

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

*Défense*

*Insertion professionnelle*

*Jeune*

*Région*

*Service public de l'emploi*

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI  
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction de l'ingénierie,  
de l'accès et du retour à l'emploi

Mission insertion des jeunes

SECRETARIAT GÉNÉRAL DU COMITÉ  
INTERMINISTÉRIEL DES VILLES

Sous-direction interministérialité  
et opérateurs

Département emploi, insertion  
et développement économique

### **Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE**

NOR : ETSD1108768C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date d'application* : immédiate.

*Résumé* : élaboration et mise en œuvre de protocoles régionaux entre les partenaires du service public de l'emploi et l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE).

*Mots clés* : service public de l'emploi, EPIDE, insertion professionnelle des jeunes.

*Références* :

Code du service national et ses articles L. 130-1 à L. 130-4 ;

Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté ;

Loi n° 2008-493 du 26 mai 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté ;

Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion ;

Décret n° 2005-886 du 2 août 2005 relatif à la discipline générale s'appliquant aux volontaires pour l'insertion au sein des centres de formation de l'établissement public d'insertion de la défense ;

Décret n° 2005-887 du 2 août 2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public d'insertion de la défense ;

Décret n° 2005-888 du 2 août 2005 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion ;

Contrat d'objectifs et de moyens État/EPIDE 2009-2011 du 2 février 2009.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, le secrétaire général du comité interministériel des villes à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département.*

L'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE) a été créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005. Il est placé sous la tutelle conjointe du ministère de la défense, du ministère chargé de l'emploi et du ministère chargé de la ville. L'EPIDE a pour finalité l'insertion sociale et professionnelle de jeunes adultes volontaires, de 18 à 25 ans révolus (1), issus notamment des quartiers prioritaires de la politique de la ville (2), en situation de retard ou d'échec scolaire avéré, sans qualification ni emploi, confrontés à des risques de marginalisation sociale ou d'exclusion durable du marché du travail.

(1) Depuis la loi sur la formation professionnelle (novembre 2009), l'EPIDE doit progressivement s'adapter pour recevoir des jeunes de 16 à 25 ans.

(2) Le contrat d'objectifs et de moyens 2009-2011 précise comme objectif fin 2011 le taux de 50 % de jeunes issus des quartiers de la politique de la ville parmi les jeunes accueillis.

Pour remplir sa mission, l'EPIDE a développé une offre de service spécifique, globale, individualisée en fonction des besoins de chaque jeune, qui prend appui à partir de l'internat sur quatre composantes – la socialisation, l'orientation, la formation et l'emploi (cf. annexe V).

À la fin de l'année 2010, l'EPIDE compte au sein de 20 centres 2 200 volontaires.

Le contrat d'objectifs et de moyens (COM) signé entre l'État et l'EPIDE le 2 février 2009, ci-joint en annexe I, précise les missions et les moyens de l'établissement. Il prévoit la signature de protocoles régionaux de partenariat formalisant le cadre de travail et de coopération entre l'EPIDE et ses partenaires territoriaux, tant en matière de politique de l'emploi que de politique de la ville.

Si toutes les régions ne comportent pas un centre EPIDE, les centres existants ont vocation à couvrir l'ensemble du territoire. Vous trouverez ci-joint en annexe II les zones de compétences territoriales actuelles de ces centres. Quelle que soit la configuration territoriale (un centre EPIDE avec une zone de compétence interrégionale ou une région comportant plusieurs centres EPIDE) il conviendra d'établir un protocole par région.

La présente circulaire vous présente les objectifs du protocole régional que nous vous demandons de conclure avec l'EPIDE et les collectivités territoriales au premier rang desquelles la région en associant les acteurs du service public de l'emploi élargi et les acteurs de la politique de la ville. Cette circulaire est structurée autour de trois éléments : la diversité de ces acteurs à mobiliser (I et annexe III), les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du protocole (II), les actions de gouvernance attendues (III).

## I. – L'EPIDE, UN OPÉRATEUR DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA VILLE

Le centre EPIDE est un opérateur des politiques de l'emploi et de la ville. Il constitue une offre d'insertion complémentaire à d'autres dispositifs d'insertion existant au plan local. Il a vocation à déployer ses missions en cohérence et en articulation étroite avec les autres acteurs de ce domaine, institutionnels, privés ou associatifs. Dans cette perspective, il prend appui et coopère avec ceux-ci à tous les stades du parcours du jeune volontaire c'est-à-dire lors de son recrutement, au cours de son séjour et à sa sortie du dispositif. Il intervient en particulier pour résoudre les difficultés rencontrées en matière de logement, santé, mobilité, qui constituent autant de freins à l'emploi ou qui entravent sa pérennisation.

À cet effet, vous veillerez à ce que l'EPIDE établisse des contacts que vous faciliterez en tant que de besoins avec l'ensemble de ces acteurs et mette en place des actions de communication en participant notamment aux événements organisés par ses prescripteurs.

## II. – MODALITÉS D'ÉLABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE

### a) Principes

L'établissement de ce protocole régional doit avoir pour effet de permettre aux jeunes accueillis par l'EPIDE d'accéder aux dispositifs et aux outils de droit commun ainsi qu'à ceux mis en place à l'échelle du territoire par les grandes collectivités territoriales notamment dans les domaines relatifs à l'orientation, la formation/qualification, la mise en situation professionnelle et l'accompagnement sanitaire et social des jeunes ; cet accès optimisera pour les jeunes volontaires les effets du programme proposé par l'établissement et permettra d'accroître les opportunités d'accéder à un emploi durable et de qualité. Parallèlement, ce protocole doit être aussi l'occasion de mieux intégrer l'EPIDE dans l'offre d'insertion de votre territoire (annexe IV) et dans la stratégie des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

À cet effet, ce protocole devra s'articuler avec les actions prévues dans le volet accès à l'emploi et développement économique mais également avec les actions figurant dans les autres volets relevant des domaines de la santé, du logement, de l'éducation et de la justice. À cette fin, les préfets délégués pour l'égalité des chances et les sous-préfets chargés de mission pour la politique de la ville seront mobilisés pour l'élaboration du protocole.

### b) Contenu

Le protocole, dont une version type est jointe en annexe V, devra notamment examiner :

- le profil des jeunes ciblés par l'établissement local, sur la base d'un diagnostic de territoire ;
- l'identification des quartiers prioritaires de la politique de la ville sur le territoire couvert par l'EPIDE ;
- la description des procédures de détection et d'orientation des jeunes reçus par les acteurs du service public de l'emploi régional (SPER) élargi et, plus particulièrement, par Pôle emploi et par les missions locales ;
- le mode d'accès des jeunes de l'EPIDE :
  - aux CUI-CIE (en articulation avec le rôle particulier des missions locales dans le programme CAE, tant sur la prescription des contrats que dans l'organisation des périodes d'immersion) ;
  - à l'offre de service de Pôle emploi (outils et services) ;
  - à l'offre de service des missions locales (accès aux dispositifs et aux prestations) ;
  - aux formations du contrat de plan régional de développement des formations (CPRDF) ;
  - aux écoles de la deuxième chance ;
  - aux contrats en alternance ;
  - aux contrats d'autonomie ;
  - à l'offre d'insertion des partenaires associés au protocole ;
- le processus de ré-orientation des jeunes qui quittent l'EPIDE en cours de parcours ou qui sortent sans solution.

Ces préoccupations devront dans la mesure du possible préciser des objectifs quantifiés, notamment en ce qui concerne le public des quartiers prioritaires.

c) Calendrier

Le protocole régional doit être signé avant le 31 décembre 2011, conformément aux engagements du COM de l'EPIDE. Il sera établi pour une durée de trois ans.

Vous voudrez bien nous adresser copie du protocole que vous aurez signé avec vos partenaires.

III. – LES PARTENARIATS STRATÉGIQUES RÉGIONAUX ET LA GOUVERNANCE

a) Les partenariats stratégiques régionaux

Quel que soit le stade d'intervention de l'organisme, il conviendra de formaliser les partenariats établis.

Vous accorderez une attention particulière aux liens de l'EPIDE avec les missions locales.

La mission locale constitue en effet un partenaire privilégié de l'EPIDE pour le repérage des jeunes dont le profil est particulièrement adapté à une prise en charge par l'EPIDE et pour tous les stades de prise en charge du jeune volontaire. Compte tenu de l'étendue de son champ de compétence, elle peut être également un interlocuteur privilégié en matière de santé, logement, mobilité, et accès aux droits. L'association régionale des missions locales peut constituer le niveau idoine pour établir ce partenariat.

Vous veillerez à ce que les associations de la politique de la ville soient mobilisées et constituent des partenaires de l'EPIDE. En la matière et sous votre autorité, les préfets délégués pour l'égalité des chances, les sous-préfets chargés de la politique de la ville et vos délégués dans les quartiers peuvent utilement jouer un rôle d'impulsion et de coordination vis-à-vis d'associations ou d'acteurs de terrain qui agissent localement.

Le partenariat pourra être élargi au cas par cas aux villes et agglomérations qui mènent des initiatives dans les domaines d'action de l'EPIDE.

Avec les conseils régionaux que vous associerez dans la mesure du possible à l'élaboration de ce protocole, le contrat d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes (COM IPJ) (1), à réviser ou négocier par avenant annuel, vous offre le cadre de ce partage en particulier pour ce qui concerne le recensement de l'offre de service d'insertion en direction des publics de votre territoire.

Avec les conseils généraux, que vous solliciterez spécifiquement, vous rechercherez l'articulation la plus efficace, en particulier concernant le fonds d'aide aux jeunes (FAJ) mais également pour coordonner leurs actions avec l'action sociale de l'État.

Vous veillerez également à ce que l'EPIDE développe un partenariat actif avec le monde économique (entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires...). Il pourra prendre la forme de visites, stages, offre d'emploi, offre de contrats en alternance, de tutorat...

Les accords établis au niveau national par le siège de l'EPIDE pourront donner lieu à la déclinaison de partenariats locaux.

Il vous appartient d'associer les centres EPIDE aux réflexions et aux actions à destination des publics jeunes peu ou non qualifiés conduites par l'État dans le cadre du SPER.

b) La gouvernance

Au niveau régional

Il vous appartient d'organiser le pilotage régional de ce protocole et de faire un point annuel de son fonctionnement et de ses résultats, avec l'EPIDE et les partenaires qui y seront engagés. Les préfets délégués pour l'égalité des chances et les sous-préfets chargés de mission pour la politique de la ville seront associés. Vous ferez parvenir à nos services en fin de premier trimestre de chaque année un bilan de ce protocole régional.

Au niveau national

La DGEFP, dans le cadre des travaux qu'elle mène avec les DIRECCTE, réalisera une fois par an, en lien avec le SG-CIV, un bilan du partenariat mis en œuvre en région et des résultats obtenus. Le bilan national des actions et les préconisations qui pourraient être faites lors de cette rencontre seront présentés lors de l'un des conseils d'administration de l'EPIDE et diffusés aux préfets de région.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

*Le secrétaire général  
du comité interministériel des villes,*  
H. MASUREL

(1) Conclu en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE I. – CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE L'ÉTAT ET L'EPIDE 2009-2011
- ANNEXE II. – ZONES ET CARTES DES COMPÉTENCES EPIDE
- ANNEXE III. – LISTE DES PARTENAIRES ÉVENTUELS DES CENTRES EPIDE POUR LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES VOLONTAIRES
- ANNEXE IV. – OFFRE D'INSERTION DE L'EPIDE SUR LE TERRITOIRE
- ANNEXE V. – EXEMPLE TYPE DE PROTOCOLE RÉGIONAL

ANNEXE I

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

**Contrat d'objectifs et de moyens entre l'État  
et l'établissement public d'insertion de la défense**

**2009-2011**

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

*Améliorer l'insertion des jeunes dans l'emploi durable*

**Les origines du projet**

**Le projet : objectifs, résultats attendus et moyens nécessaires**

**TITRE I<sup>er</sup> : OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE L'EPIDE**

**Section 1.** Insérer l'établissement dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville

*Sous-section 1.1.* Coordonner les actions de l'EPIDE avec celles des autres acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

*Sous-section 1.2.* Assurer une couverture optimale du territoire national au regard des besoins locaux

**Section 2.** Améliorer le ciblage des jeunes accueillis

*Sous-section 2.1.* Se centrer sur les publics en difficulté

*Sous-section 2.2.* Coopérer avec les organismes prescripteurs en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes

**Section 3.** Accueillir ou réorienter les volontaires dans des conditions optimales

*Sous-section 3.1.* Accueillir les volontaires dans les meilleures conditions

*Sous-section 3.2.* Limiter les départs prématurés

*Sous-section 3.3.* Réorienter les volontaires vers les organismes les plus adaptés

**Section 4.** Garantir une pédagogie adaptée aux besoins des jeunes en voie de marginalisation

*Sous-section 4.1.* Développer une pédagogie originale axée sur l'amélioration du comportement social, civique et professionnel des volontaires

*Sous-section 4.2.* Développer des actions de formation et d'orientation professionnelles

*Sous-section 4.3.* Contribuer à lever les freins à l'emploi des jeunes

**Section 5.** Faire connaître et reconnaître le dispositif EPIDE par des actions de communication adaptées

**Section 6.** Préparer à l'emploi durable par des parcours structurants, professionnalisants et, le cas échéant, diplômants

**Section 7.** Poursuivre le développement des partenariats utiles avec les acteurs économiques, associatifs, de la formation et les collectivités territoriales

**Section 8.** Veiller à l'efficacité et à la qualité de la gouvernance interne et externe

**Section 9.** Optimiser les coûts et les résultats

**Section 10.** Créer les conditions d'un plein engagement des personnels

**TITRE II : MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE L'EPIDE**

**Section 1.** Soutiens des services de l'État

*Sous-section 1.1.* Réseau territorial

*Sous-section 1.2.* Expertises techniques et juridiques

*Sous-section 1.3.* Complémentarité des actions publiques

**Section 2.** Subventions allouées à l'EPIDE

*Sous-section 2.1.* Origines et montants des subventions annuelles

*Sous-section 2.2.* Modalités de versement des subventions

**Section 3.** Autres ressources de l'EPIDE

*Sous-section 3.1.* Collecte de la taxe d'apprentissage

*Sous-section 3.2.* Collectivités territoriales

*Sous-section 3.3.* Entreprises et fondation

*Sous-section 3.4.* Dons et legs

**Section 4.** Effectifs et dépenses de personnel de l'EPIDE

**Section 5.** Programme de formation du personnel de l'EPIDE

**Section 6.** Locaux et centres de l'EPIDE

**Section 7.** Suivi budgétaire et administratif ; préparation des réunions du conseil d'administration

**Section 8.** Conseil scientifique de l'EPIDE

*Sous-section 8.1.* Missions

*Sous-section 8.2.* Modalités de fonctionnement

**TITRE III : SUIVI ET ÉVALUATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS**

**Section 1.** Suivi

*Sous-section 1.1.* Organisation du suivi

*Sous-section 1.2.* Objet du suivi

**Section 2.** Indicateurs

*Sous-section 2.1.* Indicateurs de performance

*Sous-section 2.2.* Indicateurs de qualité de service et d'activité

**Section 3.** Durée du contrat d'objectifs et de moyens

**Section 4.** Modification du contrat d'objectifs et de moyens

**Section 5.** Audits et évaluations

Annexe I. – Implantation territoriale de l'EPIDE

Annexe II. – Rapport annuel de performance de l'EPIDE

Annexe III. – Dossier type d'admission des volontaires

Annexe IV. – Projet pédagogique

Annexe V. – Accords de partenariat

Annexe VI. – Stratégie de communication de l'EPIDE

Annexe VII. – Textes fondamentaux régissant le fonctionnement de l'EPIDE

PRÉAMBULE

*Améliorer l'insertion des jeunes dans l'emploi durable*

**Les origines du projet**

La situation des jeunes cumulant un déficit de formation, des difficultés sociales et comportementales a mis en lumière la nécessité d'un dispositif adapté des politiques de l'emploi, complémentaire de l'existant (missions locales, CIVIS, contrats aidés, FIPJ, parrainage). La mésestime de soi, les conduites à risque voire l'agressivité font obstacle à l'insertion dans un projet professionnel durable malgré un potentiel réel. Cette situation touche particulièrement les jeunes dans les quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville.

Le repérage de ces situations peut se faire à l'occasion des journées d'appel de préparation à la défense ou de contacts avec des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle, en particulier les missions locales, ces jeunes n'étant pas systématiquement isolés et bénéficiant ponctuellement d'un accompagnement.

Parallèlement, de nombreux employeurs connaissent des difficultés de recrutement, notamment pour des postes de faible qualification. Ils peuvent assumer la formation de ces jeunes sous réserve de leur capacité d'intégration dans une communauté de travail. Les ruptures motivées par des comportements inadaptés aux situations de travail ne peuvent qu'aggraver les effets de la sous-qualification pour les jeunes concernés.

Les Armées ont développé, dans le cadre du service national, des compétences transférables en matière de socialisation et de formation des jeunes qui contribuent à l'acquisition des savoir-être indispensables à une intégration professionnelle réussie. Ce savoir-faire, maintenu dans le cadre du service militaire adapté accessible aux jeunes des départements d'outre-mer, est reconnu comme un modèle de formation humaine et professionnelle qui a fait la preuve de son utilité sociale.

