

30 INITIATIVES POUR L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS

Guide des bonnes pratiques pour agir

"Fournir des réponses concrètes"

"Présenter des clefs de réussite"

"Offrir des possibilités d'essaimage"

"Valoriser les initiatives de terrain"

l'acsē

l'agence nationale
pour la cohésion sociale
et l'égalité des chances



pôle emploi

ÉDITOS



Christian Charpy,
Directeur général
de Pôle emploi

Pour Pôle emploi, il est essentiel de s'inspirer des actions qui ont fait leurs preuves et de les promouvoir !

Fortement touchés par la crise économique, les personnes résidant dans les quartiers sensibles connaissent plus de difficultés que d'autres dans leur retour à l'emploi. C'est pourquoi Pôle emploi soutient toutes les actions en faveur de la diversité et a décidé de s'investir pleinement dans la démarche que cet ouvrage vous livre : recueillir les bonnes initiatives sur le terrain afin d'en permettre le partage entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle. Dans ce cadre, nous sommes heureux d'avoir travaillé en partenariat avec l'Acsé, qui apporte son expertise et sa connaissance des difficultés dans les quartiers.

Ces 30 fiches présentent autant d'actions mettant en avant des personnes motivées, créatives et connaissant parfaitement les écueils auxquels sont confrontés les résidents des quartiers sensibles. Elles ont su trouver des réponses adaptées et performantes qui concourent efficacement à réduire les écarts entre la situation des habitants des quartiers sensibles et celle des résidents des autres quartiers de la ville.

L'Acsé et Pôle emploi ont décidé de faire connaître ces initiatives locales à travers ce guide pour agir. Portées par des agences Pôle emploi, ou par des entreprises, associations, Missions locales, Maisons de l'emploi, ces 30 initiatives ont pour vocation commune d'apporter des réponses concrètes aux difficultés rencontrées par les habitants des quartiers. Elles visent à donner envie aux acteurs des territoires de s'en inspirer pour agir dans leur propre quartier.

Pôle emploi est fier du travail réalisé pour produire ce guide qui constitue une boîte à outils pratique. Chacun peut puiser des bonnes idées, bénéficier de l'expérience des autres, de leurs témoignages, afin de mettre en place des projets ayant déjà fait leurs preuves.



Rémi Frentz,
Directeur général
de l'Acsé

Offrir des solutions de recrutement aux entreprises, mettre en place de nouvelles méthodes d'accompagnement, changer les représentations... Des centaines d'initiatives visant ces objectifs sont développées par les acteurs de l'emploi pour les quartiers prioritaires, avec l'appui de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

Afin d'analyser et de diffuser les bonnes pratiques, Pôle emploi et l'Acsé ont choisi de conjuguer leurs expertises en développant, pendant plusieurs mois, un processus de recueil et d'étude de ces initiatives. Ce guide est l'aboutissement de cette démarche. Il présente des clefs de réussite pour faciliter l'accès des habitants des quartiers à l'entreprise. Il offre également, au travers de 30 exemples, des réponses concrètes et opérationnelles pour tous les partenaires de la politique de la ville.

Les initiatives présentées soulignent également le rôle clef que peuvent jouer les collectivités locales et les services de l'Etat dans le cadre des Contrats urbains de cohésion sociale. Elles mettent en avant la qualité des partenariats qui sont noués sur les territoires, avec Pôle emploi, les Missions locales, les Maisons de l'emploi...mais également avec les entreprises, les branches professionnelles ou les organisations consulaires.

De tels partenariats sont indispensables au succès des actions menées, qui repose sur la conjugaison et la coordination de tous, afin de réussir la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi.

Je souhaite que l'ensemble de ces acteurs puisse partager les pratiques innovantes recensées dans ce guide et qu'il aide à leur diffusion. C'est ainsi qu'il pourra contribuer à favoriser l'emploi dans les quartiers.

SOMMAIRE

PRESENTATION	p.2
--------------------	-----

MOBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Synthèse et recommandations	p.4
Clubs "jeunes chercheurs d'emploi" Agence Pôle emploi Marseille	p.7
Allo Boulot Services Mission locale de Brive	p.9
Coach de publics MDE Amont 78 et Mission locale Chanteloup-les-Vignes	p.11
Club des jeunes diplômés « Un pas vers l'emploi » Mission intercommunale	p.13
Égalité pour l'emploi des femmes Cellule emploi formation de la ZFU Denais Développement	p.15
Coaching vers l'emploi Attribut Conseil	p.17
Compétences transférables et articulation des temps de vie des femmes CIDFF Meuse	p.19

INTERMÉDIATION ET PLACEMENT

Synthèse et recommandations	p.22
«Un emploi dans ma ville» MIJ d'Epinay sur seine et MEDEF 93	p.25
«100 Chances 100 Emplois» Schneider Electric	p.27
Prospection des employeurs et coopération du service public de l'emploi sur la ZFU Maison de l'emploi de la Rochelle	p.29
Favoriser l'accès à l'apprentissage pour les jeunes des quartiers prioritaires Chambre de métiers et de l'artisanat.....	p.31
Ateliers Itinéraire Emploi Pôle emploi Ile et Vilaine	p.33
Apprentissage nouvelle chance CFA des Douets de la Ville de Tours	p.35
Prospection placement sur la ZFU Néoval Maison de l'emploi Valenciennes	p.37
Formation courte à forte capacité d'intégration professionnelle Mission Locale Antipolis	p.39

ACCÈS À L'EMPLOI DANS LES FILIÈRES PORTEUSES

Synthèse et recommandations	p.42
Plate-forme départementale des métiers Bâtiment et autres secteurs en tension Communauté d'agglomération de Châteauroux	p.45
Clause d'insertion pour la réhabilitation de la Trésorerie Générale de l'Hérault Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi	p.47
Mise en œuvre de l'opération nationale « 10 000 bâtisseurs » DDTEFP de Seine-Maritime	p.49
Intégration de jeunes dans l'industrie pharmaceutique (Sanofi) Mission locale de Val-de-Reuil	p.51

FORUMS

Synthèse et recommandations	p.54
Préparation des publics en amont d'événements Emploi Maison de l'emploi de Marseille	p.55
Forum «Bâtissons : notre avenir !» Agence Pôle emploi de Saint-Malo-les-Alizés	p.57
Forum Emploi DiverCités Collectif Emploi DiverCités de Toulouse	p.59

MOBILITÉ ET ACCÈS À L'EMPLOI

Synthèse et recommandations	p.62
Apprentissage de la conduite vers l'insertion professionnelle Mission locale de Brive	p.65
Permis pour l'avenir (PPA) Maison des Jeunes et de la Culture (MJC)	p.67
Plate-forme «Bougez vers l'emploi !» Association Voiture & Co	p.69
Conduite accompagnée et parrainage des seniors (expérimentation) AGIR abcd (*)	p.71
Accès à la mobilité dans une démarche d'emploi Association Mobilité Insertion Emploi (AMIE)	p.73

PRESENTATION

Comment aller au devant des publics des quartiers en recherche d'emploi ? Comment changer les représentations du travail et des métiers ? Quelles formes d'accompagnement proposer à des personnes pour lesquelles les dispositifs classiques de suivi semblent moins adaptés ? Quelle offre de mobilité en faveur de l'emploi proposer aux demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires qui habitent des quartiers mal desservis par les transports ?

Fournir des réponses concrètes

C'est pour tenter de répondre très concrètement à ces questions que nous vous présentons ce guide. Il rassemble une trentaine de projets qui ont été identifiés comme innovants parmi les 250 expériences qui ont été transmises par les réseaux de Pôle emploi et de l'Acsé et sélectionnées avec l'appui du SG-CIV. Les actions sont présentées autour de cinq thèmes structurant la recherche d'emploi : la mobilisation et l'accompagnement, l'intermédiation, l'accès aux filières porteuses, la participation à des forums et la mobilité pour l'accès à l'emploi.

Présenter des clefs de réussites

Dans chacun des thèmes, les principales clefs de réussites ont été identifiées. Ces réponses ne sont bien entendu pas les seules, mais elles peuvent vous permettre d'identifier des solutions ou des méthodes pour avancer.

Donner des bilans précis

Chaque action présentée dans ce guide fait l'objet d'une fiche descriptive détaillant les objectifs, les modalités de mise en œuvre, les points forts, les conditions de réussite et les coordonnées du porteur de l'action afin de faciliter les prises de contact.

Offrir des possibilités d'essaiage

Pour faciliter le développement de certaines de ces initiatives, l'Acsé a soutenu localement leur financement en 2009 dans le cadre d'une « enveloppe financière exceptionnelle » destinée aux actions en faveur de l'emploi dans les quartiers. Plus généralement, les actions présentées peuvent également être financées à travers les Contrats urbains de cohésion sociale (crédits Acsé et crédits de droit commun) et bénéficier de partenariats avec Pôle emploi. Parmi les 30 actions auditées, certaines ont déjà pu être reproduites sur de nombreux sites :

l'action 100 chances-100 emploi est par exemple actuellement déployée sur 4 bassins et en cours de lancement sur 3 autres, les plateformes de mobilité se sont développées sur 16 sites notamment grâce au lancement récent d'un appel à projet spécifique conduit par le SG-CIV et l'Acsé. En dernier exemple, le club « jeune chercheur d'emploi » à Marseille a été démultiplié sur trois quartiers.

Pour autant, ces expériences ne sont pas toutes transférables sans une adaptation au contexte local.

Valoriser les initiatives des territoires

Ces expériences fournissent également une parfaite illustration des nombreuses actions mises en place sur les territoires par l'Acsé, Pôle emploi et leurs partenaires : collectivités territoriales, partenaires du service de l'emploi (Mission locales, PLIE..), organismes de formation et bien sur les entreprises et les associations. Elles démontrent également comme souvent l'intérêt du partenariat et la force d'action d'une réponse concertée.

En espérant que la lecture de ce guide vous sera profitable.

MOBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI



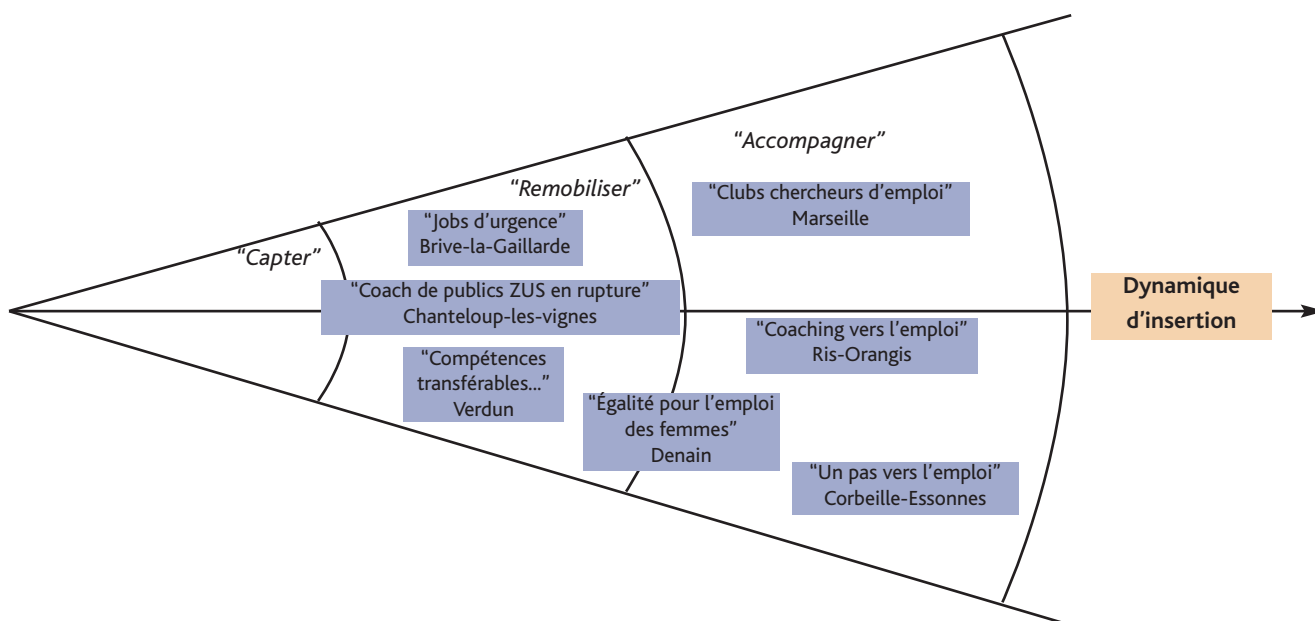
- *Marseille – Clubs chercheurs d'emploi*
- *Brive la Gaillarde – Jobs d'urgence*
- *Chanteloup les Vignes – Coach de publics ZUS en rupture*
- *Corbeil-Essonnes – Club de jeunes diplômés « Un pas vers l'emploi »*
- *Denain – Action égalité pour l'emploi des femmes*
- *Ris-Orangis – Coaching vers l'emploi*
- *Verdun – Compétences transférables et articulation des temps de vie des femmes*

Cette partie vise à répondre aux questions suivantes :

- Comment "capter" les publics "perdus de vue" par Pôle emploi et les missions locales ?
- Comment remobiliser sur une démarche de recherche d'emploi ?
- Comment changer les représentations du travail et des métiers ?
- Quelles formes d'accompagnement proposer à des personnes pour lesquelles les dispositifs classiques de suivi semblent inadaptés ?

Les six actions innovantes présentées ici apportent des éléments de réponse. Elles se distinguent par leurs objectifs :

- **Ramener les personnes** en situation d'exclusion ou de décrochage vers les structures classiques d'accompagnement, et les remettre dans une démarche positive d'insertion socioprofessionnelle (« Coach de publics ZUS en rupture » - Chanteloup-les-Vignes).
- **Remobiliser** les demandeurs d'emploi restés longtemps inactifs et faire évoluer leur perception de la réalité du travail et du monde de l'entreprise (« Compétences transférables et articulation des temps de vie » - Verdun ; « Action égalité pour l'emploi des femmes » - Denain ; « Jobs d'urgence » - Brive la Gaillarde).
- **Accompagner les personnes en développant leur autonomie, leur capacité d'initiative et leur implication active dans leur recherche d'emploi** (« Coaching vers l'emploi » - Ris-Orangis ; « Club jeunes chercheurs d'emploi » - Marseille ; « Un pas vers l'emploi » - Corbeil-Essonnes).



MOBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Synthèse et recommandations

Aperçu des actions analysées

Chaque action fait l'objet d'une fiche descriptive détaillée (objectifs, modalités de mise en œuvre, points forts, conditions de réussite pour mise en œuvre, coordonnées du porteur de l'action). Ces fiches actions sont disponibles sur le site Internet de l'Acsé et www.pole-emploi.org

Marseille – Clubs chercheurs d'emploi

Les clubs "jeunes chercheurs d'emploi" de l'agence Pôle emploi de Marseille proposent un accompagnement renforcé pour les jeunes des ZUS. Après un apprentissage des techniques de recherche d'emploi, les jeunes bénéficient de l'appui continu d'un conseiller dédié à l'animation du club. Entretiens individuels avec le conseiller, travaux en groupe, rencontres d'entreprises, ... rythment la semaine des jeunes et "imposent" un engagement continu.

Brive la Gaillarde – Jobs d'urgence

Avec le dispositif « Jobs d'urgence », la Mission locale de Brive apporte une réponse circonstanciée à des jeunes sollicitant une aide financière d'urgence. Plutôt que de leur proposer une aide sociale directe, les conseillers orientent les jeunes vers une association intermédiaire (Allo Boulot Services) qui leur propose une courte mission de travail au sein d'une structure d'accueil partenaire (8 à 16h).

Chanteloup les Vignes – Coach de publics ZUS en rupture

Le « coach pour les publics ZUS en rupture », mis à disposition par la Mission locale de Chanteloup-les-Vignes, repère les jeunes sur le terrain et va à leur rencontre. Il tente de les remettre en confiance et les aide à formuler un projet professionnel. Puis, il essaie de les remettre progressivement dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle en assurant l'interface avec les acteurs institutionnels et en les orientant vers les dispositifs d'accompagnement existants.

Corbeil-Essonnes – Club de jeunes diplômés « Un pas vers l'emploi »

Au sein du club «Un pas vers l'emploi», les jeunes diplômés (déjà inscrits à la MIJE ou repérés directement dans les quartiers) bénéficient d'un accompagnement renforcé pendant trois semaines. Ils suivent d'abord des modules de formation pour améliorer leur CV et pour approfondir leur projet professionnel. Puis, en s'appuyant sur le réseau de partenaires de la MIJE, ils ciblent et prospectent les entreprises susceptibles de les accueillir.

Denain – Action égalité pour l'emploi des femmes

L'expérience développée par le CIDDF de la Meuse s'adresse à des femmes qui ne s'inscrivent pas encore dans une démarche d'insertion professionnelle. Elle leur propose un programme de formation spécifique pour faire évoluer leurs représentations du monde du travail et lever les freins d'accès à l'emploi liés à l'organisation de leur vie quotidienne. Il s'agit également d'identifier des compétences acquises au cours de leur vie personnelle qui puissent être transposables dans la vie professionnelle, et sur cette base, d'amorcer la construction d'un projet professionnel.

Ris-Orangis – Coaching vers l'emploi

L'expérience développée par le CIDDF de la Meuse s'adresse à des femmes qui ne s'inscrivent pas encore dans une démarche d'insertion professionnelle. Elle leur propose un programme de formation spécifique pour faire évoluer leurs représentations du monde du travail et lever les freins d'accès à l'emploi liés à l'organisation de leur vie quotidienne. Il s'agit également d'identifier des compétences acquises au cours de leur vie personnelle qui puissent être transposables dans la vie professionnelle, et sur cette base, d'amorcer la construction d'un projet professionnel.

Verdun – Compétences transférables et articulation des temps de vie des femmes

L'expérience développée par le CIDDF de la Meuse s'adresse à des femmes qui ne s'inscrivent pas encore dans une démarche d'insertion professionnelle. Elle leur propose un programme de formation spécifique pour faire évoluer leurs représentations du monde du travail et lever les freins d'accès à l'emploi liés à l'organisation de leur vie quotidienne. Il s'agit également d'identifier des compétences acquises au cours de leur vie personnelle qui puissent être transposables dans la vie professionnelle, et sur cette base, d'amorcer la construction d'un projet professionnel.

Recommandations pour agir :

■ Pour les prestations d'accompagnement collectif du type de celles de Marseille, Ris-Orangis, Corbeil-Essonnes :

- **Investir fortement sur l'animation du groupe :**
La réussite des actions d'accompagnement collectif :
 - s'appuie sur un très fort investissement humain de la part du coach, du conseiller ou de l'animateur : il doit être dédié à l'animation de son groupe, il doit faire preuve d'une grande disponibilité ; il doit aussi préserver une part de son temps pour développer des relations avec les acteurs du territoire, les entreprises, ...
 - tient beaucoup à la personnalité et à l'expérience de terrain du coach / conseiller (connaissance des quartiers, des publics, des acteurs du territoire).
- **Etablir des relations fortes avec les acteurs du territoire :**
 - avec les acteurs sociaux et les acteurs de l'insertion pour "attirer" des jeunes par le bouche-à-oreilles, participer à des actions collectives sur les quartiers,
 - avec les acteurs de l'emploi pour maximiser les possibilités offertes aux publics accompagnés et valoriser toutes les opportunités du territoire (ex : participation aux forums emplois).
- **Créer ("imposer") un engagement et une mobilisation importantes des bénéficiaires par une obligation de présence continue** (3 jours par semaine à Ris-Orangis, les autres jours pouvant être consacrés à des actions externes ; 5 jours par semaine à Marseille et à Corbeil-Essonnes).
- **Etudier précisément la composition des groupes et l'articulation entre les groupes :**
 - faut-il uniformiser ou diversifier les profils (jeunes/seniors, hommes/femmes, résidents ZUS/non résidents ZUS) pour renforcer la dynamique collective ?
 - faut-il privilégier des flux d'entrée continus (une sortie positive entraîne l'entrée d'un nouveau bénéficiaire) ou des entrées par groupes ? Les actions de Ris-Orangis et de Corbeil-Essonnes se prêtent plus à des entrées par groupes, celle de Marseille permet facilement des entrées en continu.

■ Pour les actions d'accompagnement individuel du type de celle de Chanteloup-les-Vignes, les recommandations sur l'investissement dans l'accompagnement et sur les relations avec les acteurs du territoire s'appliquent également.

En complément, deux recommandations :

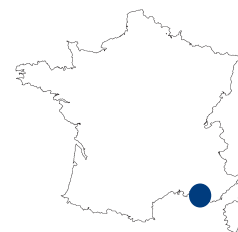
- **Proposer un accompagnement très "ouvert"** qui puisse être complètement ajusté à la situation du jeune, en mobilisant les ressources et leviers de tous les partenaires du territoire (ne pas chercher à faire entrer le jeune "capté" dans un processus type),
- **Prévoir un binôme de coachs** pour éviter "l'usure" du coach, favoriser le soutien mutuel.

Dans une perspective d'essaimage, quatre actions nous paraissent très intéressantes :

- **l'action mise en place à Chanteloup-les-Vignes** car elle permet de "raccrocher" des jeunes des quartiers prioritaires par une présence de terrain, et de les ramener progressivement vers les acteurs institutionnels ; on peut recommander que la fonction de "coach" soit exercée par un binôme pour éviter un phénomène "d'usure" (c'est un rôle exigeant) et de turn-over trop important,
- **les actions développées à Marseille, Ris-Orangis et Corbeil-Essonnes** apportent quant à elles des réponses innovantes en matière d'accompagnement qui vont au-delà du simple suivi. Elles se distinguent par l'investissement soutenu à la fois des accompagnateurs et des demandeurs d'emploi. Leur impact auprès des bénéficiaires est très positif et les résultats obtenus sont très bons.
- **Les actions développées à Verdun et Denain** sont illustratives de ce qui peut être mis en œuvre en direction de publics féminins très éloignés de l'emploi. L'articulation avec le parcours professionnel mériterait d'être renforcée sur l'action de Verdun, à l'image de l'orientation prise par la cellule emploi/formation de Denain.
- **L'action menée à Brive-la-Gaillarde**, apporte une réponse originale à des demandes d'aides financière, mais son impact direct sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires peut paraître limité compte tenu de la très courte durée des missions proposées.

Clubs "jeunes chercheurs d'emploi"

Agence Pôle emploi Marseille



Marseille

Objectif

Accompagner les jeunes issus des quartiers prioritaires dans leur recherche d'emploi, en développant leur autonomie et l'émulation collective.

Les "Clubs jeunes"

Les Clubs constituent une réponse efficace pour des jeunes qui ont besoin d'un appui soutenu dans leur démarche et pour lesquels le Suivi Mensuel Personnalisé s'avère insuffisant (quand "il faut un investissement lourd au départ ...").

Publics ciblés

Les jeunes < 30 ans des quartiers prioritaires, avec un 1^{er} niveau de qualification ou sans, ayant un projet défini de recherche d'emploi (secteur et/ou métier).

Le Club aide le jeune dans sa recherche d'emploi par :

- un accompagnement personnalisé et "constant" : disponibilité permanente de l'animateur/(trice),
- l'apport d'une méthodologie et de techniques de recherche d'emploi, et un entraînement pratique,
- l'émulation d'un groupe (10-12 jeunes),
- la mise à disposition d'un espace de travail équipé (téléphone, ordinateur).

Le parcours dans le Club est structuré :

- **un entretien initial avec l'animateur** qui permet de valider le projet de recherche d'emploi du jeune et sa motivation ; il se conclut par la signature d'un "contrat" avec le jeune,
- **une semaine d'acquisition pratique des techniques de recherche d'emploi,**
- **puis dès la deuxième semaine, un parcours de travail et de suivi** alternant :
 - travail en collectif avec l'animateur/(trice) : deux à trois demi-journées par semaine,

- travail personnel du jeune : recherche d'offres, écriture de courriers, contacts par téléphone, rendez-vous avec des employeurs,
- entretiens individuels hebdomadaires avec l'animateur : point sur les recherches, conseil, définition d'objectifs de travail pour la semaine suivante (fréquence moindre des entretiens après le premier mois).

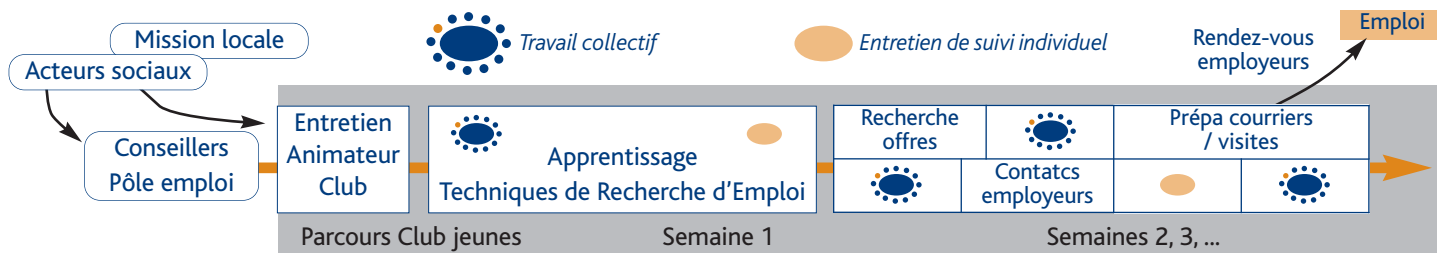
Le "Club" est situé dans une agence Pôle emploi. L'animateur du "Club jeune" est un conseiller Pôle emploi dédié à temps plein à l'animation du Club :

- suivi individuel et collectif des jeunes,
- relation avec les employeurs : sensibilisation, recherche d'offres - entreprises ciblées : dans un rayon d'une heure, avec des besoins récurrents, signataires de la charte de la diversité, ...
- contacts avec des partenaires dans les quartiers (information, montage d'actions),
- relation avec les équipes Pôle emploi.

