l'être à temps partiel.

L'employeur est libre de fixer le montant du salaire qui ne peut être inférieur au SMIC.

Les principaux critères d'analyse des demandes sont les suivants :

- La précision du profil de poste et des tâches confiées,
- Le territoire concerné,
- La qualité de la formation et des modalités d'accompagnement et de tutorat proposées au salarié,
- Les perspectives de pérennisation du poste,
- La diversité, la pertinence, et l'engagement des partenaires cités,
- les conditions financières, notamment les cofinancements prévus et/ou envisagés,

La seconde catégorie d'Emplois-tremplin Insertion concerne le soutien au parcours des personnes en insertion recrutées dans les S.I.A.E. et consiste en une aide au poste d'un montant variable selon le type de structure.

Les demandes de soutien sont examinées dans le cadre des Comités Départementaux de l'Insertion par l'Activité Economique (C.D.I.A.E.) pour veiller à la bonne articulation des financements de la Région avec ceux de l'Etat et des Départements.

Pour les entreprises d'insertion, l'aide au poste est en priorité accordée aux petites entreprises. En effet, les entreprises d'insertion peuvent appeler du FSE dès lors qu'elles en ont la capacité, ce qui est forcément davantage le cas des entreprises d'une certaine taille.

Pour les A.C.I., ne sont pas prioritaires ceux qui relèvent du secteur de l'environnement pour lequel existe un autre dispositif régional : les Emplois Insertion Environnement. La priorité est accordée aux Ateliers et Chantiers d'Insertion qui développent une activité sur une Zone Urbaine Sensible et/ou au profit des publics résidant en Zone Urbaine Sensible.

1.5. Modalités de l'aide régionale.

A) LES « EMPLOIS-TREMPLIN INSERTION » POUR LES PERSONNES DE NIVEAU V ET INFRA.

› Aide à la rémunération.

Pour les « Emplois-tremplin insertion » visant le recrutement de personnes de bas niveau de qualification, l'aide régionale est de 15 000 € par an et par poste pendant 6 ans. Le recrutement doit effectivement porter sur une personne de niveau V ou infra. Le nombre de postes est limité à 5 par structure. Le cumul avec des postes Emplois-tremplin projet est possible dans cette limite des 5 postes.

Un bilan à trois années permet de faire le point sur la professionnalisation du salarié recruté et sur les modalités de pérennisation du ou des postes créés.

Pour le passage d'un temps partiel à un temps plein, l'aide à la rémunération est calculée sur la base des 15 000 € proportionnellement à l'augmentation du temps travaillé. La contribution formation sera maintenue à taux plein (ex. : un salarié travaillant déjà à 60% du temps et pris à temps plein en Emploi-tremplin, induit de la part de la région une aide annuelle égale à 40% de 15 000 euros).

A cette aide financière de la Région peuvent venir s'ajouter d'autres aides financières des départements, communes, groupements de communes ou autres co-financeurs publics ou privés.

L'ensemble des co-financements ne doit en aucun cas couvrir la totalité du salaire versé au salarié, 10% au moins du montant du salaire brut chargé (cotisations sociales et patronales confondues) devant rester à la charge de l'employeur.

Dans le cas de l'octroi de la part de la Région d'une dérogation pour recruter une personne à temps partiel dans les conditions sus mentionnées, la subvention régionale sera calculée au prorata du temps de travail diminué (par exemple, si un employeur ayant obtenu un poste Emploi

tremplin obtient une dérogation pour recruter un salarié à 80%, il touchera 80% de 15 000 € soit 12 000 €).

› **Aide à la formation.**

Pour les « Emplois-insertion » visant le recrutement de personnes de bas niveau de qualification, la formation est obligatoire.

Il s'agit de professionnaliser les salariés et leur permettre le cas échéant de viser une certification (certificat de qualification professionnelle, diplôme, titre...).

Le déroulement.

La durée hebdomadaire de la formation ne doit pas excéder 40 % de la durée hebdomadaire de travail, soit 2 jours par semaine ou 2 semaines par mois, sans annualisation possible.