L'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE), créé dans le cadre du plan de cohésion sociale et placé sous la tutelle conjointe du ministère de la défense, du ministère chargé de l'emploi et du ministère de la ville au titre du plan espoir banlieues, développe ce savoir-faire sur le territoire métropolitain.

### **Le projet : objectifs, résultats attendus et moyens nécessaires**

Le dispositif EPIDE a pour finalité de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle de jeunes adultes volontaires, de 18 à 22 ans révolus, en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi et en voie de marginalisation. Il s'agit d'offrir une seconde chance à ces jeunes désireux de consacrer les efforts nécessaires à leur inclusion dans la vie sociale et le marché du travail.

L'EPIDE intègre quatre composantes dans les parcours proposés aux jeunes volontaires : la socialisation, l'orientation, la formation, l'insertion dans l'emploi. Ce faisant, c'est autour du projet de vie établi avec chaque jeune que son parcours est défini.

Le parcours EPIDE est principalement caractérisé par un travail de socialisation dans le cadre d'un régime d'internat et d'une discipline inspirée du modèle militaire. Il s'agit, par la construction de repères, par une remise en forme physique et un travail psychologique, de redonner aux jeunes volontaires la confiance et le goût de réussir ; c'est sur cette base de savoir-être indispensables à la vie en société que pourront être progressivement consolidées la définition d'un projet personnel, l'acquisition des savoir-faire et enfin l'insertion durable dans un emploi.

Le parcours, de huit à vingt-quatre mois (moyenne de dix mois), doit permettre de consolider le travail de maturation que les jeunes doivent accomplir.

À la fin de l'année 2007, l'EPIDE comptait au sein de 22 centres près de 2 000 volontaires et avait inséré plus de 800 jeunes en deux ans. Il a confirmé la pertinence de son projet pédagogique et son aptitude à intéresser les jeunes, comme les prescripteurs ou les employeurs. Un projet d'établissement, approuvé par son conseil d'administration, a formalisé les objectifs généraux et les principes essentiels de son action.

L'EPIDE est désormais engagé dans une phase de consolidation des acquis, d'évaluation et d'amélioration de sa performance.

Le présent contrat d'objectifs et de moyens (COM), conclu entre l'établissement et l'État, définit les objectifs stratégiques qui guideront son action pour la période 2009-2011 et les moyens qui y sont affectés.

Dix objectifs, présentés dans le titre I<sup>er</sup> ci-après sont fixés à l'établissement :

- insérer l'établissement dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville ;
- améliorer le ciblage des jeunes accueillis ;
- accueillir ou réorienter les volontaires en insertion dans des conditions optimales ;
- garantir une pédagogie adaptée aux besoins des jeunes en voie de marginalisation ;
- faire connaître et reconnaître le dispositif EPIDE par des actions de communication adaptées ;
- préparer à l'emploi durable par des parcours structurants, professionnalisants et, le cas échéant, diplômants ;
- poursuivre le développement des partenariats utiles avec les acteurs économiques, associatifs, de la formation et les collectivités territoriales ;
- veiller à l'efficacité et la qualité de la gouvernance interne et externe ;
- optimiser les coûts et les résultats ;
- créer les conditions d'un plein engagement des personnels.

Pour l'atteinte de ces objectifs, les parties signataires mobilisent les moyens décrits dans le titre II et assurent le suivi et l'évaluation des actions réalisées, conformément au titre III du présent COM.

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE L'EPIDE**

#### **Section 1**

Insérer l'établissement dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville

##### *Sous-section 1.1*

Coordonner les actions de l'EPIDE avec celles des autres acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

L'EPIDE s'intègre parmi les opérateurs des politiques de l'emploi et de la ville.

Une circulaire organisera l'articulation de l'EPIDE avec les différents acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Au niveau local, l'EPIDE s'engage à signer d'ici à 2011, dans l'ensemble des régions où il est implanté ou projeté de le faire sur la durée du présent COM, des protocoles régionaux de partenariat pour l'insertion des centres EPIDE dans les politiques de l'emploi territorialisées. Ces protocoles, signés par les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, DRTEFP), devront tenir compte des dispositions des contrats d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes conclus en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, ainsi que du présent COM. Les conseils régionaux qui le souhaitent peuvent être associés à ces protocoles régionaux de partenariat ou en être cosignataires.

Un modèle type de ces protocoles régionaux sera diffusé par la DGEFP aux préfetures de région (DRTEFP) dans le cadre de la circulaire précitée.

### *Sous-section 1.2*

Assurer une couverture optimale du territoire national au regard des besoins locaux

La couverture du territoire national est assurée par des établissements localement implantés de l'EPIDE (dénommés centres EPIDE), de telle sorte qu'une offre de service de l'EPIDE soit accessible pour chaque région ou groupe de régions.

Pendant la durée du présent COM, le nombre de ces établissements et leur capacité maximale d'accueil sont fixés dans l'annexe I du présent COM.

Le choix d'implantation des centres EPIDE fait l'objet d'études de faisabilité et d'impact transmises pour décision au conseil d'administration de l'établissement. Cette décision prend en compte huit grands critères :

- l'existence d'une forte population locale de jeunes potentiellement concernée par l'offre des centres EPIDE ;
- la proportion de jeunes habitant des quartiers relevant des zones urbaines sensibles (ZUS) élargies aux quartiers CUCS ;
- la localisation à proximité de bassins d'emploi offrant des perspectives d'emploi (notamment dans les secteurs en tension correspondant aux priorités sectorielles nationales, déclinées localement avec les DRTEFP dans le cadre des protocoles régionaux de partenariat) et de formations professionnelles correspondant au niveau des volontaires ;
- la préexistence de réseaux et structures de formation professionnelle et d'insertion établis localement ;
- l'existence d'infrastructures de transports en commun permettant une bonne accessibilité du site pour les jeunes (réseau ferré, lignes de bus, etc.) ;
- le niveau potentiel de cadres pouvant être recrutés localement ;
- la couverture équilibrée du territoire national ;
- la faisabilité technique et financière du projet, prenant notamment en compte la fiscalité locale (taxes foncières) et le coût des terrains.

## **Section 2**

Améliorer le ciblage des jeunes accueillis

### *Sous-section 2.1*

Se centrer sur les publics en difficulté

Le public cible de l'EPIDE est défini par les textes fondateurs de l'établissement rappelés en annexe VII. La mise en œuvre opérationnelle d'objectifs dans ce domaine impose que des priorités soient définies par le présent COM.

Dans cette perspective, les centres EPIDE accueillent les volontaires des deux sexes qui répondent à quatre critères obligatoires et deux critères alternatifs énumérés ci-après :

- être volontaire : la réussite d'un parcours EPIDE est fondée sur l'engagement personnel du jeune, garant d'une réelle volonté de progresser et de conduire sa démarche jusqu'à son terme. L'encouragement et l'accompagnement du volontariat exprimé par le jeune sont les fondements essentiels de la formation EPIDE. L'organisation de la prescription telle qu'elle est prévue par le présent COM ne remet aucunement en cause ce principe fondateur du projet de l'établissement ;
- être âgée de 18 à 22 ans révolus ;
- être en règle avec les obligations relatives à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) ;
- être apte médicalement, c'est-à-dire ne pas avoir de contre-indications à la pratique sportive, ne pas souffrir de troubles de comportements ou d'addictions graves non compatibles avec le parcours proposé.

Mais aussi :

- soit être sans qualification, sans diplôme, ni emploi ou disposer d'une qualification ne correspondant pas à ses souhaits, à la suite d'une orientation inappropriée et ayant pour effet de produire un risque fort et récurrent d'inadaptation professionnelle ;
- soit être en voie de marginalisation, en particulier lorsque se manifestent des difficultés à intégrer les systèmes de valeurs d'une société, à être connecté aux réalités et, par voie de conséquence, à s'engager dans des solutions socialement constructives. Cette situation sociale et professionnelle peut être diagnostiquée en recourant à un faisceau de critères sociaux, familiaux, économiques, scolaires, judiciaires, médicaux et psychologiques détaillés dans l'annexe III du présent COM.

Les jeunes de nationalité étrangère peuvent être admis dans les centres de l'EPIDE, sous réserve que leur situation leur permette d'accéder à l'emploi.

L'EPIDE devra recruter en priorité les publics correspondant aux profils suivants :

- des jeunes connus des organismes prescripteurs définis à la sous-section 2.2 de la présente section. Les prescripteurs pourront orienter vers l'EPIDE les jeunes éprouvant des difficultés à tenir leurs engagements (contacts périodiques, respect des prescriptions du conseiller...), notamment dans le cadre de leur parcours CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) ou CIVIS renforcé ;
- des jeunes orientés par la direction du service national (DSN) et repérés au cours de la JAPD en fonction des critères suivants : pas d'emploi, pas de qualification et/ou échec aux tests ;
- des jeunes habitant dans les zones définies comme prioritaires, et notamment celles relevant des dispositifs de la politique de la ville (ZUS élargies aux quartiers CUCS, tels que ceux-ci sont définis au 1<sup>er</sup> janvier 2008). Les parties se fixent pour objectif d'atteindre au moins 50 % en 2011 de ces jeunes par rapport au total des jeunes orientés vers l'EPIDE.

### *Sous-section 2.2*

#### Coopérer avec les organismes prescripteurs en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes

En tenant compte des objectifs de public présentés à la sous-section 2.1 ci-dessus, l'EPIDE recueille les candidatures de jeunes à travers les réseaux d'organismes prescripteurs suivants : réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), maisons de l'emploi, Pôle emploi, écoles de la deuxième chance, plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), réseau CAP emploi, centres communaux d'action sociale, services sociaux et d'insertion des conseils généraux, structures du ministère de l'éducation nationale chargées de la mission générale d'insertion des jeunes, centres d'information et d'orientation (CIO), centres d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), bureaux et centres du service national (BSN et CSN), associations d'éducation et de prévention spécialisée financées par les conseils généraux, associations financées par la politique de la ville, maisons et régies de quartier, délégués du préfet, chefs de projet CUCS, dont les listes sont communiquées par le préfet délégué à l'égalité des chances ou le sous-préfet « ville ».

Les centres de l'EPIDE établiront pour chaque jeune une fiche de parcours cosignée par celui-ci et justifiant de cette orientation. Les difficultés rencontrées par le jeune, qui peuvent trouver une solution dans le cadre de l'EPIDE, devront notamment être soulignées. L'EPIDE étudiera avec les organismes prescripteurs précités les modalités de leur contribution à l'établissement de cette fiche.

Chaque centre EPIDE adresse aux organismes prescripteurs précités les supports d'informations et tout document utile destiné au recrutement des jeunes. Les documents utilisés à cet effet en 2008, sont présentés dans l'annexe III. Ils seront complétés et mis à jour durant la période couverte par le présent COM. Chaque centre EPIDE informe également les organismes prescripteurs, selon une périodicité à déterminer dans le cadre des protocoles régionaux de partenariat avec les préfets de région, des dates des sessions de recrutement régulières ou ponctuelles, des périodes de fermeture du centre, du nombre de places disponibles, des possibilités de visite sur site des candidats potentiels accompagnés de leur référent, ainsi que de la participation du centre aux séances d'informations collectives sur le dispositif organisées à l'initiative des partenaires de l'établissement.

Des candidatures spontanées peuvent être adressées à l'établissement. Suscitées par la médiatisation accrue de l'EPIDE et le « bouche à oreille » des volontaires insérés durablement sur le marché du travail, ces candidatures sont déposées en nombre croissant, notamment sur le site Internet de l'EPIDE. Elles peuvent concerner des jeunes échappant aux dispositifs classiques de prescription et ne doivent donc pas être découragées, tout en étant bien encadrées, afin d'acheminer les jeunes concernés vers le dispositif d'insertion répondant le mieux à leurs besoins.

## **Section 3**

### Accueillir ou réorienter les volontaires dans des conditions optimales

#### *Sous-section 3.1*

##### Accueillir les volontaires dans les meilleures conditions

Le recrutement des centres EPIDE se fait au cours de sessions d'admission. Chaque centre contacte directement pour ces sessions les jeunes orientés par les organismes prescripteurs. L'EPIDE relance au moins une fois par écrit les jeunes convoqués et absents à ces sessions, mesure l'évolution de la part qu'ils représentent par rapport au total des candidatures et informe les organismes prescripteurs de la non-présentation de leurs candidats. Les candidats sont contactés par les organismes prescripteurs pour mieux cerner les motifs de leur absence et déterminer les éventuelles améliorations nécessaires à l'accompagnement des jeunes vers le dispositif EPIDE.

L'admission des candidats est prononcée par chaque directeur de centre EPIDE à la suite d'un entretien de motivation. L'établissement se fixe comme objectif de doter, au cours de la durée du présent COM, tous ses centres d'un référentiel commun d'entretien qui figurera en annexe III du présent document dès qu'il sera finalisé.

La décision d'admission ou de refus d'admission relève de la responsabilité du directeur de centre qui juge de la pertinence de l'admission, à partir notamment :

- des éléments de diagnostic dont il dispose directement et par le biais des prescripteurs ;
- de son évaluation de la motivation du candidat, de sa capacité à s'insérer dans le projet pédagogique de l'EPIDE et de ses chances de mener à bien la construction d'un projet professionnel.

Le directeur de centre veillera notamment à ce que soient réorientés vers des dispositifs plus adaptés les jeunes qui ne lui semblent manifestement pas relever du programme EPIDE (stabilité et compétences indiquant une orientation vers un CIVIS ou au contraire manque de motivation, problèmes psychologiques ou d'addiction lourds) ; si la candidature est prescrite par un référent, ce dernier est informé des motifs qui ont conduit à rejeter ou à différer l'admission.

Toutefois, conformément à la philosophie « deuxième chance » du dispositif EPIDE, l'établissement accepte d'admettre des candidats présentant des risques objectifs d'échec, mais manifestant une forte motivation.

À la suite de cet entretien, le directeur du centre EPIDE statue sur l'admission du jeune au sein du centre. Préalablement à la signature du contrat de volontariat, le jeune est informé des spécificités et des exigences d'un parcours EPIDE. Il dispose d'un délai de réflexion correspondant à la période dite d'observation de sept jours. Une fois ce délai écoulé, les deux parties signent ce contrat de droit public d'une durée initiale de huit mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

Le contrat initial comporte une période de probation de deux mois (art. 5 du décret n° 2005-885 du 2 août 2005) qui constitue une phase d'adaptation aux règles de vie collective et de confirmation de la motivation. Pendant cette période, chaque partie peut unilatéralement et sans préavis mettre fin au contrat par écrit motivé. Les voies et délais de recours dans le cas précité sont indiqués dans les contrats soumis à la signature des volontaires.

La sélection, nécessaire pour respecter les critères de ciblage du public et pour répondre à la forte demande de candidatures entraînant la constitution de listes d'attente, se fait en fonction :

- des critères d'éligibilité au dispositif rappelés dans la section 2 ci-dessus ;
- de la motivation du jeune, appréciée lors d'un entretien avec des représentants de l'équipe pédagogique formés à cet exercice ;
- du nombre de places offertes déterminé par des objectifs assignés à chaque centre. Ces objectifs tiennent compte des capacités budgétaires du centre EPIDE, des priorités d'embauches dans le bassin d'emploi où se situe le centre EPIDE et de la nécessaire maîtrise des coûts du centre EPIDE concerné (masse salariale, loyers, investissements en équipements collectifs, notamment).

Pour les jeunes inscrits en liste d'attente, sont recrutés en priorité ceux faisant l'objet d'une prescription et/ou ceux habitant dans des ZUS élargies aux quartiers CUCS. Les jeunes déposant une candidature spontanée à l'EPIDE sont également encouragés systématiquement par les directeurs de centres EPIDE à s'inscrire dans les dispositifs d'accompagnement des jeunes, en particulier le CIVIS.

L'EPIDE est particulièrement attentif à fournir un accueil de qualité aux jeunes hébergés dans ses centres. À cette fin, l'établissement aménage ses locaux (chambres, équipements de restauration, équipements de chauffage et plus généralement tous les éléments du cadre de vie des volontaires), améliore le cadre de vie des volontaires, crée des espaces de convivialité, fait appel à des matériels et équipements socioculturels et sportifs de qualité (internes aux centres EPIDE ou mis à disposition par des collectivités publiques).

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, les centres EPIDE réalisent un travail d'accompagnement des volontaires qui est précisé à la sous-section 4.3 du présent titre. Une prise en charge des volontaires le week-end peut être organisée par l'EPIDE dans certains centres pour les jeunes sans domicile fixe ou n'ayant plus de lien avec leur famille. Elle doit néanmoins rester limitée aux cas strictement nécessaires, dans la mesure où le projet pédagogique de l'EPIDE, quoique fondé sur le régime de l'internat, a pour objectif l'insertion sociale, ce qui exclut des séjours ininterrompus sur la durée dans les centres. Le retour des jeunes à leur domicile le week-end doit être encouragé.