Un Club compte environ 15 à 20 jeunes.

Les jeunes sont orientés vers le Club par les conseillers de Pôle emploi, de la Mission locale, ou par les acteurs sociaux des quartiers. Les entrées sont réalisées par petits groupes, mais les entrées individuelles sont possibles dès qu'une place se libère.

Résultats obtenus : (depuis oct. 2006 - données à fin sept. 2008, intégrant les entrées en septembre)
 416 jeunes accompagnés – 70% de niveau <= V
 177, soit 43% placés en CDI et CDD >= 6 mois
 105 CDD < 6 mois et 20 entrées en formation
 1055 entretiens d'embauche réalisés
 114 actions de droit commun mobilisées
 56% de femmes



Pourquoi un "Club jeunes ZUS"

A Marseille, les clubs jeunes ZUS ont été créés en réponse à une sollicitation du Préfet à l'égalité des chances en 2006. La mise en place a été rapide, grâce à l'utilisation d'outils de Pôle emploi existants.

Les "Clubs jeunes" constituent une prestation d'accompagnement. Elle est limitée à 3 mois, renouvelable une fois.

Il y a aujourd'hui 3 "Clubs jeunes". Ils sont implantés près des quartiers (un accès facile mais qui "oblige à sortir"). L'animateur est intégré au collectif de son agence et participe aux réunions de l'agence. La coordination des Clubs est assurée par une animatrice d'équipe Pôle emploi.

Les points forts

■ **La relation avec les acteurs sociaux**, pour :

- ramener les jeunes vers les dispositifs de droit commun (le Club est animé par Pôle emploi et situé dans une agence),
- prendre en compte et traiter les problématiques périphériques du jeune,
- participer à des activités qu'ils organisent pour lever des freins (ex : sorties escalade, parcours "accrobranche" avec le Club).

■ **L'accompagnement**, qui porte sur les savoir-faire (techniques de recherche d'emploi), mais aussi sur le savoir-être : regard et conseil "direct" de l'animateur qui joue un rôle de tuteur et d'éducateur.

■ **La responsabilisation du jeune** sur une démarche active et intensive de recherche avec **des objectifs hebdomadaires fixés avec l'animateur** : le jeune acquiert ainsi l'autonomie pour être efficace dans sa recherche, y compris après le Club, s'il n'a pas trouvé dans les 3 mois.

■ **Le groupe**, qui crée une dynamique d'entraide, de solidarité (les "anciens" aident les plus jeunes), permet de rompre l'isolement, de rencontrer d'autres jeunes.

■ **Les outils**, déjà éprouvés et utilisés en 1999 auprès de publics de bas niveau de qualification.

■ **La mobilisation de grandes entreprises** : la SNCF, La Poste, Carrefour, ... qui ont embauché plusieurs jeunes issus des Clubs.

Parmi les techniques de recherche d'emploi travaillées au Club : savoir se définir, se présenter, cibler les entreprises, faire son CV, une lettre de motivation, utiliser le téléphone, ...

Témoignage d'un jeune

"Après mon CAP de serrurier, j'ai cherché seul, je trouvais pas, j'ai commencé à chercher un autre boulot, ... je suis allé à Pôle emploi pour faire cuisinier ; ils m'ont parlé du Club ; on m'a dit : "il faut venir tous les jours" ; maintenant j'ai trouvé ; si je cherche seul, je me perds. Avant j'étais bloqué face au patron, comme tétanisé, maintenant je suis plus à l'aise à force de me présenter avec l'animatrice, je suis plus ouvert devant le patron, moins stressé, ..."

Les clés de la réussite

■ **Le profil des animateurs** : forte expérience du travail avec les jeunes des quartiers (action sociale, insertion, soutien scolaire, ...).

■ **La disponibilité et l'accessibilité** de l'animateur :

- il consacre tout son temps au Club, il est le "Référé permanent" du jeune,
- les jeunes ont le courriel et le N° de portable de l'animateur : ils peuvent appeler avant un entretien pour se préparer ou se rassurer, certains continuent à appeler après être embauchés, ...

Cela crée une relation de confiance qui permet de "dire franchement les choses" au jeune.

■ **Le portage par Pôle emploi et l'implantation en agence** : un lien direct avec les équipes, une relation facilitée avec les entreprises.

Le Club exploite la dynamique du territoire (ex : participation des jeunes du Club aux forums entreprises). Le bouche à oreille commence à fonctionner entre les jeunes à Marseille, et dans le réseau Pôle emploi (un Club jeune créé à Lyon).

Piste de réflexion

On peut s'interroger sur le rôle que l'animateur du Club pourrait continuer à assurer auprès du jeune lorsqu'il n'a pas retrouvé un emploi au terme de son parcours dans le Club. Quelle articulation avec le conseiller en charge du Suivi Mensuel pour éviter une rupture trop brutale de l'accompagnement ?

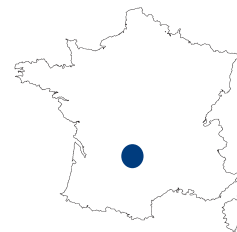
Porteur de l'action : agence Pôle emploi de Marseille - Contact : Laurence Guillaud - 04 96 17 01 80 - lguillaud@pole-emploi.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Mission locale, MDE, acteurs sociaux et associations des quartiers

Financeurs : (Coût : 600 € / jeune accompagné)

Outils transférables : outils Pôle emploi de formation aux techniques de recherche d'emploi adaptés au public "jeunes" ; outil de suivi des jeunes ; "4 pages" de présentation aux employeurs, régulièrement actualisé avec présentation de profils de jeunes. DVD de présentation des "Clubs jeunes" de Marseille.

Budget (2009) : Budget (150 personnes accompagnées sur 9 mois) : 90 000 €, soit 600 € par personne accompagnée



Objectif

Proposer une **mission de travail de courte durée** à des publics en difficultés socioéconomiques afin de répondre à une **demande d'aide financière d'urgence**.

La mise en œuvre de l'action (démarche/méthode)

Les opérateurs locaux d'insertion repèrent les jeunes qui expriment un besoin d'aide financière urgente. Les demandes d'aides peuvent être de natures différentes : aide alimentaire, aide au logement, aide à l'équipement, aide au déplacement, aide pour le paiement de factures en retard, etc.

Publics ciblés

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans, inscrits à la Mission locale de Brive, sans ressources, et présentant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

Les jeunes sont ensuite orientés vers les **conseillers de la Mission locale** pour évaluer l'opportunité d'intégration au dispositif Jobs d'urgence.

Une fiche d'identité décrivant la situation personnelle du jeune et la nature de son besoin est alors transmise à une **association intermédiaire, Allo Boulot Services**, qui assure la coordination globale du dispositif. Au-delà de cette action, Allo Boulot Services intervient plus globalement pour mettre à disposition tous demandeurs d'emplois auprès de structures d'accueil.

Allo Boulot Services est **l'employeur des jeunes**. Elle a la responsabilité de **trouver des tâches de travail** correspondant aux besoins et capacités du jeune d'une part, ne présentant aucune difficulté d'exécution ou dangerosité d'autre part.

Il s'agit de **missions de courte durée** (8h, en général sur une journée). Le CUCS de la Communauté d'agglomération de Brive permet toutefois de financer des missions de 16h pour les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires.

L'intervention d'Allo Boulot Services se déroule en plusieurs temps :

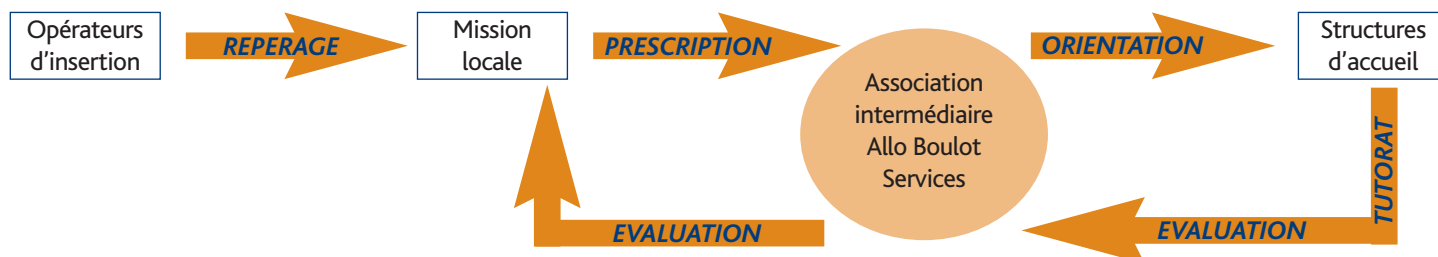
■ Elle cherche un organisme en capacité d'accueillir le jeune au sein du réseau de partenaires associés au dispositif. Il s'agit aujourd'hui exclusivement de structures publiques, parapubliques ou associatives (foyer de jeunes travailleurs, foyers de logement, auberges de jeunesse, etc.), lesquelles ont été sollicitées par la Mission locale pour participer à la mise en œuvre de Jobs d'urgence. Cette première tâche doit être très réactive.

■ Une fois la structure trouvée, **elle établit une déclaration préalable à l'embauche**, enregistre l'inscription du jeune à l'association intermédiaire et rédige un contrat de travail. Puis elle précise au jeune la nature et les modalités de la mission qu'il va effectuer.

■ Une fois la mission terminée, **elle assure le paiement immédiat de la rémunération**. Le salaire brut chargé des jeunes est de 10,58 € par heure (soit un salaire net s'élevant à 7,28 € par heure).

Chaque organisme d'accueil désigne un tuteur pour accompagner le jeune pendant son temps de travail. Ce tutorat est une obligation, de façon à ne pas entrer en concurrence avec des missions d'intérim classiques. Le jeune est affecté en « surnombre » du personnel de l'organisme et ne doit pas compenser l'absence d'un salarié de la structure.

Pour chaque jeune, une fiche d'évaluation, portant sur les capacités et la posture du jeune en situation de travail, est remplie par le tuteur à l'issue de la mission. Elle est ensuite transmise à son référent au sein de la Mission locale, par le biais de l'association intermédiaire.



Les résultats obtenus : (pour l'année 2007)

98 jeunes bénéficiaires de l'action, dont 15 habitant dans les quartiers prioritaires (70% sont sans ressources au moment de la prescription)

6 organismes d'accueil partenaires proposent des jobs d'urgence

836 heures de travail réalisées, soit 8,5 heures en moyenne par jeune

12 % d'abandons après prescription (12 jeunes)

En 2008, 24 jeunes ayant suivi l'action Jobs d'urgence sont en situation d'emploi au terme de l'action (dont 6 employés par l'association intermédiaire) et 7 ont intégré une formation.

Pourquoi les «Jobs d'urgence» ?

Le dispositif «Jobs d'urgence», mis en place en 2005, est né de la volonté des partenaires locaux de proposer une alternative aux aides sociales directes pour les jeunes à faibles ressources (chèques service de la Mission locale par exemple).

Il s'agit de proposer aux jeunes d'accepter une mission de travail en contrepartie d'une aide financière d'urgence. Cette action permet de les confronter à la réalité du monde du travail. Elle constitue souvent la première étape d'un parcours d'insertion sociale et professionnelle car elle contribue à rendre les jeunes plus autonomes dans leur recherche de formation ou d'emploi.

Les points forts / La valeur ajoutée

■ **Les jeunes adhèrent massivement au dispositif** et sont intéressés pour mener des tâches de travail rémunérées : le taux d'abandon après prescription est très faible. Le bouche à oreille fonctionne bien et les jeunes se portent souvent eux-mêmes volontaires pour bénéficier de jobs d'urgence.

■ **Le dispositif promeut le travail comme réponse à un besoin d'aide financière occasionnelle**, ce qui contribue à valoriser le jeune et à le rendre plus autonome.

■ Les référents s'appuient sur les fiches d'évaluation remplies par les tuteurs pour **mieux orienter le jeune dans son parcours d'insertion**. Le retour sur son comportement et sa posture en milieu de travail réel peut ainsi être réinvesti, sur le long terme, pour améliorer certains points : ponctualité, compréhension des consignes, etc.

Témoignage de référents de la Mission locale

« Jobs d'urgence nous permet de mesurer l'implication et la motivation des jeunes et de mieux appréhender s'ils sont prêts à s'inscrire dans une démarche positive d'accès à l'emploi. »

■ Pour certains jeunes, il s'agit de leur **première immersion en entreprise**. Ils ont donc la possibilité de construire et d'approfondir leur projet professionnel sur la base de cette expérience du monde du travail.

■ Les jeunes sont **inscrits dans le réseau de l'association intermédiaire** et peuvent être rappelés pour des missions classiques proposées par Allo Boulot Services.

Les clés de la réussite

■ **L'engagement des structures d'accueil à répondre de façon réactive aux sollicitations** de l'entreprise intermédiaire.

■ **Un réseau dense et diversifié de structures pouvant accueillir rapidement les jeunes** et leur proposer des tâches de travail valorisantes.

■ **L'accompagnement personnalisé** des tuteurs pendant la mission de travail et la restitution d'une fiche d'évaluation aux référents de la Mission locale.

■ **Un bon équilibre financier** entre les frais de gestion et de fonctionnement (sollicitation des structures d'accueil, rédaction des contrats de travail, paiement des salaires, etc.) et la rémunération effective des jeunes.

Témoignage de l'association intermédiaire

« Cette action ne peut fonctionner que grâce à notre réseau de partenaires : il faut qu'ils soient réactifs pour accueillir le jeune le plus rapidement possible, il faut que la tâche proposée soit intéressante et il faut qu'un tuteur accompagne le jeune pendant toute la durée. »

Les perspectives

Les référents de la Mission locale proposent de soutenir et pérenniser cette action plutôt que de financer des aides sociales directes, dont l'impact est moins valorisant pour les jeunes. La généralisation des missions de travail de 16h est notamment citée comme une piste à développer. Les financeurs, évoquent, quant à eux, la possibilité d'élargir à des entreprises privées le réseau de partenaires susceptibles d'accueillir les jeunes et d'évoluer vers une activité d'intérim d'insertion.

Porteur de l'action : Mission locale de Brive

Contact : Gilles Lespinasse - contact@missionlocalebrive.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Allo boulot Services (association intermédiaire), structures d'accueil des jeunes (Foyer des jeunes travailleurs de Brive, Foyers logement, Auberge de jeunesse, Croix Rouge française, etc.), Communauté d'agglomération de Brive, opérateurs locaux d'insertion et centres médico-sociaux départementaux (CMSD)

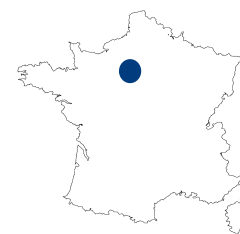
Financements : Acsé, DDTEFP, Conseil général de Corrèze

Outils transférables : fiche de prescription de la Mission locale et fiche d'évaluation du jeune remplie par les tuteurs

Budget : 14 900 € (152 € par bénéficiaire)

Coach de publics

MDE Amont 78 et Mission locale Chanteloup-les-vignes



Chanteloup- les-Vignes

Objectif

Aller chercher les jeunes en décrochage sur le terrain pour leur proposer un accompagnement approprié et individualisé vers l'emploi.

Mise en oeuvre de l'action

Cette action vise à aller au contact des jeunes en difficultés et à les remettre en confiance pour les placer dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle durable.

Publics ciblés

Jeunes de 16 à 30 ans de la ZUS « la Noé », en situation de fort décrochage (rupture scolaire, faible niveau de qualification, placés sous main de justice, difficultés de relation sociale, etc.), non fidélisés par les opérateurs d'insertion professionnelle (Mission locale, Pôle emploi, etc.).

Avec l'aide des partenaires, le coach des publics en rupture essaie de nouer une relation de confiance avec les jeunes. Il ne cherche pas à les mettre immédiatement dans un processus classique de construction de parcours d'insertion.

Sa première tâche consiste à définir et mettre en œuvre une collaboration renforcée avec chacun des partenaires pour se faire connaître et mieux comprendre comment chacun travaille.

Le contact avec les jeunes est ensuite établi de deux façons :

- le coach repère les jeunes sur leurs lieux de vie, les identifie et va vers eux ;
- les partenaires informent le coach que des jeunes non suivis par la Mission locale se sont adressés à eux sans pouvoir être fidélisés.

Le coach accueille et rencontre ces jeunes. Il tente de les mobiliser et les aide à formuler leurs besoins. Puis, il contribue avec les partenaires à construire et mettre en place des actions adaptées à leurs besoins :

- interventions dans les classes de 3^e pour prévenir les ruptures scolaires et faire découvrir les métiers porteurs d'emploi,

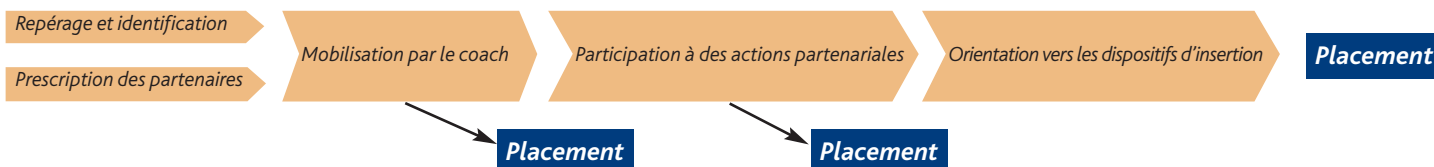
- actions de prévention de la récidive auprès des jeunes incarcérés ;
- chantiers éducatifs sur les savoir-être mis en place par la Prévention spécialisée ;
- actions de découverte des métiers organisées avec des entreprises (Bouygues, PSA, SNCF, etc.) et l'armée de Terre ;
- organisation des journées de reconquête de la rue : ateliers d'animation de rue, ateliers de théâtre appliqués à l'emploi, etc ;
- organisation de tests en situation de travail pour préparer l'immersion des jeunes en entreprise (en partenariat avec Adia intérim) ;
- «séjours de rupture» organisés en Espagne et en Allemagne pour sortir les jeunes de leur quartier.

Progressivement, le coach essaie de rétablir un lien entre les jeunes et les opérateurs de l'emploi et de la formation. Il oriente les jeunes vers des prestations d'accompagnement classiques proposées par la Mission locale ou Pôle emploi (atelier de rédaction de CV, plate forme de vocation, bourse pour l'emploi, etc.).

Des outils méthodologiques ont été développés par la Mission locale pour assurer le suivi des jeunes accompagnés. Un tableau de bord retranscrit la nature des difficultés d'insertion (illettrisme, savoir-être, absence de projet, etc.), les actions dont il a bénéficié, le type de formation qu'il a intégrées (préqualifiante, alternance, diplomante, etc.) ou le type d'emploi obtenu (CDD, CDI, CNEE, etc.).

Un suivi global de l'action est également assuré par un groupe de travail thématique «Prévention» mis en place dans le cadre du CUCS de Chanteloup-les-Vignes.

Le coach est salarié de la MDE Amont 78, mis à disposition à temps plein de la Mission locale intercommunale de Chanteloup-les-Vignes.



Résultats obtenus : (septembre 2007 - mai 2008)

104 jeunes ont été suivis, dont 77,6% sont non qualifiés et 83,6% sont des hommes

58 jeunes ont trouvé une solution d'insertion professionnelle : 18 sont en CDI, 28 sont en CDD ou en mission d'intérim, 12 sont en formation

18 jeunes sont encore scolarisés et 28 jeunes sont «sans solution»

Pourquoi cette action ?

Le **diagnostic du CUCS** de Chanteloup-les-Vignes, rédigé en 2007, a mis en évidence que :

- les jeunes du territoire sont peu ou pas qualifiés, et très fortement touchés par le chômage ;

- qu'une partie importante d'entre eux n'est pas inscrite dans les dispositifs de droit commun proposés par les opérateurs locaux (Mission locale, Pôle emploi, etc.).

Sur la base de ce constat, le poste de « coach », mis en place en **septembre 2007**, vise à aller vers ces jeunes pour solliciter leur libre adhésion à une démarche d'insertion, et les fidéliser progressivement.

Cette nouvelle action vise également à **renforcer la dynamique partenariale** née sur le territoire au début de la mise en œuvre du CUCS.

Les points forts / la valeur ajoutée

- Le coach noue une **relation personnalisée** avec les jeunes et leur apporte des réponses différentes des opérateurs d'insertion.

Témoignage du coach

« Mon rôle est de capter les jeunes : je les repère, je leur donne confiance et j'essaie de les raccrocher à des actions. Je sors de la procédure classique : diagnostic/identification des freins/définition d'un parcours. C'est un deal permanent avec les jeunes. Une fois que je cerne mieux leur comportement, je les oriente vers la Mission locale ou autres. »

- Le portage de l'action par la Maison de l'emploi permet de **mettre en synergie les interventions des acteurs locaux** dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

- Le partenariat avec **Adia intérim** permet de :
 - trouver rapidement des situations de travail temporaire pour les jeunes (en général dans la semaine) ;
 - « tester » des jeunes sur une mission, avant de leur proposer un contrat.

- Le retour fait par le coach conduit les opérateurs d'insertion (la Mission locale notamment) à **réinterroger leurs modalités d'accueil et de prise en charge des jeunes** : mise en place d'un point accueil permanent, etc.

- Les **résultats de l'action sont très bons** au regard du niveau de décrochage des jeunes ciblés et dépassent largement l'objectif initial de 30 suivis.

Les clés de la réussite

- Le profil du coach qui :
 - dispose des compétences d'un conseiller en insertion sociale ;
 - a une démarche proche de celle d'un éducateur de rue ;
 - connaît les zones urbaines sensibles ;
 - maîtrise les outils et dispositifs d'insertion mobilisés par les partenaires.

Témoignage de référents-prescripteurs

« Elles ont un sentiment de découverte d'un monde inconnu qui leur donne envie d'en découvrir encore davantage. Il y a une curiosité qui s'est ouverte, le souhait de visiter toute une panoplie de métiers pour faire le bon choix. » [...]
« J'avais des préjugés que j'ai appris à faire évoluer. Maintenant, je pense systématiquement à proposer une variété de choix professionnels aux femmes que j'accompagne et je fais le relais auprès de mes collègues. »

- Un **partenariat solide avec les entreprises** pour anticiper les réponses emploi à apporter aux jeunes et leur faire des propositions le plus rapidement possible.

Recommandations pour consolider l'action

- Les acteurs compétents en matière de **logement** et de **santé** pourraient être davantage associés à la démarche pour permettre une prise en charge globale du jeune et favoriser son accompagnement dans l'emploi.

- Une même personne peut difficilement assurer plus de 30 suivis en même temps : le poste de coach pourrait donc être exercé en **binôme** pour éviter un turnover trop important.

- L'action touche essentiellement des hommes, les **jeunes femmes** habitant en ZUS restant plus difficiles à capter.

Plusieurs communes des Yvelines (Les Mureaux et Andrézy par exemple) souhaitent mettre en place une action similaire sur leur territoire.

Porteur de l'action : Maison de l'emploi Amont 78, Commune de Chanteloup-les-Vignes, Mission locale de Chanteloup-les-Vignes
Contact : Patrick Debeugny - 01 39 72 18 88 / p.debeugny@mlicconflans.reseau-idf.org

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Equipe de prévention spécialisée AJIR, Service municipal des sports, Pôle Accueil Jeunes (PAJ), ACVL (Maison de quartier), Associations La compagnie des contraires, Grains de Soleil et Crysalis, Espace dynamique insertion ACR, Espace social de proximité (CG), Point information jeunesse (PIJ), CCAS de Chanteloup-les-Vignes, Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), ADIA, Entreprises (Veolia, Peugeot, SNCF, CIMAP, EPMM, Bouygues), Armée de terre

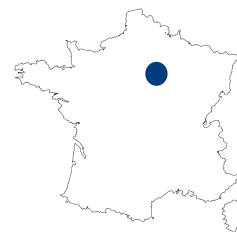
Financeurs : Maison de l'emploi Amont 78, Conseil général des Yvelines

Budget (2009) : 42 000 € par an (404 € par bénéficiaire)

Club des jeunes diplômés

« Un pas vers l'emploi »

Mission intercommunale



Corbeil-Essonnes

Objectif

Apprendre aux jeunes diplômés habitant les quartiers prioritaires à mieux valoriser leurs compétences et qualifications pour accéder à un emploi durable.