Modalités de l'intervention régionale.

1) Un accès prioritaire aux dispositifs régionaux compatibles avec l'exercice de leur Emploi-tremplin.

2) L'aide individuelle est destinée à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques. Les autres frais (frais d'inscription, frais de transport et d'hébergement, frais de matériel...) ne peuvent être financés.

Le montant de l'aide financière est établi sur la base du devis de l'organisme de formation. Le coût horaire indiqué sur ce dernier est ramené au coût moyen horaire constaté dans les programmes régionaux qualifiants pour le secteur d'activité concerné et présenté chaque année en Commission permanente. Puis ce coût horaire moyen est valorisé au regard des coûts pris en charge par les OPCA et du déroulement de la formation en groupe ou en individuel, la valorisation se situant entre 1,5 et 2,5 %.

L'aide financière s'inscrit dans un plafond maximum de 1 500 €, renouvelable une fois. Lorsque la formation est certifiante le plafond maximum sera de 3 000 €.

Examen de la demande de financement d'une formation

La demande doit être adressée à la Région, via la base internet, sous la forme d'un formulaire intitulé « demande de subvention pour la formation du salarié » dûment rempli.

La Région notifie sa décision d'aide individuelle par courrier et précise le montant de l'aide régionale. Le stagiaire peut choisir le principe de subrogation qui permet de payer directement l'organisme de formation.

› **Aide à la pérennisation**

Une subvention régionale supplémentaire de 8 000 € maximum pourra être mobilisée afin d'accompagner les structures qui auraient des difficultés pour pérenniser leur(s) poste(s).

B) LES « EMPLOIS-TREMPIN INSERTION » DU SECTEUR DE L'I.A.E.

› **Aide aux postes d'insertion**

Pour les « Emplois-tremplin insertion » du secteur de l'I.A.E., l'aide au poste accordée par la Région est différente selon les structures concernées.

- Pour **les associations intermédiaires**, l'aide régionale est une aide au poste de **2 000 €** maximum par an sur la base d'un équivalent temps plein et de 1600 heures de mise à disposition.
- Pour **les entreprises d'insertion**, l'aide régionale est une aide au poste de **10 000 €** maximum par an par C.D.D.I. sur la base d'un équivalent temps plein et selon les mêmes modalités que l'Etat.

- Pour les **régies de quartier**, l'aide régionale est une aide au poste de **10 000 €** maximum par an par C.D.D.I. sur la base d'un équivalent temps plein.
- Pour les **Ateliers et chantiers d'insertion**, l'aide régionale est une aide au poste de **2 000 €** maximum par an sur la base de 26 heures par semaine.

Le choix des structures soutenues est fait suite à un appel à projet qui définit les critères de sélection. L'aide au poste apportée par la Région est susceptible d'être modulée en fonction des cofinancements mobilisés.

1.6. Modalités de mise en œuvre du dispositif.

Pour les « Emplois-insertion » visant le recrutement de personnes de bas niveau de qualification, les demandes sont déposées en ligne sur le site Emplois-tremplin de la Région tout au long de l'année. Les pièces complémentaires doivent être envoyées par courrier dans un délai d'un mois. Les dossiers complets sont instruits par les services et présentés au vote des élus régionaux.

Pour les « Emplois-insertion » du secteur de l'I.A.E., un appel à projet sera lancé un début d'année et l'examen des demandes se fera dans le cadre des Comités Départementaux de l'Insertion par l'Activité Economique (C.D.I.A.E).

2. LES « EMPLOIS-TREMPLIN PROJET »

2.1. Objectif.

A travers la création des « Emplois-tremplin projet », la Région poursuit l'objectif suivant :

La création d'emplois pérennes dans le milieu associatif, favorisant l'émergence, le maintien ou le développement d'activités d'utilité sociale jugées prioritaires par la Région et destinés à certaines catégories de publics.

