



Insertion Les chiffres

au 30 juin 2010

ENQUÊTE SUR LA MISE EN ŒUVRE DES CLAUSES D'INSERTION DANS LES PROJETS DE RÉNOVATION URBAINE AU 30 JUIN 2010



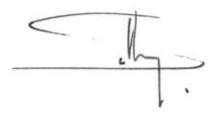
| ÉDITORIAL | 4 |
|--|----|
| INTRODUCTION | 5 |
| CHAMP DE L'ENQUÊTE | 7 |
| LES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE | 8 |
| Les plans locaux d'application de la charte nationale d'insertion (Placi) | 9 |
| Les structures opérationnelles | 10 |
| Un pilotage partenarial des dispositifs d'insertion | 12 |
| L'information des habitants | 14 |
| RÉSULTATS PORTANT SUR L'OBJECTIF DE 5 % D'HEURES D'INSERTION SUR LE PROGRAMME DE TRAVAUX | 16 |
| Nombre d'heures réalisées | 17 |
| Nature des clauses utilisées | 17 |
| Mise en œuvre des Placi et engagement des projets de rénovation urbaine | 18 |
| Les bénéficiaires | 20 |
| Âge et situation initiale | 21 |
| Modalités de réalisation des heures d'insertion | 23 |
| Évolution des situations professionnelles | 26 |
| RÉSULTATS PORTANT SUR L'OBJECTIF DE 10% | |
| D'EMBAUCHE SUR LA GESTION URBAINE DE PROXIMITÉ | |
| ET LA GESTION DES ÉQUIPEMENTS | 28 |
| Réalisation des embauches | 30 |
| PRÉEXISTENCE DE L'UTILISATION DES CLAUSES D'INSERTION | |
| ET EFFET DE LEVIER DE LA RÉNOVATION URBAINE | 34 |
| CONCLUSION | 39 |
| ANNEXE 1 L'APPLICATION DES CLAUSES DANS LES MARCHÉS PUBLICS | 40 |
| ANNEXE 2 RAPPEL DES DISPOSITIONS DE LA CHARTE NATIONALE D'INSERTION | 42 |
| GLOSSAIRE | 44 |
| LEXIQUE | 45 |

ÉDITORIAL

Cinq ans après la signature de la charte nationale d'insertion, la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés de travaux des opérations inscrites dans les projets de rénovation urbaine (PRU) s'est largement généralisée, en parallèle à la montée en charge du PNRU. Malgré la crise économique, qui a limité la capacité d'embauche des entreprises, le nombre d'heures d'insertion réalisées dans les PRU est en augmentation constante.

Les résultats encourageants de l'enquête 2010 sur l'insertion dans les projets de rénovation urbaine reflètent la mobilisation d'une multitude d'acteurs, qui développent localement des actions innovantes et des partenariats pérennes. Il convient de saluer ce volontarisme, mis au service de l'insertion sociale et professionnelle des habitants des quartiers en zone sensible, particulièrement exclus de l'emploi.

publics est une pratique encore récente, parfois complexe, et je ne sous-estime pas les difficultés rencontrées sur le terrain. J'ai toutefois la conviction que la bonne mise en œuvre des dispositions de la charte nationale d'insertion est fondamentale pour la réussite des projets de rénovation urbaine. Il s'agit d'associer les habitants à la transformation de leur cadre de vie, de leur offrir la possibilité de bénéficier pleinement des investissements réalisés sur leur quartier, et surtout, de les aider à retrouver une place dans la cité. Face à cet enieu, la charte nationale d'insertion de l'ANRU doit permettre d'enclencher un processus qui a pour vocation de dépasser le cadre du projet de rénovation urbaine, de mobiliser toutes les ressources de la commande publique pour offrir de véritables parcours professionnels aux personnes les plus éloignées de l'emploi.



Pierre Sallenave

Directeur Général de l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine



Aujourd'hui, la rénovation urbaine bat son plein. L'introduction de clauses sociales dans les marchés publics des opérations inscrites dans les projets de rénovation urbaine est une pratique de plus en plus généralisée, qui bénéficie aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

INTRODUCTION

Les résultats de l'enquête 2010 en témoignent :

■ Des résultats concrets

22 460 personnes ont bénéficié de 28 600 contrats de travail. 8 130 000 heures d'insertion ont été réalisées sur 332 projets de rénovation urbaine,

■ Des publics ciblés éloignés de l'emploi

40% des bénéficiaires sont des jeunes sans qualification et/ou sans expérience, 23% sont des demandeurs d'emploi de longue durée, 89% ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP ou BEP,

■ Un effet de levier ressenti

81% des projets de rénovation urbaine indiquent que la rénovation urbaine a eu un effet de levier positif en faveur des politiques locales d'insertion.

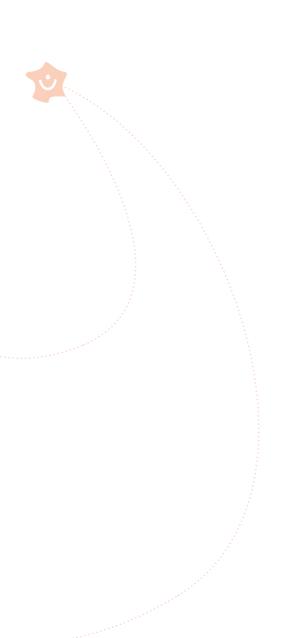
La charte nationale d'insertion

La charte nationale d'insertion a été adoptée par le conseil d'administration de l'ANRU du 9 février 2005, en adéquation avec les dispositions de la loi du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine. Elle a pour objectif de générer un effet de levier afin que les travaux de rénovation urbaine puissent bénéficier à l'insertion professionnelle des habitants des Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

Elle repose sur deux grands principes:

- 5% des heures travaillées dans les projets de rénovation urbaine et 10% des embauches générées par la gestion urbaine de proximité (GUP) et la gestion des équipements sont réservées à l'insertion des habitants des ZUS. Cet objectif est global sur le projet et pour chaque maître d'ouvrage: le nombre d'heures d'insertion peut être modulé et réparti entre les marchés selon leurs caractéristiques,
- Une souplesse importante laissée au niveau local sur les modalités d'application de la charte nationale d'insertion. Ceci se traduit par la signature d'un plan local d'application de la charte nationale d'insertion (Placi). Les objectifs, les modalités d'appréciation des heures, le pilotage, font l'objet d'un accord des partenaires locaux.





CHAMP DE L'ENQUÊTE

Pour la quatrième année consécutive, l'ANRU a lancé une enquête auprès des délégués territoriaux de l'Agence sur la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés induits par les projets de rénovation urbaine.

Les résultats obtenus pour les projets de rénovation urbaine signés depuis plus de 6 mois sont complétés par les réponses obtenues sur les projets signés depuis moins de 6 mois ou les projets non encore signés ayant anticipé l'utilisation des clauses d'insertion.

Les résultats de cette enquête concernent 332 projets.

Ils sont issus:

- Des résultats au 30 juin 2010 pour 278 projets de rénovation urbaine,
- Des résultats au 30 juin 2009 pour 54 projets de rénovation urbaine.

93 % des PRU et 98 % des départements concernés par le programme national de rénovation urbaine sont ainsi représentés dans cette enquête.