Mise en oeuvre de l'action

Le club « Un pas vers l'emploi », porté et animé par la mission intercommunale de Corbeil-Essonnes (MIVE), vise à prévenir toute discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence ou à l'origine des jeunes diplômés.

Publics ciblés

Jeunes diplômés de niveau IV et plus, âgés de 16 à 30 ans résidant dans les quartiers prioritaires des communes de Corbeil-Essonnes, Morsang sur Seine, Saint-Germain les Corbeil, Saintry sur Seine, Villabé, Etolles, Le Coudray Montceaux, Soisy sur Seine.

Les jeunes diplômés sont orientés vers le club « Un pas vers l'emploi » par les conseillers de la mission locale qui les suivent régulièrement ou par l'équipe insertion qui accueille les jeunes dans les quartiers. 6 sessions du club sont organisées par an en moyenne. Chacune se déroule sur **trois semaines** et comprend **cinq modules** :

■ Un module « outils techniques de recherche d'emploi »

Les jeunes améliorent la rédaction de leur CV et de leur lettre de motivation. Ils bénéficient également de simulations d'entretiens d'embauche animées par un groupe de vingt parrains (retraités, chefs d'entreprises, etc.).

■ Un module « connaissance de soi et du marché de l'emploi » qui vise à :

- faire le point sur ses compétences et ses qualifications,
- reprendre confiance en soi pour pouvoir mieux se valoriser,
- appréhender les caractéristiques et les perspectives de développement du secteur dans lequel les jeunes souhaitent travailler,
- mieux connaître les entreprises de ce secteur,
- apprendre les bases de droit du travail.

■ Un module « travail en équipe et gestion de projet »

Les jeunes sont regroupés en binômes et travaillent leur projet professionnel. Un même diplôme pouvant conduire à plusieurs projets, différentes possibilités sont proposées aux jeunes pour aiguiller leur choix.

■ Un module « ciblage d'entreprises »

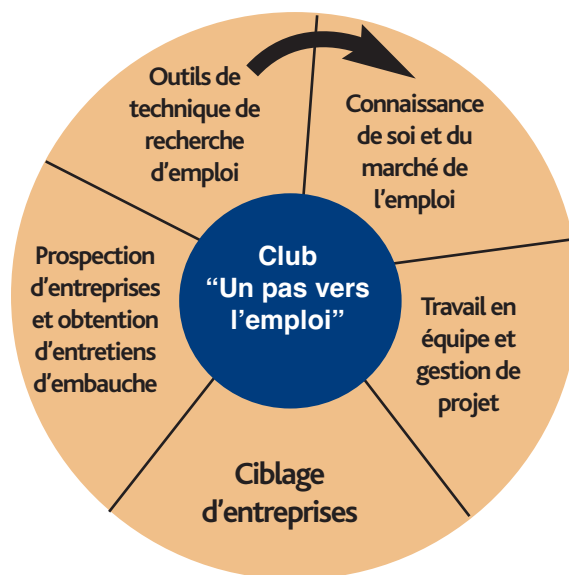
Sur la base du fichier constitué par le conseiller de la mission locale en charge des relations avec les entreprises, les jeunes identifient un panel d'entreprises correspondant à leur projet.

■ Un module « prospection d'entreprises »

Les jeunes contactent directement les entreprises ciblées pour essayer d'obtenir des entretiens de recrutement. Ils sont accompagnés par un conseiller pour argumenter leur demande et persévérer malgré les réponses négatives.

Les trois premiers modules sont animés par des conseillers de la mission locale (avec l'intervention possible de prestataires) ; les deux derniers sont assurés par des prestataires.

A l'issue de la session, les jeunes continuent à être accompagnés par leur conseiller. Leur CV est intégré au fichier de CV de la mission locale, envoyé régulièrement au réseau d'entreprises partenaires ainsi qu'à des agences d'intérim.



Les résultats obtenus (pour l'année 2008)

43 personnes bénéficiaires dont 44% issues des quartiers politique de la ville.

31 personnes ont trouvé un emploi, dont 9 en CDI, 20 en CDD, 1 en alternance et 1 en formation.

12 personnes sont toujours en démarche active de recherche d'emploi.

Pourquoi cette action ?

En 2004, l'action « Un pas vers l'emploi » est intégrée au Plan local de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires des communes de l'agglomération d'Evry-Centre-Esson.

Cette charte engage les signataires (Etat, Département, Communauté d'agglomération, communes, Pôle emploi) à promouvoir l'égalité des chances pour permettre :

- aux jeunes diplômés de surmonter les discriminations liées à l'accès à l'emploi et amorcer leur vie professionnelle,

- aux entreprises du tissu économique local de tirer profit de la proximité et des compétences de ces jeunes.

Les points forts / La valeur ajoutée

- Le travail de sensibilisation fait sur le terrain par l'équipe insertion permet de mobiliser des jeunes diplômés non inscrits à la mission locale. En effet, ils pensent qu'elle ne s'adresse qu'à des personnes non qualifiées et n'en voient pas l'intérêt par rapport à leur profil.

- Le format des modules de formation (7-8 personnes en moyenne par session, constitution de binômes) permet aux jeunes d'entrer dans une dynamique collective de recherche d'emploi et de sortir de leur isolement.

Témoignage de jeune

« Je suis de nature timide, en groupe je ne prends pas la parole tout de suite, participer à ce dispositif m'a permis de m'ouvrir vers les autres ».

« Ce dispositif m'a permis de bénéficier d'une dynamique de groupe. La prospection collective aboutit à un plus grand nombre de chances d'obtenir des entretiens ».

- Les formations proposées au sein du club contribuent à changer l'image que les jeunes se font de leur diplôme et à lutter contre leurs préjugés relatifs au monde de l'entreprise.

Témoignage d'animateur

« Les jeunes peuvent avoir une mauvaise représentation de leur diplôme : ils pensent qu'ils vont trouver un emploi rapidement avec un salaire élevé. On leur apprend à adopter une posture, à lever certaines barrières et à faire en sorte qu'ils arrivent à vendre leurs compétences ».

Les clés de la réussite

- Le club positionne les jeunes diplômés sur des offres d'emploi du marché caché (prospection spontanée, prise de contact avec les entreprises).

Le réseau d'entreprises de la mission locale constitue donc un bon point d'appui pour identifier les prospects et se construire un réseau professionnel.

- Les sessions du club s'appuient sur une trame commune mais leur contenu est évolutif : l'intervention des prestataires peut ainsi être adaptée d'une session à l'autre en fonction des besoins exprimés par les jeunes diplômés.

Les perspectives

« Un pas vers l'emploi » fait aujourd'hui l'objet d'une convention pluriannuelle d'objectifs signée avec l'Etat entre 2008 et 2010. Depuis janvier 2009, le club est ouvert aux jeunes suivis par la Mission locale d'Evry. En s'appuyant sur la méthodologie utilisée avec les jeunes diplômés, la MIVE a décliné un club « Un pas vers l'emploi renforcé » pour les publics à faible niveau de qualification (représentant 80% des personnes suivies par les conseillers). Bénéficiant d'un financement du PLIE, 4 sessions ont ainsi été organisées en 2008.

Les points pour consolider l'action

- Travailler en amont avec les prestataires retenus pour cadrer leurs interventions et s'assurer de leur plus-value au regard des objectifs d'insertion professionnelle de la mission locale.

- Construire un partenariat fort avec le service Développement économique de la Communauté d'agglomération (financier de la mission locale depuis 2009) pour disposer d'une meilleure appréhension de la situation de l'emploi local et des attentes des entreprises.

Porteur de l'action : Mission intercommunale

Contact : Eric Pettinella / 01.69.22.10.53 / e.pettinella@mlcorbessonnes.reseau-idf.org

Partenaires mobilisés autour du projet : APASO, AMAGORE, VIDEO POUR CV, HEXAJOB, ADECCO tertiaire Evry, ISS accueil et services, PENELOPE

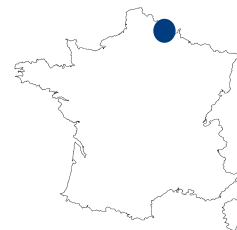
Financements : Maison de l'emploi, Etat

Outils transférables : Emploi du temps type d'une session du club « Un pas vers l'emploi »

Budget : 20 000 €

Égalité pour l'emploi des femmes

Cellule emploi-formation de la ZFU Denaïsis Développement



Denain

Objectifs

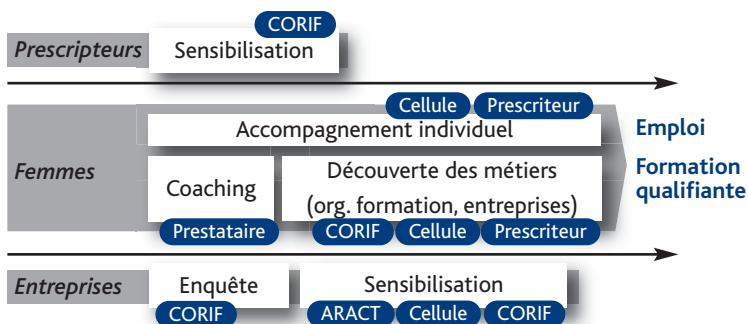
- Faire évoluer les représentations sur l'emploi des femmes en sensibilisant et accompagnant toutes les parties prenantes : femmes en recherche d'emploi, acteurs de l'insertion professionnelle (prescripteurs), entreprises (de la ZFU et hors ZFU).
- Ouvrir à un groupe de femmes des opportunités d'emploi sur des métiers techniques traditionnellement non mixtes (bâtiment, industrie et logistique).
- Mobiliser ces femmes dans un parcours de retour à l'emploi ou de formation qualifiante.

Publics ciblés

Un groupe de 13 femmes demandeurs d'emploi des 4 communes de la ZFU – Denain, Douchy-les-Mines, Escaudain, Lourches – dont un tiers réside sur le périmètre de la ZFU et deux tiers sur le reste de ces 4 communes. 12 sont bénéficiaires du (anciennement) RMI et une personne est DELD.

Mise en oeuvre de l'action

La cellule emploi-formation de la ZFU a mis en place un dispositif en trois volets.



La sensibilisation des prescripteurs

La cellule a tout d'abord sollicité le Collectif régional pour l'information et la formation des femmes (CORIF) pour sensibiliser les prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale, PLIE et CCAS des 4 communes) à la diversification des choix professionnels, pendant 4 jours de formation :

- travail sur leurs propres représentations de la place des femmes dans le monde du travail et des métiers possibles,
- comment amener les femmes à envisager des métiers traditionnellement non mixtes.

Le travail avec le groupe de femmes

Les prescripteurs ont ensuite participé à la constitution du groupe, sur le principe du volontariat, avec des rencontres d'information dans chaque structure puis une réunion d'information collective.

Les femmes ont été intégrées au PLIE de la CAPH et bénéficient d'un **travail de mobilisation et de découverte de métiers techniques** :

- d'abord une action de coaching, réalisée sur 4 jours par un prestataire,
- puis des visites collectives d'organismes de formation (ces organismes avaient été sensibilisés en amont pour garantir la cohérence du discours),
- pour la suite, sont prévues des visites d'entreprise ainsi que la mobilisation d'offres de droit commun des partenaires (EMT, ateliers techniques...).

Tout au long de leur parcours, ces femmes sont accompagnées individuellement par le PLIE, sur la définition de leur projet professionnel et, de façon indissociable, leur rôle social, familial et leur vie personnelle. Le prescripteur poursuit également son propre accompagnement, en lien avec le travail du groupe (par exemple, présence lors des visites d'organismes de formation).

La sensibilisation des entreprises

Une étude diagnostic a été conduite par l'AFPA quant à la position des entreprises de la ZFU par rapport à la mixité. L'échantillon comprenait notamment 13 entreprises (PME-PMI) qui ont reçu des candidatures de femmes sur des postes traditionnellement non mixtes, sans les recruter.

La restitution de l'enquête auprès de ces entreprises a permis de présenter l'action et de les sensibiliser. 6 entreprises ont accepté, à terme, d'accueillir des femmes du groupe (EMT, stage, contrat de professionnalisation...). La cellule a ensuite sollicité l'ARACT pour travailler individuellement avec ces entreprises sur l'accueil de femmes (aménagement des postes, organisation du travail...) et souhaite compléter ce travail par une sensibilisation des équipes sur l'intégration des femmes (éventuellement en mettant en place des « tuteurs » au sein de ces entreprises).

Les résultats obtenus :

Action qui se déroule de septembre 2008 à décembre 2009. L'objectif est d'amener 50% du groupe à l'emploi ou la formation qualifiante. Pour l'instant, aucun abandon formel mais 2 personnes sur 13 ne donnent plus de retour à la cellule ou à leur référent.

Pourquoi cette action ?

La cellule emploi-formation a mis en évidence un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes pour l'accès aux emplois de la ZFU (en 2008, 75% des recrutements concernent des hommes).

Les points forts / la valeur ajoutée

■ La découverte de métiers techniques donne aux femmes du groupe **l'opportunité d'élargir le champ des possibles et de faire un choix professionnel plus éclairé, en étant actrices de leur parcours** (même si, in fine, certaines choisiront un métier traditionnellement féminin).

■ La **solidarité de groupe** apporte une sécurité qui permet de « transgresser la norme » (partager les appréhensions, les questions, les réactions de l'entourage...), alors même qu'il y a **très peu d'espace collectif pour cela dans l'offre « classique »**.

■ La formation des **prescripteurs** a fait **évoluer leur regard et leurs pratiques** sur l'emploi des femmes, au bénéfice de **l'ensemble de leurs publics féminins**.

■ Les **employeurs** qui participent au projet sont amenés à **réfléchir aux freins matériels et immatériels** à l'embauche de femmes.

Témoignage de référents-prescripteurs

« Elles ont un sentiment de découverte d'un monde inconnu qui leur donne envie d'en découvrir encore davantage. Il y a une curiosité qui s'est ouverte, le souhait de visiter toute une panoplie de métiers pour faire le bon choix » [...]
« J'avais des préjugés que j'ai appris à faire évoluer. Maintenant, je pense systématiquement à proposer une variété de choix professionnels aux femmes que j'accompagne et je fais le relais auprès de mes collègues ».

Les clés de la réussite

■ Une **cellule emploi-formation fortement identifiée** par toutes les parties prenantes.

■ Une **très forte implication des référents** de parcours tout au long de l'action, auprès des femmes du groupe et de la cellule (avec un comité de suivi tous les mois).

■ Le travail de **sensibilisation des prescripteurs** en amont, préalable incontournable pour assurer la cohérence de l'accompagnement vers l'emploi.

■ La capacité à **mobiliser les dispositifs de formation** de droit commun des partenaires (Région, PLIE et Département pour les bénéficiaires du (anciennement) RMI).

Perspectives et points de vigilance

La cellule a identifié quelques **axes de travail** pour optimiser l'efficacité de l'action en cours :

■ travailler, avec le CORIF, sur un outil méthodologique **d'aide à la décision** sur le projet professionnel,

■ dans une conjoncture difficile, insister sur les perspectives **d'entrées en formation qualifiante**,

■ solliciter davantage les branches professionnelles pour faciliter les mises en relation auprès de leurs entreprises.

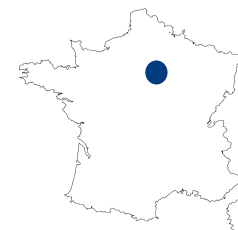
A plus long terme, il convient de noter qu'il y a eu sur le bassin **un historique d'actions** en faveur de la mixité professionnelle, qui n'ont jamais pu être pérennisées en raison de l'instabilité des financements et des compétences. Ici encore, la **complexité du montage** administratif, notamment liée à l'absence de personnalité juridique de la cellule, alourdit la gestion du dispositif et constitue un **facteur de risque pour l'avenir**.

La cellule envisage néanmoins, en **fonction des résultats de l'action** en cours, de poursuivre son travail pour l'accès des femmes à l'emploi, en **l'élargissant à l'ensemble de l'agglomération** (pour toucher davantage de prescripteurs, élargir les métiers potentiels et disposer de plus d'opportunités d'emplois). Concernant les publics cibles, il faut noter la difficulté à **mobiliser les jeunes femmes** en raison de la durée de l'action qui concorde mal avec leur souhait de disposer d'une rémunération.

Porteur de l'action : Cellule emploi-formation de la ZFU Denais Développement (Communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut, Pôle emploi, CCI du Valenciennois, DDTEFP)
Contact : Jonathan Sparty / j.sparty@valenciennes.cci.fr / 03 27 09 62 60
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, CORIF, ARACT, Mission Locale, CCAS des 4 communes concernées
Financeurs : DRTEFP (volet entreprises porté par ARACT), DDTEFP (volet public porté par CORIF)
Budget (2009) : 30 000€

Coaching vers l'emploi

Attribut Conseil



Ris-Orangis

Objectifs

- Assurer le **reclassement durable de jeunes issus des quartiers prioritaires et victimes de discriminations.**
- Mutualiser les ressources et les compétences des bénéficiaires par la création d'une **"entreprise fictive"** dont le but est le reclassement de l'ensemble de ses membres.

Publics ciblés

Les jeunes < 30 ans des quartiers prioritaires, avec un 1^{er} niveau de qualification ou sans, ayant un projet défini de recherche d'emploi (secteur et/ou métier).

La mise en œuvre de l'action

Les jeunes sont "recrutés" avec Pôle emploi dans le cadre d'une réunion d'information animée par la Directrice d'Attribut Conseil. Dès cette réunion, les jeunes doivent décider de s'engager et l'action débute 2 jours après (en moyenne, sur 70 jeunes convoqués par Pôle emploi, 30 se présentent, 15 décident de participer à l'action).

Un bilan initial en deux phases :

- un **travail individuel** sur le projet professionnel (3 séances de 2h) pour faire émerger un idéal professionnel, définir des pistes de projet,
- un **travail collectif qui permet à chacun de :** partager son projet individuel, s'enrichir du regard des autres, travailler en groupe sur la recherche d'emploi.

L' "entreprise fictive"

Sous l'impulsion de la consultante-coach, le groupe va s'organiser sous la forme d'une entreprise dont l'objectif est de **trouver un emploi à chaque jeune, en cohérence avec son projet professionnel.** Dans ce cadre, les jeunes vont **développer des habiletés et des compétences relationnelles et sociales transférables en entreprise.** Plusieurs temps forts rythment la création de l'entreprise :

- la **recherche du nom de l'entreprise** ("Jackpot", "Révèle-toi", "Cinq dans tes yeux", "Avenir à l'horizon", "Ferrari"),
- la **définition des pôles** et la nomination du "PDG" et des directeurs de pôles (RH, commercial, formation, communication),

- l'**organisation de l'activité de l'entreprise,**
- puis l'activité même de l'entreprise** pour placer ses membres. Chacun investit alors son rôle à partir de ses compétences et appétences personnelles (infographie, ...). Ce rôle est ensuite valorisé sur le CV.

Le Pôle RH

- Représenter le groupe (les "consultants") à l'extérieur sur les forums, les manifestations emploi.
Ex : «petits-déjeuners» du MEDEF
- Rechercher des offres

Le service commercial

- Collecter les CV
- Prospecter des offres
- Décrocher des entretiens pour les jeunes du groupe

Le service communication

- Créer des supports de communication externe (cartes de visite, blog, affiche, etc.)
- Communication interne
- Développer l'apparence professionnelle des membres de l'entreprise (tenue, ...)

Entreprise «fictive»

Le service formation

- Cours de langues
- Cours d'informatique organisés par les membres de l'entreprise

Le dispositif d'accompagnement

Il est construit sur 6 mois à raison de 3 jours par semaine, de 9h à 17h, avec :

- un **point collectif d'1h30** (au terme des 3 jours) : avec l'appui de la consultante, le PDG analyse les résultats au regard des objectifs, fait émerger les difficultés à surmonter.
- un **débriefing hebdomadaire** : discussion avec la consultante sur l'efficacité et la productivité du groupe, en vue d'optimiser la recherche d'emploi,
- des entretiens individuels** : la consultante valorise les compétences et habiletés acquises : "qu'est-ce que tu as aimé de toi ?",
- des ateliers libres** (le reste du temps) : ils offrent un lieu calme, une connexion téléphonique et Internet illimitée,
- des préparations aux entretiens d'embauche** réunissent les jeunes et un groupe de seniors, aussi accompagné par Attribut Conseil.

Les résultats obtenus :

(Décembre 2007 - Juin 2008)

Sur 24 jeunes accompagnés :

- 17 CDI ou CDD > 6 mois, soit 70%
- 2 CDD < 6 mois
- 2 formations
- 1 contrat de professionnalisation

**91 % de
retour à
l'emploi**

La majorité des jeunes a trouvé un emploi à 3 mois. Le "processus de recrutement" recommence donc tous les trois mois par "vagues" successives.

Pourquoi cette action ?

L'action d'Attribut Conseil résulte d'une demande adressée à Pôle emploi par la Préfecture de l'Essonne qui souhaitait mettre en place un projet de reclassement ciblant les jeunes victimes de discrimination.

Elle répond aux problématiques rencontrées par les jeunes des quartiers prioritaires et leur permet :

- **de se remobiliser sur leur recherche d'emploi** après des échecs successifs, par de nouvelles méthodes de recherche et par une dynamique de groupe positive,
- **d'obtenir une expérience professionnelle** qu'ils peuvent valoriser dans leur CV (chargé de communication d'Attribut Conseil par exemple),
- **de développer un réseau professionnel** par les actions de terrain auprès des entreprises, par les échanges nourris de l'expérience des seniors présents au quotidien dans les locaux,
- **de se familiariser avec le travail en entreprise et ses règles** (horaires, collègues de travail, ...).

Témoignage d'un jeune accompagné par Attribut Conseil

« Avant, j'étais tout seul (...), ici, on se sent pas seul dans la recherche d'emploi (...), on n'est pas isolé (...), parce qu'à force de rester à la maison on se dévalorise, on se dit que c'est nous le problème (...), quand on vient ici, c'est comme si on allait travailler ».

Les points forts / La valeur ajoutée

■ **Le développement de l'autonomie** des jeunes par l'auto-évaluation et l'évaluation mutuelle.

■ **La responsabilisation des jeunes par l'action :**

- ils sont responsables de leur entreprise et s'y investissent (ils l'ont créée),
- ils s'organisent ensemble, prospectent les offres d'emploi pour les autres, ... le reclassement de tous dépend de l'investissement de chacun.

■ **Le dépassement des angoisses personnelles, véritable frein à l'emploi**, par les séances de coaching individuel, la confrontation concrète au groupe, au monde de l'entreprise et les échanges avec les seniors.

■ **Le suivi proposé après l'embauche, qui reste à la demande des jeunes**, ce qui évite d'enfermer le jeune dans le dispositif d'insertion tout en lui donnant la possibilité d'être accompagné dans l'emploi.

■ **Les locaux :** des espaces et des équipements valorisants, qui favorisent les interactions et une réelle posture de travail.

■ **Des méthodes de coaching ludiques** (entreprise fictive, cours de salsa).

Les clés de la réussite

■ **La formation des consultants** d'Attribut conseil aux méthodes du coaching et de l'accompagnement, individuels et collectifs.

■ **L'implication forte des jeunes dans l'action**, notamment par la force du propos : l'aspect sélectif de la réunion de présentation initiale, l'obligation imposée aux jeunes de décider immédiatement de leur participation, et la dynamique instaurée par les consultants sont des conditions essentielles de la réussite de l'accompagnement.

Pistes pour consolider l'action

Attribut Conseil cherche actuellement à optimiser l'organisation de l'action dans le temps afin de mieux intégrer la "deuxième vague" à la première. L'enjeu consiste à permettre aux jeunes de s'approprier le projet d'entreprise fictive, y compris ceux qui n'ont pas participé à son initialisation.

Porteur de l'action : Attribut Conseil

Contact : Daphné Battaglia / 01 69 45 84 49 / daphne.battaglia@attribut-conseils.com

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Préfecture de l'Essonne

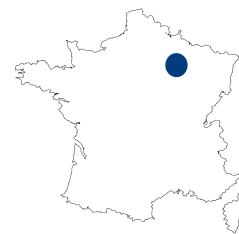
Financements : Acsé

Outils transférables : les outils et méthodes utilisés ont été développés par Attribut Conseil

Budget : 45 712 €

Compétences transférables et articulation des temps de vie des femmes

CIDFF Meuse



Verdun

Objectifs

- Valoriser la parentalité comme source de compétences transférables dans le champ professionnel.
- Accompagner les femmes dans l'élaboration d'un projet professionnel éclairé et compatible avec leurs contraintes familiales.

Mise en oeuvre de l'action

L'action du CIDFF en matière de valorisation des compétences des femmes liées à la parentalité répond au principe de "libre entrée et de libre sortie". L'action est non rémunérée et repose sur l'implication personnelle et la seule volonté des participantes. Les femmes peuvent donc intégrer un ou plusieurs modules, selon leur choix et leur disponibilité.