#### *Sous-section 3.2*

##### Limiter les départs prématurés

Les départs prématurés des jeunes admis au sein des centres doivent être limités, bien que la philosophie « deuxième chance » conduise à accepter une prise de risque au moment du recrutement. Les efforts de mise à niveau des locaux, d'encadrement accru et de suivi renforcé des difficultés périphériques des jeunes seront poursuivis. Il convient d'améliorer cette situation sur la durée du présent COM.

La réduction du nombre de départs prématurés doit provenir avant tout de la qualité de l'information préalable délivrée aux jeunes sur le fonctionnement du dispositif aux JAPD ou dans le cadre des organismes prescripteurs (missions locales, notamment), et non de la baisse d'exigence de l'EPIDE à l'égard des volontaires.

Afin d'évaluer la réalisation de cet objectif, le rapport annuel de performance de l'EPIDE comportera des données relatives aux volontaires quittant l'EPIDE (nombre et motifs des départs prématurés, notamment), en particulier à l'issue de la période de probation de deux mois. Les parties se fixent pour objectif de réduire ce taux de départ prématuré. Actuellement de 28 % au bout de deux mois de période probatoire, ce taux devra atteindre 18 % en 2011. Cet objectif global pourra être décliné par centres EPIDE, dans le cadre des protocoles régionaux de partenariat signés avec les préfets de région.

#### *Sous-section 3.3*

##### Réorienter les volontaires vers les organismes les plus adaptés

La période initiale de probation de deux mois, pendant laquelle aucune formation qualifiante ou de nature professionnelle n'est dispensée, permet de valider l'intégration en EPIDE, ou de proposer une réorientation vers des dispositifs mieux adaptés aux besoins ou problématiques du jeune.

Les centres EPIDE veillent en particulier à réorienter les candidats souffrant de troubles psychologiques et psychiatriques graves dûment constatés par examen médical, vers les institutions spécialisées dans ce domaine (réseaux cap emploi, maisons départementales des personnes handicapées, autres organismes). Ils informent, selon des modalités et des périodicités déterminées dans les protocoles régionaux de partenariat, les DRTEFP et les organismes prescripteurs de ces décisions de réorientation, en particulier pour les jeunes précités ou ceux ayant candidaté spontanément et quittant prématurément l'EPIDE.

Les candidats ayant fait l'objet de décisions de réorientation peuvent déposer de nouveaux dossiers de candidature à l'EPIDE, lorsque la ou les difficulté(s) ayant donné lieu aux décisions précitées est ou sont résolue(s). Les candidats doivent signaler à l'EPIDE toute candidature préalablement déposée par leurs soins.

Des données statistiques portant sur ces cas et motifs de réorientation font l'objet d'un suivi trimestriel ; elles sont présentées dans le rapport annuel de performance remis au conseil d'administration.

## Section 4

Garantir une pédagogie adaptée aux besoins des jeunes en voie de marginalisation

### *Sous-section 4.1*

Développer une pédagogie originale axée sur l'amélioration du comportement social, civique et professionnel des volontaires

Le dispositif EPIDE vise à permettre l'insertion professionnelle et sociale de jeunes en voie de marginalisation par une approche pédagogique originale fondée sur l'apport de règles fondamentales de comportement, la reconnaissance de valeurs fondamentales par chaque individu, la découverte par chaque jeune de ses propres qualités, la construction d'une nouvelle capacité de confiance en soi. Cette approche, inspirée de celle des Armées, s'applique pendant toute la durée du contrat de volontariat. Elle implique la mise en place et le maintien d'un cadre rigoureux qui permet de se situer dans un cadre collectif, d'y prendre des engagements et de les tenir. La pédagogie de l'EPIDE repose sur la mise en place de relations de confiance entre les jeunes et le personnel encadrant. Le règlement intérieur de l'établissement précise les droits et devoirs à respecter tant par les volontaires que par les encadrants.

La pratique du sport, notamment collectif, est privilégiée dans le parcours EPIDE. Elle améliore la condition physique et l'hygiène de vie des jeunes, favorise la ré-acquisition de règles de vie et le goût de l'effort. Des séjours de cohésion à dominante sportive et culturelle ainsi que des activités de loisirs partagés (musique, danse) contribuent également à la socialisation des jeunes.

Cette formation comportementale est complétée par des cours d'instruction civique ainsi que par des cours pratiques permettant au volontaire de maîtriser des actes essentiels de la vie courante (ouvrir et gérer un compte bancaire, analyser un bulletin de salaire, constituer un dossier d'aide personnalisée au logement...).

L'hétérogénéité des niveaux scolaires implique une pédagogie individualisée et adaptée à chaque volontaire en fonction de sa situation initiale et des objectifs visés dans le respect des principes et du référentiel du « socle commun de connaissances et des compétences » de l'éducation nationale. Les objectifs pourront varier du traitement de l'illettrisme à l'obtention du certificat de formation générale (CFG) ou du diplôme national du brevet (DNB). Les dispositions mises en œuvre pour faciliter l'application de cette pédagogie figurent en annexe iv du présent COM.

La formation civique et comportementale dispensée par les enseignants et encadrants de l'EPIDE consolide la motivation des volontaires et leur permet d'acquérir les moyens de réussir en s'insérant socialement et professionnellement sur le marché du travail. Elle constitue une garantie de qualité dans le cadre des partenariats avec les entreprises ou les collectivités publiques.

L'acquisition de cette base comportementale est aussi la garantie de la capacité du jeune à travailler son projet professionnel selon des modalités décrites dans la sous-section 4.2. de la présente section.

L'approche pédagogique originale de l'EPIDE est, compte tenu de sa complexité et de son caractère multi-forme, présentée dans l'annexe iv du présent COM.

### *Sous-section 4.2*

Développer des actions de formation et d'orientation professionnelles

La mise à niveau en savoirs théoriques de base et l'alternance avec des stages pratiques en entreprise ou dans des collectivités publiques permettent aux jeunes de progresser en les confrontant aux situations professionnelles réelles auxquelles ils se destinent.

Le travail sur le projet professionnel s'effectue dès la fin de la période probatoire. Il est ainsi nécessaire que la formation comportementale soit suffisamment avancée pour que le volontaire puisse se positionner en acteur responsable de son projet professionnel. Il bénéficie d'un accompagnement à chaque étape clé du processus d'insertion. À cet effet, des outils d'orientation sont mis à disposition des volontaires. Cette phase s'achève, pour la majorité des volontaires, à la fin du quatrième mois. Le projet fait alors l'objet d'une validation.

Enfin, des exposés, des visites et des stages sont systématiquement proposés aux volontaires pour qu'ils puissent mesurer les avantages mais aussi les contraintes des professions auxquelles ils se destinent.

Lorsque les dispositifs existants ne sont pas mobilisables, des actions de formation professionnelle peuvent être initiées par l'EPIDE en partenariat avec des acteurs de ce secteur et/ou des entreprises ou des collectivités publiques. Elles peuvent prendre la forme :

- de formations en alternance (certificat d'aptitude professionnelle « espaces verts », formation « service de sécurité incendie et d'assistance à personnes » – SSIAP, certificat de qualification professionnelle – CQP, métiers de la sécurité à Montryp, par exemple) dont la fréquence et l'intensité peuvent varier d'un centre EPIDE à l'autre, en fonction des possibilités offertes par les infrastructures locales et des besoins des jeunes (adéquation avec les pré-requis exigés par les métiers) ;
- de plateaux techniques répondant à des objectifs précis, correspondant à des métiers connaissant des difficultés de recrutement et faisant appel à des partenariats avec des entreprises. Le financement de ces opérations peut mobiliser la participation d'entreprises selon les modalités décrites dans l'annexe v du présent COM. Ces dispositifs fonctionnent selon des modalités pédagogiques qui prennent en compte à la fois l'intérêt des jeunes et les attentes des entreprises partenaires.

L'établissement pourra développer des actions d'application associant une mission de service public, une démarche de formation professionnelle et une démarche d'insertion. Ces actions, complémentaires des plateaux techniques permettraient de tirer parti d'opportunités ponctuelles pour effectuer des actions durables (rénovation des bâtiments, notamment), motivantes et valorisantes (dimension humanitaire, culturelle, etc.). La mise en œuvre de ces actions ne pourra se faire qu'après décision du conseil d'administration, auquel seront préalablement transmises des expertises juridiques complémentaires.

Un rapport, présenté par le directeur général de l'EPIDE et examiné chaque année par le conseil d'administration, détaille le bilan de ces actions de formation professionnelle (coûts globaux des formations qualifiantes, moyens alloués par les entreprises, conditions budgétaires et juridiques) ainsi que des procédures et résultats de suivi des jeunes durant leurs stages en alternance et les six mois postérieurs à leur embauche.

### *Sous-section 4.3*

#### Contribuer à lever les freins à l'emploi des jeunes

Les centres de l'EPIDE évaluent régulièrement (conseils d'orientation et de formation des deuxièmes, cinquièmes et huitièmes mois) les difficultés des jeunes dans toutes leurs dimensions au travers de bilans (santé, logement, mobilité, etc.).

Leur exploitation par le siège permet d'orienter la politique de l'établissement en matière de soutien social aux volontaires. Ces bilans agrégés sont communiqués aux organismes spécialisés dans les domaines concernés et liés à l'EPIDE par des conventions de partenariat *ad hoc*. Ils constituent des documents-supports pour la préparation des comités de suivi et de pilotage prévus par ces accords. Au fur et à mesure de leur conclusion, les accords de partenariat précités sont ajoutés à l'annexe v du présent COM.

En matière de santé, l'EPIDE assure un suivi et un soutien efficace des volontaires (organisation de la chaîne médicale de l'établissement, animation des équipes d'infirmiers et approfondissement de leurs fonctions) Il sera par ailleurs recherché une évolution de la protection sociale des volontaires pour faciliter leur accès à la santé et assurer la transition la plus simple possible avec une activité professionnelle.

En matière de transports, l'EPIDE cherchera à obtenir une prise en charge des coûts de transport public des jeunes dans le cadre de conventions passées avec les organismes concernés (société nationale des chemins de fer français – SNCF, réseau de bus et de transports en commun financés par les conseils généraux et les conseils régionaux, etc.).

En matière de logement, l'EPIDE s'attachera à mobiliser au profit des volontaires les dispositifs existants d'accès au logement pour les jeunes travailleurs ou d'aide à la conclusion de baux (dépôt de garantie, caution solidaire). L'EPIDE a engagé un travail exploratoire à cet effet. Un effort doit notamment être fait pour l'accompagnement de la mobilité géographique en sortie de dispositif, dans la limite de la durée maximale pouvant lier l'EPIDE au volontaire qu'il s'agisse de l'hébergement, du logement ou de son équipement.

## **Section 5**

### Faire connaître et reconnaître le dispositif EPIDE par des actions de communication adaptées

Une communication restituant la réalité des actions et de la pédagogie de l'EPIDE est un axe stratégique tant pour l'information des futurs volontaires et la réduction des ruptures de parcours que pour la mobilisation des acteurs concernés par l'insertion sociale et professionnelle du public cible de l'EPIDE.

À cette fin, l'établissement réalise un plan de communication actualisé chaque année sur la base de la stratégie exposée dans l'annexe vi du présent COM. Ce plan, présenté au conseil d'administration, expose la politique de communication de l'EPIDE envers les employeurs et les prescripteurs. Il détaille les outils mobilisés, les moyens matériels et humains mis en œuvre, les événements programmés en termes de participation ou d'organisation ainsi que le coût effectif et prévisionnel de ces différents postes budgétaires.

Dès le début de la période couverte par le présent COM, un effort particulier de communication sera réalisé en direction des acteurs de la politique de la ville.

## Section 6

Préparer à l'emploi durable par des parcours structurants, professionnalisants et, le cas échéant, diplômants

L'EPIDE crée les conditions permettant d'aboutir à l'insertion sociale et professionnelle durable des jeunes volontaires sur le marché du travail. Il doit rechercher prioritairement des solutions visant à un emploi durable (contrat à durée déterminée – CDD – de plus de six mois ou contrat à durée indéterminée – CDI – y compris contrat en alternance) et de qualité (temps plein ou temps partiel) des volontaires.

L'articulation entre un parcours EPIDE et un contrat d'autonomie peut permettre de jeter les bases d'un parcours d'accès à l'emploi, notamment lorsque l'EPIDE, par un apprentissage des savoir-être avant le contrat d'autonomie, autorise l'intégration dans une communauté de travail.

Peuvent également constituer des solutions positives :

- les entrées de jeunes volontaires dans des formations qualifiantes ou diplômantes (retour en formation initiale compris) visant à combler les écarts entre les compétences exigées par le métier choisi et les savoir-faire techniques acquis par le volontaire au sortir du parcours ;
- les contrats aidés du secteur marchand et non marchand signés par des jeunes volontaires à la sortie de l'EPIDE, ou le contrat d'autonomie dans certains cas ;
- les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaires d'une durée inférieure à six mois.

Ces données sont récapitulées dans le rapport annuel de performance de l'EPIDE. Le tableau suivant détaille ces différents cas de figure.

SOLUTION EMPLOI DURABLE	AUTRES SOLUTIONS POSITIVES	SORTIES SANS SOLUTION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDI (dont CIE), temps plein ou temps partiel</li> <li>• CDD ou CTT de six mois et plus, temps plein ou temps partiel</li> <li>• Contrat d'apprentissage</li> <li>• Contrat d'apprentissage fonction publique</li> <li>• Contrat de professionnalisation</li> <li>• Création/reprise d'activités de plus de 6 mois</li> </ul>	<p>Dont sorties vers l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD de moins de six mois</li> <li>• CTT de moins de six mois</li> <li>• Contrat aidé du secteur marchand et non marchand</li> <li>• Contrat d'autonomie</li> </ul> <p>Dont insertion formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accès à des formations diplômantes</li> <li>• Accès à des formations qualifiantes</li> <li>• Reprise d'une formation diplômante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réorientations</li> <li>• Autres</li> </ul>

Le délai d'insertion de chaque volontaire en entreprise est fonction de sa situation personnelle, de la rapidité de progression du jeune dans son parcours à l'EPIDE et de la filière professionnelle choisie (débouchés, cohérence avec les aptitudes et le parcours du jeune...). Un parcours d'une durée moyenne de dix mois est nécessaire avant de pouvoir inscrire un jeune volontaire dans le monde du travail. Une insertion trop rapide n'est donc pas forcément souhaitable, dans la mesure où elle ferait courir le double risque d'un échec en matière d'insertion professionnelle et d'une fragilisation du partenariat construit avec l'employeur. L'EPIDE doit, cependant, mettre à profit toutes les opportunités d'une insertion professionnelle durable sans attendre l'échéance des contrats des jeunes volontaires.

Chaque centre EPIDE comprend une cellule d'insertion, composée de chargés d'insertion, dont certains sont formés aux partenariats avec les employeurs, qui conseillent les volontaires dans leurs choix professionnels. Il peut être fait appel dans ce cadre selon des modalités fixées par les protocoles régionaux de partenariat mentionnés à la sous-section 1.1. du titre I<sup>er</sup> du présent COM, à l'expertise complémentaire du service public de l'emploi ou des associations liées à la politique de la ville. Ces cellules orientent leur prospection d'offres d'emploi en fonction des projets professionnels préalablement validés avec les jeunes. Enfin, elles responsabilisent les volontaires dans leur recherche d'emploi (ateliers CV, simulations d'entretien...).

Chaque centre veillera à conclure des conventions avec le service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales) afin que les volontaires puissent bénéficier de l'offre de service de ces organismes dans leur recherche d'insertion professionnelle.

Au terme du parcours des jeunes à l'EPIDE, les parties signataires s'accordent sur les objectifs de résultats suivants à atteindre sur la durée du présent COM. Il conviendra de veiller à ce que les objectifs fixés pour l'ensemble des jeunes soient également atteints parmi la population des jeunes habitant des ZUS élargies aux quartiers CUCS.

On notera que les résultats représentent des ratios par rapport au nombre de jeunes présents dans les centres au terme de la période de probation, constituant alors une promotion stabilisée sur laquelle s'applique l'ensemble des indicateurs de résultats. On entend par départs prématurés les situations d'abandon, de démission, de résiliation et d'exclusion de volontaires de l'EPIDE.

**Résultats attendus sur la base d'une promotion stabilisée de 100 volontaires  
(décompte effectué à la fin de la période de probation de deux mois)**

**Année 2009**

EFFECTIFS	DURANT le 1 <sup>er</sup> contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 <sup>e</sup> contrat EPIDE (9 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Effectif en début de période	100		Au plus 65		Au plus 5 (2)	
Départs prématurés	I. Au plus 20	Au plus 20	Au plus 15	Au plus 40	0	Au plus 35
Départ en emploi durable	Au moins 15	II. Au moins 15	Au moins 20	Au moins 35	Au moins 2	Au moins 37
Autres solutions positives			Au moins 15 (1)	Au moins 15 (1)	Au moins 2	Au moins 17 (1)
Réorientations, sorties sans solution			Au plus 10	Au plus 10	Au plus 1	Au plus 11
Poursuite de parcours	65	Au plus 65	Au plus 5 (2)	Au plus 5 (2)		
Total de jeunes en fin de période		100		100		100
(1) Dont 60 % en emploi et 40 % en formation. (2) Nombre de volontaires engagés dans un 3 <sup>e</sup> ou un 4 <sup>e</sup> contrat.						