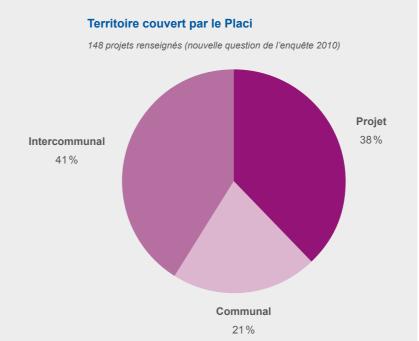


Les plans locaux d'application de la charte nationale d'insertion (Placi)

élaboration.

Si le Placi doit être signé dans les 6 mois suivant la signature de la convention, le délai moyen est de 12 mois dans les faits. Les délais sont toutefois très variables: pour 19 % des projets, le Placi est signé plus de 2 ans après la convention. A l'inverse, 15 % des Placi ont été signés avant la convention, par anticipation (signatures récentes), ou parce que le Placi est commun à plusieurs projets (territoires organisés).

L'enquête 2010 recense 228 Placi signés, et 56 en Par ailleurs, 41% des projets renseignés sont signataires d'un Placi qui couvre un territoire intercommunal. Cette coordination des clauses au niveau de l'agglomération peut donner une meilleure visibilité au dispositif, et, si cela est prévu dans le Placi, permettre d'assurer une mobilité des bénéficiaires entre les différents projets de rénovation urbaine.



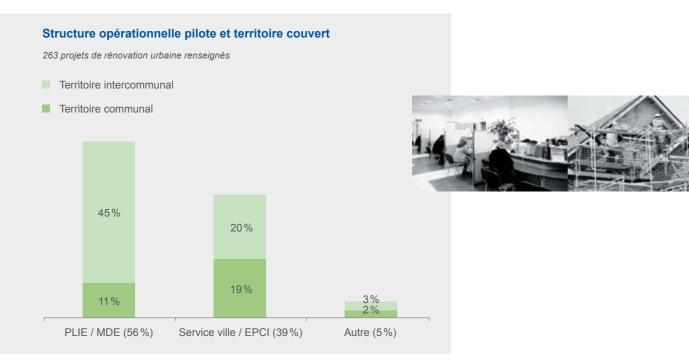


Les structures opérationnelles

La volonté de coordination au niveau intercommunal est également visible au niveau des structures opérationnelles pilotes : 69 % couvrent un territoire intercommunal.

Ces structures opérationnelles ont un rôle majeur dans la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les projets de rénovation urbaine. Elles peuvent intervenir à toutes les étapes du dispositif, de la centralisation des candidatures et des offres jusqu'au suivi du dispositif, lui assurant ainsi une meilleure lisibilité. Quel que soit le type de structures, elles ont un rôle de « guichet unique » dans 70 % des PRU.

Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et les maisons de l'emploi (MDE) sont des outils privilégiés dans la mise en œuvre des clauses: ils représentent 59 % des structures opérationnelles pilotes. En l'absence de structure fédératrice de ce type sur le territoire, les sites signalent souvent des difficultés à mettre en œuvre et suivre les clauses d'insertion, ce qui a notamment pu générer un certain retard dans l'introduction des clauses au démarrage du PRU.

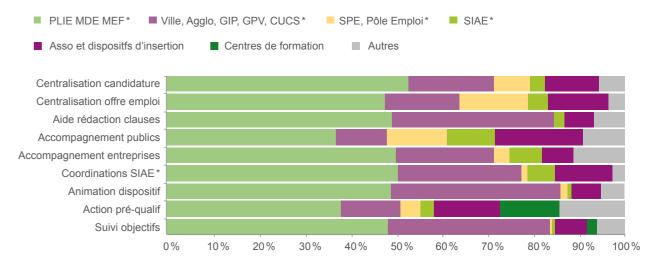


Les services des villes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) jouent également un rôle fort dans la mise en œuvre des clauses d'insertion, notamment en assurant le rôle de structure opérationnelle dans 40 % des PRU. Même lorsqu'elles ne jouent pas ce rôle, leur implication reste importante, notamment dans l'aide à la rédaction des clauses (31 %), l'animation du dispositif (35 %) et le suivi des objectifs (32 %).

D'une manière générale, on constate un grand nombre d'acteurs impliqués dans les différentes étapes de mise en œuvre des clauses d'insertion, assurant ainsi une véritable répartition des tâches, où la structure opérationnelle joue un rôle central de coordination.

Acteurs impliqués dans les différentes étapes du processus

246 projets de rénovation urbaine renseignés



*Se réferer au glossaire pour les défi nitions des acronymes.

Exemples de lecture : les PLIE assurent le suivi des objectifs pour 49 % des PRU,

le service public de l'emploi est responsable de l'accompagnement des publics dans 10 % des PRU.

Page 11 Insertion Les chiffres au 30 juin 2010

Un pilotage partenarial des dispositifs d'insertion

La structure opérationnelle pilote est toujours au cœur d'une démarche partenariale, qui se traduit également par la mise en place de comités de pilotage spécifiques (90 % des projets de rénovation urbaine).

Ces comités de pilotage sont des lieux de validation des orientations données dans le cadre des clauses d'insertion, de définition et de suivi des objectifs, d'impulsion en faveur d'adaptations ou de nouvelles actions.

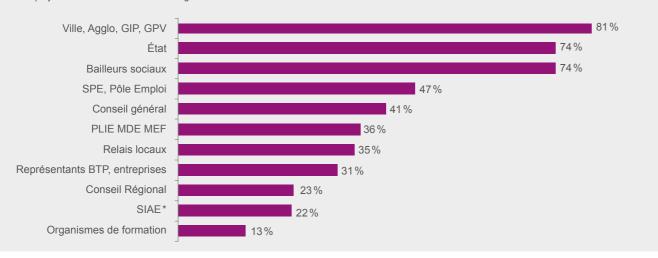
Pour le tiers des PRU renseignés, le pilotage de l'insertion réunit les signataires de la convention de rénovation urbaine, ou s'effectue dans le cadre du comité de pilotage général du projet. Des groupes de travail plus restreints ou plus techniques assurent alors souvent le suivi spécifique des clauses d'insertion. On observe parfois la coexistence de deux niveaux de pilotage:

le comité de pilotage du PRU et le comité de pilotage de l'insertion à l'échelle de l'agglomération.

Les comités de pilotage réunissent à minima le porteur de projet, les maîtres d'ouvrage et l'État, généralement par le biais de la préfecture, la direction départementale du territoire (DDT) et/ou la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). De nombreux partenaires de l'emploi, l'insertion et la formation sont aussi régulièrement présents: conseils généraux (41%) et régionaux (23%), organismes de formation (13%), relais locaux (Centre communal d'action sociale, missions locales, associations - 35%), structure d'insertion par l'activité économique, SIAE* (22%), fédérations professionnelles (31%)...

Présence des acteurs dans le comité de pilotage

218 projets de rénovation urbaine renseignés



*Se réferer au glossaire pour les défi nitions des acronymes.