Publics ciblés

Femmes habitant les trois quartiers prioritaires de la politique de la ville de la commune de Verdun, en particulier les femmes seules avec enfants, vivant sous le seuil de pauvreté, bénéficiaires de minima sociaux ou sans ressource, et les femmes en couple rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

L'association avait pour ambition initiale de proposer aux femmes un accompagnement en amont de l'insertion professionnelle avec pour objectif :

- **de soutenir les femmes dans leur fonction parentale**, par des apports théoriques juridiques sur le droit de la famille et les lois, par des échanges et débats sur la place de la femme, le rôle de la mère, et par la construction de l'arbre généalogique des femmes,
- **de valoriser l'image de soi**, en particulier à travers le langage non verbal, pour développer la confiance en soi et l'assurance (échanges visant la prise de conscience de l'image des femmes et travaux pratiques avec une esthéticienne),
- **d'ouvrir les perspectives professionnelles** par des échanges sur les représentations sur le travail, les métiers envisagés par les femmes, ceux auxquels elles n'auraient pas pensé, les aides à l'emploi.

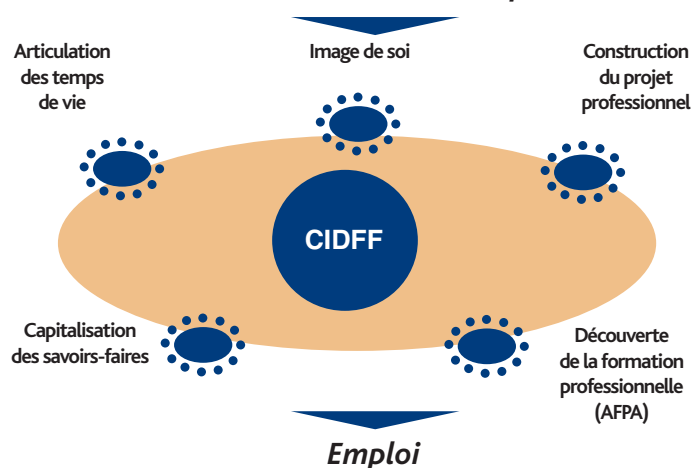
Un Protocole de Coopération Départementale en faveur de l'insertion professionnelle des femmes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en 2007 entre le CIDFF, l'AFPA, Pôle emploi et la Déléguée départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

En 2008, les partenaires prescripteurs et le responsable du CUCS ont validé collectivement les objectifs, le contenu des modules, le rôle et la place des acteurs, et les outils de communication.

L'action s'est déroulée dans des centres sociaux des quartiers, à raison d'un module par semaine :

- 2 modules ayant pour objectif **l'analyse des représentations des femmes sur le travail et l'emploi**,
- 2 modules portant sur **l'articulation des temps de vie** (temps familiaux, temps personnels, temps de travail, ...),
- 1 module portant sur **la description et le décryptage d'une expérience personnelle, ou parentale** réalisée dans un temps déterminé, en vue de sa **traduction en compétences transférables** dans le milieu professionnel (connaissances, capacités cognitives, savoir-faire, savoir-être),
- 2 séances avec les formateurs de l'AFPA ayant un double objectif : **présenter l'AFPA et les formations proposées, et visiter les ateliers de formation.**

Centres sociaux / Assistantes sociales / Conseillère CAF / Pôle emploi



Un accompagnement dans la préparation aux entretiens d'embauche a également été réalisé pour certaines femmes en ayant exprimé le besoin.

Les résultats obtenus (pour l'année 2008) *14 femmes ont suivi l'action.*

Premiers éléments de bilan et ajustements prévus

La participation aux ateliers a varié de 2 à 7 femmes selon les cas.

Un premier bilan a été réalisé avec les partenaires. Il a permis de souligner les **effets bénéfiques de l'action en termes de remobilisation** des femmes dans une dynamique d'insertion professionnelle.

Un **questionnaire individuel et anonyme d'appréciation** de fin d'action a été distribué aux femmes afin de tirer les enseignements de l'action. Il a notamment permis de réajuster l'action en vue de son renouvellement l'année suivante.

En cohérence avec les attentes des femmes à l'issue de la première année, le CIDFF a **recentré l'action sur l'articulation des temps de vie, le projet professionnel et la découverte des possibilités en matière de formation professionnelle** en partenariat avec l'AFPA.

Pour l'année 2009, l'association souhaite concentrer encore davantage les modules sur les **passerelles existant en matière de formation vers l'emploi**.

Les points forts / La valeur ajoutée

■ **L'attitude proactive des bénéficiaires** liée au principe de "libre entrée et de libre sortie" (absence d'obligation, de rémunération).

■ **L'accompagnement modulable**, à la carte qui permet de répondre de manière personnalisée aux besoins spécifiques des bénéficiaires, en amont de la recherche d'emploi, jusqu'à la prise de poste.

■ **La mise en lumière et la prise de conscience, par les bénéficiaires, de compétences réelles, valorisables**, permettant une remobilisation dans une démarche de recherche d'emploi.

■ **L'orientation vers des actions de formation professionnelle** de publics qui y ont peu ou pas accès.

Les clés de la réussite

■ **L'intervention de personnes qualifiées** : psychologues, juristes, conseillers insertion emploi, intervenants de la Croix Rouge (2007), conseillères conjugales et familiales.

■ **L'adaptation de l'action aux contraintes des publics ciblés**, notamment grâce au partenariat avec les centres sociaux (ex : éclairage sur la participation des publics à d'autres actions sociales, sur leurs contraintes de temps, ...).

■ **Les modules consacrés à la formation professionnelle** (intervention de l'AFPA), qui permettent de proposer des outils supplémentaires dans la démarche d'insertion professionnelle.

Pistes pour consolider l'action

Initialement l'action a été réalisée de manière "dispersée" sur plusieurs quartiers. Certaines bénéficiaires ne disposant pas de moyens de déplacement, l'éloignement a été un facteur de désistement de plusieurs participantes sur certains modules.

Pour l'année 2009, l'association a donc recentré son action sur un seul quartier prioritaire afin de répondre au besoin de proximité des bénéficiaires.

Témoignage de l'AFPA

« C'est une action levier sur des publics que l'on voit relativement peu dans la formation professionnelle (...) elle permet de mettre en condition les personnes sur les réalités qu'elles vont devoir affronter, sans pour autant les affoler... ».

Les perspectives

L'association souhaite pour l'année 2009 renforcer l'action à la construction du projet professionnel et développer le partenariat avec Pôle emploi (ex : pouvoir valider des aptitudes ou compétences par des prestations telles que l'Evaluation en Milieu de Travail).

Porteur de l'action : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) Meuse

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, trois centres sociaux des quartiers prioritaires de Verdun, CAF, AFPA, UTAS

Financements : Acsé, Droits des Femmes, Conseil Régional, CNASEA

Budget (2009) : 14 928 €

INTERMÉDIATION ET PLACEMENT



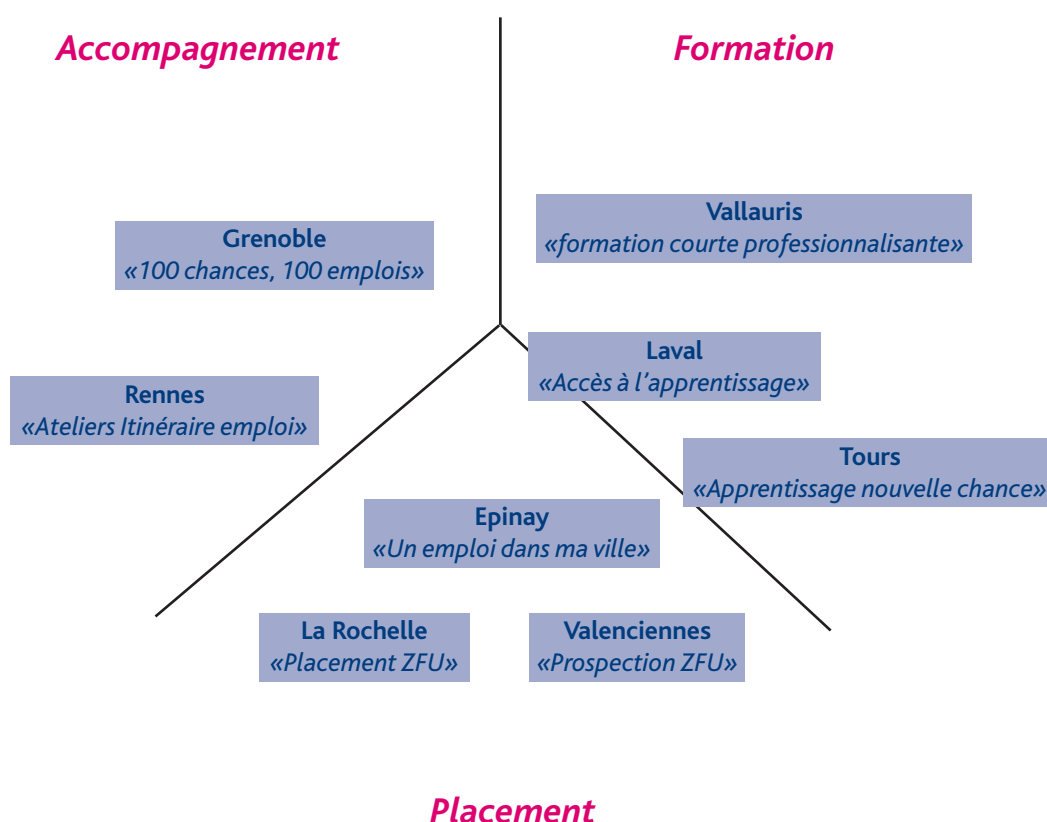
- *Epinay-sur-Seine – Un emploi dans ma ville*
- *Grenoble – « 100 Chances 100 Emplois »*
- *La Rochelle – Prospection des employeurs et coopération du SPE sur la Zone Franche Urbaine*
- *Laval – Favoriser l'accès à l'apprentissage pour les jeunes des quartiers prioritaires*
- *Rennes – Atelier Itinéraire Emploi*
- *Tours – Apprentissage nouvelle chance*
- *Valenciennes – Prospection placement sur la ZFU*
- *Vallauris – Formation courte à forte capacité d'intégration professionnelle*

Cette partie vise à répondre aux questions suivantes :

- Comment aider les publics des quartiers dans leurs démarches de recherche d'emploi ?
- Comment favoriser l'accès des publics des quartiers à la formation ?
- Comment répondre efficacement aux besoins de recrutement des entreprises implantées dans les quartiers ?

Les actions présentées ici couvrent trois thématiques différentes et complémentaires :

- **l'accompagnement vers l'emploi**, avec des actions complémentaires du "droit commun" qui s'adressent à des publics ciblés,
- **l'accès à la formation** des jeunes en difficulté,
- **l'intermédiation avec l'entreprise** et le placement en établissant des "circuits courts" entre les besoins de recrutement des entreprises et la demande d'emploi.



Aperçu des actions analysées

Chaque action fait l'objet d'une fiche descriptive détaillée (objectifs, modalités de mise en œuvre, points forts, conditions de réussite pour mise en œuvre, coordonnées du porteur de l'action). Ces fiches actions sont disponibles sur le site Internet de l'Acse et www.pole-emploi.org.

Epinay-sur-Seine – Un emploi dans ma ville

Initiative commune de la Mission locale intercommunale d'Epinay-sur-Seine (MIJ) et de la représentation départementale du MEDEF, « Un emploi dans ma ville » vise à favoriser le recrutement de jeunes en difficulté du territoire par les entreprises locales. Tous les 10 jours, des candidatures sélectionnées par la MIJ sont diffusées au réseau d'entreprises adhérentes du MEDEF.

Grenoble - « 100 Chances 100 Emplois »

Schneider Electric fédère une quarantaine d'entreprises du bassin grenoblois pour accompagner vers l'emploi 100 jeunes habitant les quartiers sensibles du territoire, en mobilisant sur 3 ans des « briques d'insertion » adaptées à leurs besoins et à leur projet professionnel (stages, mission d'intérim, alternance, contrat de travail, etc.), dans le cadre de parcours individuels et personnalisés.

La Rochelle – Prospection des employeurs et coopération du SPE sur la Zone Franche Urbaine

En 2008, la Maison de l'emploi a créé un poste de chargé de mission positionné comme interface unique entre les entreprises de la ZFU de La Rochelle et les acteurs de l'emploi et de l'insertion du territoire, pour expérimenter une démarche de mise en relation rapide entre les besoins en emploi des entreprises et les demandeurs d'emploi accompagnés localement.

Laval – Favoriser l'accès à l'apprentissage pour les jeunes des quartiers prioritaires

Le Centre d'aide à la décision de la Chambre des métiers de Mayenne encourage l'accès à l'apprentissage des jeunes issus des quartiers prioritaires, en jouant un rôle de guichet d'accueil et d'information et en proposant un accompagnement pour la construction du projet professionnel et la recherche d'un contrat d'apprentissage. Le centre intervient par ailleurs auprès des entreprises pour les convaincre d'accueillir des jeunes en difficultés comme apprentis.

Rennes – Atelier Itinéraire Emploi

Pôle emploi propose un dispositif collectif d'aide à la recherche d'emploi consistant en un « marché aux offres » (présentation orale d'offres d'emploi) et un atelier de préparation à l'entretien de recrutement. Un atelier est organisé toutes les deux semaines dans l'un des 6 pôles emploi de l'agglomération rennaise, ainsi que de façon plus ciblée dans les CCAS des quartiers prioritaires pour des publics en grande difficulté.

Tours – Apprentissage nouvelle chance

Ce programme porté par le CFA de la Ville de Tours permet à des jeunes de plus de 20 ans, en échec dans leur parcours scolaire, d'obtenir en une seule année un diplôme par apprentissage dans un secteur porteur d'emploi, grâce à un parcours individualisé tenant compte de leurs acquis, de leurs besoins spécifiques et de leur évolution en entreprise.

Valenciennes – Prospection placement sur la ZFU

Regroupant la CCI, Pôle emploi, Valenciennes Métropole et la DDTEFP, la cellule Emploi/Formation a pour mission prioritaire d'aller au devant des entreprises de la ZFU pour anticiper leurs besoins de recrutement et recueillir leurs offres d'emploi. Celles-ci sont ensuite diffusées au réseau des partenaires de l'emploi (CCAS, Mission locale, PLIE,...) pour mise en relation avec des candidats potentiels.

Vallauris – Formation courte à forte capacité d'intégration professionnelle

Depuis 2007, l'équipe emploi-insertion construite autour de la Mission locale Antipolis a mis en place une action d'insertion professionnelle pour des jeunes en difficulté, reposant sur un accompagnement renforcé vers l'emploi et une formation courte, fortement professionnalisante et orientée vers des métiers en tension. L'action de formation a porté sur le CACES pour les deux premiers groupes de jeunes puis sur le permis poids lourds pour le troisième groupe.

Recommandations pour agir :

Les initiatives examinées ici attestent de la pertinence de dispositifs :

- **ciblés spécifiquement sur des quartiers et/ou des publics** rencontrant des difficultés particulières, pour concentrer l'action et notamment pouvoir proposer un accompagnement plus intensif et réactif que dans le cadre du "droit commun",
- **actionnant de façon souple et personnalisée les différents «leviers» favorisant l'insertion professionnelle** (remobilisation, aide à la maîtrise des outils et techniques de la recherche d'emploi, formation, accompagnement vers et dans l'emploi...),
- **intervenant à la fois sur l'offre et la demande** d'emploi (qu'ils soient conçus à partir des besoins des entreprises ou de la demande des publics), pour faire converger les attentes et points de vue réciproques des recruteurs et des demandeurs d'emploi,
- **dans lesquels Pôle emploi** (la Mission locale dans certains cas) **joue un rôle central**, garantissant ainsi une bonne articulation entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques mis en place sur un quartier ou à l'attention d'un public particulier.

Elles montrent la nécessité d'un acteur "pivot" clairement identifié (conseiller, référent, ...) :

- **reconnu par l'ensemble des acteurs** de l'emploi et de l'insertion et par les entreprises du territoire,
- **ayant une connaissance fine des métiers**, des besoins des entreprises du territoire, voire des processus de recrutement,
- **disponible et facilement accessible**, de préférence dédié à l'action,
- **ayant une connaissance forte du territoire** (publics, acteurs, ...) et assurant une présence constante sur le territoire.

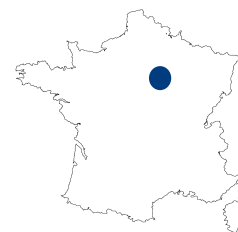
Sur la dimension "formation", elles montrent l'intérêt et la nécessité, pour les publics en difficulté, de sortir des "cursus" classiques pour proposer des solutions adaptées, en termes de durée de formation, de contenu, d'accompagnement vers et pendant la formation.

Dans une perspective d'essaimage, nous soulignons notamment :

- *l'initiative d'accompagnement mise en place à Grenoble qui s'appuie sur des méthodes d'accompagnement innovantes et un partenariat fort avec les entreprises locales. L'essaimage de l'action "100 chances, 100 emploi" est déjà en cours à Chalon-sur-Saône, à Rouen, à Chambéry et au Havre.*
- *les actions expérimentées sur les ZFU de La Rochelle et de Valenciennes qui proposent un dispositif spécialement dédié à la prise en charge des besoins de recrutement des entreprises d'un territoire en difficulté.*
- *l'action d'Epinay, intéressante comme exemple de coopération entre les acteurs de l'emploi (en l'occurrence la Mission locale) et les entreprises (représentées par le MEDEF Ouest 93) pour favoriser le recrutement des jeunes des quartiers sur des emplois en proximité.*
- *les actions mises en place dans le champ de la formation (Tours, Vallauris) qui proposent des modes de formation innovants, très pertinents pour améliorer l'accès des jeunes en difficulté à la formation.*

« Un emploi dans ma ville »

MIJ d'Épinay sur seine et MEDEF 93



Epinay-sur-Seine

Objectif

Favoriser le recrutement de jeunes du territoire dans les entreprises implantées localement.

Mise en oeuvre de l'action

En 2007, la mission intercommunale pour l'intégration des jeunes d'Epinay-sur-Seine, Villetaneuse, Saint-Ouen et l'Isle Saint-Denis (MIJ) monte un partenariat avec une des représentations départementales du MEDEF (MEDEF Ouest 93) pour faciliter le recrutement immédiat des jeunes dans les entreprises implantées sur le territoire.

Publics ciblés

- Les jeunes de moins de 26 ans, diplômés ou non, inscrits à la Mission locale d'Epinay-sur-Seine, Villetaneuse, Saint-Ouen et l'Isle Saint-Denis.
- Les entreprises du territoire et leurs prestataires.

Les deux partenaires ont formalisé une **méthode pour répondre de façon très réactive aux demandes des entreprises** souhaitant recruter localement.

- Tous les 09, 19 et 29 de chaque mois, la MIJ transmet 10 CV au MEDEF Ouest 93. La trentaine de CV envoyés mensuellement correspond à des profils de candidats :
 - immédiatement disponibles et employables,
 - peu ou pas qualifiés,
 - suffisamment diversifiés pour correspondre à plusieurs métiers dans de nombreux secteurs d'activité (restauration, informatique, espaces verts, nettoyage industriel, maintenance, bâtiment, sécurité, gardiennage, etc.).
- Tous les 10, 20 et 30 de chaque mois, le MEDEF Ouest 93 transmet les 10 CV à un réseau d'entreprises partenaires. Il s'agit :
 - d'entreprises du territoire
 - de leurs prestataires (services de logistique, restauration, maintenance, nettoyage, etc.), pour la plupart non domiciliés en Seine-Saint-Denis.
- Si un CV intéresse un employeur, il contacte directement le jeune et lui fait passer un entretien de recrutement.

Les conseillers de la **MIJ** interviennent à double titre :

- ils **valident et sélectionnent les CV** à transmettre au MEDEF Ouest 93 ;
 - ils **accompagnent les jeunes** en amont du processus du recrutement en s'assurant de leur engagement à se préparer aux entretiens de recrutement et à s'y présenter.
- Le **MEDEF Ouest 93** assure **l'intermédiation avec les entreprises** de son réseau (adhérentes ou prospects) et effectue un « lobbying » auprès d'elles. Une rencontre est organisée avec le responsable des ressources humaines ou le directeur des services généraux pour :
- les convaincre de la pertinence d'un recrutement local sur des métiers en tension (réduction des retards et des turnovers, dynamisation du développement économique local, etc.) ;
 - les encourager à inscrire une « clause de recrutement local » dans leurs appels d'offres.

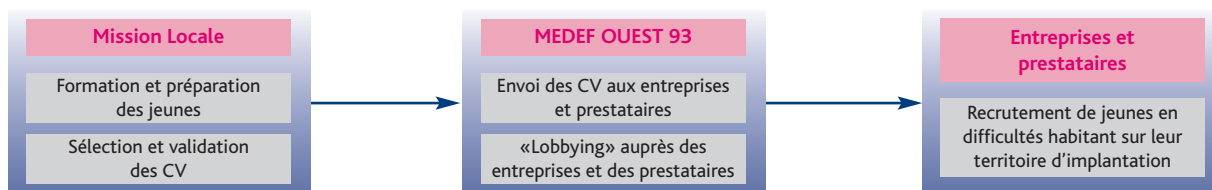
Il rencontre également les prestataires directement pour leur présenter l'action.

En janvier 2009, une **collaboratrice dédiée** à l'action a été recrutée au sein du MEDEF Ouest 93 pour développer le réseau de partenaires. Elle est en charge des relations avec les entreprises, de façon à mieux connaître leurs besoins en emploi ainsi que ceux de leurs prestataires.

Le directeur du site de **L'Oréal Saint-Ouen**, également administrateur du MEDEF Ouest 93, pilote l'opération. Il anime deux comités de pilotage et une réunion d'évaluation annuelle avec les financeurs de l'action (DDTEFP, Préfecture).

Les résultats obtenus (pour l'année 2008)

226 CV envoyés :
dont 97 femmes et 129 hommes
94 entretiens avec les employeurs
60 personnes embauchées, dont 70% sont de niveau IV ou moins



Pourquoi cette action ?

La MIJ et le MEDEF Ouest 93 ont l'habitude de travailler ensemble pour favoriser le développement des entreprises locales et la mixité sociale sur le territoire (exemples : rédaction d'un journal « mini-CV », organisation de rencontres d'information sur les métiers, de rencontres sportives mixtes, etc.). Ces différentes actions ont permis de mieux faire connaître le rôle et les interventions de la mission locale aux jeunes qui n'y étaient pas inscrits.

En 2007, ils décident d'aller plus loin dans leur coopération avec pour objectif direct l'accès des jeunes aux entreprises implantées localement.

Les points forts / La valeur ajoutée

■ Par l'intermédiaire des grandes entreprises, « Un emploi dans ma ville » facilite l'accès des jeunes des quartiers à un **large réseau de prestataires**.

■ Le **rôle de chef de file joué par L'Oréal** a donné une visibilité immédiate à l'action.

■ Le partenariat avec le MEDEF Ouest 93 permet à la MIJ d'accéder directement à des entreprises qui, sans l'action, n'auraient pas recruté les jeunes qu'elle suit.

Témoignage du secrétaire général du MEDEF Ouest 93

« Un emploi dans ma ville » décloisonne le monde des entreprises et les quartiers prioritaires. Le MEDEF joue le rôle de courroie de transmission entre la mission locale et les entreprises. Nous sommes une structure réassurante pour les entreprises dont on assure pour la plupart la représentation syndicale. »

Témoignage du directeur de L'Oréal Saint-Ouen

« L'entreprise trouve une main d'œuvre de proximité et les jeunes embauchés ont un sentiment d'appartenance et de reconnaissance pour l'entreprise. »

■ « Un emploi dans ma ville » **sécurise le processus de recrutement des entreprises**.

■ L'action **évite la rédaction d'une lettre de motivation** souvent contraignante pour des jeunes éloignés de l'emploi.

■ Les entreprises qui n'ont pas de fonction RH structurée disposent d'un **vivier permanent de candidats prêts à l'embauche**.

Les clés de la réussite

■ **Pour le MEDEF Ouest 93 :**

- créer la relation avec les entreprises et les informer sur la plus-value qu'elles peuvent tirer d'un recrutement local ;
- identifier le bon interlocuteur au sein des entreprises afin que les CV envoyés soient répertoriés et gardés.

■ **Pour les entreprises et leurs prestataires :**

- privilégier les CV qui leur sont transmis par le MEDEF Ouest 93 au moment d'enclencher des procédures de recrutement.

■ **Pour la mission locale :**

- être rigoureux pour la sélection et la validation des CV ;
- être exigeant pour la préparation et la formation des jeunes.

Témoignage du responsable de l'action au sein de la MIJ

« En interne il faut qu'on soit le plus fin possible en amont du recrutement. Cela nous amène à niveau d'exigence supérieur. Il en va de la crédibilité de la mission locale et de l'action ! »

Pistes pour consolider l'action

■ Une fois le jeune et l'entreprise mis en relation, il est très difficile d'avoir de la lisibilité :

- sur le devenir des personnes non embauchées ;
- sur la nature et la durée des contrats des personnes embauchées.