2.2. Structures éligibles.

Pourront être financés les employeurs suivants :

- les associations (y compris les groupements d'associations, les groupements d'employeurs sous statut associatif, les Groupements d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification)
- les Groupements d'Intérêt Public
- les entreprises d'insertion ;
- les fondations ;
- Les PME organisées sous la forme de sociétés coopératives d'intérêt collectif (S.C.I.C.) ou de sociétés coopératives ouvrières de production (S.C.O.P).

- Les Structures de l'Insertion par l'Activité Economique définies à l'article L5132-4 du code du travail.

Pour être éligibles, les employeurs devront avoir une existence légale depuis au moins deux ans.

Des dérogations pourront être envisagées, pour les structures ayant entre 12 mois et 24 mois d'existence légale, notamment pour les projets présentant un intérêt social ou économique avéré ou particulièrement pertinent (création d'activités nouvelles, innovation sociale, regroupement de structures, temps partagé).

Pour ces structures ayant entre 12 à 24 mois d'existence légale, si la dérogation est accordée, l'aide régionale sera limitée à un seul poste Emploi-tremplin.

Pour les groupements d'employeurs et les SIAE, l'attribution d'un premier poste peut se faire dès l'année de création.

Les employeurs ne devront pas avoir licencié de personnel pour motif économique dans les 12 mois précédant la date de la demande.

Dans les cas où l'aide attribuée au titre de ce dispositif est susceptible d'affecter les échanges communautaires ou menace de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises ou certaines productions au sens de l'article 87.1 du traité sur l'Union européenne, elle est attribuée dans le cadre du règlement CE n°1998/2006 de la Commission, du 15 décembre 2006, concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis (Journal officiel de l'Union européenne n° L 379 du 28/12/2006 p. 0005 – 0010).

2.3. Publics bénéficiaires.

Les Emplois-tremplin projet doivent faciliter l'accès à un emploi durable pour des publics rencontrant des difficultés sur le marché du travail. Les publics visés sont les suivants :

- les jeunes sans emploi de 16 à 26 ans révolus
- les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus,

et sans condition d'âge et sans emploi :

- les personnes handicapées,
- les bénéficiaires de l'allocation pour parent isolé
- les bénéficiaires de l'allocation veuvage,
- les personnes domiciliées dans les quartiers prioritaires au titre de la Politique de la Ville,
- les allocataires du R.M.I,
- les allocataires de l'A.S.S.

Les « Emplois-tremplin projet » viennent en appui aux associations franciliennes et autres structures éligibles citées à l'alinéa 2.2 du présent règlement d'intervention. La Région les accompagne dans leur fonction d'employeur en leur permettant de disposer d'une aide financière pour développer des projets nouveaux et améliorer la qualité des services offerts à la population francilienne dans des secteurs qu'elle juge prioritaires.

2.4. Priorités régionales sectorielles.

Les projets présentés doivent s'inscrire en priorité dans les secteurs suivants. Cette liste de critères sectoriels reste néanmoins non exhaustive.

L'Accompagnement vers et/ou dans l'emploi.

Soutien à des actions locales d'accompagnement des publics dans leur démarche d'insertion professionnelle ou renforcement des outils régionaux de l'emploi.

- L'appui aux structures menant des actions d'insertion professionnelle au profit des plus en difficulté (les publics de bas niveaux de qualification, les publics confrontés aux discriminations de toute nature dont l'illettrisme, les personnes demandeuses d'emploi de longue durée par exemple).

N.B. : ne sont pas éligibles, les postes de formateurs/consultants.

- L'appui aux Maisons de l'Emploi, aux PLIE et aux missions locales.
- L'appui aux Groupements d'employeurs dès leur création¹.
- L'information, la sensibilisation et l'orientation des porteurs de projets de création ou reprise d'entreprise ou d'associations.

Soutien aux structures d'ingénierie de création ou de pérennisation d'activités

- L'information, la sensibilisation et l'orientation des porteurs de projets de création ou reprise d'entreprise ou d'associations.