Clichy-Montfermeil, un partenariat structuré avec un dispositif intégré : le GUDEFI

La communauté d'agglomération de Clichy-Montfermeil (CACM) s'est dotée d'une structure d'insertion assurant un rôle de guichet unique, porté par la direction emploi-formation-insertion (GUDEFI). Ce guichet unique fait le lien entre les candidats adressés par les partenaires (mission locale, Pôle emploi (deux agences), régie de quartier, bailleurs, villes, deux services de DEFI (emploi et insertion) de la CACM et les entreprises et maîtres d'ouvrage. Il rend également compte devant les deux instances partenariales dédiées à la mise en œuvre des clauses d'insertion dans l'agglomération:

- Le comité opérationnel technique est co-animé par la direction de projet et la direction de l'emploi-formation-insertion de la communauté d'agglomération. Il réunit également les villes de Clichy et Montfermeil, la mission locale, les sept maîtres d'ouvrage, les services déconcentrés de l'État. Son rôle est de diffuser les indicateurs et les plannings de travaux, d'alerter les partenaires sur les difficultés rencontrées et d'organiser des réunions thématiques, par exemple sur la GUP, la mobilisation des SIAE, l'alternance...
- Le comité de pilotage se réunit une fois par an pour suivre la mise en œuvre de la clause d'insertion et faire le point sur l'atteinte des objectifs. Il réunit le préfet, la communauté d'agglomération, les deux maires de Clichy et Montfermeil, les opérateurs, la CDC, le service public de l'emploi dont la mission locale de la Dhuys, la Fédération Française du Bâtiment, (FFB Île-de-France), le syndicat professionnel des entreprises de travaux publics, le conseil général et le conseil régional.

Plus de 100 000 heures d'insertion ont été réalisées sur le projet de rénovation urbaine de Clichy-Montfermeil.



L'information des habitants

Les modalités d'information des habitants sont essentielles à la bonne mise en œuvre des dispositions de la charte nationale d'insertion. En effet, cette charte pose clairement le principe que l'activité générée par la rénovation urbaine doit bénéficier prioritairement aux habitants des zones urbaines sensibles (ZUS), qu'il s'agisse de la ZUS du projet de rénovation urbaine ou d'autres ZUS de l'agglomération, voire du département. Ainsi, une communication spécifique doit être réalisée dans ces quartiers de la politique de la ville, et ce d'autant plus que les personnes les plus éloignées de l'emploi échappent souvent aux modalités «classiques» de repérage des personnes en insertion.

On peut distinguer trois modes répandus de communication sur la charte d'insertion, qui peuvent se combiner sur un même territoire. D'une part, les maîtres d'ouvrage organisent l'information sur la charte d'insertion dans le cadre de la communication sur le PRU (maisons du projet, réunions d'information...). Différents média peuvent être mobilisés en parallèle: affichage, plaquettes d'information, journaux municipaux, sites Internet...

Les différents réseaux locaux de l'emploi et de l'insertion, tels que les antennes de pôle emploi, du PLIE, la mission locale, les associations de quartier, sont également souvent mobilisés pour toucher les personnes les plus éloignées de l'emploi. Enfin, certains territoires ont une démarche très volontariste, et développent des partenariats avec les entreprises pour sensibiliser les jeunes aux métiers du BTP, organiser des formations, des visites de chantier, ou encore des forums de l'emploi. Il arrive que ces démarches puissent s'orienter vers des publics spécifiques, tels que les jeunes, ou encore

Une démarche poussée de communication peut être un vecteur pour répondre aux préoccupation de certaines entreprises, qui témoignent parfois de difficultés à embaucher des publics habitant en ZUS pour leurs chantiers. L'information et la mobilisation des relais locaux permettent de sensibiliser les habitants aux opportunités d'emploi générées par le projet de rénovation urbaine, de repérer des personnes motivées et de constituer un vivier de candidatures.





Les actions «aller vers» dans l'agglomération grenobloise

offertes par les chantiers de la rénovation urbaine pour organiser des actions visibles et concrètes pour les demandeurs d'emploi issus des guartiers prioritaires. Elles se déroulent sur une matinée: 1h de visite de chantier, 1h d'information sur les métiers du bâtiment et 1h30 d'entretiens de pré-recrutement candidatsentreprises. Elles ont pour objectifs de:

- faire connaître aux habitants les possibilités offertes par les chantiers en cours sur l'agglomération et la diversité des emplois du BTP.
- faciliter les rencontres entre les habitants et les entreprises intervenant sur les chantiers de rénovation urbaine par le biais d'un pré-recrutement apportant une réelle valeur ajoutée, et permettre aux entreprises de repérer des candidats et de réaliser leurs engagements dans le cadre des clauses d'insertion.
- faire connaître aux personnes en marge des structures d'accueil les possibilités offertes par celles-ci, et leur permettre de bénéficier d'un accompagnement à l'emploi.

Les actions « aller vers » visent à exploiter les opportunités Depuis 2007, cinq actions sont organisées en moyenne chaque année. Chacune permet de mobiliser vingt à trente demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, six à douze entreprises, des intermédiaires de l'emploi (GEIQ et ETTI) et des organismes de formation. 35 à 50 % des personnes accèdent ainsi à un emploi ou à une formation longue dans les six mois.

> L'ensemble des partenaires se sont mobilisés pour coproduire ces temps forts: maîtres d'ouvrage (bailleurs et collectivités), acteurs de quartier (services de prévention, développement social urbain, associations), structures de l'emploi des territoires concernés, entreprises (Fédération BTP Isère). Sous le pilotage de l'agglomération, chaque acteur contribue à son niveau à l'organisation: mobilisation des publics, mobilisation des entreprises, accueil des participants sur un équipement du quartier, organisation et encadrement de la visite des chantiers...

Les actions «Aller Vers» ont permis de changer les représentations réciproques entre employeurs, structures de l'emploi et habitants des quartiers et ainsi de renforcer les partenariats.

Coordonner les différents réseaux pour une meilleure information des habitants à Saint-Nazaire

- À Saint-Nazaire, la communication autour de la Information auprès des partenaires relais (animateurs charte d'insertion s'organise autour de trois axes de maison de quartier, travailleurs sociaux, police...). complémentaires, pour mobiliser les prescripteurs, les notamment par le biais de réunions de coordination réseaux locaux et les habitants:
- Réunions de présentation du dispositif auprès des prescripteurs et des opérateurs de l'emploi, afin de concentrer les positionnements pour les personnes résidentes en ZUS.
- de quartier, afin de permettre aux partenaires de bien orienter les publics concernés.
- Élaboration d'une plaquette à destination des habitants, présentant simplement le dispositif et les coordonnées des professionnels pouvant les conseiller.

RÉSULTATS PORTANT SUR L'OBJECTIF DE 5% D'HEURES D'INSERTION SUR LE PROGRAMME **DE TRAVAUX**

Nombre d'heures réalisées

8,13 millions d'heures d'insertion réalisées pour 292 projets de rénovation urbaine sont recensées.

Cela représente 83 % des heures prévues sur les marchés lancés (74 % en 2009) et 51 % de la totalité des heures prévues pour ces projets (33 % en 2009).

La montée en charge se confirme : le nombre d'heures réalisées et recensées double quasiment tous les ans depuis la première enquête en 2007.