**Année 2010**

EFFECTIFS	DURANT le 1 <sup>er</sup> contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 <sup>e</sup> contrat EPIDE (9 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Effectif en début de période	100		Au plus 65		Au plus 5 (2)	
Départs prématurés	Au plus 20	Au plus 20	Au plus 10	Au plus 30		Au plus 30
Départ en emploi durable	Au moins 15	Au moins 15	Au moins 20	Au moins 35	Au moins 2	Au moins 37
Autres solutions positives			Au moins 21 (1)	Au moins 21 (1)	Au moins 2	Au moins 23 (1)
Réorientations, sorties sans solution			Au plus 9	Au plus 9	Au plus 1	Au plus 10
Poursuite de parcours	65	Au plus 65	Au plus 5 (4)	Au plus 5 (4)		
Total de jeunes en fin de période		100		100		100
(1) Dont 60 % en emploi et 40 % en formation. (2) Nombre de volontaires engagés dans un 3 <sup>e</sup> ou un 4 <sup>e</sup> contrat.						

**Année 2011**

EFFECTIFS	DURANT le 1 <sup>er</sup> contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 <sup>e</sup> contrat EPIDE (9 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Effectif en début de période	100		Au plus 70		Au plus 5 (2)	

EFFECTIFS	DURANT le 1 <sup>er</sup> contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 <sup>e</sup> contrat EPIDE (9 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Départ prématurés	Au plus 15	Au plus 15	Au plus 10	Au plus 25		Au plus 25
Départ en emploi durable	Au moins 15	Au moins 15	Au moins 25	Au moins 40	Au moins 2	Au moins 42
Autres solutions positives			Au moins 22 (1)	Au moins 22 (1)	Au moins 2	Au moins 24 (1)
Réorientations, sorties sans solution			Au plus 8	Au plus 8	Au plus 1	Au plus 9
Poursuite de parcours	70	Au plus 70	Au plus 5 (2)	Au plus 5 (2)		
Total de jeunes en fin de période		100		100		100

(1) Dont 60 % en emploi et 40 % en formation.  
 (2) Nombre de volontaires engagés dans un 3<sup>e</sup> ou un 4<sup>e</sup> contrat.

## Section 7

Poursuivre le développement des partenariats utiles avec les acteurs économiques, associatifs, de la formation et les collectivités territoriales

Les partenariats précités conclus doivent contribuer à l'atteinte des objectifs du présent COM et avec les dispositions des protocoles régionaux de partenariat signés avec les préfets de région.

Le directeur général de l'EPIDE informe régulièrement le conseil d'administration de ces projets de partenariat.

Les partenariats liant l'EPIDE à d'autres acteurs peuvent être déclinés selon la typologie suivante :

- institutionnels : ministères, préfetures, mairies, missions locales et PAIO, conseils régionaux et généraux, Caisse des dépôts et consignations, grandes écoles ;
- privés : entreprises, fondations, organismes de formation... Dans le cas des entreprises, ces partenariats portent sur des secteurs prioritaires correspondant notamment aux besoins des secteurs en tension localement. Ils nécessitent la formalisation d'une stratégie et de méthodes d'entrée en relation de l'EPIDE avec les entreprises (secteurs visés, vecteurs de communication, équipes en charge de ce travail, etc.). Ces partenariats peuvent prendre la forme :
  - de plateaux techniques de formation intégrés aux centres EPIDE, notamment dans le cadre d'accords passés avec l'AFPA ou avec de grandes entreprises, comme indiqué dans la sous-section 4.2 du présent titre ;
  - d'actions d'application évoquées dans la sous-section 4.2 ;
  - d'autres supports juridiques et techniques. L'EPIDE expertisera par exemple, en lien avec la Caisse des dépôts et consignations, un projet de fondation visant à stabiliser les ressources issues des partenariats avec les entreprises. Ce point fera l'objet d'une présentation pour avis au conseil d'administration avant toute prise de décision.
- associatifs : associations liées à la politique de la ville, associations de prévention spécialisées, associations de quartier, « Lyon's club », Rotary...

Ces partenariats concourent à un ou plusieurs des objectifs suivants :

- l'aide au repérage des jeunes en difficulté et leur orientation vers l'EPIDE : cas, en particulier, des partenariats institutionnels ou associatifs ;
- l'appui à la formation du volontaire et à son accès à l'emploi : cas des partenariats institutionnels ou privés (exemples : stages de découverte, d'orientation et de confirmation du projet professionnel ; stages de préformation ; plateaux techniques, convention de formation et de priorités d'embauche...);
- l'accompagnement social du volontaire pendant son parcours à l'EPIDE : hébergement du week-end, transports, aide à la résolution de problèmes administratifs, culturels (bibliothèques, espaces de détente-loisirs, cybercafés), sportifs (mécénat et offre de vélos...). Des partenariats institutionnels, privés ou associatifs entrent dans ce cas de figure ;
- l'accompagnement social (tutorat, logement) du volontaire lors de son accès à l'emploi ou à une formation qualifiante : cas des partenariats institutionnels, privés ou associatifs ;
- la participation aux dépenses d'investissement et d'équipement (voire, quand cela est possible, de fonctionnement) de l'EPIDE : cas de partenariats institutionnels ou privés (sites de Belfort, Langres, Cambrai, Saint-Quentin, notamment).

D'autres partenariats institutionnels ont été développés entre l'EPIDE et certaines administrations centrales. Le partenariat entre le ministère de l'éducation nationale et l'EPIDE s'appuie sur une convention-cadre signée le 9 janvier 2007 pour une durée de trois ans. Ce texte prévoit trois axes de coopération entre les parties signataires : la certification de la formation générale de base, les éléments de gestion des personnels enseignants (recrutements, obligations de service, accès à la formation continue) et l'accompagnement relatif à l'ingénierie pédagogique.

## Section 8

Veiller à l'efficacité et à la qualité de la gouvernance interne et externe

### *Le conseil d'administration*

Le conseil d'administration est le lieu de prise des décisions stratégiques de l'établissement, conformément aux compétences qui lui sont reconnues par le décret relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'EPIDE et aux orientations contenues dans le présent COM. Il est présidé par un représentant du ministre de la défense.

### *Le directeur général*

Le directeur général dirige l'établissement public dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration et conformément au présent contrat d'objectifs et de moyens.

Les nominations aux emplois de direction générale de l'EPIDE respectent la représentation de chacune des tutelles.

Il assure la régulière information du conseil d'administration sur l'activité et les résultats de l'établissement.

### *Le siège*

La déconcentration et la rationalisation des tâches du siège de l'établissement seront poursuivies et les effectifs du siège seront réduits en conséquence, selon un objectif déterminé au plus tard au troisième trimestre 2009.

Les missions du siège sont à ce jour :

- le pilotage national, l'orientation et l'évaluation de l'action des centres de l'EPIDE ;
- la définition et la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines (plan de formation du personnel présenté dans la section 5 du titre II du présent COM, priorité à la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences, etc.) ;
- le soutien des centres dans les fonctions relevant du cœur du métier de l'établissement (insertion des volontaires, formation diplômante ou qualifiante...) ainsi que du domaine juridique (conseil, aide à la réalisation de marchés, etc.), technique (informatique...) ou financier (gestion des paies, des achats...);
- l'animation des partenariats institutionnels nationaux ;
- la recherche de ressources externes de financement (taxe d'apprentissage, dons, subventions des collectivités territoriales, partenariats avec les entreprises, etc.) ;
- le pilotage de la communication externe et interne de l'établissement (notamment pour la conception des supports).

### *Les centres*

Chaque centre de l'EPIDE assure le recrutement des volontaires et dispose d'une régie d'avance et d'un budget propre, arrêté au terme d'un dialogue de gestion et lui permettant d'avoir une connaissance et une maîtrise de son coût d'exploitation complet.

Les centres sont dirigés par un directeur, nommé par le directeur général de l'EPIDE. Les missions de ce directeur sont précisées dans le cadre d'instructions du directeur général de l'EPIDE, annexées au présent COM. Le directeur de centre, responsable de son équipe, des résultats de son centre en regard des objectifs fixés annuellement, oriente son action vers les contacts avec des partenaires extérieurs concourant à l'insertion sociale et professionnelle des volontaires.

Un développement accru des relations entre les centres (système d'information partagé, mutualisation des bonnes pratiques, notamment en matière de pédagogie et de gestion, réunions inter-centres, etc.) doit être recherché. Afin de veiller à la bonne application des directives et d'ajuster le fonctionnement de l'EPIDE en fonction des questions et des difficultés rencontrées sur le terrain, des réunions trimestrielles de directeurs de centres sont organisées. Les relations entre le siège et les centres seront optimisées pour permettre aux centres de se concentrer sur leur mission vis-à-vis des volontaires.

## Section 9

Optimiser les coûts et les résultats

L'EPIDE s'engage à optimiser ses coûts complets par volontaire pour les stabiliser à 35 000 euros (valeur en euros constants 2008) constatés au plus tard sur la gestion 2011. Pour la gestion 2009, ce même coût constaté ne devra pas dépasser 40 000 euros.

À cette fin, l'EPIDE :

- assurera un taux d'occupation de ses centres au moins égal à 85 % dans chacun de ses centres ;
- recherchera en priorité pour les implantations jugées pertinentes au titre du présent COM, une localisation dans des emprises cédées par l'État, notamment par le ministère de la défense, dans le cadre des restructurations engagées ;

- veillera à optimiser le montant de ses loyers par un dialogue compétitif avec les bailleurs ;
- valorisera les ressources qui peuvent être tirées de ses actifs (locations...);
- fera appel autant que possible à des dispositifs de prestation préfinancés (État, collectivités territoriales), tant en ce qui concerne la formation professionnelle que les actions d'insertion et d'accompagnement ou les aides au transport ;
- mettra en œuvre sur certains sites des plateaux techniques (dans les conditions mentionnées à la sous-section 4.2) permettant de mutualiser avec des partenaires extérieurs les coûts d'investissement et d'entretien nécessaires à des programmes de formation professionnelle ;
- prendra en compte le développement durable dans la gestion quotidienne de l'établissement (équipements de chauffage, isolation des bâtiments, recyclage du papier, etc.) ;
- rationalisera l'organisation des fonctions de soutien de façon à pouvoir dégager des moyens permettant de réduire les dépenses constatées ;
- améliorera la performance de la chaîne des paiements et affinera progressivement sur la durée du COM l'évaluation de ses coûts internes en les décomposant notamment selon les grandes catégories suivantes, en particulier afin d'identifier des bonnes pratiques et de réaliser des économies :
  - enseignement interne, prestations de formation externes ;
  - entreprise et accompagnement des jeunes ;
  - fonctions de soutien : gestion, comptabilité, administration générale, gestion des ressources humaines ;
  - communication ;
  - informatique ;
  - logistique ;
  - restauration ;
  - transport ;
  - frais d'infrastructures (équipements pédagogiques, culturels, sportifs...);
  - frais de fonctionnement courant (voirie, téléphonie, eau, électricité, chauffage, habillement et fournitures diverses) ;
  - coûts d'ouverture et de fermeture de centres.

L'établissement précisera également dans son rapport annuel de performance le détail et la répartition des coûts unitaires rattachés à chaque volontaire (logement, restauration, enseignement, formation, etc.), tout en distinguant les coûts directs des coûts indirects de structure.

## **Section 10**

### Créer les conditions d'un plein engagement des personnels

La performance de l'établissement est liée au niveau d'engagement de ses personnels qui doit être valorisé.

Quatre axes d'efforts prioritaires sont définis par le présent COM :

- valoriser et fidéliser l'engagement des personnels de qualité ;
- formaliser les parcours professionnels des personnels de l'EPIDE, les compétences attendues et valoriser les compétences acquises (maîtrise relationnelle avec un public particulièrement difficile, réinsertion des volontaires) afin de faciliter l'évolution professionnelle des personnels, notamment recrutés en contrats à durée déterminée ;
- rémunérer les directeurs de centres EPIDE en intégrant une part variable déterminée en fonction de l'atteinte d'objectifs précis fixés annuellement ;
- développer la politique sociale : l'action sociale a pour objet d'apporter une aide aux personnels et à leur famille dans les domaines de la vie familiale et des loisirs. Elle constitue un facteur de fidélisation des salariés et de reconnaissance de leur engagement.

## TITRE II

### **MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE L'EPIDE**

#### **Section 1**

##### Soutiens des services de l'État

###### *Sous-section 1.1*

###### Réseau territorial

L'EPIDE est un acteur associé au réseau territorial, départemental et régional, du service public de l'emploi et de la politique de la ville qui l'appuie et le conseille dans le cadre de protocoles régionaux de partenariats négociés avec les préfets de région.

### *Sous-section 1.2*

#### Expertises techniques et juridiques

Les ministères de tutelle apportent à l'EPIDE les capacités d'expertise technique et juridique suivantes afin de faciliter son action :

Le ministère en charge de l'emploi étudiera notamment les possibilités d'appui à l'EPIDE en matière de conception, de mise en place et de développement d'un système d'information performant, permettant de mesurer dans les meilleurs délais les données nécessaires à l'établissement des indicateurs de performance, de qualité de service et d'activité prévus par le présent COM.

Le ministère de la défense examinera dans quelles conditions il pourrait apporter à l'EPIDE les immeubles nécessaires à la réalisation de son programme d'activités, à la faveur des programmes de restructurations militaires en cours. La localisation de ces immeubles devra, en tout état de cause, impérativement respecter les huit critères d'implantation précisés dans le sous-section 1.2 du titre I<sup>er</sup> du présent COM.

Le ministère du logement et de la ville mettra à la disposition de l'EPIDE, les informations statistiques et géographiques concernant les territoires de la politique de la ville, fournies par l'Observatoire national des zones urbaines sensibles.

Les ministères concernés :

- veilleront en matière immobilière à la publication des décrets d'apports dans des délais compatibles avec la réalisation du COM ;
- pourront fournir à l'EPIDE des aides en nature qui pourraient être nécessaires à la réalisation de son projet pédagogique (stage à l'école interarmées des sports du ministère de la défense, ou accueil de volontaires dans des centres régionaux d'éducation populaire et sportive – CREPS – pour des stages de courte durée).

### *Sous-section 1.3*

#### Complémentarité des actions publiques

L'État veille à la cohérence des actions du présent COM avec celles conduites dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en voie de marginalisation. Il cherche à optimiser l'effet de levier suscité par leur complémentarité et celle qu'il vise avec les établissements de l'éducation nationale ainsi qu'avec les autres acteurs de l'insertion des jeunes dans la société et sur le marché de l'emploi.

## **Section 2**

### Subventions allouées à l'EPIDE

#### *Sous-section 2.1*

##### Origines et montants des subventions annuelles

L'EPIDE bénéficie notamment de concours des ministères chargés de l'emploi et de la ville. Il bénéficie du soutien du Fonds social européen.

Sur la base de ces subventions, des recettes issues de la taxe d'apprentissage ou en provenance de l'Union européenne, et d'autres ressources, l'EPIDE s'engage à construire un budget permettant d'atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs du présent COM.

Les ministères de tutelle s'engagent à permettre la constitution d'un fonds de roulement représentant environ trente jours de fonctionnement de l'établissement.

Dans l'hypothèse où les objectifs d'insertion et de public cible du présent COM ne seraient pas atteints, l'EPIDE adresse au conseil d'administration des propositions de modification de l'emploi des subventions qui lui semblent de nature à permettre l'atteinte de ces objectifs. Ces suggestions s'appuient sur une présentation du budget par destinations dont la mise en place prévue par l'établissement doit au plus tard être effective en 2010.

#### *Sous-section 2.2*

##### Modalités de versement des subventions

Ces subventions annuelles sont versées à l'EPIDE selon les modalités suivantes.

Les subventions de l'État inscrites en recettes au budget de l'EPIDE lui seront versées :

- 25 % au début du premier trimestre de chaque exercice budgétaire sur transmission des comptes prévisionnels de l'EPIDE tels qu'approuvés par son conseil d'administration ;
- 25 % au début de chacun des trimestres suivants, sur remise des documents mentionnés à la section 7 du titre II du présent COM.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, des ajustements pourront être apportés à l'échéancier détaillé ci-dessus, afin de prendre en considération la situation de trésorerie de l'EPIDE.

## **Section 3**

### Autres ressources de l'EPIDE

#### *Sous-section 3.1*

##### Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties s'engagent à rechercher une solution efficace pour intégrer la taxe d'apprentissage dans les sources de financement pérennes de l'établissement.

### *Sous-section 3.2*

#### Collectivités territoriales

L'action de l'EPIDE implique la mobilisation des dispositifs de la formation professionnelle et de l'action sociale qui sont des compétences respectives des conseils régionaux et des conseils généraux. Ces dispositifs sont complémentaires de ceux de l'EPIDE et conduisent ce dernier à développer des partenariats avec les collectivités locales. Ces engagements sont déterminants sur le plan des opportunités foncières et immobilières, notamment lorsqu'il s'agit de prioriser la proximité urbaine pour tenir compte des objectifs de la politique de la ville, des populations de jeunes potentiellement concernés et des employeurs susceptibles d'être intéressés par le dispositif EPIDE. Ils peuvent aussi prendre la forme :

- de subventions : travaux d'ouverture, de réhabilitation ou de construction de centres, subventions d'investissements lourdes permettant la réalisation de travaux conséquents, subventions d'équipement (notamment sportifs...) ou d'aides indirectes (voiries, utilisation d'équipements sportifs existants) ;
- d'aides aux transports (fourniture de tickets de transports en commun, tarifications préférentielles sur les transports en commun départementaux) ;
- d'accès aux dispositifs de formation ou d'insertion déployés sur les territoires concernés.