Economie agricole

- Développement des modes de commercialisation en circuits courts des productions agricoles ;
- Mise en œuvre de démarches qualité ;
- Développement des groupements d'employeurs.

La Culture.

- Accompagner le développement d'actions culturelles ;
- Favoriser la conquête de nouveaux publics ;
- Permettre la pérennisation d'une activité fragilisée.

Sont notamment éligibles les fonctions suivantes :

- communication interne et externe de l'association à l'attention du public,
- structuration administrative et artistique,

¹ Cf. la possibilité de dérogation présentée à l'article 1.2 du présent règlement d'intervention

- médiation culturelle,
- emplois techniques,
- accueil des publics.

L'Action sociale, Santé.

- Développement des structures agissant en qualité de prestataire de services de proximité et de services d'aide à domicile pour les personnes fragiles, âgées ou handicapées, ou celles agissant pour la garde collective des enfants telles les crèches collectives associatives.
- Appui au développement des structures dispensant des soins infirmiers à domicile et des services d'auxiliaires de vie et d'accompagnement à la vie sociale, ainsi que des services associatifs assimilés,
- Développement des structures de prévention et de lutte contre les exclusions, œuvrant à l'accompagnement social des personnes touchées par la dépendance, la maladie et les addictions (prévention de la maltraitance des personnes fragiles, accompagnement social des personnes handicapées, des personnes hospitalisées, des personnes touchées par la maladie, aide aux enfants malades, etc.), l'insertion des publics en situation de précarité et/ou de relégation sociale (accès aux soins des plus démunis, accompagnement social des gens du voyage, protection de l'enfance et des familles, aide aux femmes en difficulté, prévention et lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme, prévention et lutte contre les discriminations, etc.), le développement des aides et secours d'urgence (dispositifs d'accueil, d'orientation et de prise en charge des personnes sans abri ou en grande précarité, aides alimentaires et vestimentaires, etc.),
- Appui aux centres d'accueil de jour pour les personnes en perte d'autonomie.

N.B. : Ne sont pas éligibles, les établissements et services sociaux et médico-sociaux, soumis à la procédure d'autorisation (code de l'action sociale et des familles [CASF] art. L ;313-1, L.312-1, I) autres que ceux mentionnés dans le présent règlement d'intervention cadre régional en matière d'Emplois-tremplin.

Le Sport

Développement des pratiques sportives pour tous, à tous les niveaux, favorisant la mise en œuvre de « l'agenda 21 » du Sport.

L'association doit être affiliée à une fédération sportive dont le comité régional ou la ligue a signé une convention Sport avec la Région.

Par ordre de priorité, il s'agit de soutenir :

- Les Comités régionaux ou ligues conventionnés
- Le Centre de formation (Pôles Espoirs ou formateur de cadre)
- Les Associations départementales ou locales dont le rayonnement dépasse le cadre de la commune
- Les organismes départementaux chargés du développement et de la coordination des emplois sportifs (ex : Sport Emploi)

Les missions doivent viser essentiellement la promotion des activités physiques et sportives et la mise en place d'initiatives auprès des clubs sportifs. Sont notamment éligibles, les postes suivants :

- agent de développement,
- coordinateur d'activités,

- directeur de structures associatives,
- animateur et éducateur sportif,
- coordinateur,
- agent d'accueil et administratif dans les associations départementales chargées de l'emploi sportif.

L'Economie sociale et solidaire

- Soutien au secteur de l'insertion par l'activité économique : encadrement des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (S.I.A.E.), appui aux têtes de réseaux ; appui aux SIAE dès l'année de leur création.
- Soutien aux projets de développement d'activités dans le champ de l'économie sociale et solidaire, notamment dans les filières régionales prioritaire : services à la personne, commerce équitable, projets à dimension environnementale, tourisme social et solidaire, transport collectifs à la demande, logement solidaire.

Socioculturel

- Soutien et accompagnement de projets éducatifs, pédagogiques ou socio culturels contribuant à pérenniser ou recréer du lien social, en lien avec la jeunesse ou l'éducation populaire.