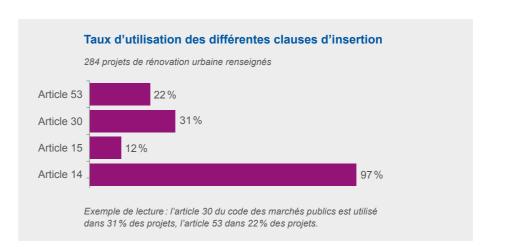
Cela s'explique en partie par une amélioration du taux de réponse à l'enquête, mais surtout par l'accélération des engagements des PRU et la professionnalisation générale des acteurs de l'insertion. Alors que la charte attend qu'un minimum de 5% des heures de travail soient réservées aux personnes en difficultés d'insertion professionnelle, 14% des Placi prévoient d'aller au-delà, jusqu'à 10%, voire même 15% pour un PRU.

Nature des clauses utilisées

La répartition des clauses utilisées est assez stable depuis l'année dernière.

L'article 14², qui permet de définir un certain nombre d'heures d'insertion à réaliser comme condition d'attribution du marché, est bien sûr le plus utilisé (97 % des projets). Pour 59 % des PRU, c'est même l'unique article du code des marchés publics utilisé. Dans 22 % des projets, il est utilisé en combinaison avec l'article 53: la qualité de l'offre d'insertion est alors l'un des critères de choix du soumissionnaire. Cette combinaison permet notamment de s'assurer que l'obligation de travailler avec des personnes en insertion a bien été anticipée.

² Voir annexe 1: l'application des clauses dans les marchés publics.



Pour les besoins d'exploitation de l'enquête, l'ANRU a dû estimer un nombre cible d'heures d'insertion à réaliser, car tous les Placi ne précisent pas ce nombre. Cette estimation est fondée sur des moyennes qui ne prennent pas en compte les spécificités de chaque Placi.

Mise en œuvre des Placi et engagement des projets de rénovation urbaine

La réalisation des heures d'insertion est liée à la mise en œuvre des projets de rénovation urbaine et progresse en conséquence.

financier moyen du projet de rénovation urbaine de 53% et un taux de réalisation moyen des heures d'antériorité de pratique des clauses d'insertion...), d'insertion de 54 %. Au 30 juin 2009, ces chiffres étaient on observe aujourd'hui que cette pratique a bien respectivement de 45% et 34%: on constate donc un «rattrapage» des retards initiaux dans la mise en œuvre

de la clause d'insertion. Si les maîtres d'ouvrage ont parfois eu des difficultés à mobiliser les clauses d'insertion dans les premières opérations (opérations lancées On constate au 30 juin 2010 un taux d'engagement avant la signature de la charte nationale d'insertion, temps nécessaire d'organisation lorsqu'il n'y avait pas

opérations de reconstitution de l'offre de logements sociaux. La répartition des heures par «famille» d'opérations, telles qu'elles sont définies dans les conventions pluriannuelles, est directement liée au niveau d'engagement financier des investissements dans ces «familles».

Taux d'engagement financier des projets et taux de réalisation des heures d'insertion

261 projets de rénovation urbaine renseignés



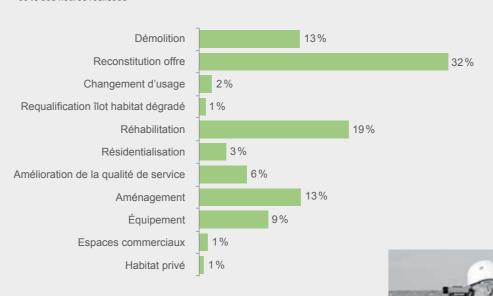
Taux d'engagement des projets

Exemple de lecture: Le tiers des projets dont le niveau d'engagement financier se situe entre 60% et 80% indique un taux de réalisation des heures d'insertion supérieur à 80%.

Répartition des heures d'insertion réalisées par famille d'opération

Le tiers des heures d'insertion est réalisé dans les

90 % des heures réalisées



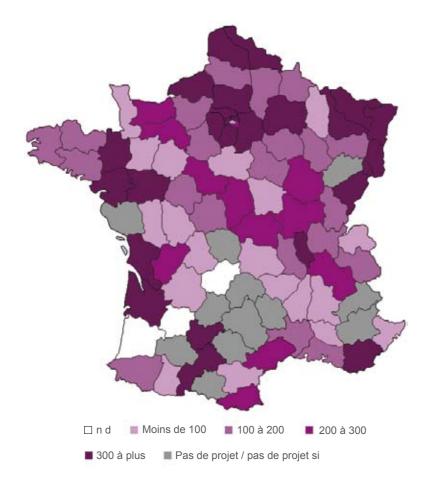


Les bénéficiaires

28 600 contrats sont recensées. 68 % habitent les quartiers concernés par les projets de rénovation urbaine. Le nombre de bénéficiaires des heures d'insertion est au même rythme dans les différents territoires.

22 460 personnes ayant bénéficié d'un total de proportionnel aux montants des projets de rénovation urbaine des départements. Cela montre que la mise en œuvre de la charte d'insertion se déroule sensiblement

Nombre de bénéficiaires par département



Âge et situation initiale

Moins de 26 ans

Comme les années précédentes, les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (90%) mais la présence des femmes (10%) progresse de 4 points par rapport à l'année dernière.

La répartition par tranche d'âge reste stable.

Répartition des bénéficiaires selon leur âge 18 520 personnes (82%) 42% 39%

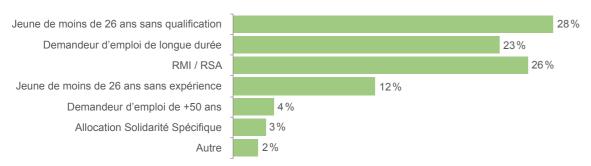
14%

De 26 à 40 ans De 41 à 50 ans Plus de 50 ans

La « cible sociale » est maintenue : les bénéficiaires dont la situation initiale est connue sont bien des publics en grande difficulté d'insertion professionnelle. 40 % sont des jeunes, sans expérience et/ou sans qualification, et 56 % sont demandeurs d'emploi et/ou bénéficiaires de minimum sociaux ou d'allocations liées à la recherche d'emploi.

Statut initial des bénéficiaires

17 650 personnes (79%)

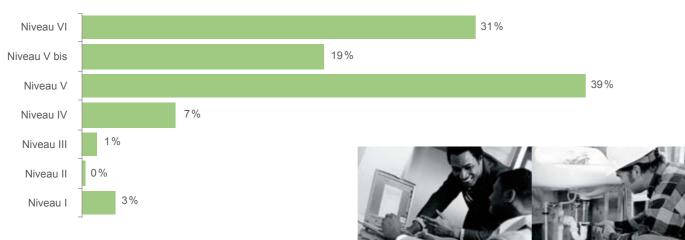


Les niveaux de qualification restent faibles. 89% des bénéficiaires ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP ou BEP, 31% sont de niveau VI (abandon sans diplôme à la fin de la scolarité obligatoire à 16 ans).

| VI | Abandon sans diplôme à la fi n de la scolarité obligatoire (16 ans) |
|---------|--|
| V bis | Poursuite d'études pendant au moins un an vers un diplôme de niveau V |
| V | CAP (certifi cat d'aptitude professionnelle) ou BEP (brevet d'études professionnelles) |
| IV | Baccalauréat général, technologique ou professionnel |
| III | BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie), DEUG (diplôme d'études universitaires générales) |
| l et II | Niveau égal ou supérieur à la licence |

Répartition des bénéficiaires selon leur niveau de qualification

16 460 bénéficiaires (73%)



Modalités de réalisation des heures d'insertion

contrats de travail.