### *Sous-section 3.3*

#### Entreprises et fondation

L'EPIDE peut développer des actions de coopération avec des entreprises par voie de convention. Ces ressources sont pour partie constituées de subventions émanant de personnes morales. L'établissement étudiera les moyens de pérenniser et de stabiliser ces ressources au travers d'un projet de fondation qui doit être soumis à l'avis préalable du conseil d'administration avant toute prise de décision.

### *Sous-section 3.4*

#### Dons et legs

Les ressources de l'EPIDE sont notamment constituées de dons et legs. Le conseil d'administration est informé des montants reçus à ce titre.

## **Section 4**

### Effectifs et dépenses de personnel de l'EPIDE

La politique des ressources humaines doit constituer un appui et un levier pour permettre à l'EPIDE de réussir les changements utiles au cours des années 2009-2011, qui seront marquées par des modernisations, des ouvertures et des fermetures de centres sur l'ensemble du territoire national ainsi que par la généralisation d'une culture de contrôle de gestion et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concernant toutes les catégories de personnel. Les conséquences de ce mouvement doivent être anticipées pour conduire une réflexion quantitative et qualitative sur les emplois de l'établissement.

L'EPIDE accompagne ces changements par des dispositifs collectifs et individuels permettant :

- de diagnostiquer la situation des ressources humaines de l'établissement : départs prévus, pyramide des âges de l'établissement, compétences disponibles et nécessaires, typologie et cartographie des emplois, bilan des situations statutaires des personnels, actions de formation présentées dans la section 5 du titre II du présent COM ;
- d'accompagner, notamment par des actions de formation, la mobilité de ses personnels tant sur les plans fonctionnels, professionnels que géographiques ;
- de mobiliser et motiver le personnel de l'établissement, en particulier en fonction de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent COM.

Le directeur général de l'EPIDE présente chaque année au conseil d'administration un bilan social annuel abordant ces différents points. Ces derniers sont complétés par un engagement de l'établissement à stabiliser ses ratios d'encadrement à 40 % par rapport au nombre de volontaires effectivement présents par centre EPIDE. Ce taux d'encadrement correspond à un maximum de 96 équivalents temps plein pour un centre de 240 places occupé à 100 %. Plus de 85 % du personnel des centres, issu d'horizons divers, civils et militaires, est dédié à la mission d'éducation, de formation et d'insertion. Les moniteurs des centres EPIDE encadrent 24 heures sur 24 et toute la semaine (week-end compris, à titre exceptionnel, pour les jeunes le nécessitant dans les centres disposant d'une infrastructure et des moyens adéquats) des volontaires répartis en sections regroupées en compagnies.

## **Section 5**

### Programme de formation du personnel de l'EPIDE

De 2005 à 2007 une priorité avait été accordée à la recherche et au recrutement de collaborateurs expérimentés pour ouvrir les centres en cours de création dans les meilleures conditions possibles. L'établissement a au fil du temps travaillé sur la définition de référentiels d'emplois, à la formalisation de ses documents pédagogiques, et à la formation de ses cadres au style et à la pédagogie propres au dispositif EPIDE.

Confronté pour une grande partie de ses cadres à un métier nouveau d'accompagnement de jeunes vers l'insertion, l'EPIDE a adopté une stratégie de formation de ses personnels qui se décline sur deux grands axes, visant à professionnaliser ses cadres dans l'ensemble des métiers mis en œuvre au sein de l'établissement :

- la formation à la pédagogie et aux méthodes développées par l'établissement. L'appropriation, par l'ensemble des acteurs de la formation des centres, du mémento pédagogique permet aux cadres de contact d'adopter des règles de comportement communes et de mettre en œuvre des méthodes pédagogiques identiques ;
- la professionnalisation des agents grâce à :
  - la mise en œuvre d'une formation initiale et d'une formation continue ;
  - l'acquisition de compétences spécifiques aux métiers de l'accompagnement et de l'insertion comme à celles de métiers plus « standards » ;
  - un processus de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces deux axes sont déclinés chaque année au travers d'un plan de formation qui répond à la nécessité de professionnalisation des cadres de l'établissement, plus particulièrement ceux en charge de l'accompagnement et de l'insertion des jeunes.

Durant la période 2009-2011, l'accent sera mis sur l'animation du réseau des directeurs de l'insertion et de la formation des centres, ainsi que des chargés d'insertion et de formation professionnelle, la mise en place, *via* un intranet, d'une bourse des emplois inter-centres, sur la capitalisation et le transfert des bonnes pratiques, des actions et des partenariats efficaces.

Le programme de formation du personnel de l'EPIDE, présenté chaque année au conseil d'administration, précisera le nombre d'heures et les thématiques (permis de conduire, etc.) nécessaires à la formation des agents sur la durée du présent COM. Il indiquera les crédits actuels et prévisionnels consacrés à ce poste budgétaire ainsi que le nombre et les catégories de personnels concernés.

## Section 6

### Locaux et centres de l'EPIDE

Le marché immobilier présente peu de disponibilités adaptées aux besoins de l'EPIDE. Aussi, au cours de la phase de lancement de l'établissement, certains centres ont-ils été pris à bail de courte durée, bien que ne présentant pas toutes les qualités requises. La phase de stabilisation actuelle du dispositif nécessite d'adapter les sites actuels de l'établissement en les modernisant, voire en les fermant et en ouvrant d'autres correspondant mieux aux attentes des jeunes volontaires et de leurs employeurs potentiels, comme des personnels de l'établissement.

Afin d'accueillir les jeunes volontaires dans les meilleures conditions et de leur offrir des perspectives d'insertion satisfaisantes, l'EPIDE :

- mène une politique de modernisation de ses centres qui le nécessitent (logement, restauration, chauffage, salles d'enseignement, équipements sportifs et socioculturels, etc.), en intégrant un objectif de développement durable (économie d'énergie, isolation, etc.) qui engendrera à terme des économies d'exploitation. En matière de réhabilitation, l'établissement demandera par exemple aux maîtres d'ouvrage d'appliquer la RT 2005 pour les réhabilitations livrées à partir de 2008 et la RT 2010 par anticipation pour les constructions neuves livrées à partir de 2009, comme cela est exigé par l'aménageur pour le site de Meyzieu ;
- harmonise d'ici à la fin du présent COM la taille de ses centres dont le volume maximal est fixé à 240 places ;
- privilégie, pour l'implantation de nouveaux centres des sites accessibles aux jeunes des quartiers de la politique de la ville.

## Section 7

### Suivi budgétaire et administratif ; préparation des réunions du conseil d'administration

Afin d'optimiser le suivi de l'exécution du présent contrat, l'EPIDE accélère la mise en place d'une comptabilité analytique correspondant aux objectifs stratégiques et à l'établissement des indicateurs mentionnés dans le présent COM.

L'EPIDE fournit chaque trimestre à ses autorités de tutelle, à savoir les ministères chargés de la défense, de l'emploi et de la ville, ainsi qu'au contrôle général économique et financier (CGEFI) :

- une situation des engagements réalisés ;
- un état des mandats effectués ventilés de manière analytique ;
- une situation de sa trésorerie et de son fonds de roulement ;
- une fiche sur la situation de la consommation du plafond d'emplois.

Les autorités de tutelle assurent, en liaison avec la direction du budget et les services du contrôle général, économique et financier, le suivi budgétaire et administratif de l'EPIDE. Elles fixent les orientations à faire connaître et à débattre au conseil d'administration de l'EPIDE qu'elles préparent conjointement en se réunissant en amont des réunions du conseil d'administration de l'EPIDE. Le conseil d'administration détermine la politique générale de l'établissement (budget, grandes orientations, règlement intérieur, choix des implantations de centres EPIDE, etc.). Il bénéficie du soutien du conseil scientifique mentionné dans la section 8 du titre II du présent COM.

## Section 8

### Conseil scientifique de l'EPIDE

#### *Sous-section 8.1*

##### Missions

Il sera créé un conseil scientifique de l'EPIDE, chargé par le conseil d'administration de :

- compléter et actualiser régulièrement la définition des concepts fondant la spécificité de l'EPIDE (emploi durable, jeunes en voie de marginalisation, etc.) ;
- suivre les études françaises et étrangères portant sur ce sujet ;
- rédiger des rapports et avis consultatifs sur ces thèmes ; ces documents ne sont pas publics et sont adressés au conseil d'administration de l'EPIDE. Ce dernier peut décider de publier ces travaux.

#### *Sous-section 8.2*

##### Modalités de fonctionnement

Le conseil scientifique se réunit au minimum deux fois par an.

Les rapports et études réalisés par le conseil scientifique sont financés sur les fonds propres de l'EPIDE et font l'objet de cofinancements. Ils seront engagés après acceptation d'un devis par le directeur général de l'établissement.

## TITRE III

### SUIVI ET ÉVALUATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

#### Section 1

##### Suivi

#### *Sous-section 1.1*

##### Organisation du suivi

Le conseil d'administration de l'EPIDE est chargé du suivi et de l'évaluation du présent COM. Il inscrit à son ordre du jour ce point au moins une fois par semestre.

Les membres du conseil d'administration peuvent faire appel, pour cette mission d'évaluation, d'un commun accord, à toute personne dont la contribution s'avère utile aux travaux de suivi et d'évaluation.

#### *Sous-section 1.2*

##### Objet du suivi

Le suivi du contrat d'objectifs et de moyens consiste à :

- suivre les actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs mentionnés dans le titre I<sup>er</sup> du présent COM ;
- permettre l'information réciproque des membres du conseil d'administration sur les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces actions ;
- proposer les ajustements éventuels à envisager et en particulier l'actualisation de la liste des indicateurs et les évolutions des objectifs et modalités d'exécution du présent COM ;
- proposer toutes modalités d'évaluation ;
- solliciter autant que de besoin l'avis du conseil scientifique sur des thèmes et données nécessitant une réflexion et une étude approfondies dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en voie de marginalisation.

#### Section 2

##### Indicateurs

Les indicateurs ci-après énumérés visent à mesurer l'état de réalisation des objectifs fixés par le présent COM au fur et à mesure de son exécution dans le temps. Ils sont déclinés dans la mesure du possible en prenant en compte les spécificités des jeunes habitant dans des quartiers couverts par des dispositifs relevant de la politique de la ville. L'EPIDE s'engage à accroître le niveau de précision de ces indicateurs de performance, de qualité de service et d'activité au fur et à mesure de la progression du plan de modernisation du système informatique de l'établissement. Le ministère en charge de l'emploi étudiera le transfert à l'EPIDE d'une version adaptée et actualisée du système d'information Parcours 2.

#### *Sous-section 2.1*

##### Indicateurs de performance

Caractéristiques des jeunes entrants dans les centres EPIDE :

- taux, pour chaque session de recrutement, de jeunes habitant dans des ZUS élargies aux quartiers CUCS (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes intégrés à l'EPIDE). Les parties se fixent pour objectif de passer d'une proportion de 30 % en 2008 à une proportion de 50 % en 2011 de ces jeunes par rapport au total des jeunes recrutés à l'EPIDE ;

- taux trimestriel de départs prématurés avant signature du contrat de volontariat, résiliation, démission, réorientation, exclusion, démission et exclusion... et taux de jeunes présents au terme de la période probatoire (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de contrats signés lors de la session d'admission).

Insertion des jeunes :

- taux trimestriel de sorties vers l'emploi durable, telles que définies dans les tableaux de la section 6 du titre I<sup>er</sup> ;
- taux trimestriel des autres sorties positives, telles que définies dans les tableaux de la section 6 du titre I<sup>er</sup> ;
- taux trimestriel des sorties en emploi durable des jeunes habitant dans des ZUS élargies aux quartiers CUCS tels que ceux-ci sont définis au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

L'EPIDE fournit au conseil d'administration des statistiques détaillant ces taux de sortie au bout de huit mois, un an et deux mois après la sortie de l'EPIDE pour tenir compte des nombreux cas de jeunes trouvant un emploi durant cette dernière période. Le tableau présentant les sorties en emploi durable doit les corrélérer :

- au diplôme obtenu ou préparé dans le cadre de l'EPIDE ;
- à des formations qualifiantes obtenues ou préparées dans le cadre de l'EPIDE ;
- à la nature des prescripteurs à l'origine des candidatures des volontaires ;
- au sexe, à la nationalité et la domiciliation des jeunes concernés (habitants de ZUS élargies aux quartiers CUCS, de zones rurales, etc.).

L'EPIDE met également ces données en perspective dans un tableau présentant la typologie des emplois durables obtenus au plan national et par centre EPIDE.

Coûts du dispositif EPIDE :

- durée moyenne du parcours des volontaires (nombre de volontaires intégrés dans une promotion par rapport au nombre de départs mensuels au sein d'une même promotion). Cet indicateur, couplé à celui du coût unitaire annuel de la place en centre EPIDE, permet de calculer le coût unitaire par volontaire ;
- coût unitaire complet de la place ;
- coût unitaire complet et séparé des coûts de structure par volontaire ;
- coûts de formation par volontaire ;
- coûts salariaux et de location ;
- taux trimestriel d'occupation des centres EPIDE.

### *Sous-section 2.2*

#### Indicateurs de qualité de service et d'activité

Pour l'admission des jeunes dans les centres EPIDE :

- données trimestrielles démographiques relatives aux jeunes entrés à l'EPIDE : moyenne et médiane d'âge, répartition sexuée, situation familiale (à décliner en fonction des critères de marginalisation mentionnés dans l'annexe III du présent COM), répartition par nationalité ;
- données trimestrielles sociales relatives au logement (SDF, foyers, etc.) et aux revenus des jeunes entrés à l'EPIDE (à décliner en fonction des critères de marginalisation mentionnés dans l'annexe III du présent COM) ;
- à compter de 2010, niveaux de formation des jeunes entrants et sortants du dispositif au plan national et par centres EPIDE ;
- répartition des jeunes prescrits et des jeunes effectivement accueillis en fonction de la nature des prescripteurs ou des candidatures spontanées exprimées ;
- à compter de 2010, taux pour chaque session de femmes/hommes et d'étrangers (nombre de ces jeunes par rapport à ceux présents à la session d'admission).

Pour la formation civique et comportementale des jeunes :

- taux trimestriel de jeunes présentés à l'examen du permis de conduire (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes titulaires du code de la route).

Pour l'orientation professionnelle des jeunes :

- taux trimestriel de projets professionnels validés au quatrième mois du parcours (nombre de ces projets par rapport au nombre de jeunes présents au quatrième mois du parcours EPIDE) ;
- répartition trimestrielle des choix professionnels des jeunes (filières choisies par rapport au nombre de projets professionnels validés).

Pour la formation professionnelle des jeunes :

- nombre (donnée trimestrielle) et nature des actions qualifiantes ou diplômantes initiées par les centres au profit des volontaires ;
- nombre (donnée trimestrielle) et nature des actions de formation financées sur crédits EPIDE pour l'ensemble de l'établissement.

Pour l'insertion des jeunes :

- taux annuel en 2009 et, à compter de 2010, taux trimestriel de mises en relation sur des offres d'emploi, effectuées par les chargés d'insertion (nombre de ces mises en relation sur des offres d'emploi par rapport au nombre de jeunes intégrés).

L'ensemble des indicateurs détaillés dans la présente section est regroupé par l'EPIDE dans un tableau de synthèse adressé chaque semestre à ses autorités de tutelle.

### Section 3

#### Durée du contrat d'objectifs et de moyens

La durée du présent contrat d'objectifs et de moyens est fixée à trois ans à compter de sa date de signature par les parties intéressées ; il est valable jusqu'au 31 décembre 2011.

### Section 4

#### Modification du contrat d'objectifs et de moyens

Chaque année le conseil d'administration dresse un bilan des adaptations souhaitables du présent COM. Pour être applicables, ces adaptations doivent être approuvées à la majorité des suffrages exprimés au sein du conseil d'administration ; ces changements ne peuvent toutefois pas porter sur des éléments substantiels du contrat d'objectifs et de moyens (durée, objectifs de coûts, de sorties, en particulier).

Aucun document postérieur ni aucune modification du présent COM qu'elle qu'en soit la forme ne produiront effet entre les parties au présent COM sans prendre la forme d'un avenant dûment daté et signé entre elles.

L'EPIDE et ses autorités de tutelle s'engagent à fournir un projet de contrat d'objectifs et de moyens avant le mois de juin de la dernière année d'exécution du présent contrat.

### Section 5

#### Audits et évaluations

L'exécution des objectifs définis par les parties fait l'objet d'une évaluation externe chaque année. Cette évaluation est sollicitée par le conseil d'administration de l'EPIDE, chargé du suivi et de l'évaluation du présent COM. Elle est fondée sur des audits réalisés par des organismes indépendants et donne lieu à la transmission au conseil d'administration d'un bilan d'exécution et de propositions d'amélioration du présent contrat d'objectifs et de moyens. Sur la durée du COM, une évaluation par expérimentation sociale sera mise en place, en partenariat avec le conseil scientifique de l'EPIDE, pour évaluer l'impact du dispositif sur le devenir des jeunes avant bénéficié du suivi de l'EPIDE.