La Politique de la ville

- Soutien aux projets éducatifs, culturels, sportifs ou relevant de l'insertion par l'économie dans les quartiers relevant de la Politique de la Ville,

La Prévention Sécurité

Soutien aux structures :

- menant des actions de prévention précoce de la délinquance en direction des publics fragilisés ;
- contribuant à la prévention de la récidive des publics placés sous main de justice;
- œuvrant en faveur de l'aide aux victimes d'infractions pénales et
- garantissant un accès au droit et un accompagnement spécifique à chaque situation ;
- d'aide à la parentalité et aux mesures d'accompagnement visant à restaurer l'autorité parentale pour prévenir les comportements délinquants des adolescents;
- d'accès au droit dans le cadre du développement d'un réseau francilien d'accès au droit coordonné sur le plan départemental par les Conseils Départementaux d'Accès au Droit.

L'Environnement

- pour les circulations douces : postes liés à des projets de « centrale de mobilité », et projets d'animation et de sensibilisation autour du vélo (associations d'usagers, par exemple), et plus généralement tout ce qui est « service aux usagers »,

- pour les milieux naturels : postes en lien avec les Réserves Naturelles Régionales, comme d'autres types d'espaces ouverts au public. Ces postes peuvent répondre à des besoins en animation, sensibilisation du public, surveillance (suivi écologique, éco garde). Ils mobilisent des compétences et connaissances en espaces naturels (faune, flore) et en éducation à l'environnement.
- pour l'énergie : postes visant le soutien aux agences, espaces et points info-énergie.
- pour les structures employeurs chargées de mettre en œuvre des projets d'insertion de personnes en difficultés : aide à la gestion et au secrétariat, encadrement d'équipe en insertion (en articulation avec le dispositif « emplois d'insertion environnement »).
- pour les milieux agricoles : postes liés à la main-d'œuvre maraîchère, à l'agriculture biologique.
- pour les déchets : ambassadeurs du tri, techniciens de maintenance d'équipements de gestion de déchets, postes liés à la prévention des déchets, etc.
- pour l'eau et les milieux associés : postes liés à des projets d'animation et de sensibilisation des usagers (qualité des eaux, usages économes des ressources, gestion des eaux pluviales à la parcelle, moindre utilisation de produits phytosanitaires, etc.).
- pour l'éducation à l'environnement : postes d'animateurs, de chargés de projets, de coordonnateurs.

Tourisme

- Emplois visant le développement et l'amélioration de l'accueil touristique en Ile-de-France ;
- Emplois visant l'élargissement des publics ayant accès aux ressources touristiques régionales de l'Ile-de-France ;

(N.B. Ne sont pas éligibles les structures employeur ayant pour objet principal l'organisation d'activités et de séjour de vacances hors Ile-de-France, sauf dans le cadre d'échanges interrégionaux).

Recherche et Innovation.

- Appui aux structures de culture scientifique et citoyenne ;
- Soutien aux structures regroupant des PME, des chercheurs et des universitaires qui œuvrent dans le domaine des Technologies de l'Information et de la Communication : infrastructures, contenus et vie numérique ;
- Soutien aux projets qui accompagnent l'insertion des jeunes chercheurs et/ou l'accueil des chercheurs étrangers ;
- Soutien aux projets regroupant des PME, des chercheurs et/ou des universitaires qui œuvrent dans les domaines de l'éco-innovation et de l'éco-design.

Enseignement supérieur et vie étudiante.

- Soutien aux structures qui accompagnent la vie étudiante dans les domaines culturels, sportifs, de soutien pédagogique et social, d'ouverture internationale, etc.

Démocratie participative et Jeunesse.

- Appui au développement de structures travaillant par la voie de la participation citoyenne et/ou de la démocratie participative,
- Soutien aux structures œuvrant dans le domaine de :
 - la valorisation de la citoyenneté, de la participation à la vie citoyenne, notamment des jeunes et des femmes,
 - de l'accès aux droits et aux savoirs, de l'égalité hommes/femmes,
 - de la transmission (y compris par l'intermédiaire de médias associatifs locaux) des mémoires urbaines, sociales, historiques et issues de l'immigration,
 - de la lutte contre les discriminations de toute nature.