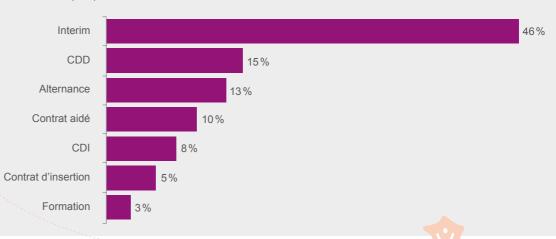
L'intérim reste le type de contrat le plus répandu. Il est L'embauche directe reste également une modalité très utilisé de façon générale dans le domaine du BTP, d'embauche très utilisée par les entreprises, même si et est bien adaptable aux petits marchés comprenant peu d'heures d'insertion. On peut toutefois noter, selon

Il n'y a pas d'évolution notable dans l'utilisation des les réponses à l'enquête 2010, une baisse de 4 points de l'intérim au profit des contrats aidés.

elle diminue de 5 points par rapport à l'année précédente.

Répartition des contrats selon leur nature

26 360 contrats (92%)





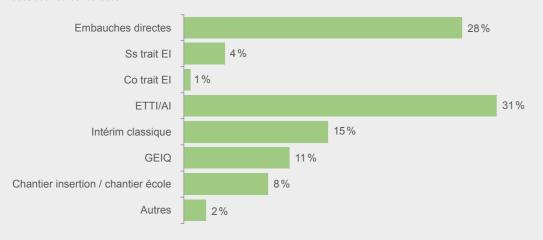
biais d'une SIAE, l'intérim d'insertion représentant 30 % du total des heures. On peut souligner une progression de 4 points du recours aux chantiers d'insertion/chantiers école. La mise en place des chantiers d'insertion, qui donnent une place centrale à l'accompagnement et à

La moitié des heures d'insertion sont réalisées par le la formation des publics les plus éloignés de l'emploi, a été fortement encouragée par l'ANRU et l'Acsé (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) dans le cadre du programme Insertion/Rénovation. Le recours aux entreprises d'insertion (5%) et aux GEIQ (11%) reste stable.

58% des heures sont réalisées par les PME et les artisans, 28 % par les grandes entreprises. On peut voir une corrélation avec la répartition de l'activité dans le domaine du bâtiment : l'artisanat du bâtiment représente 62 % du chiffre d'affaire du bâtiment³.

Modalité de réalisation des heures d'insertion

93% des heures réalisées

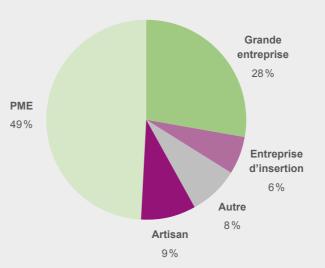


*Se réferer au glossaire pour les défi nitions des acronymes.



Part des heures réalisées par type d'entreprise

57% des heures réalisées



Le programme Insertion/Rénovation

L'ANRU et l'Acsé ont renforcé leur partenariat en développant en 2009 le programme national Insertion/ Rénovation dont l'objectif est de faciliter l'accès des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville aux emplois de la rénovation urbaine.

Le programme vise un accompagnement professionnel de qualité par l'apport de formation et des périodes d'immersion en entreprise pour les bénéficiaires dans le cadre de chantiers d'insertion.

Ils doivent ainsi répondre aux exigences suivantes :

- Professionnalisation, avec l'apport de formation aux bénéficiaires des chantiers.
- Mise au travail sur les chantiers des opérations du projet de rénovation urbaine,
- Accompagnement de qualité notamment après l'embauche pour faciliter l'intégration professionnelle,
- Démarche qui vise l'emploi durable, la construction d'un parcours d'insertion et la recherche de débouchés dans les entreprises engagées dans la rénovation urbaine.

Afin de soutenir la mise en œuvre du programme, les Agences mettent à disposition des acteurs de terrain et des délégués départementaux, une ingénierie technique, juridique et financière pour aider au montage des projets locaux.

Ces chantiers d'insertion peuvent être financés dans le cadre des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) et par l'enveloppe exceptionnelle «emploi-insertion» en faveur de l'emploi dans les quartiers prioritaires (circulaire du 26 juin 2009).

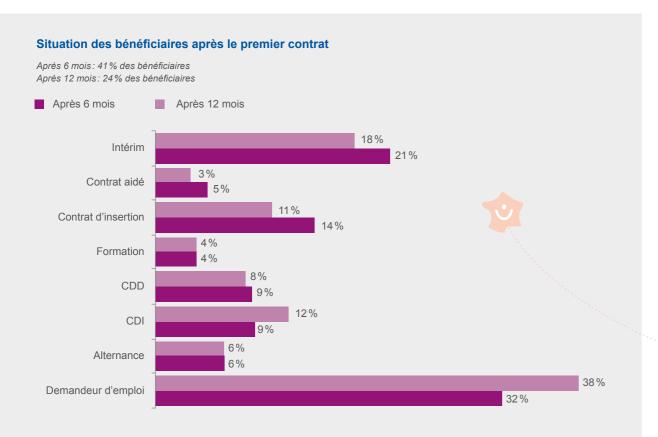
³ Source: www.capeb.fr

Évolution des situations professionnelles

Si l'ensemble des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi situation est connue sont en situation de travail ou de formation 6 mois après leur premier contrat; 56 % 12 mois après leur premier contrat.

Le taux de sortie en emploi ou en formation 6 mois après le premier contrat était de 65% en 2009 et 75% en 2008. Par rapport à l'année dernière, on constate

une hausse des demandeurs d'emploi (+ 3 points à à leur entrée dans le dispositif, 62% de ceux dont la 6 et à 12 mois) qui donne lieu à une baisse des CDI et des contrats d'insertion. Tout en restant prudent sur l'interprétation (le renseignement de l'enquête restant relativement aléatoire), cette évolution semble bien refléter la crise économique actuelle et à la montée du chômage, qui touche en premier lieu les plus fragiles.



L'implication du GEIQ BTP à Bourg-en-Bresse

Le groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ) des Pays de Savoie, en partenariat avec la Fédération du Bâtiment de l'Ain, est très présent dans la mise en œuvre des clauses d'insertion du projet de Bourg-en-Bresse.

La Fédération est devenue adhérente du GEIQ, et ce partenariat s'est affirmé cette année avec une implication accrue du GEIQ, qui a délégué pour ce projet de rénovation urbaine une personne référente pour les partenaires et les chercheurs d'emploi.

Le Pôle Emploi, la Mission Locale et le GREP (Groupement pour l'Emploi des Probationnaires) sont activement présents à la permanence à l'Espace Reyssouze, ce qui permet une mutualisation au niveau de l'accueil et du diagnostic des publics et du recrutement.

963 heures d'insertion ont ainsi pu être réalisées par le biais du GEIQ.