■ Certaines entreprises qui n'ont pas encore besoin de recrutement ne pensent pas encore à communiquer sur l'action avec leurs prestataires.

■ L'action pourrait être ouverte aux administrations et à leur réseau de prestataires.

Les perspectives

Une collaboration entre le Medef Ouest 93 et 5 autres missions locales de Seine-Saint-Denis (Pantin, La Courneuve, Saint-Denis, etc.) est à l'étude pour élargir la mise en œuvre d'« un emploi dans ma ville » sur le département.

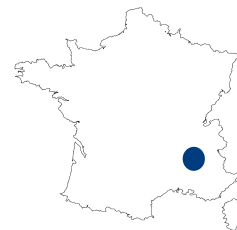
Porteur de l'action : Mission intercommunale pour l'insertion des jeunes d'Epinau-sur-Seine et MEDEF Ouest 93
Contacts : Ahmed Rachedi / 01.48.26.05.64 / a.rachedi@epinau-resau-idf.org - Raynald Rimbault / 01.40.12.39.52 / rrimbault@medef93ouest.com

Partenaires mobilisés autour du projet : Entreprises adhérentes du MEDEF Ouest 93 (Sogeres, Alstom, L'Oréal, Gremco, Elio, GDF, Pratic Appel, Cogepart, Phone Regie, Danone, ...)

Budget : 45 000 € (pour les sas de mobilisation)

« 100 Chances 100 Emplois »

Schneider Electric



Grenoble

Objectif

Repérer des potentiels dans des quartiers situés en zones urbaines sensibles et accompagner les jeunes dans leurs parcours d'insertion professionnelle tout en répondant aux besoins économiques locaux.

Mise en oeuvre de l'action

« 100 chances 100 emplois » vise à intégrer durablement dans l'emploi 100 jeunes sur 3 ans.

Publics ciblés

Jeunes non qualifiés ou jeunes diplômés victimes de discrimination habitant les zones urbaines sensibles grenobloises de Villeneuve Village Olympique, Mistral et Teisseire.

Une entreprise pilote, Schneider Electric, anime un réseau d'une quarantaine d'employeurs locaux pour proposer aux jeunes un dispositif en trois étapes :

■ **Le multi-repérage des candidats sur le terrain :** la mission locale de Grenoble, les travailleurs sociaux et les opérateurs de proximité vont à la rencontre des jeunes et les sensibilisent sur l'intégration en entreprise. Le service « Insertion » de la Ville de Grenoble assure également une permanence dans les quartiers trois demi-journées par semaine.

Le service Insertion de la Ville joue le rôle d'interface entre ces acteurs de l'emploi et Schneider Electric.

Une fois les publics repérés, les acteurs de l'emploi animent avant chaque sas une information collective sur le déroulement de « 100 Chances 100 Emplois ».

■ **La préparation et la sélection des jeunes par un sas de mobilisation.** Cette étape vise à tester la motivation et les codes sociaux des jeunes et à amorcer leur projet professionnel :

- rencontre et 1^{er} entretien avec des entreprises partenaires (une demi-journée),
- préparation spécifique animée par un formateur externe visant notamment à valoriser les expériences et connaissances des jeunes (4 jours),
- simulation d'entretiens d'embauche (une demi-journée).

Puis, un comité des acteurs de l'emploi, associant Pôle emploi et animé par Schneider Electric, sélectionne les jeunes qui intègrent la 3^e étape du dispositif sur le critère de la motivation.

■ La construction d'un parcours d'intégration professionnelle personnalisé.

Un comité mensuel des acteurs économiques réunit les entreprises du réseau. Ensemble, ils examinent les dossiers des candidats et proposent des briques d'insertion adaptées aux besoins des jeunes pour construire leur parcours individuel d'accès à l'emploi :

- actions de découverte de l'entreprise (visites, évaluation en milieu de travail, etc.),
- stages et formations en école technique,
- missions d'intérim,
- intégration durable en entreprise (contrats de travail de plus de 6 mois, alternance).

En fonction de son projet professionnel, un même jeune peut ainsi bénéficier de plusieurs étapes au sein d'une ou de plusieurs entreprises. En moyenne, l'accès à un emploi durable se fait après trois étapes d'insertion et le parcours d'insertion dure neuf mois.

Par ailleurs, chaque jeune bénéficie si nécessaire du tutorat d'un « accompagnateur économique » (salarié d'une des entreprises associées au dispositif), qui joue également le rôle de relais avec les opérateurs de l'emploi.

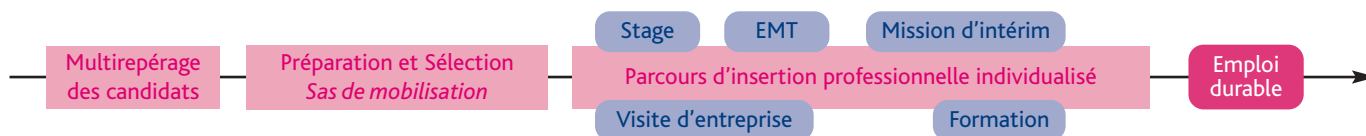
En parallèle, des « temps forts » sont organisés dans les quartiers :

■ la manifestation « Jobs et Cités » consiste à organiser des entretiens de recrutement pendant une journée sur la ZUS après un travail de médiation sociale de un à deux mois,

■ des informations collectives favorisant la rencontre directe entre les candidats et les employeurs (buffets, petits-déjeuners, etc.) sont mises en place à l'initiative des entreprises.

Les résultats obtenus (2006-2008)

122 personnes bénéficiaires, dont 67% niveau V et moins et 90 % de niveau IV et moins
64 sorties positives (52%), dont : 27 formations ou alternances, 19 CDI, 18 CDD/CTT
26 personnes en accompagnement
32 personnes retournées vers les structures d'accompagnement social



Pourquoi cette action ?

Les dispositifs classiques d'accès et de retour à l'emploi ne sont pas toujours adaptés pour le nombre croissant de jeunes résidents ZUS qui sortent du système scolaire. Face à ce constat, Jean-Louis Borloo (alors ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement) et Henri Lachmann (alors PDG de Schneider Electric) lancent en 2005 une expérimentation à Chalon-sur-Saône pour aider les jeunes à construire des parcours d'insertion adaptés et leur ouvrir les portes d'un réseau d'entreprises.

À Grenoble, le programme a été déployé pour 3 ans en 2006, puis reconduit en 2009.

Les points forts / La valeur ajoutée

■ Le programme « 100 chances, 100 emplois » est initié et **porté par les entreprises du bassin d'emploi** : il s'appuie sur les besoins économiques locaux pour mettre en place une réponse adaptée aux jeunes éloignés de l'emploi.

■ En s'inscrivant dans le cadre de leur **politique de responsabilité sociétale**, l'opération a fait progresser la sensibilité à la diversité des entreprises du bassin.

■ Schneider Electric a structuré une **méthodologie innovante et originale**, le sas de mobilisation, qui permet la rencontre directe avec les entreprises, favorise la construction d'une démarche d'insertion personnalisée et place le jeune au cœur du dispositif.

Témoignage de l'entreprise pilote

« Ce qui nous intéresse c'est la motivation, la motivation et la motivation. On ne se substitue pas à l'accompagnement social. Le sas fait l'objet de rencontres improbables entre des chefs d'entreprises et des jeunes. Ça change l'état d'esprit des décideurs et ça change l'état d'esprit des jeunes. Quand on sort du SAS on est différent ! »

■ Les jeunes qui n'intègrent pas la 3^e étape du dispositif peuvent avoir une 2^e chance au sein du sas de mobilisation après avoir complété leur démarche d'accompagnement social.

Les clés de la réussite

■ A l'origine de l'action, les acteurs se sont fixés collectivement un objectif de **60% de sorties positives** en emploi durable en 3 ans. Cet engagement sur les résultats à atteindre a contribué à organiser un partenariat durable entre les entreprises et les acteurs publics.

■ **L'action s'inscrit dans la durée** (3 ans renouvelables) : elle permet ainsi de suivre individuellement les jeunes sur le long terme pour trouver les solutions d'insertion adaptées.

■ **Le pilotage de l'action par Schneider Electric** et l'implication personnelle du directeur de l'innovation sociale facilitent la mobilisation du réseau d'entreprises pour proposer aux jeunes des briques d'insertion.

Les perspectives

Le programme « 100 Chances 100 Emplois » est **en cours de déploiement au niveau national** :

■ Après Chalon-sur-Saône et Grenoble, le programme s'est déployé à Rouen et à Chambéry avec Schneider Electric comme pilote, au Havre avec Auchan (Schneider transfère alors l'ingénierie du processus).

■ Des projets sont en cours à Lyon (Société générale, Nice (Saint-Gobain), ...

■ En juin 2008, 19 entreprises ont signé une convention pour déployer le programme plus largement.

Les pistes pour consolider l'action

■ Mieux préciser les critères d'entrée dans le dispositif pour affiner le repérage des candidats et éviter la déperdition.

■ Enrichir de façon continue le réseau d'entreprises partenaires pour :

- bénéficier d'une représentation large des métiers et emplois à proposer aux jeunes,
- éviter une attente trop longue entre les briques d'insertion et fluidifier les parcours.

■ Assurer la présence des entreprises dans les permanences organisées dans les quartiers pour sensibiliser les candidats à la valeur ajoutée du dispositif.

Porteur de l'action : Schneider Electric

Contact : Didier Gouesbet / 04.76.57.60.60 / didier.gouesbet@fr.schneider-electric.com

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Ville de Grenoble, DDTEFP de l'Isère, Mission locale de Grenoble, acteurs sociaux de terrain (éducateurs de rue), régie de quartier, centres sociaux, etc.

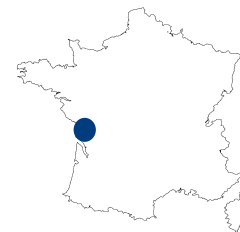
Financements : Etat, Ville de Grenoble

Outils transférables : méthodologie et outils du sas de mobilisation

Budget : 20 000 € (pour les sas de mobilisation)

Prospection des employeurs et coopération du service public de l'emploi sur la ZFU

Maison de l'emploi de la Rochelle



La Rochelle

Objectif

Mieux connaître les entreprises du territoire de la zone franche urbaine (ZFU) pour permettre aux habitants des zones urbaines sensibles d'accéder plus facilement aux emplois qu'elles proposent.

Publics ciblés

Entreprises implantées sur la zone franche urbaine de la Rochelle ou souhaitant s'y installer.

Demandeurs d'emploi résidant dans les zones urbaines sensibles de l'agglomération rochelaise.

Mise en oeuvre de l'action

L'action « Coopération Employeurs Zone franche urbaine » est une expérimentation d'un an portée par la Maison de l'Emploi de la Rochelle.

Un salarié du PLIE est mis à disposition de la MDE pour développer trois axes de travail :

■ Prospecter les entreprises de la zone franche :

- recueil d'information sur leur activité et leurs perspectives de développement,
- présentation des conditions d'exonération fiscale liées au recrutement de résidents ZUS,
- rencontre avec les employeurs pour recueillir leurs besoins en matière de recrutement et limiter leurs pratiques discriminantes,
- création de fiches entreprises (activité, métiers, emplois, postes, compétences),
- recueil d'offres d'emploi nouvelles en utilisant le « Bordereau de Prise d'Offre » de Pôle emploi.

Un plan de prospection a été défini en ciblant prioritairement les entreprises de plus de 5 salariés, quel que soit leur secteur d'activité. Un bulletin d'information sur les services proposés a été envoyé à 350 entreprises de la zone.

■ Diffuser les offres captées en complémentarité avec les opérateurs locaux de l'emploi et de l'insertion :

- transmission du bordereau à Pôle emploi qui vérifie que l'offre n'est pas déjà en fichier puis l'enregistre,
- transmission du bordereau à l'employeur pour validation,
- diffusion du bordereau au réseau d'opérateurs locaux de l'emploi (points emploi quartiers, animateurs de proximité, etc.),
- recueil et présélection des candidatures des demandeurs d'emploi,
- information sur l'offre et sur l'entreprise auprès des demandeurs d'emploi,
- mises en relation avec l'employeur (individuelles ou collectives),
- le cas échéant, demande de mesures d'accompagnement spécifiques auprès du prescripteur (évaluation en milieu de travail, formation courte, etc.),
- suivi des recrutements et repositionnement des candidatures écartées en lien avec les prescripteurs.

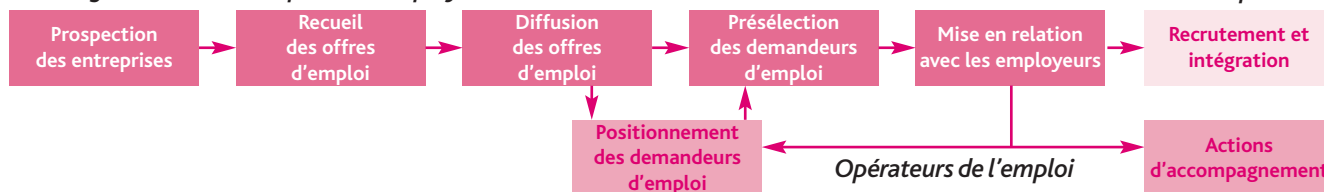
■ Organiser des actions marquantes pour faire connaître le dispositif et favoriser le partenariat opérationnel entre les entreprises et le réseau d'opérateurs :

- informations collectives organisées chez les opérateurs en présence des employeurs
- rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi lors de la fête des voisins,
- forum des métiers dans un collège implanté en ZUS,
- intervention lors de l'opération « Un jour, un métier en action » montée par l'AGEFIPH,
- organisation des « rencontres de la réussite de la zone franche ».

Le chargé de mission « Coopération Employeurs Zone franche urbaine » assiste également aux réunions de la commission emploi du club d'entreprises de la ZFU La Palisse.

Une base de données des fiches entreprises a été constituée, permettant le suivi des contacts et visites, le suivi des offres d'emploi et projets de recrutement, le suivi des positionnements et des mises en relations.

Chargé de mission «Coopération Employeurs ZFU»



Les résultats obtenus (de mai 2008 à mars 2009)

156 entreprises prospectées

54 offres d'emploi traitées correspondant à 83 postes
(175 emplois créés par an en moyenne sur la ZFU)

324 personnes positionnées (152 résidents ZUS)

425 mises en relation (231 pour des résidents ZUS)

48 postes pourvus (26 par des résidents ZUS)

15 ruptures de contrat (11 dans le secteur de la télévente ; 11 à l'initiative du salarié)

32% des résidents ZUS ont été recrutés

Pourquoi cette action ?

Les opérateurs constatent que le volume d'offres qu'ils traitent est faible, ce qui rend difficile la mise à l'emploi des résidents ZUS. Les entreprises soulignent qu'elles n'ont que peu de contacts directs avec les opérateurs.

En 2007, un premier évènement, « les journées de la réussite en ZFU », a permis de réunir sur une journée les entreprises, les opérateurs et les habitants. A l'issue de cette manifestation, la Maison de l'emploi a lancé une expérimentation d'un an pour :

- renforcer la coopération opérationnelle avec les employeurs de la zone,

- atteindre un objectif de 50% de nouveaux recrutements pour les résidents ZUS.

Les points forts / La valeur ajoutée

- L'action a amené les employeurs et les opérateurs de l'emploi à collaborer pour :

- valoriser l'image des employeurs locaux auprès des habitants,
- limiter les pratiques de recrutement discriminantes des employeurs.

- Dans un souci de lisibilité et de complémentarité, les offres captées auprès des employeurs sont systématiquement transmises à Pôle emploi avant d'être diffusées aux autres prescripteurs.

Témoignage du directeur de la MDE

« Le chargé de mission est un agent de liaison et un facilitateur : en aucun cas il ne se substitue aux dispositifs et circuits existants ».

- La mobilisation des opérateurs de l'insertion a été très forte : l'action a augmenté significativement le nombre de positionnements des personnes sur les offres d'emploi.

Témoignage du chargé de mission « coopération employeurs Zone franche urbaine »

« Les partenaires se sont bien appropriés l'action : quant on comprend le fonctionnement des entreprises, on peut mieux orienter les demandeurs. »

Les clés de la réussite

- Le portage de l'expérimentation par la Maison de l'emploi :

- lui a donné une légitimité reconnue par les institutions, les opérateurs et les entreprises,
- permet une meilleure complémentarité des outils et dispositifs de chacun.

- Le chargé de mission est identifié comme l'interlocuteur clé par les entreprises souhaitant venir s'implanter sur la zone pour les aider à recruter (bulletin d'information).

- Le travail avec les acteurs sociaux pour améliorer leur compréhension des attentes et du fonctionnement des entreprises.

Les perspectives

L'expérimentation devrait être reconduite pour un an à compter de mai 2009. Les modalités de portage et de financement pour sa prolongation sont en cours d'instruction. La Maison de l'emploi continuera à exercer sa fonction de coordination d'ensemble.

Recommandations pour consolider l'action

- L'action a permis de capter environ 50% des emplois créés sur la ZFU. Ce volume pourrait être augmenté en ciblant davantage les entreprises de 0 à 5 salariés.

- Le taux de rupture de contrat à l'initiative des salariés est très important : cela suppose de sensibiliser à la fois les employeurs, les salariés et les opérateurs sur leurs responsabilités pour améliorer le maintien dans l'emploi (dans cette optique, un poste de « chargé d'intégration » est en cours de création au sein du PLIE).

- Un suivi à moyen terme des demandeurs d'emploi permettrait d'apprécier l'impact de l'action sur le taux de recrutement des résidents ZUS (qui a stagné à 32%).

Porteur de l'action : Maison de l'emploi de la Rochelle

Contact : Paul Durand / 05.46.55.34.21 / mdecmlarochelle@orange.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, PLIE, Communauté d'agglomération de la Rochelle, DDTEFP de Charente Maritime, Mission locale, club d'entreprises La Palisse, Points emploi de quartier, opérateurs locaux de l'emploi et de l'insertion, APEC, AFPA, etc.

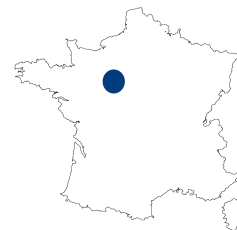
Financements : Maison de l'emploi de la Rochelle

Outils transférables : « fiches entreprises », procédure et circuit de gestion des offres d'emploi

Budget : 37 976 €

Favoriser l'accès à l'apprentissage pour les jeunes des quartiers prioritaires

Chambre de métiers et de l'artisanat



Laval

Objectif

Repérer les jeunes non identifiés par les opérateurs de l'emploi et promouvoir l'apprentissage comme voie d'accès à un emploi dans des secteurs en tension.

La mise en œuvre de l'action

Une des fonctions majeures du Centre d'aide à la décision (CAD) de la Chambre de métiers et de l'artisanat de Mayenne est d'encourager l'accès à l'apprentissage pour les publics du territoire. En 1994, une opération spécifique à destination des quartiers prioritaires de Laval a été décidée.

Publics ciblés

Jeunes âgés de 16 à 25 ans et résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville à Laval (Saint-Nicolas-Pavement, Les Pommeraies, Les Fourches)

Le CAD a d'abord effectué un **travail de mobilisation et de sensibilisation d'un large réseau de relais sociaux** (travailleurs sociaux, maison de quartier, éducateurs sportifs, bailleurs sociaux, etc.) afin de repérer les jeunes.

■ Les relais sociaux vont vers les jeunes et les informent sur l'apprentissage, ainsi que sur les prestations proposées par le CAD.

■ Les jeunes « captés » sont accueillis et accompagnés au sein de « l'espace conseil apprentissage » du CAD :

- compréhension de la situation du jeune (niveau de scolarité, choix du ou des métiers envisagés, bilan des ressources personnelles et des compétences professionnelles),
- information sur les métiers de l'apprentissage, sur l'offre de formation correspondante et sur les entreprises susceptibles de les accueillir,
- construction d'un projet professionnel en s'appuyant sur plusieurs outils : évaluation en milieu de travail (stages de découverte de 5 jours dans une entreprise), tests de motivation et d'orientation, entretiens avec une psychologue et une conseillère d'orientation.

■ Le jeune est ensuite :

- **orienté vers un CFA** (le CAD est le fédérateur des 10 CFA mayennais) ;
- inscrit dans une « **bourse d'apprentissage** » départementale qui met en relation les jeunes et les entreprises ;
- aidé pour rechercher un **maître d'apprentissage** ;
- si besoin, **préparé pour les entretiens d'embauche**.

Depuis trois ans, le CAD assure un **suivi post-signature du contrat d'apprentissage**. Il peut prendre plusieurs formes :

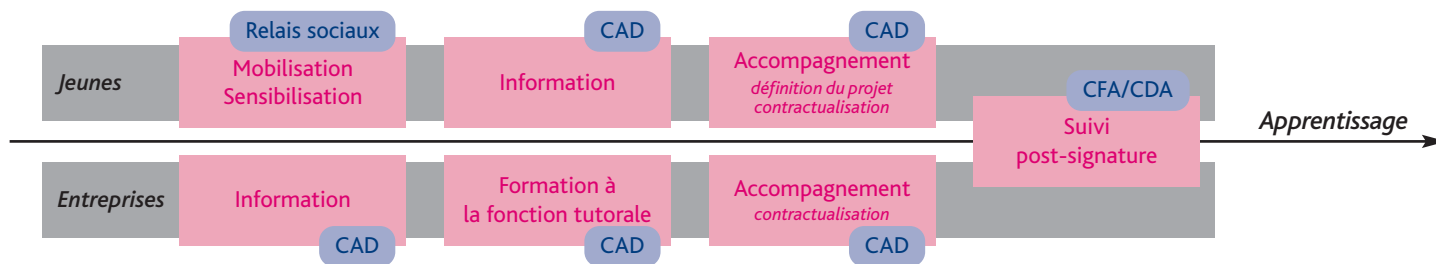
- un suivi téléphonique 1 fois par mois avec les jeunes et/ou les parents (voire plus régulièrement si un problème est détecté),
- un suivi rapproché avec le CFA en cas de difficultés,
- des interventions à la demande complétées par un suivi psychologique et un relais vers d'autres structures spécialisées selon les freins ou difficultés repérés.

En parallèle, le **CAD intervient auprès des entreprises du territoire** pour leur apporter :

- des informations sur les modalités pratiques, juridiques et financières de l'apprentissage,
- des CV des jeunes,
- des formations à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage,
- un accompagnement pour le montage et le suivi des contrats d'apprentissage.

Les résultats obtenus (pour l'année 2008)

90 jeunes repérés, dont 57 garçons et 32 filles
23 contrats d'apprentissage signés
6 ruptures de contrats après signature
4 contrats de travail hors apprentissage signés
39 autres sorties positives : formation, intérim, etc.



Pourquoi cette action ?

En 1994, cette action a été initiée par le CAD sur la base de quatre constats :

- une part très importante des jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification habitent les quartiers prioritaires de Laval ;
- les quartiers prioritaires concentrent une forte proportion de demandeurs d'emploi avec un faible niveau de qualification ;
- les ruptures de contrat de travail sont très nombreuses pour les jeunes des quartiers ;
- les jeunes méconnaissent les métiers en tension, les entreprises du territoire et identifient mal les modalités d'accès à ces métiers.

Cette action fait aujourd'hui partie intégrante du volet « Emploi » du CUCS de Laval Agglomération.

Les résultats sont significatifs (25 contrats signés et 65 sorties positives en moyenne par an) au regard de la petite taille des quartiers prioritaires lavallois.

Les points forts / La valeur ajoutée

- Le CAD met en place des **prestations personnalisées** en fonction des besoins exprimés par les jeunes.
- Le **suivi post-signature** a contribué à fortement réduire le taux de rupture de contrats. Il permet de rebondir rapidement en cas de difficultés et de trouver une autre solution.
- Le **rôle d'ensemblier** joué par le CAD entre les jeunes, les CFA et les entreprises est reconnu par tous.
- Le CAD accueille les jeunes mais également leurs **parents** pour les informer sur le dispositif (en particulier sur l'impact que peut avoir un contrat d'apprentissage concernant la perception des allocations familiales et minimas sociaux).
- Le CAD intervient également sur des **thématiques périphériques à l'apprentissage** : par ex, il s'est rapproché de l'ANAH (agence nationale de l'habitat), de la DDE et de l'ADLJ (association départementale pour le logement des jeunes) pour participer à la rénovation de 123 logements sur le territoire et les mettre à disposition des apprentis.

■ Dans le cadre d'une démarche qualité nationale menée en 2007, le CAD a développé des **outils de gestion** qui lui permettent de suivre le parcours des jeunes au fur et à mesure des prestations dispensées.

Les clés de la réussite

■ L'action est basée sur une **approche de terrain** : le CAD s'appuie sur des relais de proximité pour mobiliser les jeunes et faciliter leur accès à ses services.