Action européenne et internationale.

- Appui à la conduite d'actions de solidarité internationale, tout particulièrement en direction des zones de coopération prioritaire de la Région Ile-de-France ;
- Appui aux actions contribuant à la promotion européenne et internationale de l'Ile-de-France et à son rayonnement hors des zones de coopération prioritaire ;
- Appui aux structures œuvrant en faveur des populations migrantes présentes en Ile-de-France, notamment celles issues des zones de coopération prioritaire ;
- Appui aux démarches de coordination et d'information des structures impliquées dans des actions de coopération internationale et/ou européenne.
- Appui aux actions de sensibilisation aux enjeux européens et aux projets contribuant au rapprochement des citoyens de l'Union européenne

2.5. Contenu et critères d'analyses des projets.

Les Emplois-tremplin projet doivent correspondre à l'un des 3 cas suivants :

- une création nette d'emplois sous la forme de C.D.I. ;
- le passage d'un temps partiel existant à un temps plein ;
- la transformation d'un contrat Emploi-Jeune en C.D.I. (6 mois maximum après la fin du contrat Emploi-jeune).

La création de poste doit porter sur un Contrat à Durée Indéterminée.

La pérennisation d'anciens contrats issus du Plan de Cohésion sociale via le dispositif Emplois-tremplin est exclue. Le cas des adultes-relais peut néanmoins être étudié.

Le lieu d'activité lié à ce poste doit se situer dans la Région Ile-de-France.

A titre dérogatoire accordée expressément par la Région et à la demande du salarié (au vu de sa situation réelle qu'il soit handicapé ou bénéficiaire de l'allocation Parent Isolé), les C.D.I. conclus pourront l'être à temps partiel.

L'employeur est libre de fixer le montant du salaire qui ne peut être inférieur au SMIC mais doit être en cohérence avec le niveau de diplôme demandé.

Les territoires considérés comme prioritaires pour l'ensemble des secteurs sont les suivants :

- les franges telles que définies dans la délibération n° CP 04-31 du 29 Janvier 2004
- les territoires prioritaires au titre de la politique de la ville et par ordre de priorité les zones suivantes :
 - Les ZFU (*zone franche urbaine*)
 - Les ZRU (*zone de revitalisation urbaine*)
 - Les ZUS (*zone urbaine sensible*).
 - Les PRU (*projet de rénovation urbaine*).
 - Les CUCS (*contrat urbain de cohésion sociale*).
- les territoires des Pactes pour l'emploi, la formation et le développement économique.

Les principaux critères d'éligibilité et d'analyse des projets sont les suivants :

Les Emplois-tremplin projet soutiennent, par le financement de poste(s), le projet d'activité de l'association. Dès lors, l'instruction de cette famille d'Emplois-tremplin porte bien sur **le contenu du projet présenté par l'association** qui doit répondre aux priorités de la Région.

Sont examinés :

- L'adéquation du projet avec les priorités régionales,
- La définition précise des objectifs visés à travers la création du poste,
- Le caractère innovant,
- L'utilité sociale et/ou environnementale du projet,
- Le territoire concerné,
- La précision du profil de poste et des tâches confiées
- Les perspectives de pérennisation du poste,
- La qualité de la formation et des modalités d'accompagnement et de tutorat proposées au salarié,
- La diversité, la pertinence, et l'engagement des partenaires cités,
- les conditions financières, notamment les cofinancements prévus et/ou envisagés,
- la pertinence des indicateurs de suivi et d'évaluation proposés.

La Région entend également assurer une diversité des projets retenus en termes de :

- territoire couvert
- type de structure porteuse
- axes d'intervention mis en œuvre, etc.

2.6. Modalités de l'aide régionale.

➤ Aide à la rémunération.