Les GEIQ ciblent, recrutent, accompagnent et mettent à disposition des entreprises adhérentes des personnes éloignées de l'emploi. Ils organisent une alternance entre apprentissage théorique et immersion concrète en entreprise, généralement par le biais des contrats de professionnalisation. Ils permettent ainsi d'assurer un parcours qualifiant aux bénéficiaires, tout en limitant les risques et les difficultés d'identification et d'accompagnement des publics pour les entreprises.

48 GEIQ BTP recouvrent presque tout le territoire et regroupent près de 2 500 entreprises.



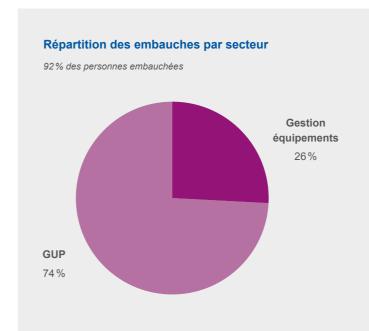


Seuls 88 des 332 PRU déclarent des embauches au titre de la gestion urbaine de proximité (GUP) et de la gestion des équipements.

Si la gestion de ces embauches est organisée dans 60 % des cas, seuls 13 % des PRU ont indiqué un « nombre cible ».

On compte 1 920 personnes embauchées au 30 juin 2010, soit 620 de plus qu'il y a un an, mais ces informations souffrent d'un mauvais renseignement.

La GUP reste le secteur privilégié pour les embauches et progresse de 9 points par rapport à 2009.

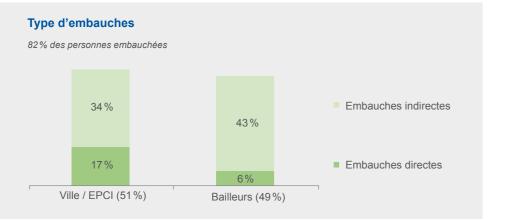






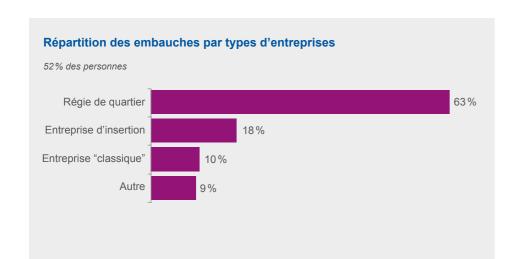
Réalisation des embauches

Les embauches se répartissent également de façon équivalente entre les villes / EPCI et les bailleurs sociaux.



Les régies de quartier et les entreprises d'insertion sont dans les quartiers de la politique de la ville. Les PRU très présentes dans la gestion urbaine de proximité (81 % des embauches). Elles jouaient souvent déjà un rôle central dans l'entretien du quartier avant le PRU, et peuvent parfois être des employeurs de premier plan

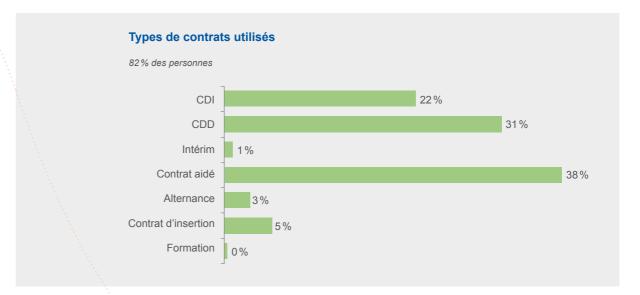
impliquent généralement des redistributions de foncier, ce qui nécessite de repenser les modalités de gestion du quartier, à générer une nouvelle répartition des tâches, ce qui peut entraîner des créations d'emplois.



La répartition des types de contrats utilisés est stable. On note toutefois une diminution de la formation, au profit des contrats d'insertion. La majorité des embauches est toujours réalisée par le biais de contrats aidés.

La notion « d'embauche » suppose une certaine pérennité travaux, l'intérim est ici très peu utilisé.

du contrat (au moins 6 mois). De plus, les marchés d'entretien et de service se prêtent assez bien aux parcours longs. Ces deux éléments permettent d'expliquer que, contrairement aux heures réalisées à l'occasion des







Un chantier d'insertion pour l'entretien des espaces verts à Lyon

Après une première expérience réussie d'Atelier et Chantier Insertion (ACI), permanent spécialisé dans les métiers du bâtiment, dans le cadre du projet de rénovation urbaine de la Duchère, la maison de l'emploi et de la formation de Lyon développe un deuxième chantier d'insertion, avec comme support l'entretien et la mise en valeur des espaces verts: débroussaillage, élagage, aménagement de chemins piétonniers, végétalisation...

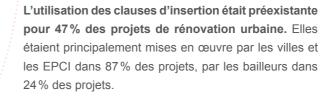
Huit candidatures ont été retenues, dont une femme, avec un équilibre entre jeunes et adultes. Une alternance est organisée entre travaux et formation: ils bénéficieront de 750 heures de formation sur un an, avec comme objectif de passer le titre professionnel de l'association pour la formation professionnelle des adultes, d'ouvrier du paysage (niveau V). Un contact hebdomadaire est prévu entre l'AFPA et l'encadrant technique de l'association intermédiaire qui accompagne les bénéficiaires. Des outils communs seront utilisés pour évaluer leurs compétences.







PRÉEXISTENCE DE L'UTILISATION DES CLAUSES D'INSERTION ET EFFET DE LEVIER DE LA RÉNOVATION URBAINE



Pour la première fois en 2010, il a été demandé dans l'enquête si l'utilisation des clauses liées aux chantiers des opérations inscrites dans les projets de rénovation urbaine avait eu un effet de levier sur d'autres chantiers et d'autres marchés.

On constate ainsi que pour 81% des projets, les personnes ayant répondu à l'enquête déclarent que la rénovation urbaine a eu un effet de levier positif sur le recours aux clauses d'insertion, avec un développement vers d'autres marchés et d'autres acteurs sur 85% des sites qui les utilisaient déjà (47%) et pour 76% des sites qui ne les utilisaient pas.

Certaines collectivités territoriales, par exemple, prennent des délibérations pour systématiser l'introduction de clauses d'insertion dans les marchés au-delà d'un certain montant. La généralisation des clauses est également visible chez de nombreux bailleurs sociaux, qui les introduisent dans leurs marchés de travaux et/ou d'entretien.





La plate-forme départementale des métiers de Châteauroux

La convention de rénovation urbaine de Châteauroux a Cette plate-forme est portée par la communauté été signée en octobre 2004, pour un montant global de 88 millions d'euros. Dès l'origine, il a semblé pertinent de mesurer l'impact de cette commande publique à venir sur les entreprises du BTP, et ce en fonction de leur personnel et de l'évolution de leur courbe démographique. Il a été rapidement confirmé, selon une étude confiée par la DDTEFP à l'AFPA de l'Indre, que celles-ci auraient des difficultés à recruter (la commande publique passant de 5 à 10 % de leurs chiffres d'affaires) et donc à répondre aux appels d'offres.