Témoignage d'un partenaire

« Avec l'ensemble le CAD et les partenaires, on forme une chaîne de confiance pour capter le jeune au bon moment. Ces jeunes ne sont pas identifiés par les structures habituelles de l'emploi. Il est donc essentiel que notre partenariat soit exemplaire. »

■ Le dispositif a pour objectif la signature d'un contrat d'apprentissage mais toutes les **autres voies d'accès à la qualification et à l'emploi** sont également proposées au jeune si elles sont plus adaptées à son profil et à sa situation.

Témoignage d'une salariée du CAD

« On essaie toujours de savoir si le jeune est prêt à travailler. On insiste bien sur le fait que l'apprentissage n'est pas la voie unique. Parfois l'alternance ne convient pas. Dans ces cas, on adapte les solutions qu'on lui propose. Notre accompagnement est modulable à souhait selon les situations rencontrées. »

■ Le CAD met à disposition des jeunes et des entreprises toute une **palette de compétences** (sociales, psychologiques, économiques, juridiques) et une **connaissance spécifique des secteurs d'activité et des métiers du territoire**.

■ Il entretient des **relations proches avec de nombreux employeurs**, ce qui lui confère une très bonne perception des besoins d'emploi et de formation locaux (dans l'artisanat et au-delà).

Les pistes pour consolider l'action

■ Approfondir le suivi post-apprentissage (nombre de diplômes obtenus, d'emplois durables, etc.) pour avoir de la visibilité sur le devenir des jeunes une fois leur contrat terminé.

Porteur de l'action : Centre d'aide à la décision de la Chambre de métiers et de l'artisanat de Mayenne

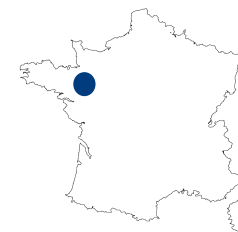
Contact : Frédéric Couturier / 02.43.49.88.55 / f.couturier@cm-laval.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Communauté d'agglomération de Laval, PLIE de Laval Agglomération, DDTEFP de Mayenne, Maisons de quartier, Conseil général de Mayenne, Conseil régional des Pays de la Loire (financeur du CAD)

Financements : Préfecture de Mayenne, Ville de Laval

Outils transférables : fiche contact du jeune, fiche de liaison CAD/jeune/CFA, le site internet commun aux trois chambres consulaires de Mayenne (www.mayenneapprentissage.com)

Budget : 65 403 €



Objectifs

■ **Faciliter l'accès aux offres** d'emploi pour des personnes qui ont des difficultés à les consulter d'elles-mêmes (souvent en raison de problèmes de lecture ou d'aisance par rapport à l'outil informatique) et à en mesurer les implications (contenu du poste, conditions...).

■ Initier, pour certains demandeurs d'emploi, **une démarche d'élargissement de la cible de recherche** d'emploi (secteur d'activité ou zone géographique).

■ **Proposer des candidats** sur des offres que Pôle emploi parvient difficilement à satisfaire.

Publics ciblés

Action visant initialement les publics « prioritaires » : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, jeunes suivis par les Missions Locales et demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès aux offres ou recherchant en urgence un emploi « alimentaire ». Depuis un an, les ateliers sont désormais ouverts à tout demandeur d'emploi intéressé.

Mise en oeuvre de l'action

Un atelier Itinéraire Emploi est proposé **toutes les 2 semaines, en alternance sur les 6 agences Pôle emploi** de l'agglomération rennaise. Des ateliers peuvent aussi être organisés **dans les quartiers prioritaires « à la demande » des partenaires** (conseillers (anciennement) RMI détachés par Pôle emploi auprès des CCAS), pour les publics ciblés au départ.

Les publics concernés sont informés des ateliers par tous les moyens disponibles : affichage, courriers, sms, échanges directs avec les conseillers de Pôle emploi, des Missions locales ou des CCAS (animateurs locaux d'insertion de la Ville de Rennes ou conseillers (anciennement) RMI).

En amont de l'atelier, **les équipes professionnelles repèrent** et codifient (pour édition le matin de l'atelier) **des offres d'emploi** potentiellement intéressantes pour ces publics : offres d'emplois peu ou pas qualifiées, généralement de proximité et accessibles immédiatement (pas d'offres en contrats aidés).

L'atelier se déroule en deux temps :

■ Le matin, un « **marché aux offres** » animé par deux conseillers emploi de l'agence où se tient l'atelier :

- affichage et présentation orale de toutes les offres repérées, une à une,
- explicitation du poste proposé et des conditions, en insistant sur les aspects positifs,
- les personnes intéressées se manifestent et leurs coordonnées sont inscrites sur la feuille descriptive de l'offre ; **la mise en relation** est ensuite saisie dans le système d'information de Pôle emploi,
- à la fin de l'atelier, les animateurs se tiennent à la disposition des participants pour revenir, à leur demande, sur une des offres ou la préciser.

■ L'après-midi, un **atelier collectif de préparation à l'entretien** (sous-traité à un prestataire) pour ceux qui se sont positionnés sur des offres : travail sur l'attitude générale en entretien, sur les questions susceptibles d'être abordées et les façons d'y répondre (donner au recruteur des assurances sur la motivation, sur l'intégration dans l'équipe...), conseils pour le CV...

Initialement, quand l'atelier était ciblé sur des publics prioritaires, l'un des deux animateurs de la séance du matin restait l'après-midi pour contacter les entreprises et leur présenter les candidatures.

Ce type d'aide à la mise en relation est encore assuré dans certains cas, notamment quand l'atelier est organisé à la demande des CCAS pour les publics prioritaires (exemple de l'atelier de Cleunay).

Les résultats obtenus

Sur l'atelier organisé au CCAS de Cleunay en juin 2008 : 224 personnes invitées, 45 présents (30 bénéficiaires du RMI dont 28 du quartier de Cleunay, 8 jeunes de la Mission Locale, 6 demandeurs d'emploi inscrits, 1 personne non identifiée). 57 mises en relation pour 32 de ces personnes sur 52 offres d'emploi. 9 personnes ont participé à l'atelier « préparation à l'entretien ».

Les points forts / La valeur ajoutée

■ Le « marché aux offres » permet de **présenter de façon concrète et vivante** les offres d'emploi disponibles, d'insister sur leurs aspects attractifs et de mieux **faire connaître la réalité du marché du travail** (notamment les secteurs présentant des opportunités).

■ L'atelier Itinéraire Emploi permet de montrer aux demandeurs d'emploi qu'il y a des offres pouvant leur convenir, quitte **pour certains d'entre eux à élargir la cible** de leur recherche (secteur d'activité, zone géographique). Il permet **d'initier une réflexion, une dynamique** qui, pour certaines personnes ne se concrétisera que plus tard, lors d'une deuxième participation à l'atelier ou en dehors de ce cadre.

■ Globalement, les demandeurs d'emploi sont **satisfaits de se voir proposer des opportunités et apprécient l'explicitation des offres**. Même sans issue positive, **un entretien de recrutement constitue une expérience positive** dans le parcours d'accès ou de retour à l'emploi.

■ L'organisation «à la demande» d'ateliers Itinéraire Emploi dans les quartiers prioritaires témoigne d'un **bon partenariat entre Pôle emploi et les CCAS** pour l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.

■ Les **conseillers** qui animent ces ateliers considèrent cela comme «un plus» dans le cadre de l'accompagnement de leur public.

Les clés de la réussite

L'atelier Itinéraire Emploi a d'autant plus d'impact pour ses bénéficiaires qu'il **s'inscrit dans une dynamique d'accompagnement individuel** (a fortiori l'accompagnement renforcé des bénéficiaires du (anciennement) RMI par les CCAS) qui permette de **capitaliser sur les réflexions** initiées à l'occasion de l'atelier et de **mobiliser d'autres outils et prestations** (atelier CV, atelier sur les savoir-être en entreprises...).

Le bon fonctionnement de l'atelier dépend fortement de **l'implication des équipes professionnelles de Pôle emploi** (repérage des offres potentielles, animation, suivi) et de leur **connaissance des besoins des entreprises du bassin d'emploi**.

Perspectives et points de vigilance

Il est difficile de disposer d'une évaluation exhaustive des mises en relations occasionnées par l'atelier Itinéraire emploi, donc de repérer les mises en relation positives (sauf à réaliser un suivi au cas par cas). Néanmoins, les éléments connus font apparaître des résultats quantitatifs de placement pour l'instant relativement décevants. Un certain nombre de **freins à l'efficacité du dispositif** ont d'ores-et-déjà été identifiés :

■ La prédominance de certains secteurs d'activité dans les offres proposées (aide à la personne, nettoyage, bâtiment...) alors qu'il n'y a pour l'instant pas d'offres dans le commerce ou le tertiaire par exemple.

■ Les offres proposées ne sont pas réservées aux personnes présentes à l'atelier. Elles sont accessibles sur le site pole-emploi.fr et les personnes qui se positionnent sont en concurrence avec d'autres demandeurs d'emploi.

■ Il arrive que des offres présentées en atelier soient déjà pourvues.

Souhaitant poursuivre cette action qui permet, au-delà du retour à l'emploi immédiat, de mettre en mouvement les demandeurs d'emploi qui y participent, la Direction territoriale de Pôle emploi, qui porte le projet a dégagé des **axes de progrès pour accroître l'efficacité du dispositif** :

■ **Élargir le spectre des secteurs** d'activité représentés.

■ **Veiller à la participation à l'atelier de préparation à l'entretien** (après-midi) de tous les demandeurs d'emploi qui se sont positionnés sur des offres le matin.

■ **Mettre à disposition des informations sur la mobilité géographique** dans le cadre de l'atelier (carte des réseaux de transport en commun...).

■ **Mieux accompagner les participants autour de l'atelier**, en accentuant la présentation de ses objectifs et son fonctionnement en amont, pour renforcer leur adhésion, et en prescrivant des **prestations complémentaires si besoin** (notamment atelier CV, un CV actualisé étant un pré-requis).

Porteur de l'action : Direction territoriale de Pôle emploi Ille-et-Vilaine

Contact : Andrée Roguez / 02 99 67 65 65 – andree.roguet@pole-emploi.fr

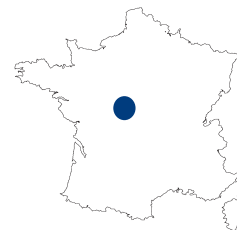
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Ville de Rennes (CCAS), Mission locale, CLPS (prestataire pour l'atelier de préparation à l'entretien)

Financements : budget prestations Pôle emploi de droit commun

Budget : 0 €. Coût par bénéficiaire : indicateur non pertinent

Apprentissage nouvelle chance

CFA des Douets de la Ville de Tours



Tours

Objectifs

■ Favoriser l'insertion professionnelle de jeunes de plus de 20 ans en échec dans leur parcours (de formation ou d'emploi) en leur permettant **d'obtenir une qualification dans un secteur porteur d'emplois**.

■ Pour ce faire, proposer à ces jeunes un **parcours de formation en une seule année**, quel que soit leur niveau initial (de par leur âge et/ou leur vécu, ces jeunes seraient a priori très réticents à s'engager dans un parcours de formation sur 2 ans).

Publics ciblés

3 types de publics :

- jeunes suivis par la Mission Locale, souvent en CIVIS,
 - jeunes « décrocheurs » de l'enseignement supérieur ou en réorientation,
 - jeunes qui ont déjà été apprentis mais n'ont pas obtenu leur examen ou sont demandeurs d'emploi.
- Plus de la moitié d'entre eux ont déjà travaillé, à des degrés et sous des formes diverses.

Mise en oeuvre de l'action

Le programme « apprentissage nouvelle chance », de par sa durée réduite, repose fortement sur un **travail d'individualisation des parcours**, tenant compte des acquis de chacun, de leurs besoins spécifiques et de leur évolution dans l'entreprise.

L'orientation vers le programme

L'orientation vers le programme nouvelle chance peut être faite par la Mission Locale et par toute autre structure d'information, d'orientation et d'accompagnement (université, Tours emploi, AFIJ, structures d'insertion...).

Les jeunes relevant de la Mission Locale dans le cadre du CIVIS bénéficient d'un parcours spécifique :

- une période en milieu professionnel est quasi-systématiquement mise en place pour découvrir le secteur professionnel choisi et confirmer le projet de formation,
- le cas échéant, des prestations de remise à niveau (en français, en mathématiques) sont proposées.

La préparation de l'entrée en formation

A partir de mars, la coordinatrice du programme au sein du CFA accueille les jeunes et organise un **travail individuel visant l'identification des acquis et compétences issues de leur expérience**, au besoin par des ateliers pratiques.

Par la suite, la coordinatrice assiste les jeunes pour la recherche de leur contrat d'apprentissage (mise en relation, préparation du CV, de l'entretien, si besoin lien avec des partenaires proposant des évaluations en milieu professionnel...).

Le déroulement de la formation

Au CFA, les jeunes sont intégrés avec les autres apprentis pour les enseignements collectifs et les travaux pratiques.

En complément, la coordinatrice du programme nouvelle chance assure, en lien avec l'équipe pédagogique :

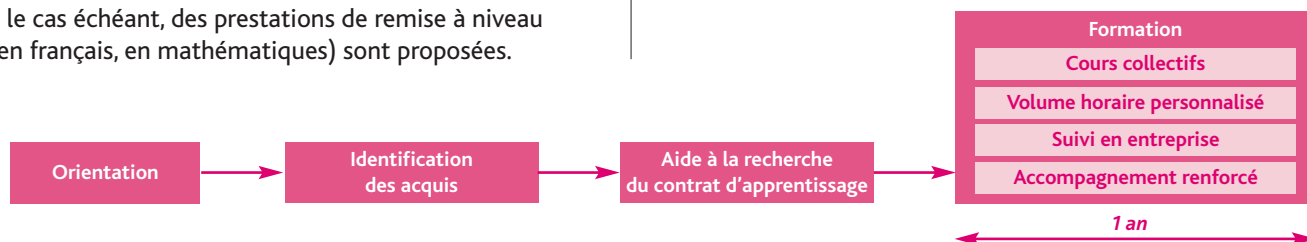
■ La personnalisation du planning des jeunes, dans le cadre d'un **volume d'heures à la carte** planifié chaque semaine avec l'apprenti et appuyé sur le centre de ressources pédagogiques du CFA.

■ un **suivi régulier en entreprise**, pour favoriser la complémentarité pédagogique avec la formation au CFA.

En outre, les apprentis nouvelle chance bénéficient, comme les autres apprentis, de l'appui d'un **espace d'écoute**, avec une psychologue et 2 médiatrices, destiné à **prévenir les ruptures de parcours**.

Résultats obtenus sur l'année 2007-2008 :

31 apprentis nouvelle chance (dont 12 en BEP hôtellerie-restauration, 6 en CAP service en brasserie-café, 8 en BEP vente). 77,5% de réussite aux examens. 10 ont obtenu un emploi au terme de leur parcours et 15 ont poursuivi leur cursus de formation (vers des mentions complémentaires, des bacs pro, des BTS, dans le cadre du programme d'échange Léonardo...).



Pourquoi cette action ?

■ **Remobiliser des jeunes en échec** dans leur parcours et leur permettre **de reprendre confiance**. Le fait que de nombreux jeunes choisissent de poursuivre leur formation (alors que leur engagement tenait beaucoup à la durée réduite) atteste de la valeur ajoutée du dispositif.

■ **Faire évoluer**, grâce à la mixité des publics, le **regard des apprentis plus jeunes sur leur propre parcours** : ces jeunes ont souvent une image dévalorisante de l'apprentissage, subi plus que choisi ; le fait d'y côtoyer des jeunes plus âgés, dont certains diplômés, les valorise.

■ **Changer le regard des employeurs sur le recrutement de jeunes de plus de 20 ans en alternance** (ils s'aperçoivent souvent qu'ils canalisent les plus jeunes et équilibrent l'équipe).

Témoignage d'un employeur d'apprenti nouvelle chance

« Il a plus de maturité, un état d'esprit différent. On voulait quelqu'un qui ait ce recul et cette motivation, par rapport à un apprenti plus jeune qui parfois s'est laissé guider en sortie de 3^{ème}. »

■ Pour le CFA, le programme nouvelle chance est un **levier de réflexion permanente et de changement de l'ensemble des pratiques et modes de travail**, pour mieux prendre en compte les besoins individuels au cours de la formation, ce qui profite à tous les apprentis.

Témoignage d'apprentis nouvelle chance en BEP hôtellerie-restauration

« J'ai eu un bac L mais j'ai voulu me réorienter. Je ne l'aurais pas fait si ça avait été plus long qu'un an.

Il y a une grosse différence de motivation par rapport à l'autre partie de la classe qui vient du CAP. Donc je ne me sens pas pénalisé par rapport aux autres qui ont déjà vu les matières. En entreprise, on est plus considéré comme des salariés que les apprentis plus jeunes.

Pour la suite, j'ai fait une demande pour passer le bac pro en un an au lieu de 3. Le fait de suivre des matières concrètes m'a donné du plaisir à apprendre. »

Les clés de la réussite

■ Disposer, au sein d'un CFA, d'une **personne ressource identifiée par les partenaires et dédiée** à la coordination des parcours nouvelle chance, connaissant très bien les formateurs du centre et les employeurs.

■ Avoir déjà engagé et mûri une réflexion approfondie sur **l'individualisation des parcours**, disposer de formateurs qui y sont prêts et des ressources pédagogiques nécessaires.

■ Mobiliser les **partenaires de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement** pour « accrocher » des publics qui en général n'arrivent pas d'eux-mêmes en apprentissage.

■ Axer le programme sur des **secteurs professionnels** présentant un tissu suffisant d'employeurs potentiels.

Les perspectives

Une difficulté importante de tout cursus d'apprentissage concerne **la liaison pédagogique entre le CFA et les entreprises**. Ce lien est d'autant plus important dans le cadre du programme nouvelle chance, dont la durée réduite impose de rechercher une synergie forte dans le cadre des parcours individualisés.

A partir de ce constat, le CFA des Douets a entrepris de développer une plate-forme intranet accessible aux formateurs, aux maîtres d'apprentissage et aux jeunes pour conforter les échanges pédagogiques sur l'évolution de chaque jeune, en complément du travail de la coordinatrice et des supports existants (livrets de suivi et grilles d'auto-évaluation, qui ne sont pas toujours pleinement utilisés).

Le CFA souhaite aussi s'appuyer davantage sur son **réseau d'employeurs partenaires** (il existe un club qualité de l'apprentissage), qui pourrait être un relais pour sensibiliser de nouvelles entreprises et offrir plus d'opportunités de contrats.

Le développement du dispositif interroge la **charge de gestion administrative**, liée à la nécessité d'obtenir du Rectorat, au cas par cas, les dérogations nécessaires à la validation des cursus en un an.

Porteur de l'action : CFA des Douets de la Ville de Tours

Contact : Christine Lecoq-Sureau, directrice du CFA / 02 47 88 51 08 – c.lecoq@cfa-tours.fr

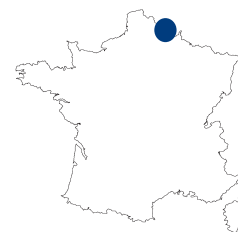
Partenaires mobilisés autour du projet : Mission Locale de Touraine

Financements : Région Centre (dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens avec l'Etat pour le développement de l'apprentissage), DDTEFP

Budget : 55 013 € (année scolaire 2007-2008) Coût par bénéficiaire : 1774,6 €

Prospection placement sur la ZFU Néoval

Maison de l'emploi Valenciennes



Valenciennes

Objectif

Offrir des services adaptés aux besoins des entreprises de la ZFU souhaitant embaucher et créer des circuits très courts entre les entreprises de la ZFU et les demandeurs d'emploi du territoire.

Mise en oeuvre de l'action

En 2004, suite à la mise en place de la ZFU Néoval sur les communes de Valenciennes, Anzin, Beuvrages et Bruay-sur-Escout, une structure spécialisée a été créée : la Cellule Emploi/Formation.

Regroupant la CCI, Pôle emploi, Valenciennes Métropole et coordonnée par la DDTEFP, elle vise à simplifier les démarches des entreprises de la ZFU souhaitant embaucher.

Publics ciblés

Toute entreprise de moins de 50 salariés située sur la ZFU Néoval ou souhaitant s'y implanter.

Tous demandeurs d'emploi habitant l'une des communes de l'agglomération de Valenciennes Métropole.

La Cellule développe aujourd'hui 3 activités :

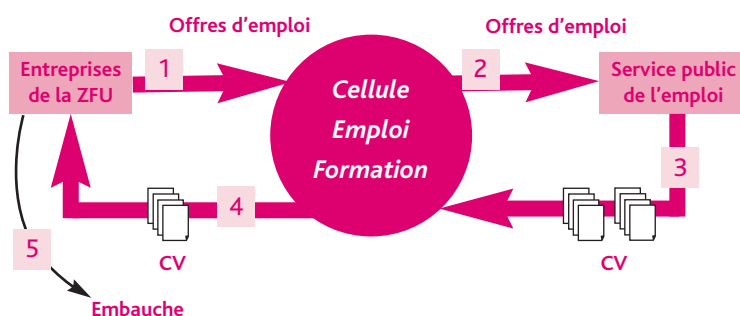
■ La prospection des entreprises de la ZFU pour se faire identifier et pour mieux connaître leurs besoins de recrutement :

- prises de contact régulières (téléphone/visites/mél) ;
- envoi d'un questionnaire annuel « Emploi/Formation » aux entreprises.

■ La mise en relation des entreprises souhaitant embaucher avec les demandeurs d'emplois :

- Les entreprises ayant des projets de recrutement transmettent leurs offres d'emploi à la Cellule qui les réceptionne et les gère.
- Toutes les semaines, la Cellule diffuse une liste d'offres d'emploi dans le réseau Pôle emploi et aux opérateurs d'insertion (CCAS, Mission locale, PLIE, réseaux d'économie solidaire, Cap Emploi, etc.).
- Les opérateurs ont pour tâche de collecter les CV de demandeurs d'emploi pouvant correspondre aux postes à pourvoir et de les envoyer en retour à la Cellule.
- La Cellule réceptionne les CV et crée une fiche de suivi pour chacun d'eux. Puis, elle effectue une présélection sur la base du profil et des compétences des demandeurs d'emplois.

- Elle organise des entretiens de recrutement avec les entreprises (dans certains cas et à la demande des employeurs, la cellule peut elle-même mener l'entretien d'embauche).
- En cas d'embauche, les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier des actions de formation individuelles dispensées par les partenaires (ateliers de formation préalables au recrutement par exemple).



■ Le montage d'actions auprès des entreprises qui peuvent être à terme génératrices d'emploi :

- actions d'information sur les dispositifs d'aide existants (la Cellule joue un rôle de « guichet unique » pour les entreprises souhaitant s'implanter sur la ZFU) ;
- actions d'intermédiation entre les entreprises et les demandeurs d'emploi : organisation de manifestations sportives et culturelles (« Pari gagnant pour l'avenir ») ;
- actions d'accompagnement RH : diagnostics compétences organisations, cycles de management, petit-déjeuner « DIF », conseils sur la politique de rémunération, les outils de pilotage, etc.
- actions thématiques : séminaire expérimental sur la lutte contre les discriminations, actions spécifiques d'accompagnement des jeunes diplômés, etc.

La coordination de l'action de la Cellule est assurée par un comité de pilotage regroupant les 4 acteurs réunis au sein de la cellule. Un comité de suivi est élargi aux partenaires institutionnels (Région, Département) et aux opérateurs d'insertion.

La Cellule Emploi a été intégrée à la Maison de l'emploi Valenciennes Métropole en janvier 2008. Elle comprend aujourd'hui 5 personnes (une salariée de la CCI, une salariée de Pôle emploi, deux salariés du PLIE de Valenciennes Métropole, une salariée de la MDE).

Les résultats obtenus (pour l'année 2008)

431 offres d'emploi (correspondant à 536 postes)
proposées par 298 entreprises

423 embauches dont :

- 65% en CDI ou en CDD de plus de 12 mois
- 65% de niveau 5 et infra
- 55% d'hommes et 45 % de femmes
- 35% ont moins de 25 ans
- 34% habitent une ZUS

168 actions de formations individuelles avant l'embauche

1486 contacts pris avec les entreprises (tél/visites/mél)

Pourquoi cette action ?

Cette action vise en premier lieu à créer les conditions d'implantation et de développement des entreprises sur le périmètre de la ZFU Néoval.

Il s'agit notamment de faciliter l'application de la **clause locale d'embauche** qui stipule qu'un tiers des embauches faites par les entreprises de la ZFU doit concerner les habitants des quartiers en difficulté pour pouvoir bénéficier d'exonérations de charges sociales.

Les points forts / La valeur ajoutée

■ La Cellule Emploi/formation, **ses fonctions et les services qu'elle propose sont reconnus** par l'ensemble des entreprises de la ZFU : 95% des offres d'emploi lui sont envoyées directement.

■ Les **offres couvrent des secteurs d'activités très divers** (services à la personne, commerce, mécanique, bâtiment, TIC, restauration, industrie, etc.), et permettent de toucher un **grand nombre de demandeurs d'emplois** sans distinction d'âge ni de sexe.