L'aide régionale est de 15 000 € par poste et par an pendant 3 années. Elle est ensuite dégressive et passe à 12 000 € la 4^{ème} année, à 11 000 € la 5^{ème} année et à 10 000 € la 6^{ème} année.

Une structure peut bénéficier de cinq postes Emplois-tremplin maximum. Une dérogation à ce chiffre maximum peut être apportée pour les Groupements d'employeurs associatifs à hauteur de deux postes maximum par association membre. Le cumul avec des postes Emplois-tremplin insertion est possible. Dans ce cas, le nombre maximum de postes est porté à 6, le sixième poste étant nécessairement un « Emploi-tremplin insertion ».

Pour le passage d'un temps partiel à un temps plein, l'aide à la rémunération est calculée sur la base des 15 000 € proportionnellement à l'augmentation du temps travaillé. La contribution formation sera maintenue à taux plein (ex. : un salarié travaillant déjà à 60% du temps et pris à

temps plein en emploi tremplin, induit de la part de la région une aide annuelle égale à 40% de 15 000 euros).

A cette aide financière de la Région peuvent venir s'ajouter d'autres aides financières des départements, communes, groupements de communes ou autres co-financeurs publics ou privés.

L'ensemble des co-financements ne doit en aucun cas couvrir la totalité du salaire versé au salarié, 10% au moins du montant du salaire brut chargé (cotisations sociales et patronales confondues) devant rester à la charge de l'employeur.

Dans le cas de l'octroi de la part de la Région d'une dérogation pour recruter une personne à temps partiel dans les conditions sus mentionnées, la subvention régionale sera calculée au prorata du temps de travail diminué (par exemple, si un employeur ayant obtenu un poste Emploi-tremplin obtient une dérogation pour recruter un salarié à 80%, il touchera 80% de 15 000 € soit 12 000 €).

Un bilan à trois années permettra de faire le point sur les conditions de mise en œuvre ainsi que sur l'avancement de la réalisation du projet pour lequel le ou les postes ont été créés.

➤ **Aide à la formation versée au salarié**

Une aide régionale d'un montant maximum de 1 500 € par salarié peut être mobilisée par la Région. La formation est facultative pour les salariés de cette catégorie d'Emplois-tremplin. Elle doit permettre aux salariés une adaptation au poste de travail.

Le déroulement.

La durée hebdomadaire de la formation ne doit pas excéder 40 % de la durée hebdomadaire de travail, soit 2 jours par semaine ou 2 semaines par mois, sans annualisation possible.

Modalités de l'intervention régionale

- 1) Un accès prioritaire aux dispositifs régionaux compatibles avec l'exercice de leur Emploi-tremplin.
- 2) L'aide individuelle est destinée à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques. Les autres frais (frais d'inscription, frais de transport et d'hébergement, frais de matériel...) ne peuvent être financés.

Le montant de l'aide financière est établi sur la base du devis de l'organisme de formation. Le coût horaire indiqué sur ce dernier est ramené au coût moyen horaire constaté dans les programmes régionaux qualifiants pour le secteur d'activité concerné et présenté chaque année en Commission permanente. Puis ce coût horaire moyen est valorisé au regard des coûts pris en charge par les OPCA et du déroulement de la formation en groupe ou en individuel, la valorisation se situant entre 1,5 et 2,5 %.

Examen de la demande de soutien formation.

La demande doit être adressée à la Région, via la base internet, sous la forme d'un formulaire intitulé « demande de subvention pour la formation du salarié » dûment rempli.

La Région notifie sa décision d'aide individuelle par courrier et précise le montant de l'aide régionale. Le stagiaire peut choisir le principe de subrogation qui permet de payer directement l'organisme de formation.

➤ **Aide à la pérennisation**

Une subvention régionale supplémentaire de 8 000 € maximum pourra être mobilisée afin d'accompagner les structures qui auraient des difficultés pour pérenniser leur(s) poste(s).

2.7. Résultats attendus et indicateurs.

Les indicateurs sont à élaborer en fonction de chaque projet soutenu et figurent dans la convention employeur. Ils peuvent notamment permettre de mesurer l'impact de ces projets (en termes de bénéficiaires touchés, de nouveaux services proposés, en nombre d'emplois créés...).