La DDTEFP a alors engagé une mobilisation des partenaires institutionnels et des entreprises (Fonds social européen, Chambre de commerce et d'industrie, Chambre de Métiers, ANRU, Conseil régional, Conseil général, ANPE, ASSEDIC de l'Indre, CAPEB et FFB) afin de créer une plate-forme départementale des métiers du BTP, visant à anticiper les besoins en tension et/ou émergents (BTP, industrie, logistique, main-d'œuvre des entreprises et les futures obligations en matière d'insertion dans le cadre du PRU et à mobiliser les publics en recherche d'emploi ou en énergies renouvelables, secteur bancaire...). reconversion.

d'agglomération, et a pour missions de :

- Assurer la coordination des acteurs privés et publics du domaine de l'emploi et de la formation dans le secteur du BTP (travail en amont sur des programmes de formation et de sensibilisation aux métiers, en fonction des besoins des entreprises...),
- Mobiliser les publics afin de satisfaire aux besoins des entreprises en termes de personnel (communication, entretiens individuels, orientation et suivi des personnes...),
- Proposer des solutions aux publics intéressés par le

A ce jour, la politique d'insertion de la communauté d'agglomération dépasse largement le cadre du PRU, cette structure a évolué jusqu'à devenir un des outils de l'accès à l'emploi du territoire. La plate-forme des métiers s'est ouverte à l'ensemble des métiers en commerce, métiers de bouche, hôtellerie-restauration, services à la personne et aux entreprises, aéronautique,









CONCLUSION

Le volume d'investissement généré par les projets de rénovation urbaine et les dispositions de la charte nationale d'insertion ont fortement participé à l'enclenchement d'un mouvement, sans doute irréversible, de recours aux clauses d'insertion par les donneurs d'ordre publics. Les réponses très positives sur l'effet de levier des projets en témoignent.

Le nombre d'heures d'insertion réalisées dans les projets de rénovation urbaine double quasiment chaque année. Même là où les clauses d'insertion étaient déjà utilisées, les projets ont permis d'augmenter le nombre large spectre de maîtres d'ouvrage impliqués dans ces démarches. Les comité large spectre de maîtres d'ouvrage impliqués dans ces démarches. Les comité de projets et large spectre de projets et la projet, les de projet, les de projets et les différent d'insertion, voire des projets professionnels.

Malgré cette montée en puissance, les résultats restent encore fragiles. En effet, pour la deuxième année consécutive, on observe que le taux de sorties

positives diminue. Devant les tensions du marché du travail, il est difficile d'offrir des parcours d'insertion durables aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Une place toute particulière doit alors être réservée à l'accompagnement et la formation des bénéficiaires des clauses. Dans cet objectif, on peut noter la progression de la part des ateliers et chantiers d'insertion, dispositif très utile pour toucher les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Les comités de pilotage de l'insertion réunissent un large spectre d'acteurs, souvent structurés au niveau de l'agglomération. Ils comprennent notamment les porteurs de projet, les maîtres d'ouvrage, l'État, les conseils généraux et régionaux, le service public de l'emploi, les différents acteurs de l'insertion, les entreprises et les fédérations professionnelles... Alors que les premiers projets de rénovation urbaine s'achèvent, on ne peut que souhaiter que ces partenariats perdurent sur un plus long terme, afin de continuer à œuvrer en faveur de l'insertion des habitants les plus éloignés de l'emploi.



ANNEXE 1: L'APPLICATION DES CLAUSES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Le code des marchés publics (CMP) a été réformé en août 2006. Cette réforme a des répercussions sur la manière d'appréhender les modalités de mise en œuvre de l'objectif d'attribution d'au moins 5 % des heures de travail générés par les investissements aux habitants des zones urbaines sensibles.

La charte nationale d'insertion vise plus particulièrement les articles 14 et 30 du code des marchés publics pour la mise en œuvre de cet objectif. Mais il est intéressant de noter que de manière plus générale deux dispositions peuvent aider la mise en œuvre d'objectifs d'insertion:

- L'article 5 introduit la prise en compte « des objectifs de développement durable » dans le cadre de la définition des besoins, cette notion intègre celles de la lutte contre le chômage et de l'insertion.
- L'article 10 pose désormais comme principe de base, celui de l'allotissement, cette mesure favorise l'accès au marché des petites entreprises donc peut être de nature à faciliter la mise en œuvre des clauses d'insertion en rendant les marchés plus accessibles aux artisans, PME et entreprises d'insertion.

L'insertion comme condition d'exécution du marché: L'article 14 du code des marchés publics

Code des Marchés Publics 2006 - Article 14

Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accordcadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social.

Ces conditions d'exécution ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. Elles sont indiquées dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation.

Il suffit simplement de préciser qu'au nombre des éléments à caractère social qui peuvent prendre en compte le progrès social, il y a le fait de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

L'intérêt d'utiliser cette clause est d'introduire une condition d'exécution au même titre que les autres. Celle-ci devra être définie (publics visés par exemple) et quantifiée (en nombre d'heures plutôt qu'en pourcentage).

Les modalités d'exécution de la clause sont néanmoins laissées à l'appréciation de l'entreprise qui s'en acquittera comme elle l'entend:

- Embauche directe.
- Sous-traitance ou co-traitance avec une entreprise d'insertion.
- Mise à disposition d'un salarié en insertion par une structure extérieure telle qu'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou un groupement d'employeur pour l'insertion professionnelle et la qualification (GEIQ).

L'insertion comme objet du marché: le marché de services de qualification et d'insertion professionnelles (article 30)

Les collectivités publiques peuvent décider d'acheter des prestations d'insertion par le biais de marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles. Dans le cadre de la rénovation urbaine, les prestations d'insertion qui sont achetées peuvent prendre appui sur différents supports de production tels que des travaux de démolitions, du nettoyage ou de l'entretien, certains travaux de second œuvre...

Dans la mise en œuvre de la Charte nationale d'insertion de l'ANRU, l'utilisation de cette procédure peut permettre de toucher les publics les plus éloignés de l'emploi. Elle est à ce titre complémentaire de l'article 14 car elle favorise les parcours d'insertion en offrant la possibilité de pré-qualifier des personnes, notamment dans le cadre des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), dans l'objectif de leur intégration ultérieure dans l'entreprise.

L'insertion comme critère de choix de l'entreprise attributaire: l'article 53 du code des marchés publics

« Pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, la personne publique se fonde soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'obiet du marché, notamment la qualité, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel. les performances en matière de protection de l'environnement, ses performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison ou d'exécution, soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix.» Il s'agit d'un critère de jugement et de choix des offres pour les marchés de travaux ou de services. Il permet aux acheteurs publics de retenir un critère relatif aux performances des candidats en matière d'insertion professionnelles des publics en difficulté.

L'article 15 du Code des Marchés Publics : les marchés réservés

Cet article permet de réserver certains marchés ou certains lots en faveur d'une entreprise ou d'une structure employant une majorité de travailleurs handicapés (établissements ou services d'aide par le travail), à condition de l'indiquer dans l'avis d'appel public à la concurrence.

ANNEXE 2: RAPPEL DES DISPOSITIONS DE LA CHARTE NATIONALE D'INSERTION

La charte nationale d'insertion demande aux maîtres d'ouvrage de réserver au minimum 5% des heures travaillées sur le volume d'activité généré par le projet de rénovation urbaine (PRU) et 10% des embauches sur la gestion du quartier et des équipements à l'insertion professionnelle des habitants des ZUS.