■ La Cellule a noué un **partenariat fort** avec le groupement des entreprises de la ZFU, Optimis, qui facilite la prospection des entreprises et le montage d'actions partenariales.

■ La Cellule a construit des **tableaux de bord** qui permettent de suivre très précisément les offres d'emploi, le profil de demandeurs d'emploi et les contacts avec les entreprises.

■ Lorsque des demandeurs d'emploi ne sont pas embauchés, la cellule adresse un retour aux opérateurs d'insertion qui peuvent alors **adapter leur prise en charge** de ces publics compte-tenu des carences identifiées.

Les clés de la réussite

■ Le portage de l'action par la Cellule Emploi/Formation permet de jouer le rôle de **«courroie de transmission»** entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. Ce positionnement est identifié et reconnu par tous sur la ZFU : il est simplificateur à la fois pour les entreprises et pour les opérateurs d'insertion.

■ Les membres permanents de la cellule Emploi/Formation peuvent mettre à profit leur **connaissance des outils et réseaux** des institutions auxquelles ils appartiennent.

Témoignage de la chargée de relation entreprise de la Cellule Emploi Formation

« La Cellule Emploi/formation est la première structure de ce type en France. Notre client c'est l'entreprise mais on travaille en bonne intelligence avec tous les acteurs de l'insertion, de l'emploi et du développement économique pour identifier les personnes à la recherche d'un emploi qui pourraient correspondre aux besoins des employeurs. »

Recommandations pour consolider l'action

■ Il reste difficile de disposer d'un **suivi des demandeurs d'emploi ayant été embauchés** car cela suppose un investissement important des entreprises et de la cellule.

■ Il est essentiel que les CV qui sont envoyés à la Cellule concernent des demandeurs d'emploi immédiatement **disponibles et déjà prêts à être recrutés** par les entreprises.

Porteur de l'action : Maison de l'emploi Valenciennes Métropole (Cellule Emploi Formation)

Contact : Cathy Ducrocq Messadi / 03 27 28 40 40 ou 03 27 28 40 16 - c.ducrocq@valenciennes.cci.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Conseil régional Nord Pas de Calais, Conseil général du Nord, Chambre des métiers du Nord, Groupement d'entreprises Optimis, réseaux d'économie solidaire, Cap Emploi, Mission locale du Valenciennois.

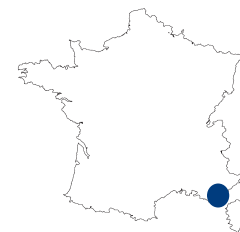
Financements : Pôle emploi, CCI, Valenciennes Métropole, Union Européenne, Etat/Région (CPER)

Outils transférables : Tableau de bord de suivi des résultats de l'action

Budget : 350 000 € (Ce budget correspond au coût de fonctionnement de la cellule Emploi Formation, avant son intégration à la MDE en 2008. Les actions d'accompagnement montées par la Cellule font l'objet de montages financiers spécifiques.)

Formation courte à forte capacité d'intégration professionnelle

Mission Locale Antipolis



Vallauris

Objectif

Faciliter l'accès à la formation et l'insertion professionnelle de jeunes en difficulté pour qui les dispositifs de formation de droit commun sont peu opérants (avec le risque que les jeunes « décrochent » avant même l'entrée en formation).

Publics ciblés

Jeunes des 2 quartiers ZUS de Vallauris, rencontrant des freins importants d'insertion professionnelle.

Mise en oeuvre de l'action

En 2007, par convention avec l'Etat et la Ville de Vallauris en déclinaison du volet emploi du CUCS, l'entreprise ERDF prévoyait de prendre en charge un projet pour l'insertion professionnelle des jeunes de la commune.

Dans ce cadre, l'équipe emploi-insertion de Vallauris (Mission Locale, Pôle emploi, service prévention de la Communauté d'agglomération Sophia-Antipolis et service politique de la ville de la commune de Vallauris) a pu proposer aux jeunes en difficulté une action de formation fortement professionnalisante, courte, très concrète et ayant des chances élevées de déboucher sur l'emploi (métier en tension), assortie d'un accompagnement renforcé vers l'emploi.

Pour les 2 premières éditions de cette action (2007 et 2008), l'équipe a ciblé la formation sur le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité de chariots automoteurs de manutention (CACES 3). Cette formation d'une semaine permet d'accéder au métier de magasinier-cariste (le cas échéant suivie d'une formation qualifiante de magasinier) et a souvent un fort effet de levier sur l'accès à l'emploi. En 2009, l'action a porté sur une formation au permis poids lourds.

L'orientation des jeunes vers l'action et la préparation de l'entrée en formation

L'identification et la mobilisation des jeunes susceptibles d'intégrer l'action a été faite par la Mission Locale ainsi que le service de prévention de la Communauté d'agglomération Sophia-Antipolis (CASA).

Une première réunion d'information collective a été organisée par la Mission Locale pour présenter le projet et le métier de cariste-magasinier, avec le concours de l'organisme de formation Reflets (qui prépare au CAP de magasinier). Une seconde réunion collective a associé l'organisme de formation retenu (IFTS), afin de présenter le déroulement de la formation et les « règles du jeu » à respecter.

En parallèle, la Mission Locale a organisé un travail d'accompagnement individuel et de mobilisation des jeunes (comportements, savoir-être...). Les jeunes ont ensuite été reçus individuellement par un jury de 5 personnes (Mission Locale, CASA, Ville de Vallauris, IFTS et ERDF), qui a testé leur motivation, leur attitude et leur compréhension des enjeux de la formation. Tous ont été sélectionnés.

In fine, leur aptitude à exercer le métier de magasinier-cariste a été vérifiée via un test d'habiletés sur la plate-forme de vocation de Pôle emploi. Là encore, tous ont réussi le test.

Le travail d'accompagnement après la formation

La semaine de formation auprès de l'IFTS se conclut par le test CACES puis une remise officielle des certificats organisée pour valoriser l'événement (dans la salle du conseil municipal de Vallauris, avec la presse locale).

Par la suite, la Mission Locale a assuré un accompagnement renforcé pour l'accès à l'emploi (entretiens individuels chaque semaine, complétés par des ateliers collectifs) et facilité les mises en relation avec des employeurs.

Les résultats obtenus

Sur le 1^{er} groupe : 11 jeunes sont entrés en formation, 10 ont obtenu l'habilitation CACES et 8 étaient en emploi 6 mois après l'action (6 sont aujourd'hui en emploi, dont 3 en CDI).
Sur le 2^e groupe : 9 jeunes sont entrés en formation, tous ont validé le CACES, 7 sont aujourd'hui en emploi (2 CDI, 4 CDD, 1 en intérim) et un autre a un projet de création de micro-société.

Le 3^e groupe comprend 4 jeunes dont 3 ont obtenu leur permis poids lourds.

Accompagnement individuel



Les points forts / La valeur ajoutée

- L'action permet à **la plupart** des jeunes bénéficiaires de s'insérer professionnellement.
- Pour les jeunes, le fait de **valider une formation** permet de renouer avec une **dynamique de réussite** (la solennité de la remise des certificats est à ce titre importante) et de les **remobiliser dans leur parcours professionnel**.
- L'insertion professionnelle des jeunes a un **effet d'exemplarité** dans leur quartier (beaucoup de jeunes du 2^e groupe avaient déjà entendu parler de l'action) et a un effet positif sur l'ensemble du travail d'accompagnement réalisé par la Mission Locale ou le service prévention de la CASA.

Témoignage de l'IFTS

« J'ai eu l'impression de les avoir amenés pour la 1^{ère} fois à avoir un ressenti positif de leur parcours, à réussir quelque chose. »

Les clés de la réussite

- Un **démarrage très rapide** de l'action, pour éviter le risque de démobilité des jeunes qui ont peu confiance dans les acteurs institutionnels et attendent « du concret ».
- Un **partenariat très serré** au sein de l'équipe emploi-insertion et avec l'organisme de formation prestataire.
- Le soutien d'ERDF pour le **financement intégral des frais de formation**.
- Une **connaissance fine des entreprises** par les référents de la Mission Locale, afin de pouvoir **proposer des opportunités et assurer une cohérence du discours** (sur les savoir-être en entreprise, les exigences du poste...) tout au long du parcours.

Témoignage d'ERDF

« On souhaite travailler avec les communes sur notre responsabilité sociale mais on ne sait pas faire de l'accompagnement, on est juste là pour donner le coup de pouce pour l'emploi des jeunes. On veut des actions simples, rapides, peu contraignantes administrativement. Ce qui a paru intéressant ici, c'est la réactivité des partenaires. »

Perspectives et points de vigilance

Une nouvelle convention entre ERDF, l'Etat et la Ville de Vallauris est en voie de conclusion, permettant de **renouveler l'action** sur les années à venir. Dans cette perspective, l'équipe emploi-insertion qui porte le projet a **identifié les pistes de progrès pour la pérennisation du dispositif**.

La **répétitivité du support-métier** risquerait de « lasser » les jeunes potentiellement concernés et **de laisser de côté ceux qui n'ont pas le profil** ; en outre le risque « d'engorgement » du marché local du travail (voire de concurrence entre « générations » successives de jeunes passés par l'action) demande un renouvellement.

L'équipe a déjà tenu compte de ce risque en axant le 3^e groupe sur le permis poids lourds.

Pour l'avenir, il est envisagé de privilégier un support métier qui **convienne davantage aux jeunes femmes** (aucune femme dans le 1^{er} groupe, une seule dans le second).

Cette volonté de féminisation du public pourrait également passer par une articulation avec un travail en amont sur les représentations liées aux métiers et l'élargissement des choix professionnels des femmes.

Enfin, le **placement** des jeunes à l'issue de leur formation pourrait être facilité par un travail accru, en amont, avec un **réseau d'entreprises partenaires** de la Mission Locale, qui seraient prêtes à les accueillir.

Porteur de l'action : Mission locale Antipolis

Contact : Isabelle Couquet / Isabelle Schavann / 04 92 91 79 79 – i.couquet@mlantipolis.com

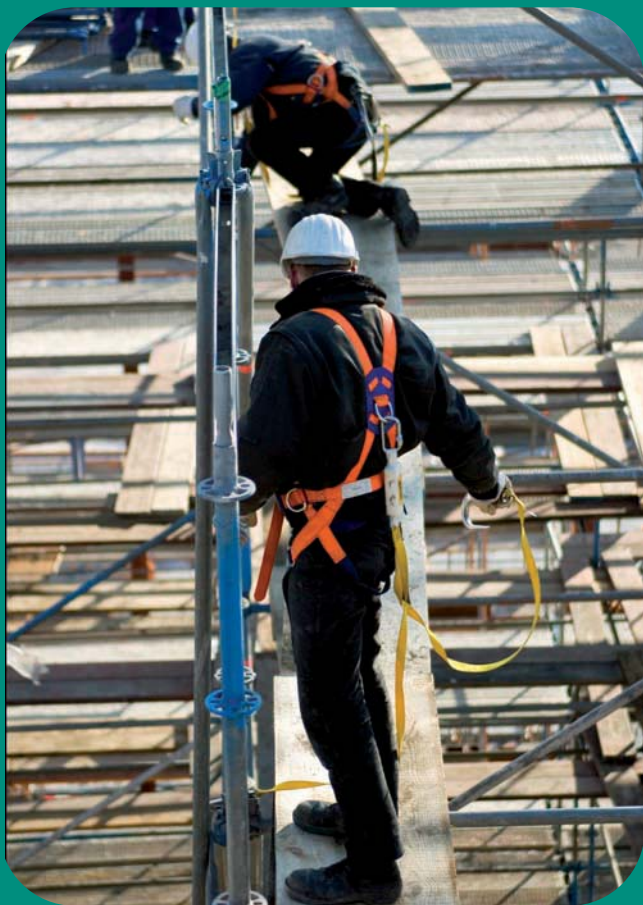
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, service politique de la ville de la commune de Vallauris, service prévention de la CASA, ERDF, IFTS

Financements : ERDF / financements complémentaires du Conseil régional PACA (crédits mobilité), Conseil général des Alpes Maritimes (FDAJ), de Pôle emploi et de la Ville de Vallauris

Budget : 8 547 € (1^{er} groupe), hors coût de l'accompagnement par la Mission Locale

Coût par bénéficiaire : 777 €

ACCÈS À L'EMPLOI DANS LES FILIÈRES PORTEUSES



- *Châteauroux*
Plateforme départementale des métiers
Bâtiment et autres secteurs en tension
- *Montpellier*
Clause d'insertion pour la réhabilitation
de la Trésorerie Générale de l'Hérault
- *Seine Maritime*
Mise en œuvre de la convention
« 10 000 bâtisseurs »
- *Val de Reuil*
Intégration de jeunes dans l'industrie
pharmaceutique

Cette partie vise à répondre aux questions suivantes :

- Comment rapprocher les personnes en recherche d'emploi des quartiers et les entreprises qui ont des difficultés à recruter ?
- Comment attirer et mobiliser les demandeurs d'emploi des quartiers sur les secteurs en tension ?
- Comment mieux connecter "parcours d'accès à l'emploi des personnes" et "besoins de recrutement des entreprises" sur les secteurs en tension ?
- Comment permettre à des jeunes des quartiers d'accéder à des emplois traditionnellement non accessibles à des personnes non qualifiées ?

Les quatre actions regroupées ici apportent des éléments de réponse concrets à ces questions en ciblant, chacune, un secteur d'activité particulier. Trois concernent le secteur du bâtiment, secteur présentant des difficultés récurrentes de recrutement, une concerne le secteur pharmaceutique, secteur traditionnellement peu ouvert aux publics peu ou non qualifiés.

De manière différente, elles offrent :

- aux entreprises, un "service de recrutement clé en main" de candidats formés au regard de leurs besoins d'embauche (conjoncturels ou permanents),
- aux demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires, des possibilités d'accès à des entreprises qu'ils n'auraient pas pu intégrer sans ces dispositifs.

ACCÈS À L'EMPLOI DANS LES FILIÈRES PORTEUSES

Synthèse et recommandations

Aperçu des actions analysées

Chaque action fait l'objet d'une fiche descriptive détaillée (objectifs, modalités de mise en œuvre, points forts, conditions de réussite pour mise en œuvre, coordonnées du porteur de l'action). Ces fiches actions sont disponibles sur le site Internet de l'Acisé et www.pole-emploi.org.

Châteauroux – Plateforme départementale des métiers – Bâtiment et autres secteurs en tension

La plateforme départementale, structurée autour des métiers du BTP, diversifie aujourd'hui progressivement son offre de services à destination des demandeurs d'emploi (pour organiser et suivre leur parcours d'accès à l'emploi), des entreprises (pour recueillir leurs besoins de recrutement et leurs offres d'emploi), des organismes de formation (pour soutenir leur ingénierie de formation) et des institutions publiques (pour leur apporter des éléments de connaissance sur le marché du travail et ses évolutions).

Montpellier – Clause d'insertion pour la réhabilitation de la Trésorerie Générale de l'Hérault

L'antenne Méditerranée du service travaux du Ministère de l'économie a expérimenté l'introduction d'une clause d'insertion dans le marché de travaux pour la réhabilitation de la Trésorerie Générale de l'Hérault. Avec l'appui de la DDTEFP, de Pôle emploi et du GIP DSUA de Montpellier, le maître d'ouvrage a ainsi calibré le volume d'heures d'insertion demandé aux candidats pour permettre l'embauche directe de personnes en insertion ou la mise à disposition de salariés par les opérateurs.

Seine Maritime – Mise en œuvre de la convention « 10 000 bâtisseurs »

L'Etat, la FFB, Pôle emploi et le réseau régional des PAIO et missions locales se sont engagés collectivement pour décliner la convention nationale « 10 000 bâtisseurs » autour de 3 axes : favoriser la découverte des métiers et des entreprises du BTP ; encourager le recrutement et la formation des demandeurs d'emploi dans les entreprises du BTP ; développer et renforcer le partenariat entre les pouvoirs publics et les entreprises du BTP.

Val de Reuil – Intégration de jeunes dans l'industrie pharmaceutique

En 2008, la Mission locale de Val de Reuil et l'entreprise Sanofi-Pasteur ont ouvert des possibilités de recrutement aux demandeurs d'emploi des quartiers au sein d'une filière traditionnellement peu ouverte aux publics peu qualifiés (l'industrie pharmaceutique). Pour pourvoir des offres d'emploi sur des postes d'opérateurs techniques, des jeunes ont été présélectionnés pour bénéficier d'un programme de formation spécifique combinant un atelier CV et image de soi, des visites de découverte sur site et des modules de mises en situation professionnelle.

Recommandations pour agir

■ Construire une relation étroite et durable entre entreprises et acteurs de l'emploi et de l'insertion.

L'investissement temps nécessaire pour aller au-delà de la simple mise en relation (ex : construction de parcours professionnalisants adaptés) impose de pouvoir inscrire l'action dans la durée : à Montpellier, l'expérience acquise par les acteurs de l'emploi sur la clause d'insertion est reproductible sur d'autres chantiers ; l'action mise en place par Sanofi est reconduite annuellement pour faire face aux pics saisonniers d'activité ; les deux autres actions sont permanentes.

■ Intégrer la dimension formation dans le dispositif :

- mobiliser les organismes de formation pour analyser les formations proposées et leur adéquation aux besoins des publics (capacité de personnalisation et d'individualisation des parcours),
- si besoin, ajuster l'offre pour faciliter l'intégration des publics des quartiers.

■ Construire un plan de prospection et de mobilisation des entreprises pour :

- faire connaître l'offre proposée en matière d'aide au recrutement, informer sur les mesures d'aide à l'embauche, mettre à disposition des entreprises un interlocuteur désigné,
- inciter les entreprises à changer leurs pratiques de recrutement : recrutements moins sélectifs en travaillant sur la qualité des offres d'emploi et sur les compétences minimales requises, intégration de personnes de bas niveau de qualification issues des quartiers prioritaires, ...

■ Mobiliser localement tous les acteurs de l'emploi, de la formation et les représentants du monde économique pour aboutir à un double engagement :

- l'engagement des institutions publiques partenaires à apporter collectivement des réponses rapides aux besoins exprimés par les employeurs en termes de main d'œuvre,
- l'engagement des entreprises à améliorer l'accès à l'emploi durable des personnes en difficulté d'insertion.

■ Maintenir des contacts réguliers tant avec l'entreprise, qu'avec le bénéficiaire pour s'assurer de sa bonne intégration et limiter le risque de rupture anticipée du contrat.

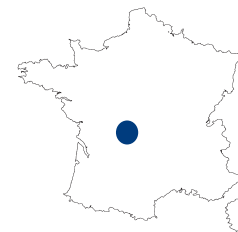
La réussite des dispositifs du type "10 000 bâtisseurs" ou "plateforme BTP" repose sur la parfaite intégration des acteurs de l'emploi (Pôle emploi notamment) afin d'éviter toute redondance dans les actions mises en place et de garantir la lisibilité du dispositif pour les entreprises. Dans un souci de lisibilité également, il paraît préférable de cibler ces dispositifs sur un secteur particulier, plutôt que d'ouvrir le dispositif à tous les secteurs en tension.

Dans une perspective d'essaimage, nous retenons principalement trois actions :

- les initiatives "10 000 bâtisseurs" ou "plateforme BTP" constituent des moyens efficaces de mobilisation des acteurs sur des secteurs d'activité présentant des difficultés récurrentes de recrutement ; l'action "10 000 bâtisseurs" a d'ailleurs vocation à être essaimée sur l'ensemble des départements français conformément au protocole d'accord signé entre l'Etat et la fédération nationale du bâtiment,
- l'initiative de la Trésorerie générale de l'Hérault pour la mise en application est une bonne illustration du travail préparatoire nécessaire pour réussir la mise en œuvre de la clause d'insertion dans le cadre de marchés publics de travaux. Il s'agissait du premier marché de travaux de l'Etat utilisant cette clause. Ce dispositif est reproductible et a vocation à être diffusé.

L'initiative de la Mission locale de Val de Reuil illustre le travail qui peut être mené avec une entreprise en particulier, mais elle n'est pas directement "transférable" compte tenu de la spécificité du secteur concerné.

Plate-forme départementale des métiers - Bâtiment et autres secteurs en tension



Communauté d'agglomération de Châteauroux

Châteauroux

Objectif

Répondre aux besoins en emplois et en compétences non satisfaits des entreprises des secteurs en tension, en mettant à leur disposition les demandeurs d'emploi correspondant à leurs offres.

Publics ciblés

Les entreprises implantées sur le département de l'Indre ou souhaitant s'y installer, les demandeurs d'emploi, les salariés en reconversion et les organismes de formation du département.

Mise en oeuvre de l'action

L'offre de services de la plate-forme départementale des métiers est assurée par trois salariées de la Communauté d'agglomération de Châteauroux. Elle se structure autour de quatre fonctions principales.

■ **Fournir aux institutions** (collectivités, Pôle emploi, DDTEFP) des informations **sur l'évolution du marché du travail** :

- connaître les caractéristiques et spécificités du tissu économique local (rédaction d'études sectorielles),
- identifier les métiers en tension ou porteurs, sur lesquels la plateforme doit travailler.

■ **Prospecter les entreprises et recueillir les offres d'emploi** :

- aider à formuler et quantifier leur besoin de recrutement,
- détecter les emplois, définir le nombre et les profils des postes correspondants,
- informer sur les types de contrats de travail et les modes d'intégration et de formation des nouveaux salariés (adaptation au poste de travail, développement des compétences, etc.).

■ **Organiser et suivre les parcours individualisés des demandeurs d'emploi** :

- gérer un fichier des personnes orientées par les prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale, CCAS, etc.) ou qui s'adressent spontanément à la plateforme,
- accueillir les demandeurs d'emploi pour recueillir leurs attentes et formaliser leur projet,
- promouvoir les métiers et informer sur les voies d'accès à l'emploi,

- proposer des actions de formation et des modules d'immersion en entreprise permettant de valider le projet professionnel (EMT, PMP, etc.),
- mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les entreprises et les préparer au recrutement,
- accompagner et suivre dans l'emploi (identifier un tuteur, etc.).

La plate-forme accompagne également les salariés licenciés pour valoriser leurs parcours professionnels antérieurs et détecter les compétences acquises qui sont transférables entre secteurs.

■ **Travailler avec les organismes de formation pour** :

- inciter à actualiser leur offre de formations vers les métiers en tension en adaptant les contenus et les durées aux attentes des entreprises et des demandeurs d'emploi,
- accompagner des expérimentations sur la flexibilité des entrées/sorties, l'ouverture à de nouveaux publics, etc.
- renforcer le lien avec les OPCA pour prolonger dans les entreprises les actions de formation proposées aux demandeurs d'emploi.

Enfin, la plate-forme organise ou participe aux **événements en faveur de l'emploi** :

■ « un jeune, un métier, une entreprise – tremplin vers le bâtiment »,

■ journée de l'industrie, journée du commerce, etc. : journées à thèmes de découverte des métiers et d'orientation vers les entreprises,

■ colloque interrégional sur l'accès à l'emploi des publics qui en sont éloignés, ...

INSTITUTIONS

(Collectivités, Pôle emploi, DDTEFP)

Observation
du marché
du travail

DEMANDEURS D'EMPLOI

Organisation et
suivi de parcours
individualisés

ENTREPRISES

Recueil des besoins
de recrutement et
des offres d'emploi

ORGANISMES DE FORMATION

Soutien à
l'ingénierie
de formation

Plate-forme
départementale
des métiers

Les résultats obtenus (de sept. 2007 à nov. 2008)

312 personnes accueillies, dont :

- 102 ont trouvé un emploi (90 emplois durables, 7 contrats d'apprentissage, 5 contrats de professionnalisation)
- 5 sont en formation qualifiante et 1 est en CAE
- 109 sont en cours d'accompagnement (en formation ou en emploi ne correspondant pas à leur projet professionnel)
- 96 sont sorties du dispositif

Pourquoi cette action ?

Ce service a été mis en place en 2004 dans le cadre du Programme de rénovation urbaine et était au départ centré sur le BTP. Sa mission consistait à faciliter le rapprochement entre les demandeurs d'emploi et les entreprises du secteur en favorisant l'application de la clause d'insertion des marchés publics.

Depuis septembre 2007, la Plate-forme s'est ouverte à l'ensemble des métiers en tension et/ou émergents (industrie, logistique, commerce, métiers de bouche, hôtellerie-restauration, services à la personne et aux entreprises, aéronautique, énergies renouvelables, secteur bancaire, etc.) et a été rebaptisée Plate-forme départementale des métiers.

Les points forts / la valeur ajoutée

La plate-forme est un **outil de gouvernance à l'échelle du territoire** qui :

- fédère l'ensemble des acteurs autour de la Région, du Département et de l'Agglomération,
- permet de mieux connaître et d'anticiper les besoins en emplois et compétences des entreprises,
- favorise la convergence des politiques de l'emploi, de la formation et du développement économique,
- facilite la mobilisation des financements des différents partenaires pour monter des actions concrètes en faveur de l'emploi.