## ANNEXE I

### IMPLANTATION TERRITORIALE DE L'EPIDE

Le présent COM s'inscrit dans une stratégie de consolidation du modèle pédagogique de l'établissement, de renforcement de ses performances dans l'accès à l'emploi des jeunes et de rationalisation des implantations territoriales.

L'enveloppe financière annuelle de 85 M€ (1), fixée pour le présent COM autorise :

1. Le fonctionnement de 20 centres, dimensionnés de la manière suivante au 1<sup>er</sup> décembre 2008 :

CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12	CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12	CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12	CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12
Alençon	72	Langres	72	Cambrai	48	Saint-Clément	84
Autrans	72	Lanrodec	96	Combrée	72	Saint-Quentin	120
Belfort	60	Marseille	48	Compiègne	180	Strasbourg	72
Bordeaux	84	Monthéry	240	Doullens	192	Val de Reuil	180
Bourges	72	Montry/Haute-Maison	240	Étang-sur-Arroux	60	Burdignin	72

La modification de cette répartition, aura pour objectif d'optimiser l'implantation des centres au regard du vivier de volontaires et de l'accès à l'emploi, selon les priorités suivantes :

- 1) Achever les projets déjà engagés : Marseille (couverture du Sud-Est), Cambrai, Belfort, Strasbourg, Bordeaux ;
- 2) Réorganiser les centres de la région Rhône-Alpes autour d'un seul centre de 240 places ;
- 3) Développer l'offre EPIDE dans le Sud-Ouest en créant un centre à Toulouse ;

(1) Ce montant ne tient pas compte d'un éventuel accroissement des recettes non budgétaires de l'établissement.

4) Adapter l'offre aux besoins de la région parisienne (50 % des jeunes accueillis devant être issus des quartiers de la politique de la ville).

2. L'accueil des volontaires selon la volumétrie suivante :

ANNÉE	ENVELOPPE BUDGÉTAIRE annuelle en M€	NOMBRE de volontaires accueillis	COÛT UNITAIRE par volontaire
2009	85	2 125	40 000
2010	85	2 265	37 500
2011	85	2 430	35 000

## ANNEXE II

### RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCE DE L'EPIDE

Le rapport annuel de performance comporte les données ci-après énumérées qui sont communiquées par l'EPIDE en début d'année civile à son conseil d'administration.

Recueil et suivi des candidatures :

- un tableau retraçant les candidatures par origines géographiques au niveau national et pour chaque centre ;
- à compter de 2010, un tableau présentant les taux de prescription des candidatures au niveau national et pour chaque centre ;
- un tableau présentant les motifs de refus de candidatures ;
- un tableau suivant les résultats (sorties en emploi durable, issues positives) des jeunes répartis par prescripteur d'origine.

Admission des volontaires :

- un tableau mesurant l'évolution des taux d'abandon, de démission, de résiliation et d'exclusion pour l'EPIDE et pour chaque centre. À compter de 2010, les motifs de ces départs (difficultés de santé, problèmes comportementaux, obtention d'un emploi durable, obtention d'un emploi non durable, d'une formation, etc.) sont également explicités dans ce document ;
- un tableau relatif aux réorientations des jeunes (part des jeunes réorientés, nature des institutions et dispositifs vers lesquels ils ont été dirigés) et aux motifs qui y ont conduit.

Pédagogie :

- un tableau « enseignements » détaillant :
  - le nombre moyen d'heures d'enseignement dispensé (pour la formation comportementale et pour la formation générale) au plan national ;
  - un tableau « diplômes » présentant :
    - le taux de succès de jeunes à l'attestation PSC1 (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes présentés et ayant suivi la formation) ;
    - le taux de jeunes admis aux épreuves théoriques (code de la route) du permis de conduire (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes intégrés dans les centres EPIDE) ;
    - le taux de jeunes présentés aux examens délivrant des diplômes (CFG, DNB, CAP et BEP) homologués par l'éducation nationale (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes intégrés dans les centres EPIDE) et taux de succès (nombre de candidats admis par rapport au nombre de candidats présentés) ;
    - le taux de jeunes ayant obtenu au moins deux modules du PCIE (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes présentés) ;
- un tableau « formations qualifiantes » mesurant :
  - les résultats des chantiers écoles d'application (taux d'insertion vers l'emploi durable, taux de formations qualifiantes délivrées au plan national et par centre), si ce dispositif est créé ;
  - les résultats des plateaux techniques (taux d'insertion vers l'emploi durable, taux de formations qualifiantes délivrées au plan national et par centre), taux de titres, diplômes ou certifications délivrés (nombre de volontaires ayant suivi une formation et nombre de jeunes certifiés, qualifiés ou diplômés par rapport au nombre de bénéficiaires des actions de formation).

Implantations et caractéristiques des centres EPIDE :

- des études d'impact et de faisabilité prenant en compte les huit critères précités dans la sous-section 1.2 du titre I<sup>er</sup> pour l'implantation des centres EPIDE ;

- un tableau mesurant le taux d'occupation des centres EPIDE, comparativement à l'objectif de 85 % fixé par le présent COM ;
- un tableau présentant les investissements envisagés par centre sur la durée du COM ;
- une fiche sur les cessions de terrain envisagées et possibles ainsi que sur les locations ou sous-locations d'emprises ;
- une fiche signalétique pour chaque centre EPIDE avec sa date de création, d'extension, sa capacité d'accueil, son mode d'occupation (loyer à 2IDE...), son emprise foncière, les équipements en place (sports, activités socioculturelles, etc.), les travaux à y réaliser, les accords de partenariat mis en place localement et, à compter de 2010, les spécificités pédagogiques et les bonnes pratiques du centre, les synergies créées avec d'autres centres EPIDE ;
- les demandes non satisfaites et les listes d'attente de volontaires.

#### Coûts de l'EPIDE :

- à compter de 2010, un tableau décomposant les coûts de formation par volontaire en plusieurs postes (enseignement interne, achats de formation externes, frais d'examen dont permis de conduire, logement, restauration, transport, coût d'utilisation et d'amortissement des locaux, des matériels pédagogiques, des équipements sportifs et culturels, etc.) ;
- un tableau présentant les coûts unitaires par volontaire en séparant les coûts de structure des autres coûts dans les conditions définies à la section 9 du titre I<sup>er</sup> du présent COM ;
- un tableau comparant ces coûts, le cas échéant sur la base d'études du conseil scientifique, à ceux de dispositifs similaires en France et/ou à l'étranger (orphelins apprentis d'Auteuil, Canada, Grande-Bretagne, etc.) ;
- un tableau présentant l'évolution des coûts salariaux et de location.

#### Sorties de l'EPIDE :

- un tableau détaillant les différents modes de sortie des volontaires de l'EPIDE (emploi durable, autres issues positives, insertion formation) en corrélant les sorties en emploi durable :
  - au diplôme obtenu ou préparé dans le cadre de l'EPIDE ;
  - à des formations qualifiantes obtenues ou préparées dans le cadre de l'EPIDE ;
  - à la nature des prescripteurs à l'origine des candidatures des volontaires ;
  - au sexe, à la nationalité et la domiciliation des jeunes concernés (habitants de ZUS élargies aux quartiers CUCS tels que définis au 1<sup>er</sup> janvier 2008, etc.) ;
- un tableau détaillant le nombre de jeunes ayant trouvé un emploi durable à l'issue de leur passage à l'EPIDE (au bout de huit mois, un an et deux ans) ;
- un tableau présentant la typologie des emplois durables obtenus au plan national et par centre EPIDE.

### ANNEXE III

#### DOSSIER TYPE D'ADMISSION DES VOLONTAIRES

Cette annexe comporte :

- une fiche de suivi des entrées de volontaires par organismes prescripteurs (entrées, déroulement de parcours, sorties) ;
- une fiche de suivi des jeunes ayant candidaté de façon spontanée ;
- un tableau récapitulatif des critères de non-admission dans l'établissement ;
- une fiche sur les éléments de diagnostic des situations de marginalisation de jeunes ;
- d'autres éléments, le cas échéant.

Lors de l'entretien de motivation, les directeurs de centres attachent une importance particulière à accueillir des jeunes en voie de marginalisation dont le profil peut correspondre à tout ou partie du faisceau de critères suivants :

- sociaux (situation et conditions de logement, enfance en danger/maltraitance/situation grave pendant l'enfance – fugue, tentative de suicide, divorce, décès, séparation, maladie, handicap, degré de recours aux éducateurs spécialisés, isolement social/perte de liens sociaux, de pratiques sociales dont l'absence de loisirs, d'activité associative, syndicale, politique, familiale, professionnelle ou relevant d'une communauté, degré de recours aux travailleurs sociaux) ;
- familiaux (caractère déstructuré de la famille/éclatement familial, situation matrimoniale – célibat, vie en couple, charges de famille, famille nombreuse, nombreux enfants en bas âge, absence d'un entourage familial ou relationnel en position d'autorité légitime) ;
- économiques (seuil de pauvreté/situation de difficultés financières, allocataire ou bénéficiaire d'un minimum social, difficulté d'accès à un emploi qualifié, degré – absence ou faiblesse – de perspective de promotion sociale, impossibilité d'aide matérielle de tiers ou d'hébergement par des tiers, degré d'accès au système bancaire, degré – absence ou faiblesse – de préservation des ressources) ;
- scolaires (retard ou difficultés repérées au cours et au terme de la formation initiale, situation de décrochage scolaire, illettrisme, absence de maîtrise des avoirs de base) ;

- judiciaires (délinquance juvénile, condamnation judiciaire) ;
- sanitaires (état de santé physique et/ou psychique dégradé, conduites addictives à risque, degré – absence ou faiblesse – du recours à des soins médicaux, absence d'affiliation à un régime de protection sociale) ;
- psychologiques (degré de confiance envers autrui et envers les institutions, degré de satisfaction à l'égard de l'existence, degré de dévalorisation/sentiment d'inutilité, absence d'estime de soi).

#### A N N E X E I V

##### PROJET PÉDAGOGIQUE

Cette annexe comporte une description, selon les centres concernés, à compter de la fin 2009, des contenus des enseignements et de leur mode de délivrance, de la nature des matériels pédagogiques, une présentation des emplois du temps hebdomadaires types, des qualifications des intervenants, des diplômes actuellement ou prochainement préparés, etc.

Les dispositions suivantes sont mises en œuvre pour faciliter l'application du projet pédagogique de l'EPIDE :

- les classes ont environ quinze élèves ce qui permet un suivi individuel des volontaires par les enseignants ;
- le recours aux cours magistraux est limité au maximum. L'enseignant, après avoir exposé dans les premières minutes du cours la technique à maîtriser, doit privilégier un travail par binômes ou trinômes ;
- l'enseignement s'appuie sur une mise en situation concrète. Toute transmission du savoir doit impliquer la démonstration ou l'application pratique de ce savoir ;
- l'enseignement est pluridisciplinaire : il fait appel à des savoirs divers ;
- un travail pédagogique d'équipe, associant enseignants, chargés d'insertion professionnelle et cadres de contact est développé ;
- l'enseignement est complété chaque jour par des activités dirigées permettant de s'assurer de la maîtrise réelle des savoirs ;
- l'évaluation du comportement est continue.

Parallèlement, le volontaire se voit proposer au cours du premier contrat diverses formations diplômantes complémentaires :

- premiers secours civiques de niveau 1 (PSC 1) ;
- attestation de sécurité routière (ASR) ;
- épreuves théoriques et pratiques du permis de conduire B ;
- initiation à l'informatique qui s'appuie sur la préparation du « passeport de compétences informatiques européen » (PCIE).

### 1. Des éléments de contexte qui nécessitent une redéfinition des objectifs de résultat

Initialement conçu comme une simple transposition du service militaire adapté, le dispositif EPIDE a trouvé aujourd'hui son point d'équilibre et développé sa propre personnalité, tenant compte tant des caractéristiques du public métropolitain que de l'offre d'insertion et de formation disponible par ailleurs. Après pratiquement trois ans de fonctionnement, l'EPIDE a achevé sa phase initiale de déploiement, et affirmé son caractère original en tant que projet éducatif à la fois individualisé et global, visant à une insertion durable au travers d'une offre intégrée de formation.

Lancé dans le cadre du plan de cohésion sociale et placé sous la double tutelle du ministère de la défense et du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le dispositif EPIDE devient aussi un opérateur de premier rang de la nouvelle politique voulue par le Gouvernement en faveur des banlieues, ce qui a conduit à l'inscription du ministère de la ville et du logement parmi les tutelles.

Engagé désormais dans une phase de consolidation des acquis, d'évaluation et d'amélioration de sa performance, l'établissement a souhaité définir avec ses tutelles les objectifs stratégiques qui guideront l'action pour la période 2009-2011, ainsi que les moyens alloués lui permettant d'atteindre ces objectifs (contrat d'objectifs et de moyens).

Il s'agit de redéfinir en conséquence pour la période couverte par le COM et en pleine cohérence avec celui-ci, les objectifs de résultats assignés à l'établissement.

### 2. L'appréciation de l'effectif de référence

L'effectif de référence est défini par le nombre de jeunes volontaires issus de la même session d'accueil et présents dans les centres au terme de la période de probation, constituant une promotion dite « stabilisée » sur laquelle s'appliquent les objectifs et les indicateurs relatifs aux résultats opérationnels de l'EPIDE.

Le système d'information dont dispose aujourd'hui l'établissement ne permet pas d'envisager la prise en compte de cette donnée de façon individualisée.

La période de probation n'est donc pas liée à la signature individuelle du contrat de volontariat. C'est une période « préfixe » réputée courir du premier jour du mois de la session d'accueil au dernier jour du mois qui suit.

Exemple : trois candidats, intégrés comme volontaires pour l'insertion lors de la session d'accueil d'octobre les 2, 8 et 15/10, entreront dans la promotion stabilisée d'octobre le 1<sup>er</sup> décembre, s'ils demeurent toutefois présents à cette date aux effectifs du centre.

Il appartient aux directeurs de centre durant cette période d'évaluer les capacités du volontaire à poursuivre le parcours d'insertion proposé par l'EPIDE, en vérifiant notamment sa capacité à s'inscrire dans un cadre de vie collectif, en identifiant les premiers éléments objectivant sa motivation, en mesurant l'adéquation entre les besoins réels du jeune et la réponse proposée, et en procédant, le cas échéant, à sa réorientation sur une structure ou un organisme plus approprié.

Pour en faciliter la réalisation, des objectifs, les directeurs de centre sont autorisés durant la phase d'admission à procéder à un sur-recrutement, plafonné à hauteur de 10 % de l'objectif à atteindre et dans la limite de capacité d'accueil des centres.

Compte tenu du nombre de sessions ouvertes annuellement, ceci conduit à devoir gérer ce léger sureffectif pendant cinq mois avec un dimensionnement des ressources humaines qui reste néanmoins calé sur le document unique d'organisation (DUO) correspondant à l'objectif assigné. D'une façon générale et constante, au-delà des fluctuations d'effectifs liées aux admissions ainsi qu'aux sorties, le taux d'occupation des centres ne devra en aucun cas se situer en deçà de 85 % des derniers objectifs fixés.

Par ailleurs, durant la période probatoire, l'EPIDE perd jusqu'à présent en moyenne 28 % des volontaires intégrés. Ce taux, par trop élevé, devra être progressivement réduit, pour atteindre 18 % en 2011.

Cette marge de progrès durant cette période reste toutefois conditionnée par la capacité, des cadres intervenant sur le champ du comportemental à placer le volontaire sur un rythme élevé, à lui permettre de se confronter journalièrement à la réalité efforts/résultats, et à mettre en place un relationnel interne qui l'encourage, le valorise et conforte sa motivation.

### 3. Les indicateurs d'activité et de qualité de service

Le programme pédagogique de l'EPIDE comprend un bouquet de formations très dense et diversifié, qui vise à placer le volontaire dans un rythme élevé, à lui permettre de se confronter journalièrement à la réalité efforts/résultats.

Tout autant qu'ils encouragent et valorisent le volontaire au long de son parcours, contribuant à créer ce terreau fondamental – estime de soi, confiance et autonomie – sans lequel nulle réussite n'est possible, les attestations, brevets, examens et diplômes préparés témoignent aussi de la qualité d'ensemble de l'offre de services mise en œuvre par les équipes éducatives.

En la matière, il s'agira d'atteindre les taux de réussite suivants :

- obtention du certificat de formation générale : 85 % ;
- obtention d'autres diplômes homologués par l'éducation nationale (DNB, CAP, BEP) : 70 % ;
- obtention d'au moins 2 modules du PCIE (initiation à l'informatique) : 70 % ;
- brevet de secourisme ou équivalent (PSC1, SST) : 90 % ;
- attestation de sécurité routière (ASR) : 90 % ;
- examen du code de la route : 50 % des jeunes présentés ;
- examen du permis de conduire : 75 % des jeunes présentés ;
- brevet du service civil volontaire : 2009, 60 % des jeunes présents au terme de la période probatoire ; 2010, 65 % des jeunes présents au terme de la période probatoire ; 2011, 70 % des jeunes présents au terme de la période probatoire.