L'objectif de consacrer 5% des heures à l'insertion professionnelle s'adresse aux maîtres d'ouvrage dont les opérations, inscrites dans les projets de rénovation urbaine, sont financées par l'ANRU, qui peuvent pour cela mobiliser les articles 14, 15, 30 et 53 du code des marchés publics. La spécificité de la charte nationale d'insertion, par rapport au code des marchés publics, est qu'elle territorialise la clause d'insertion, en demandant à ce que les bénéficiaires soient des habitants des ZUS. Cette exception au code des marchés découle de la loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine: il s'agit ici de répondre aux objectifs de la politique de la ville de développement des territoires les plus en difficulté.

Il faut préciser que l'objectif des « 5 % » est global sur le PRU (ensemble des maîtres d'ouvrage du PRU) et pour chaque maître d'ouvrage. Il n'est pas appliqué strictement à chaque marché de chaque maître d'ouvrage. Il est de la responsabilité des maîtres d'ouvrage de décliner les objectifs d'insertion selon la taille et la nature de chaque marché. Il est également possible aux maîtres d'ouvrage de mutualiser les heures sur plusieurs PRU, par exemple dans une logique d'agglomération.

L'ANRU pose deux grands principes en matière d'appréciation des engagements des maîtres d'ouvrage:

- Comptabiliser toutes les opérations financées par l'ANRU, mais uniquement les opérations financées par l'ANRU,
- Les heures d'insertion sur les marchés financés par l'ANRU doivent servir prioritairement à l'insertion des habitants de la (des) ZUS du PRU voire des ZUS proches: l'élargissement à d'autres publics doit rester dérogatoire et minoritaire.

L'ANRU n'impose pas de formule de calcul des heures, tout en demandant explicitement que les modalités de calcul des heures soient identifiées dans le Placi.

Dans le cadre législatif, réglementaire (charte nationale d'insertion) et des recommandations, ce sont les comités de pilotage locaux dédiés à l'insertion qui doivent décider des modalités concrètes de calcul des heures

et d'appréciation des résultats. De même, ce sont les maîtres d'ouvrage qui fixent le niveau d'exigence qu'ils attendent des entreprises en matière de réalisation des heures d'insertion, selon les modalités fixées par le code des marchés publics.

La charte nationale d'insertion de l'ANRU demande aux porteurs de projets et aux maîtres d'ouvrage de signer un plan local d'application de la charte nationale d'insertion (Placi), qui servira de cadre aux démarches locales. Les Placi doivent comprendre:

- Un diagnostic local de l'emploi
- Un objectif d'insertion
- L'identification d'une structure opérationnelle
- Un dispositif de pilotage et de suivi
- Un dispositif d'information des habitants des ZUS.

Une grande souplesse est donc laissée aux maîtres d'ouvrage dans les modalités qu'ils choisissent pour atteindre les objectifs en termes d'insertion. Ce parti pris vise à faciliter l'intégration des exigences de l'ANRU dans les démarches locales d'insertion, et à mieux s'adapter à la diversité des situations.







GLOSSAIRE

ACI: Atelier et chantier d'insertion

Al: Association intermédiaire

ASS: Allocation de solidarité spécifique

CA: Contrat d'avenir

CAE: Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CAPEB: Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

CDD: Contrat à durée déterminée

CDI: Contrat à durée indéterminée

CI-RMA: Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité

CIE: Contrat d'initiative emploi

CREPI: Club régional d'entreprises pour l'insertion

DELD: Demandeurs d'emploi de longue durée

EA: Entreprise adaptée

EI: Entreprise d'insertion

EPCI: Établissement public de coopération intercommunale

ESAT: Établissement et service d'aide par le travail

ETT: Entreprise de travail temporaire

ETTI: Entreprise de travail temporaire d'insertion

FFB: Fédération Française du Bâtiment

FSE: Fond social européen

GEIQ: Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GIP: Groupement d'intérêt public

MDE/MEF: Maison de l'emploi/Maison de l'emploi et de la formation

PLIE: Plan local pour l'insertion et l'emploi

SIAE: Structure d'insertion par l'activité économique

SPE: Service Public de l'Emploi

LEXIQUE

STRUCTURES D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE CONVENTIONNÉES PAR L'ÉTAT

Chantier d'insertion/chantier école

Structure permanente ou ponctuelle qui offre aux personnes les plus éloignées de l'emploi une première étape de parcours.

Entreprise d'insertion

Structure qui répond à un double objectif, celui de production marchande dans un secteur professionnel déterminé et sur un marché concurrentiel et celui d'accompagnement de personnes en grande difficulté d'insertion vers l'emploi « classique » sur une période de deux ans maximum.

Association intermédiaire

Structure qui embauche des salariés pour les mettre à disposition de particuliers ou d'entreprises dans la limité de 750 heures par an.

Entreprise de travail temporaire d'insertion

Structure qui propose des offres d'emploi du secteur du travail temporaire à des personnes tout en assurant un accompagnement socioprofessionnel.

Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Groupement d'employeurs qui met à disposition de ses membres des personnes en parcours de qualification.

Plan local pour l'insertion et l'emploi (Plie)

Dispositif pluriannuel de mise en cohérence et d'articulation des interventions publiques locales pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi classique et durable. Les Plie bénéficient de financements européens (FSE).

Maison de l'emploi (MDE)

La vocation des maisons de l'emploi est d'assurer au près du terrain une meilleure coopération entre les acteurs, autour d'un projet de territoire construit à partir d'un diagnostic, d'un plan d'action et d'une programmation.





Crédits photos

De gauche à droite: Page 4: © Photo Passion - © David Mathieu • Page 7: © Endostock • Page 8: © Auremar • Page 9: © Vladimir Kolobov - © Roman Milert • Page 10: © Pavel Losevsky - © Mishkaki • Page 13: © Gina Sanders - © Sculpies • Page 14: © Tiero - © Acik • Page 16: © Sculpies • Page 19: © Patrick J. - © Mark Yuill • Page 21: © Igor Shootov - © Chlorophylle • Page 22: © Christopher Logan - © Lisa F. Young • Page 23: © Lisa F. Young - © Bryan Clark • Page 24: © Yves Roland - © Marc Dietrich • Page 25: © Dennis Oblander - © Gilles Lougassi • Page 27: © Anton Gvozdikov - © Auremar • Page 28: © Clara Dinand • Page 29: © Aaron Kohr - © Antony Mc Aulay • Page 31: © Robert Kneschke - © Cyril Comtat • Page 32: © Lucastor • Page 33: © Auremar - © Wendy Kaveney • Page 34: © Sculpies • Page 35: © Endostock - © Greg Pickens • Page 36: © Lisa F. Young - © Cyril Comtat • Page 37: © Chlorophylle - © Dinostock • Page 38: © Sam Spiro • Page 39: © Ataly - © Bacalao • Page 43: © Dicktraven - © Lucastor • Page 44: © B. Piccoli • Page 45: © Gunsmas - © Endostock





69 bis, rue de Vaugirard 75006 Paris

tél: 01 53 63 55 00

télécopie: 01 45 44 95 16

www.anru.fr