3. LES EMPLOIS-TREMPIN CREATEURS.

3.1. Objectif.

A travers la création des « Emplois-tremplin créateurs », la Région cherche à atteindre l'objectif suivant :

Permettre aux porteurs de projet de création d'entreprise à haut potentiel, issus des territoires prioritaires au titre de la politique de la ville tels que visés par l'article 12 de la délibération n° CR 86-07 « Emploi et Territoires », de bénéficier d'un parcours sécurisé de création.

3.2. Structures éligibles.

Concernant les « Emplois-tremplin créateurs », pourront être financées les structures qui sont soutenues au titre du dispositif de soutien aux structures d'accompagnement des porteurs de projets à fort potentiel économique et social, citées dans le règlement d'intervention annexé à la délibération cadre CR 86-07 Emploi et territoires du 27 septembre 2007, soit les employeurs suivants :

- les écoles,
- les organismes de formation et/ou consulaires,
- toutes structures d'accompagnement, quelle que soit leur forme juridique, déployant des actions confirmées en faveur de ces porteurs. Ce pourra être également le cas de structures telles que les PLIE ou les MDE lorsqu'ils participent à une action coordonnée dans le cadre des Pactes pour l'emploi et la formation et le développement économique.
- Les Structures de l'Insertion par l'Activité Economique.

3.3. Publics bénéficiaires.

Les publics visés concernant les Emplois-tremplin créateurs sont les suivants :

Toute personne âgée de plus de 18 ans, issue des quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville (visés à l'article 12 de la délibération n° CR 07- 86 Emploi et territoires) ou souhaitant y implanter son entreprise, qu'elle soit :

- demandeur d'emploi,
- salarié à temps partiel,
- bénéficiaire de minima sociaux.

3.4. Contenu et critères d'analyses des projets.

Pour favoriser la création d'entreprise et la reprise d'activité dans les territoires défavorisés, il est proposé d'en limiter l'accès aux projets de création ou de reprise intervenant dans les territoires prioritaires au titre de la politique de la ville et par ordre de priorité dans les zones suivantes :

- Les ZFU (*zone franche urbaine*).
- Les ZRU (*Zone de Revitalisation Urbaine*)
- Les ZUS (*zone urbaine sensible*).

- *Les PRU (projet de rénovation urbaine).*
- *Les CUCS (contrat urbain de cohésion sociale).*

Les demandes d'Emplois-tremplin « créateur d'activité » sont sélectionnées en fonction du potentiel économique et social du projet de création d'entreprise ou d'activité. Ce type d'emploi ne peut à l'évidence pas venir en aide à des créateurs de micro-entreprise ou d'entreprise individuelle.

L'impact prévisible en termes de créations d'emploi doit être significatif, au moins 5 emplois la première année et 20 emplois dès la troisième année.

Le lieu d'activité lié à ce poste doit se situer dans la Région Ile-de-France.

Le futur créateur projet doit signer un C.A.P.E avec la structure accompagnatrice et la Région.

3.5. Modalités de l'aide régionale.

La Région octroie une aide d'une durée d'une année maximum et de 15 000 € maximum pour une personne en CAPE à condition que le projet de création d'entreprise soit innovant avec de forts enjeux économiques et sociaux, et un haut potentiel en création d'emplois. L'aide régionale est susceptible d'être modulée en fonction des cofinancements mobilisés.

Les créateurs ainsi soutenus sont en outre accompagnés par une structure spécialisée (sélectionnées par appel à projet et), qui peut accueillir jusqu'à vingt postes de cette nouvelle famille d'Emplois-tremplin.

3.6. Résultats attendus et indicateurs.

Les indicateurs sont à élaborer suivant les projets soutenus. Ils peuvent notamment permettre de mesurer l'impact de ces projets (en termes de création effective, de chiffres d'affaire, de nombre d'emplois créés...).