Les documents internes de référence en matière de pédagogie sont les suivants :

- mémento pédagogique ;
- mémento de la formation comportementale ;
  - catalogue des cas concrets ;
  - guide de l'administration au quotidien ;
- mémento de la formation générale ;
- mémento de la formation professionnelle ;
- directive relative aux parcours d'insertion (objectifs, orientation, pilotage et suivi des parcours).

## ANNEXE V

### ACCORDS DE PARTENARIAT

Cette annexe rassemble :

- les protocoles régionaux de partenariat signés entre l'EPIDE et les préfets de région, la présentation d'un projet de fondation ainsi que les accords passés par l'EPIDE avec le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'intérieur, le CNML, le réseau des missions locales, les écoles de la deuxième chance, l'association pour la formation professionnelle des adultes – AFPA, les collectivités territoriales, la SNCF, etc. ;
- une fiche de présentation des modes de relation avec les entreprises (modalités de contacts, nature des priorités sectorielles, processus de circulation des offres d'emploi et de mutualisation des informations entre centres, informations recueillies en terme de prérequis, de besoins quantitatifs et qualitatifs de recrutement à court et moyen terme, de niveaux de rémunération, de types de contrats, de perspectives de carrière pour les jeunes...).

La politique des partenariats avec les entreprises est menée au plan multirégional ou national et se décline au niveau de chaque centre. La présente annexe comporte de ce fait une liste des accords conclus chaque année avec des entreprises, les principaux axes de collaboration prévus par ces accords ainsi que leur modalité d'exécution locale.

Concernant les grandes entreprises, des conventions ont déjà été signées au niveau national avec le groupe Flunch, la fédération du bâtiment, la fédération nationale des travaux publics, le groupe GTM, Vedior Bis, le groupe Colas, le groupe Vinci, l'AFT-IFTIM, Avenance Entreprises (Groupe Elior), le groupement des professions de services, Eiffage, l'association de la prévention routière, Bouygues Construction, l'association française de la relation client (AFRC) et d'autres accords sont actuellement en cours de finalisation. A titre d'exemple, Colas (travaux publics) a déjà embauché une trentaine de jeunes *via* des contrats de professionnalisation débouchant sur des CDI ; Avenance entreprises (restauration collective) a proposé à près de 20 jeunes des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, pouvant également déboucher sur des CDI.

Ces accords de partenariat portent avant tout sur l'insertion professionnelle des jeunes ; des présentations de métiers dans les centres, des stages de découverte ou d'évaluation en milieu de travail précèdent l'accès à un contrat de travail (contrat en alternance, CDD égal ou supérieur à six mois, CDI). Ces accords de partenariat peuvent également englober la formation ou la préformation professionnelle des jeunes.

Enfin, pour quelques cas, les accords avec certains acteurs économiques portent sur le « sponsoring » ou le mécénat : financement par la Fondation de la fédération française du bâtiment d'espaces culturels (bibliothèques, cyberspace) dans huit centres, projets en cours d'étude avec la fondation Décathlon, Pro BTP et La France mutualiste.

Dans le cadre de ces accords, l'EPIDE prend sept engagements vis-à-vis des employeurs :

- accès à des jeunes motivés du fait de leur volontariat et des acquis comportementaux et scolaires obtenus après plusieurs mois dans un centre ;
- des jeunes prêts à intégrer le monde du travail : les équipes pédagogiques évaluent régulièrement les jeunes et ne proposent aux entreprises que celles et ceux qui satisfont aux exigences du partenaire ;
- un parcours de formation adapté en fonction des besoins de chaque entreprise ;
- un interlocuteur dédié dans chaque centre, facilitateur de l'insertion professionnelle du jeune aux côtés de l'entreprise ;
- un suivi post-embauche de chaque jeune d'une durée de six mois, assuré par ce référent qui réalise pendant cette période les médiations nécessaires auprès de l'employeur. Dans ce cadre l'EPIDE peut proposer, aux volontaires en recherche active d'emploi, en formation professionnelle ou en contrat de travail qui seraient dans l'incapacité de se loger et en fonction de leurs capacités, un hébergement ;
- un soutien et un accompagnement sur les sujets périphériques susceptibles de parasiter l'insertion du futur salarié ;
- un accès aux contrats aidés du secteur non marchand visant à faciliter l'emploi des jeunes.

L'EPIDE noue également des partenariats au niveau national avec la Direction du service national (DSN), le CNML, les ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la pêche. Orientés essentiellement sur le recrutement des volontaires (convention signée avec le CNML et avec la DSN) et des enseignants (convention signée avec le ministère de l'éducation nationale), le parcours pédagogique (convention liant l'EPIDE avec le ministère de l'éducation nationale et celle le liant avec le ministère de l'agriculture et de la pêche) et l'insertion des volontaires, ces partenariats sont déclinés à l'échelle locale par chaque centre EPIDE.

Ces accords, signés au niveau national, sont déclinés localement par les centres EPIDE qui développent des partenariats et des actions similaires avec les entreprises, les associations (associations liées à la politique de la ville, maisons de quartiers, centres de planification familiale...) et les institutions (missions locales, mairies, préfectures, conseils régionaux et généraux...), situées à proximité des établissements.

La réflexion conduite aujourd'hui par l'établissement l'amène ainsi à envisager de colocaliser sur certains sites un centre de formation propre à une entreprise, fonctionnant à ses frais, et un centre EPIDE. Cette proximité permettrait la mise en commun des locaux de restauration, d'enseignement, de sports et de loisirs, minorant ainsi les coûts pour les deux parties.

## ANNEXE VI

### STRATÉGIE DE COMMUNICATION DE L'EPIDE

#### Objectifs :

- Accroître la notoriété de l'établissement et de son offre de services ;
- Préciser et enrichir son contenu d'image (statut de l'établissement civil versus militaire, contenu du programme pédagogique, réalité concrète de l'offre, résultats, etc.) ;
- Développer son attractivité en particulier auprès des publics prioritaires, en apportant la preuve de sa pertinence.

#### Publics cibles :

Publics prioritaires ou « cœurs de cible » : il s'agit des « clients » et des partenaires opérationnels de l'EPIDE que sont :

- les jeunes et les réseaux de prescripteurs à leur contact (ML, PAIO, agences locales de Pôle emploi, associations, BSN / CSN...) ;
- les acteurs économiques, dont notamment les entreprises.

Public élargi : outre les publics prioritaires indiqués ci-dessus, il s'agit des publics et partenaires institutionnels ainsi que des relais d'opinion (dont les journalistes) susceptibles de développer une image positive de l'établissement et de faciliter la mise en relation des centres avec leurs partenaires opérationnels.

Positionnement/promesse en termes de communication :

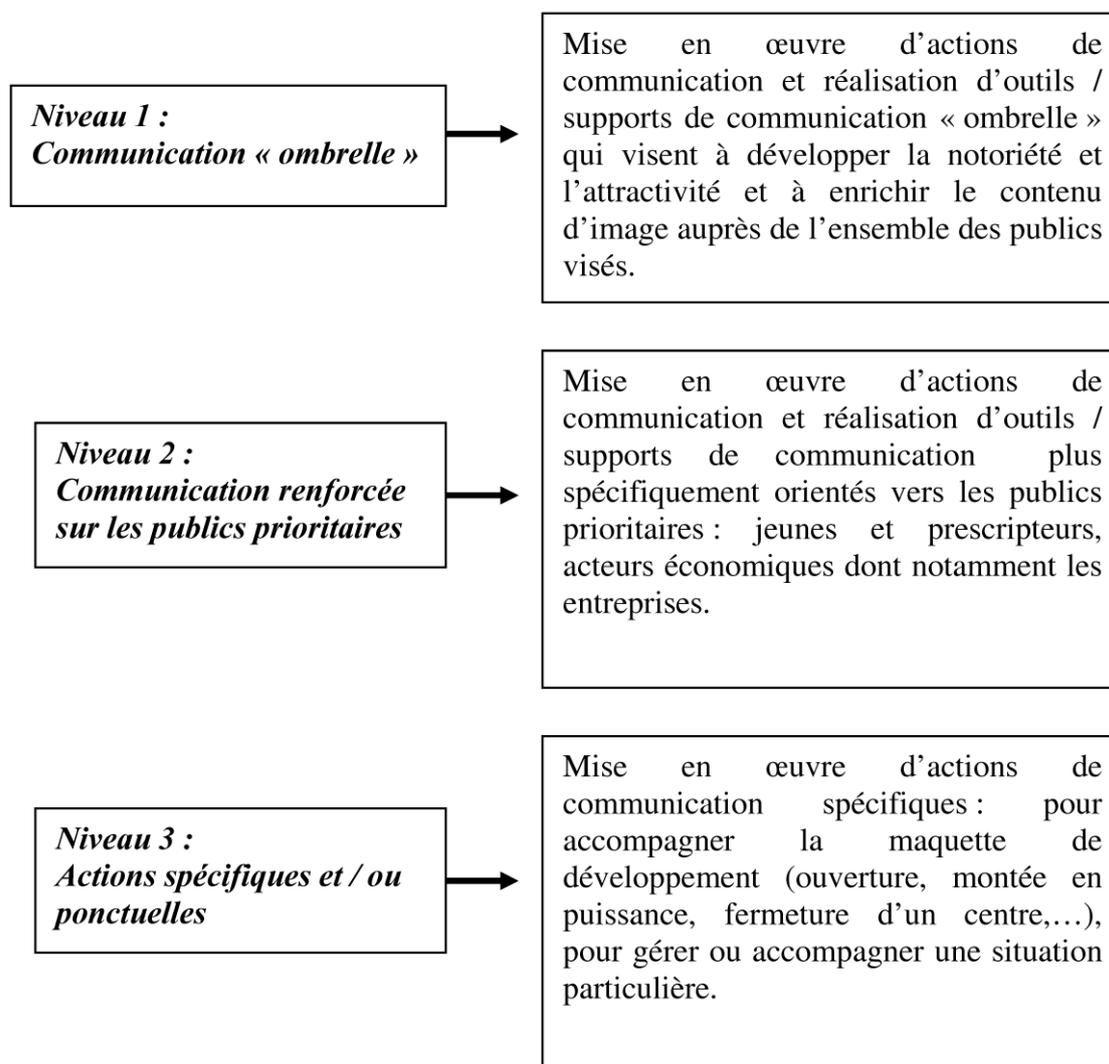
L'EPIDE, une solution originale pour l'insertion professionnelle de jeunes en difficulté et adaptée aux besoins de jeunes sans qualification professionnelle, ni emploi ou en voie de marginalisation comme aux attentes des entreprises.

Justifications de la promesse :

- une offre de services globale qui agit sur les quatre composantes nécessaires à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes accueillis dans les centres (socialisation, orientation, formation et insertion professionnelle) à travers le parcours pédagogique proposé et les trois modules qu'il comprend ;
- une réponse adaptée aux besoins de certains jeunes et aux attentes des employeurs sur des secteurs d'activités en tension ;
- une offre spécifique non concurrente de celles d'autres acteurs agissant sur les mêmes problématiques, compte tenu du public auquel elle s'adresse et du principe de volontariat de la part des jeunes sur lequel elle s'appuie ;
- des engagements vis-à-vis des entreprises qui facilitent la mise en œuvre des partenariats pour l'emploi des jeunes ;
- la caution d'un établissement public administratif, soutenu par trois ministères de tutelle, gage du sérieux de l'offre ;
- des résultats qui témoignent de la pertinence et de la légitimité du dispositif.

Stratégie de communication :

a) Elle comporte trois niveaux :



b) Elle est définie et pilotée par la direction marketing et communication et mise en œuvre conjointement par la direction du marketing et de la communication et les centres.

Le siège :

- définit la stratégie de communication et le plan d'actions ;
- joue un rôle de conseil et de soutien des centres ;
- crée et réalise les supports de communication communs pour l'ensemble des besoins du siège et des centres (cohérence d'image et économies d'échelle pour la fabrication) ;
- gère les relations presse et relations publiques d'envergure nationale (et locales aux côtés des centres lorsqu'il s'agit de média ou d'actions majeures) ;
- prospecte les entreprises d'envergure nationale pour engager des partenariats qui seront déclinés localement par les centres et les responsables régionaux de ces sociétés.

Les centres :

- mettent en œuvre et déclinent localement la stratégie de communication auprès des publics cibles et notamment des publics prioritaires ;
- gèrent les relations presse et relations publiques d'envergure locale ;
- prospectent les partenaires opérationnels locaux.

Plan d'actions :

Le plan d'actions est défini chaque année en fonction des objectifs et des publics visés mais également en fonction des contraintes budgétaires et contextuelles notamment.

Ces contraintes infléchissent alors le plan de communication initial : maintien, réduction ou abandon de certaines des actions initialement prévues.

#### Niveau 1 : actions/supports de communication « ombrelle »

Une politique de relations presse pro-active afin de mieux faire connaître, mieux faire comprendre et mieux faire apprécier ce qu'est l'établissement et la nature de son offre de services.

La réalisation, l'actualisation régulière et la promotion du site Internet de l'EPIDE qui constitue un vecteur de fréquentation de plus en plus important pour de nombreux publics.

La brochure institutionnelle qui présente l'établissement et son offre de services.

#### Niveau 2 : communication renforcée vis-à-vis des publics prioritaires

Communication en direction des jeunes et des réseaux de prescripteurs.

ACTIONS	SUPPORTS/OUTILS
Journées « portes ouvertes » dans les centres.	Stands parapluie Kakemonos
Participation des centres à des forums, manifestations, salons.	Affichettes + dépliants jeunes + dépliants centres + DVD jeunes utilisés par les centres et remis également par les centres à leurs réseaux de prescripteurs. Le siège se charge d'approvisionner les prescripteurs non situés sur le territoire géographique des centres.
Rencontres des prescripteurs.	
Information par le siège des prescripteurs situés sur des régions non couvertes par l'EPIDE.	
Communication sur l'actualité de l'EPIDE (développement, offre de services, etc.).	Lettre externe (3 à 4 N <sup>os</sup> /an) routée par le siège auprès de l'ensemble des prescripteurs + stocks livrés aux centres.

Communication en direction des acteurs économiques et des entreprises.

ACTIONS	SUPPORTS/OUTILS
Journées « portes ouvertes » dans les centres et invitations lors d'événements tels que les remises de diplômes.	Stands parapluie Kakemonos Brochure institutionnelle + dépliants centres + DVD entreprises utilisés par les centres et remis également par les centres aux acteurs économiques locaux majeurs. Le siège utilise les mêmes outils pour les entreprises d'envergure nationale.
Participation des centres à des forums, manifestations, colloques, salons.	
Organisation de visites de centres.	

ACTIONS	SUPPORTS/OUTILS
Communication sur l'actualité de l'EPIDE (développement, partenariats noués, témoignages d'employeurs et de jeunes, etc.).	Lettre externe (3 à 4 N <sup>os</sup> /an) routée par le siège auprès de l'ensemble des prescripteurs + stocks livrés aux centres.

La politique de relations presse pro-active (*cf.* : communication « ombrelle ») constitue un vecteur de communication important pour développer l'attractivité de l'établissement auprès des employeurs.

Niveau 3 : actions de communication spécifiques et/ou ponctuelles

Ces actions se définissent en fonction du besoin : relations presse et participation à des réunions publiques d'information avant l'ouverture d'un centre, par exemple (dossier de presse spécifique, remise de documentation, projection DVD...).

## ANNEXE VII

### TEXTES FONDAMENTAUX RÉGISSANT LE FONCTIONNEMENT DE L'EPIDE

Code du service national et ses articles L. 130-1 à L. 130-4.

Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

Loi n° 2008-493 du 26 mai 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place, au sein des institutions de la défense, d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion.

Décret n° 2005-886 du 2 août 2005 relatif à la discipline générale s'appliquant aux volontaires pour l'insertion au sein des centres de formation de l'établissement public d'insertion de la défense.

Décret n° 2005-887 du 2 août 2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public d'insertion de la défense.

Décret n° 2005-888 du 2 août 2005 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion.

Arrêtés du ministre de la défense pris en application des précédents décrets.

Règlement intérieur de l'EPIDE.

## ANNEXE II

## ZONES ET CARTE DES COMPÉTENCES EPIDE

CENTRES	DÉPARTEMENTS ATTRIBUÉS	BUREAUX DU SERVICE NATIONAL
Alençon	14, 50, 61, 72	Caen, Rennes
Autrans	05, 07, 26, 38	Varces, Nice, Lyon
Belfort	25, 39, 68 (Altkirch, Illzach, Mulhouse, Saint-Louis, Thann) ; 70 (Héricourt, Lure) ; 88 (Saint-Dié, Remiremont, Epinal) ; 90	Montbéliard, Strasbourg, Nancy
Bordeaux	16, 17, 24, 33, 40, 47, 64	Bordeaux, Pau, Poitiers
Bourges	03, 18, 36, 37, 41, 45	Tours, Clermont
Burdignin	01, 73, 74	Varces, Lyon
Cambrai	59, 62 mutualisés avec Doullens et Saint-Quentin	Valenciennes
Combrée	44, 49, 53, 79, 85, 86	Nantes, Rennes, Poitiers
Compiègne	60, 95	Compiègne, Versailles
Doullens	80, 59, 62 mutualisés avec Cambrai et Laon (Saint-Quentin)	Compiègne, Valenciennes
Langres	10, 52, 54, 55, 70 (Ars-lès-Gray) ; 88 (Neufchâteau) + pour la partie nord du 21 l'antenne de Is-sur-Tille ainsi que les villes de Quétigny, Chevigny, Saint-Apolinaire (le reste du département est attribué au centre de Velet)	Nancy, Chalons, Montbéliard
Lanrodec	22, 29, 35, 56	Brest, Rennes
Marseille	04, 06, 13, 83, 84	Marseille, Nice
Monthéry	91, 92, 94 (Cachan, Fresnes, Maisons-Alfort, Orly, Villeneuve-Saint-Georges, Vitry-sur-Seine) ; 75 (11 <sup>e</sup> et 14 <sup>e</sup> )	Paris, Versailles
Montry	77, 93, 94 (Boissy-Saint-Léger, Créteil, Fontenay-sous-Bois, Le Perreux, Le Plessis-Trévise) ; 75 (13 <sup>e</sup> , 18 <sup>e</sup> et 19 <sup>e</sup> )	Paris, Versailles
Saint-Clément	42, 43, 63, 69	Clermont, Lyon
Saint-Quentin	02, 08, 51, 59, 62 mutualisés avec Doullens et Cambrai	Chalons, Compiègne
Strasbourg	57, 67, 68 (Colmar)	Strasbourg, Nancy
Val-de-Reuil	27, 28, 76, 78	Rouen, Versailles, Tours
Velet	21, 58, 71, 89	Dijon
Toulouse (en cours de création)	06, 12, 32, 46, 65, 81	Toulouse
Siège	11, 15, 19, 2A, 2B, 23, 30, 31, 34, 66, 82, 87	Limoges, Perpignan, Nîmes



### ANNEXE III

#### LISTE DES PARTENAIRES ÉVENTUELS DES CENTRES EPIDE POUR LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES VOLONTAIRES

##### **Acteurs institutionnels**

Conseil régional.  
Conseils généraux (services sociaux et d'insertion).  
Autres collectivités territoriales (mairies, EPCI).  
Réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).  
Direction régionale de Pôle emploi.  
Centres d'information et d'orientation (CIO), centres d'information et de documentation jeunesse (CIDJ).  
Bureaux et centres du service national (BSN et CSN).  
Mission générale d'insertion des jeunes du ministère de l'éducation nationale.  
Maisons de l'emploi.  
Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE).  
Réseau CAP Emploi.  
Centres communaux d'action sociale.

##### **Acteurs privés**

Entreprises.  
Fondations.  
Organismes de formation (AFPA, CFA...).  
OPCA.  
Organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, CGPME, CAPEB, FFB...).  
Entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion.

##### **Acteurs associatifs**

Associations d'éducation et de prévention spécialisée financées par les conseils généraux.  
Associations liées à la politique de la ville.  
Associations, maisons et régies de quartiers.  
Réseaux de parrainage (ECTI, EGEE, IMS, réseaux de parrainage portés par les missions locales...).  
Associations intermédiaires.  
GEIQ.  
Écoles de la deuxième chance.

## ANNEXE IV

### OFFRE D'INSERTION DE L'EPIDE SUR LE TERRITOIRE

#### *Une offre de service globale et originale*

L'EPIDE propose aux jeunes bénéficiaires du dispositif un parcours d'évolution personnelle qui les mène à l'emploi.

Il s'agit de les mettre en capacité de dépasser les difficultés psychiques, cognitives et sociales qui ne leur permettent pas d'être aujourd'hui reconnus par les entrepreneurs comme des collaborateurs possibles.

L'offre de service de l'établissement, déployée à cette intention, est originale par la globalité de sa réponse.

Elle fournit un cadre de vie structurant et sécurisant qui développe les compétences de savoir-être nécessaires à la vie en collectivité.

Elle autorise la mise en œuvre d'un parcours fait d'apprentissages multiples et d'un travail d'orientation et d'insertion professionnelle dont l'individualisation et l'accompagnement sont de nature à construire, chez ces jeunes, la confiance en soi suffisante pour les rendre autonomes et donc employables.

Elle se compose :

1) D'un cadre de vie structurant et sécurisant qui libère l'esprit des contraintes matérielles et des pressions culturelles et qui permet l'apprentissage de la vie en collectivité avec :

Un règlement et des coutumes inspirés du modèle militaire qui donnent un sentiment d'appartenance.

La réponse aux besoins fondamentaux (manger, dormir, être en sécurité, être respecté).

Une structure conviviale qui accueille les jeunes en internat du lundi au vendredi.

La présence permanente d'accompagnateurs à l'écoute des difficultés rencontrées par le jeune et capables de lui apporter le soutien dont il a besoin.

2) D'un parcours de formation individualisé et accompagné qui construit les personnes et les valorise avec :

L'instauration d'une relation d'aide faite de bienveillance et de juste distance pour créer autour du jeune un environnement rassurant qui lui permettra de s'engager dans une relation de confiance avec autrui et de sortir de ses enfermements psychiques et d'avoir, à terme, une vision plus positive de lui-même.

Un programme de formation adapté aux besoins du jeune dont il trouvera aisément le sens tout en pouvant suivre ses progrès par des échanges directs avec ses formateurs. Il comprend :

- une pédagogie active, individualisée et adaptée au public en difficulté ;
- une remise à niveau des fondamentaux scolaires corrélée avec le projet professionnel ;
- une formation à l'informatique qualifiante (PCIE) ;
- une large place donnée aux activités physiques et sportives pour retrouver une bonne condition physique ;
- de nombreuses activités d'expression artistiques et culturelles pour donner de l'aisance et faciliter la communication.

Un parcours citoyen qui lui procure une image valorisée de la société et lui montre sa place. Il comprend :

- une formation civique fondée sur les valeurs de la République française ;
- la participation à des actions civiques ou humanitaires ou de solidarité ;
- un séjour de cohésion dont les dominantes sportives et culturelles développent le sens de la solidarité et du vivre ensemble ;
- une formation au secourisme qui débouche sur une qualification SST en lien avec le projet professionnel.

3) D'une orientation professionnelle avec :

Un accompagnement qui positionne le jeune en acteur responsable de son choix professionnel.

Une sécurisation du projet au travers différents outils de validation.

Une implication forte des grandes entreprises partenaires dans la phase de découverte des métiers qui permet d'agir sur les représentations négatives attachées à certaines filières et de dépasser les stéréotypes masculin-féminin.

4) D'une formation professionnelle en s'adossant prioritairement aux dispositifs de droit commun avec :

Des moyens d'intervention dédiés aux équipes insertion-formation pour répondre aux besoins des employeurs, ou mettre en adéquation les compétences des volontaires et les pré-requis exigés par le métier.

Des collaborations techniques et financières recherchées avec les opérateurs de formation publics ou privés, ou les grandes entreprises partenaires (plates-formes pédagogiques).

5) D'une insertion professionnelle ancrée dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville avec :

Une politique de développement des partenariats avec les grands comptes, mais aussi avec les entreprises locales et les relais sociaux économiques.

Une prospection soutenue des offres d'emploi, orientée en fonction du projet professionnel du jeune.

La mise en place d'ateliers (bourse de l'emploi, TRE, rédaction du CV, simulation d'entretiens d'embauche...) qui responsabilisent le volontaire et optimisent ses chances d'aboutir.

Une mutualisation et une capitalisation des bonnes pratiques afin d'accélérer la professionnalisation des équipes et tendre à une meilleure efficacité d'ensemble.

Un suivi post-embauche qui sécurise la trajectoire professionnelle du jeune et permet d'effectuer, le cas échéant, les médiations nécessaires.

6) D'un accompagnement social avec :

Un soutien et un appui apportés au jeune pour lui permettre de régler les problèmes périphériques qui constituent un frein à sa démarche professionnelle, voire à son maintien dans l'emploi.

Une animation assurée par le siège et une mise en œuvre déconcentrée au niveau des centres du fait de la dimension souvent locale des politiques, des acteurs, des dispositifs et des moyens.

Une action orientée prioritairement sur la santé, la mobilité et le logement, avec notamment une sensibilité forte à la sécurité routière qui se traduit par le passage des tests ASR, une formation au code de la route et un soutien financier à la préparation des épreuves pratiques (conduite) du permis de conduire.

ANNEXE V

EXEMPLE TYPE DE PROTOCOLE RÉGIONAL

**Modèle type de protocole régional de partenariat entre l'État, le conseil régional, les acteurs du SPER signataires et l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)**

Entre

L'État, représenté par le préfet de la région...,

et

Le conseil régional de..., représenté par son président

et

Le(s) partenaire(s)...

et

L'Établissement public d'insertion de la défense, représenté par son directeur général

Ci-après dénommés « Les parties »,

**Maquette type**

PRÉAMBULE

Le présent protocole définit un cadre de partenariat régional entre l'EPIDE, l'État, le conseil régional (éventuels autres partenaires signataires : collectivités territoriales, écoles deuxième chance, associations de la politique de la ville, association régionale des missions locales...). Ces engagements précisent et déclinent ceux pris dans les contrats d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes conclus en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et dans le contrat d'objectifs et de moyens du 2 février 2009 de l'Établissement public d'insertion de la défense, mis en annexe du présent document.

Article 1<sup>er</sup>

*Objet*

Les parties contribuent à la réalisation des objectifs qu'elles se fixent au niveau territorial.

S'accordant sur un diagnostic de l'emploi des jeunes (notamment issus des quartiers sensibles) et du marché du travail régional, établi par le service public de l'emploi et annexé au présent contrat, elles conviennent de conjuguer leurs efforts et d'articuler leurs interventions en faveur d'une insertion professionnelle durable pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification ou titres professionnels ou en voie de marginalisation, situés sur leur aire de compétence. Elles conviennent de définir et de contribuer à la mise en œuvre d'un programme pluriannuel d'actions mobilisables dans le cadre du contrat de volontariat pour l'insertion de la défense et de favoriser une issue positive à cet accompagnement (issue dont la mesure est précisée à l'art. 2 du présent protocole).

Article 2

*Objectifs*

Les parties s'accordent sur les objectifs suivants :

Accompagner annuellement, dans le cadre du contrat de volontariat pour l'insertion de la défense x jeunes de 16 (1) à 25 ans révolus, sans diplômes, ou titres professionnels, ou en voie de marginalisation sociale.

Exemple d'objectifs :

Atteindre en fin de contrat ou dans les deux mois suivants la fin du contrat les résultats suivants concourant à une issue positive :

- un taux d'accès à l'emploi durable (contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de six mois au moins, hors contrats aidés du secteur non marchand) de x % ;
- un taux d'accès à d'autres formes d'emplois douze mois, après l'entrée en contrat de volontariat de x % ;
- un taux d'accès à une formation qualifiante douze mois après l'entrée en contrat de volontariat de x %.

Déterminer conjointement une liste de métiers prioritairement visés comme débouchés professionnels pour les jeunes en contrat de volontariat pour l'insertion.

Liste des métiers (*à compléter localement*).

(1) 16 ans, si l'EPIDE a pu mettre en œuvre un centre adapté au public mineur, sinon 18 ans.

### Article 3

#### *Engagements et actions de collaboration*

Les parties concourent à l'atteinte des objectifs définis à l'article 2 et s'accordent à examiner les points suivants. Des engagements (notamment quantifiés) seront assignés pour chaque partie, en matière de recrutement, prise en charge, sortie et suivi.

##### *3.1. L'établissement public d'insertion de la défense*

Propose aux jeunes un accompagnement adapté, cohérent avec les dispositions de son contrat d'objectifs et de moyens de l'EPIDE. L'offre de service se décline selon plusieurs axes :

- une offre de formation civique et comportementale ;
- une formation visant la maîtrise des savoirs de base ;
- la détermination d'un projet professionnel réaliste ;
- l'accès à des formations préqualifiantes et qualifiantes ;
- un accompagnement individualisé dans la recherche d'emploi ;
- la résolution des problèmes périphériques à la recherche d'emploi (santé, logement) ;
- un suivi des jeunes six mois au-delà de leur parcours dans l'établissement ;

L'offre de service détaillée de l'EPIDE est jointe en annexe I du présent protocole.

##### *3.2. La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et la structure chargée de la politique de la ville ou l'échelon territorial de l'État le plus approprié*

En positionnant l'EPIDE comme un acteur régional de la politique de l'emploi et de la ville et en coordonnant les actions de l'EPIDE avec celle des autres acteurs de la politique de l'emploi et de la ville, dans un cadre et selon des modalités compatibles avec les contrats d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes conclus en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et avec les dispositions de contrat d'objectifs et de moyens de l'EPIDE.

###### *3.2.1. Oriente les jeunes vers le programme EPIDE*

Cette orientation prend en compte les éléments suivants (liste non exhaustive) :

- les caractéristiques du public-cible, dans le cadre des dispositions du contrat d'objectifs et de moyens de l'EPIDE ;
- les collaborations entre les différents réseaux pour repérer et orienter vers l'EPIDE les jeunes relevant de ce programme ;
- une motivation de l'orientation vers l'EPIDE par les réseaux prescripteurs (éléments de diagnostic qui conduisent à orienter le jeune vers l'EPIDE) ;
- la transmission à l'EPIDE par les organismes prescripteurs des éléments nécessaires à l'accompagnement du jeune (dossier nominatif, historique des actions menées avec le jeune, parcours du jeune...) ;
- l'actualisation des notes internes d'instruction de l'EPIDE adressées aux autres acteurs de l'insertion sociale et professionnelle ;
- les critères et les modalités d'une réorientation des jeunes par l'EPIDE vers d'autres réseaux en amont et en aval de la signature du contrat de volontariat pour l'insertion (CVI) ;
- les modalités de transmission à la DRTEFP et à la structure chargée de la politique de la ville des données statistiques détaillant les motifs des départs prématurés de jeunes de l'EPIDE (démission, abandon, exclusion, sortie vers l'emploi durable ou non durable, etc.).

###### *3.2.2. Facilite la construction des actions d'accompagnement vers l'emploi des jeunes*

###### *a) En mobilisant les outils de repérage des aptitudes et des compétences professionnelles des jeunes*

Accès aux prestations d'orientation mobilisées dans le cadre de la commande publique de l'État : différentes prestations de Pôle emploi (évaluation en milieu de travail notamment), de l'AFPA, des CIBC...

Mobilisation des bilans de compétence du programme jeunes du conseil régional.

###### *b) En favorisant l'accès des jeunes à la formation et à la qualification*

Accès aux prestations de formations préqualifiantes et qualifiantes organisées par le conseil régional, articulations à rechercher avec le contenu des PRDF...

Offre de service AFPA.

Entrée des jeunes en apprentissage, en contrat de professionnalisation.

###### *c) En facilitant leur mise en situation professionnelle*

Mobilisation des contrats aidés du secteur marchand et non marchand.

Plates-formes de vocation de Pôle emploi.

Collaboration avec Pôle emploi pour la mise en relation des jeunes sur des offres d'emploi.

d) En mobilisant d'autres dispositifs pour résoudre les problèmes périphériques à l'emploi

Dispositifs de droit commun : fond d'aide aux jeunes (FAJ).

Dispositifs de soutien à la mobilité des jeunes (permis de conduire...).

Dispositifs relevant de la politique de la ville [à compléter]

Autres dispositifs.

### 3.2.3. Favorise l'intégration durable dans l'entreprise

Afin de répondre aux besoins territoriaux en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties s'engagent à formaliser une stratégie commune, précisant leurs modalités d'intervention et de coopération, en direction de secteurs-cibles conjointement déterminés et offrant sur le territoire de réelles opportunités de développement et d'emploi.

### 3.3. Les autres partenaires signataires (préciser les engagements)

#### Article 4

##### *Modalités d'exécution*

#### 4.1. Durée du protocole

Le présent protocole est conclu pour une durée de trois ans, à compter du...

#### 4.2. Modalités de pilotage

Une fois par an est organisée une réunion de suivi du présent protocole et au moins une fois par an le bilan de ce protocole est réalisé de la façon suivante (définir les modalités du bilan, qui y participe, qui le présente).

Ce bilan porte notamment sur :

- l'exécution et le respect des engagements pris dans le cadre du présent protocole ;
- la recherche de réduction des écarts entre les objectifs poursuivis et les résultats atteints ;
- les difficultés particulières résultant de l'application du présent protocole ;
- tout autre point, compatible avec le contrat d'objectifs et de moyens liant l'État et l'EPIDE, à traiter localement.

#### Article 5

##### *Dénonciation du protocole*

Le présent protocole peut être dénoncé avant sa date d'anniversaire de façon explicite par l'un de ses signataires au moins trois mois avant sa date d'échéance annuelle.

La nécessité de formaliser un comité de pilotage ou d'intégrer celui-ci à un comité existant est à l'appréciation du pilote.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

*Le préfet de région,*

*Le président du conseil régional,*

*Le directeur général de l'EPIDE,*

*Le partenaire,*