Témoignage d'un partenaire

« La Plate-forme est un espace où on partage des idées. C'est un outil de réalisation car elle engage les partenaires à mobiliser leurs financements sur des opérations. Elle permet de disposer d'une information continue sur la situation de l'emploi. »

Les clés de la réussite

■ **L'appui des fédérations professionnelles** (FFB et CAPEB, Maison de l'Hôtellerie et de la Restauration, IUMM, ...) pour mobiliser les entreprises et les associer au dispositif.

■ **La définition des rôles et les responsabilités de chaque partenaire** pour éviter les redondances d'intervention auprès des publics et des entreprises.

■ **La participation de tous les acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique** pour mieux connecter les besoins des employeurs et les attentes des demandeurs d'emploi.

■ **La construction de parcours individualisés** des demandeurs d'emplois (préparation, accompagnement et suivi).

Témoignage d'une chargée de mission de la Plate-forme

« On fait du sur-mesure : on va au-devant des entreprises pour comprendre leurs besoins et on s'adapte sans cesse aux demandeurs d'emploi dont on devient progressivement l'interlocuteur privilégié. »

Recommandations pour consolider l'action

■ Le développement de nouveaux secteurs d'activités, au-delà du BTP, doit permettre à la Plate-forme de diversifier les publics accueillis (8 femmes en 2008).

■ La diffusion de l'offre de services au-delà de Châteauroux : la Plate-forme s'adresse quasi exclusivement aux entreprises et demandeurs d'emploi de l'agglomération castelroussine.

■ L'implication dans la prise en charge d'une partie des transitions professionnelles des militaires concernés par la zone de redynamisation défense du territoire (1 100).

Porteur de l'action : Communauté d'agglomération de Châteauroux

Contact : Gilles Coatrieux / 02.54.08.71.27 / gilles.coatrieux@agglo-chateauroux.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, DDTEFP de l'Indre, Mission locale de Châteauroux, Organismes de formation, fédérations professionnelles (FFB, CAPEB, Maison de l'Hôtellerie et de la Restauration, IUMM, ...)

Financements : Région Centre, Département de l'Indre, Acsé, Fédération française du bâtiment, CAPEB, Etat (CPER)

Budget : 147 500 €

Clause d'insertion pour la réhabilitation de la Trésorerie Générale de l'Hérault

Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi



Montpellier

Objectifs

■ **Favoriser l'insertion professionnelle** de personnes en difficultés à l'occasion des travaux de réhabilitation du bâtiment de la Trésorerie Générale de l'Hérault

■ **Expérimenter pour la première fois l'utilisation d'une clause d'insertion** pour un marché de travaux des ministères de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Publics ciblés

Les entreprises implantées sur le département de l'Indre ou souhaitant s'y installer, les demandeurs d'emploi, les salariés en reconversion et les organismes de formation du département.

Mise en oeuvre de l'action

Le choix a été fait de recourir à l'article 14 du Code des marchés publics, qui rend obligatoire pour le titulaire du marché de réaliser un volume minimal d'heures de travail avec des personnes en insertion. La clause sociale a été activée pour 5 corps d'état sur 7 (les 2 autres lots, techniques, demandant des qualifications plus élevées).

Le travail en amont de la passation du marché

La première étape a été de rechercher les partenaires opérationnels potentiels. Avec l'appui de la Mission interministérielle France Achats (MIFA), le maître d'ouvrage a pu solliciter la DDTEFP, Pôle emploi et le GIP DSUA (chargé notamment de coordonner la mise en oeuvre de la clause d'insertion dans le cadre des projets de rénovation urbaine à Montpellier).

L'appui de ces acteurs locaux a ensuite permis de **mobiliser des opérateurs d'insertion** (le GEIQ BTP 34, l'entreprise de travail temporaire d'insertion PIL'EMPLOI), de sorte à pouvoir proposer aux entreprises candidates différentes **options pour réaliser la clause** (embauche directe ou mutualisation d'heures de salariés mis à disposition par les opérateurs).

Par la suite, l'ensemble des partenaires a **analysé collectivement le marché de l'emploi local et les capacités des opérateurs d'insertion** (nombre et profils des publics potentiels), afin de calibrer de façon réaliste, pour chaque corps d'état, le pourcentage d'heures pouvant être réservé à des personnes en insertion.

En fine, le maître d'ouvrage a rédigé les pièces du marché, avec le concours du GIP (en l'absence de modèle-type au sein de la sous-direction de l'immobilier des deux ministères).

L'appel d'offres comportait les coordonnées de la DDTEFP, de Pôle emploi et du GIP, afin de renseigner toute entreprise qui en ferait la demande, ainsi que la liste des options possibles pour réaliser la clause, avec les coordonnées des opérateurs mobilisés.

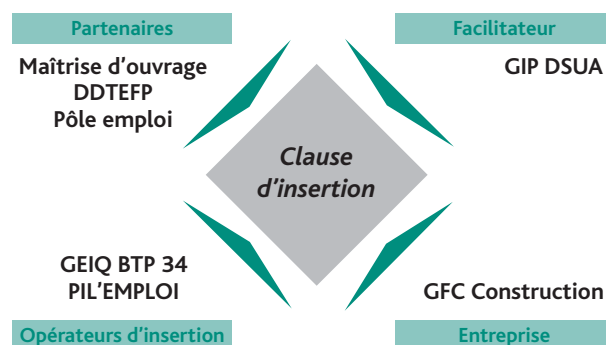
L'application de la clause d'insertion

L'entreprise attributaire du marché, GFC Construction, a choisi la mutualisation d'heures d'insertion en sollicitant le GEIQ.

Au terme d'une procédure de recrutement, un **contrat de professionnalisation** sur un an a pu être proposé à un jeune, avec un volume de 1000 heures d'activité (mutualisées avec un autre chantier) et une formation AFPA au titre professionnel de coffreur-bancheur. Ce jeune, salarié du GEIQ, est mis à disposition de l'entreprise, qui lui a désigné un tuteur au sein de son équipe chantier.

Par la suite, GFC a également souhaité recourir à **l'intérim d'insertion** via PIL'EMPLOI.

Les opérateurs d'insertion assurent un **suivi régulier** de l'évolution de leurs salariés sur le chantier. Par ailleurs, un tableau de suivi des heures d'insertion réalisées est remis tous les mois par GFC à la maîtrise d'ouvrage. Ce document est ensuite transmis aux partenaires et au GIP, qui centralise les états statistiques et assure un suivi global sur place (la maîtrise d'ouvrage étant située à Marseille).



Les résultats obtenus

(chantier prévu de novembre 2008 à août 2010)

Le marché porte sur un engagement de 984 heures d'insertion. Au 15 avril, 502 heures ont déjà été réalisées (dont près de 450 heures en intérim, par 6 personnes différentes, le reste par le salarié du GEIQ).

Sur ces 6 personnes, une a obtenu un CDD de plus de 6 mois et une autre est dorénavant salariée d'une entreprise d'insertion. Les autres poursuivent leur parcours au sein de l'ETTI.

Les points forts / la valeur ajoutée

■ Donner à des personnes en insertion des **opportunités d'être en situation d'activité**, dans le cadre d'un parcours d'accès ou de retour à l'emploi (lié ou non à une formation en alternance).

■ Fédérer et **animer le réseau** des acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle (DDTEFP, Pôle emploi, GIP, opérateurs d'insertion).

Témoignage des opérateurs d'insertion

« Les clauses d'insertion nous donnent l'opportunité de mettre nos publics en activité. Elles sont les bienvenues, surtout en ce moment... Après c'est aux personnes de faire leurs preuves sur le chantier. On voit que le jeune en contrat de professionnalisation a déjà évolué en termes d'autonomie par rapport aux tâches demandées. »

Témoignage de l'entreprise

« C'est un peu une contrainte pour le chef de chantier, mais pas plus que quand on a un jeune apprenti. D'après ce qu'on voit et ce que nous dit l'AFPA, c'est un jeune qui a vite pris ses marques et qui "s'éclate". Tant qu'on peut faire ce genre de choses, on est partant. »

Les clés de la réussite

■ Des opérations dont la nature (métiers sollicités) et l'envergure permettent de dégager un **volume horaire suffisant** aux personnes en insertion tout en permettant à l'entreprise de faire travailler ses propres salariés (le dispositif de la clause sociale n'est pas adapté aux «petits» marchés et ne peut être généralisé).

■ L'existence d'un « **facilitateur** » (le GIP), connaissant bien les opérateurs d'insertion et assurant un suivi global en coordonnant tous les partenaires.

■ Une **implication forte de l'entreprise** attributaire du marché, auprès des personnes en insertion mais aussi des partenaires du dispositif.

■ Une **analyse préalable du marché du travail** local et des capacités des opérateurs d'insertion, pour « calibrer » le volume d'heures d'insertion possible.

■ Une **coordination partenariale** permettant de mutualiser les opportunités et de proposer des parcours d'insertion suffisamment étayés par les situations d'activité.

Perspectives et points de vigilance

Il est prévu qu'un bilan soit réalisé à la fin 2009, quand le recul sera suffisant. Sans en attendre les résultats, le maître d'ouvrage envisage de rééditer le dispositif pour ses opérations futures qui s'y prêteront.

En outre, le maître d'ouvrage doit prochainement **présenter l'expérience à l'ensemble des antennes interrégionales de la sous-direction de l'immobilier des deux ministères**, en vue d'une capitalisation des bonnes pratiques et d'une généralisation du dispositif.

A titre général, le déroulement de cette opération (la complexité du chantier réduit le potentiel d'heures d'insertion) souligne **l'importance d'une mobilisation partenariale très large**, dans l'optique de pouvoir mettre en place des **relais** entre plusieurs chantiers et proposer aux personnes en insertion des volumes horaires suffisants pour construire un parcours cohérent.

Une réflexion est d'ailleurs en cours dans le cadre du SPE pour créer une **instance de coordination** des clauses d'insertion, au moins à l'échelle départementale, afin de mutualiser les opportunités avec les opérateurs d'insertion et de coordonner l'effort de sensibilisation auprès des maîtres d'ouvrage potentiels.

Porteur de l'action : Antenne interrégionale Méditerranée de la sous-direction de l'immobilier, direction des personnels et de l'adaptation de l'environnement professionnel, ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Contact : Nathalie Soleilland / 04 96 20 67 15 – nathalie.soleilland@finances.gouv.fr

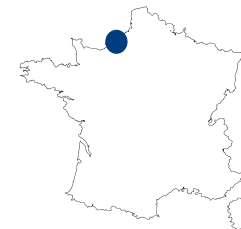
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, DDTEFP, GIP DSUA, GEIQ BTP 34, Pil'Emploi (ETTI), entreprise GFC construction (attributaire du marché)

Outils transférables : Pièces types de marchés de travaux incluant une clause d'insertion

Budget : 0 € hors coût du marché et temps passé à la mise en œuvre et au suivi de l'action

Mise en œuvre de l'opération nationale - « 10 000 bâtisseurs »

DDTEFP de Seine-Maritime



Seine-Maritime

Objectif

Proposer 100 contrats de travail à des demandeurs d'emploi issus des quartiers en difficulté dans les entreprises du secteur BTP.

Publics ciblés

Personnes en recherche d'emploi habitant les quartiers prioritaires du département de la Seine-Maritime et souhaitant accéder à un métier / emploi dans le secteur du BTP.

Mise en œuvre de l'action

L'action consiste à mettre en œuvre en Seine-Maritime la convention nationale « 10 000 bâtisseurs » signée en 2008 entre l'Etat et la fédération française du bâtiment (FFB).

Un protocole d'accord a été signé au niveau départemental entre l'Etat, la représentation de la FFB, Pôle emploi et le réseau régional des PAIO et mission locales. Il comprend un programme d'action décliné en trois axes stratégiques et 12 actions :

■ Axe 1 : Favoriser la découverte des métiers et des entreprises du BTP

Il s'agit de permettre aux jeunes de mieux connaître le fonctionnement des entreprises du secteur du BTP et d'agir positivement sur leurs représentations.

Fiche-action n°5 : « Un métier, un jeune »

La mission locale d'Yvetot a mobilisé 23 entreprises sur une période de dix jours pour accueillir 28 jeunes qu'elle accompagne vers l'emploi. Grâce à cette action, les jeunes ont bénéficié d'une période en milieu professionnel pour valider ou infléchir leur choix professionnel dans le secteur du BTP. A l'issue de la mise en relation, 6 contrats de travail (dont 4 emplois durables) et 3 contrats en alternance ont été signés. En 2009, cette action financée par la DDTEFP et la mission locale sera essaimée sur d'autres territoires du département.

■ Axe 2 : Encourager le recrutement et la formation des demandeurs d'emploi dans les entreprises du BTP

L'objectif consiste à apporter aux demandeurs d'emploi les compléments de qualification nécessaires pour intégrer les entreprises du secteur.

Fiche-action n°10 : Organisation d'un job dating ZUS dans les hauts de Rouen

Cette action, pilotée par Pôle emploi, vise à organiser un moment d'échanges entre employeurs et demandeurs d'emploi dans un quartier sensible. Le principe consiste à faire rencontrer aux entreprises mobilisées un maximum de candidats qui présentent leurs attentes et projets au-delà de leur CV. Les entreprises s'engagent à favoriser l'accès à l'emploi direct pour les jeunes rencontrés dont les compétences et qualités ont été vérifiées. 180 jeunes ont bénéficié de l'action et 30 d'entre eux vont faire l'objet d'un accompagnement spécifique par le GEIQ-BTP départemental.

■ Axe 3 : Développer et renforcer le partenariat entre les pouvoirs publics et les entreprises du BTP

Il s'agit de conforter l'activité du GEIQ-BTP départemental et de prolonger les initiatives existantes pour la mise en application de la clause d'insertion des marchés publics.

Fiche-action n°11 : Convention Etat-GEIQ BTP

La nouvelle convention d'objectifs signée entre l'Etat et le GEIQ-BTP départemental vise à cibler prioritairement les jeunes résidents ZUS et bénéficiaires du programme CIVIS pour valider leur projet professionnel dans le BTP puis les orienter vers les entreprises du groupement pour une mise à l'emploi. Une fois recrutés, les jeunes sont suivis conjointement par un tuteur et par un référent du GEIQ-BTP. En 2008, 96 jeunes accompagnés par le GEIQ-BTP ont signé un contrat de professionnalisation, dont 44 résidents ZUS.

Un **pilote** est désigné collectivement pour chaque action. Il a pour fonctions principales de :

- définir une méthodologie et un mode opératoire pour mettre en œuvre l'action,
- mobiliser les financements nécessaires,
- suivre et évaluer les résultats produits.

Axe 1 : Favoriser la découverte des métiers et des entreprises du BTP

Fiche action n°1 : Forum Bâtiment au Havre

Fiche action n°2 : Forum de l'alternance sur les métiers de maçon et de coiffeur au Havre

Fiche action n°3 : "Les coulisses du bâtiment" à Rouen et au Havre

Fiche action n°4 : "Les métiers de demain" à Fécamp

Fiche action n°5 : "Un métier, un jeune" à Yvetot puis sur l'ensemble du département

Axe 2 : Encourager le recrutement et la formation des demandeurs d'emploi dans les entreprises du BTP

Fiche action n°6 : Forum de l'alternance à Darnetal

Fiche action n°7 : Cap sur la qualification à Bourtheroulde

Fiche action n°8 : Action préqualifiante Bâtiment à Longueville-sur-Scie

Fiche action n°9 : Action de formation Couvresse

Fiche action n°10 : Organisation d'un Job dating ZUS à Rouen

Axe 3 : Développer et renforcer le partenariat entre les pouvoirs publics et les entreprises du BTP

Fiche action n°11 : Signature d'une convention Etat - GEIQ BTP

Fiche action n°12 : Promotion de l'emploi dans les marchés publics

Pourquoi cette action ?

Le protocole d'accord signé en Haute-Normandie pour mettre en œuvre la convention « 10 000 bâtisseurs » vise à s'appuyer sur le réseau d'entreprises de la FFB pour permettre aux jeunes issus des quartiers prioritaires d'intégrer les métiers du BTP. Au moment où la convention a été signée au niveau national, les acteurs haut-normands se sont positionnés pour la décliner sur leur territoire, en s'appuyant sur les constats suivants :

- depuis 2002, la construction de logements progresse sensiblement en Haute-Normandie,
- une progression significative du niveau des mises en chantier est observée,
- les métiers proposés par les entreprises du BTP restent accessibles pour des jeunes à faible niveau de qualification.

Les points forts / La valeur ajoutée

- Le programme d'action a été construit collectivement en recherchant une répartition équitable des actions à l'échelle du département (des actions sont programmées sur les agglomérations de Rouen, du Havre, de Fécamp, ainsi que dans des zones plus rurales).
- En complément des dispositifs d'aide vers l'emploi déployés par les acteurs de l'insertion, la FFB mobilise un outil national (PRO BTP) pour accompagner les jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage (financement du permis de conduire, aides au logement, etc.).
- La mise en œuvre de l'opération « 10 000 bâtisseurs » a renouvelé les modalités de fonctionnement du GEIQ-BTP sur le territoire (rédaction d'une nouvelle convention d'objectifs, mise en place d'un comité de pilotage partenarial, etc.) : cela a permis de mieux répondre aux besoins des entreprises du secteur.
- Les conseillers des missions locales associées ont bénéficié d'une formation de 4 jours (« Connaître le BTP »), de façon à mieux appréhender les attentes des entreprises concernant le profil et les pré-requis des candidats présentés.

Les clés de la réussite

- La mobilisation par la FFB de son réseau d'adhérents pour permettre la bonne mise en œuvre du programme d'action.

En particulier, elle les sensibilise pour :

- accueillir de façon privilégiée des demandeurs d'emploi résidents ZUS,
- favoriser les dispositifs de formation par alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au moment du recrutement.

Témoignage du secrétaire général de la FFB Haute-Normandie

« On essaie de faciliter la compréhension et la lisibilité des actions auprès de nos adhérents. L'effet levier de la FFB est indiscutable : on a un large réseau composé de petites comme de grandes entreprises. »

■ Le rôle de pilote joué par la DDTEFP, qui coordonne la mise en œuvre globale du programme d'action et mobilise le réseau des acteurs de l'emploi et de l'insertion pour :

- identifier les demandeurs d'emploi prioritairement issus des quartiers difficiles prêts et aptes à intégrer le secteur du BTP,
- mettre en adéquation les offres d'emploi et les candidatures proposées aux employeurs.

Elle travaille pour cela en étroite collaboration avec le référent Pôle emploi dédié à la mise en œuvre du programme d'action.

■ La valorisation d'actions déjà mises en œuvre avec succès sur le territoire les années précédentes (« les coulisses du bâtiment », « un métier, un jeune », etc.).

Témoignage de la coordinatrice emploi/formation de la DDTEFP

« On ne voulait pas d'une convention de principe : nous sommes donc repartis de ce qui existait et qui marchait. L'esprit du plan d'action c'est de nouer un partenariat intelligent pour continuer à former les jeunes tout en mobilisant les entreprises pour les recruter. »

Les perspectives

Le plan d'action a vocation à être renouvelé chaque année : sa nature et son dimensionnement seront notamment liés à l'évolution de la situation économique du secteur du BTP en Seine-Maritime.

Porteur de l'action : DDTEFP de Seine-Maritime

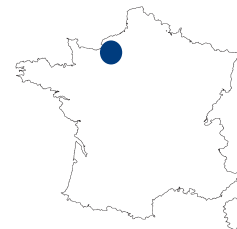
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Fédération française du bâtiment, GEIQ Bâtiment, Réseau départemental des PAIO et Mission locale, MEDEF, Entreprises, CAPEB, Chambre des métiers

Financements : les financements sont alloués action par action

Documents transférables : protocole d'accord pour la mise en œuvre du programme « 10 000 bâtisseurs » en Haute-Normandie

Intégration de jeunes dans l'industrie pharmaceutique (Sanofi)

Mission locale de Val-de-Reuil



Val-de-Reuil

Objectif

Construire un parcours individualisé de formation professionnelle sur le métier d'Opérateur Technique en Pharmacie Industrielle pour permettre à des jeunes sans qualifications d'intégrer Sanofi Pasteur.

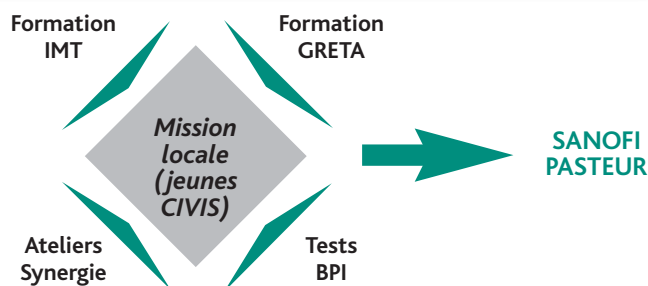
Mise en oeuvre de l'action

L'expérimentation a été réalisée par la Mission locale de Val-de-Reuil à la demande de l'entreprise Sanofi Pasteur, dans le cadre de sa campagne de production du vaccin contre la grippe. La production du site de Val-de-Reuil a une vocation mondiale et s'organise en campagnes biannuelles (hémisphère Nord, Sud) qui nécessitent des recrutements temporaires.

L'expérimentation visait le **recrutement de 4 jeunes sans qualification en CDD sur des postes d'opérateurs techniques**. L'entreprise recherchait des jeunes sans qualification, en difficultés sociales et financières, dans une démarche d'insertion professionnelle forte, ne présentant pas de risque pour l'activité de production de vaccins (sécurité, assiduité).

Publics ciblés

Jeunes CIVIS très éloignés de l'emploi suivis par la Mission locale de Val-de-Reuil, de niveau V, V bis et VI, en difficultés sociales et financières



A partir d'une information réalisée par l'Unité Grippe de Sanofi Pasteur sur l'entreprise, l'expérimentation et les postes à pourvoir, les conseillers de la Mission locale ont présélectionné neuf jeunes correspondant au profil recherché.

Sept ont suivi un parcours de formation intensif, ponctué d'ateliers à la Mission locale visant à les mobiliser sur les postes proposés par Sanofi et **valoriser les perspectives d'emploi** au-delà de l'expérimentation.

Le parcours de formation défini par les conseillers avec les jeunes a été concentré sur un mois :

- **un atelier CV et image de soi** (Mission locale) : réalisation collective des CV à partir d'échanges entre les 7 jeunes animés par le conseiller,
- **2 ateliers entretiens d'embauche** (Cabinet Synergie) : simulation d'entretiens filmés par les jeunes eux-mêmes, en présence du conseiller, pour travailler l'argumentation et l'image de soi,
- **des tests de groupe** (cabinet BPI, cabinet de recrutement habituel de Sanofi Pasteur) : tests de logique, appréhension de la curiosité du jeune, de sa capacité à affronter une situation difficile, à suivre une consigne par des mises en situation fictives (évaluation individuelle BPI),
- **journée sur le site de production de Sanofi Pasteur** : découverte des postes de travail (zone stérile, habillage, ...), des règles de l'entreprise (sécurité, hygiène, ...) et des conditions de travail (pénibilité, horaires, ...) avec l'encadrement,
- **journée à l'Unité technique et de Développement de l'IMT** (institut de formation professionnelle pour les industries pharmaceutiques) : mises en situation de travail pour donner à voir concrètement ce que représente le métier d'opérateur technique,
- **2 journées de formation/information** (IMT et GRETA) : mise en situation de travail, découverte de la virologie et du vocabulaire de l'industrie pharmaceutique (évaluation individuelle IMT) ; évaluation du comportement professionnel, de l'esprit d'équipe, de la gestion du temps et du rapport à la hiérarchie,
- **entretiens de recrutement** (BPI puis Sanofi), dans les mêmes conditions que la procédure classique, en vue de la sélection des 4 candidats.

Un **débriefing général** (DRH, responsable de la "Plateforme Grippe", encadrement de Sanofi Pasteur, BPI et Mission locale) permet de choisir les 4 jeunes pour les postes ciblés.

Les résultats obtenus

9 jeunes ont été présélectionnés, 7 ont suivi l'intégralité de la formation, 4 ont été embauchés en CDD chez Sanofi pasteur.

Parmi eux, deux ont travaillé en CDD 6 mois, un 18 mois, un 3 mois et est actuellement dans le secteur de la construction (clause d'insertion ANRU).

Dans l'entreprise, les jeunes ont été suivis par un membre de l'encadrement, en lien avec les conseillers de la Mission locale (un contact téléphonique / mois).

Pourquoi cette action ?

L'expérimentation traduit un **partenariat original entre la Mission locale de Val-de-Reuil et l'entreprise Sanofi Pasteur**.

La Mission locale avait été identifiée par Sanofi grâce à un groupe de travail organisé en 2006 par la Communauté d'agglomération sur les difficultés à recruter sur la zone d'emploi, qui réunissait des entreprises et des acteurs de l'insertion et de la formation.

Un **premier partenariat** avait alors été réalisé en 2007, sur le site de production de Val-de-Reuil, pour le recrutement de **12 jeunes en CDD répondant aux critères habituels de sélection** de l'entreprise (niveau de qualification et de formation).

L'expérimentation sur un petit nombre de personnes **sans qualification** procède d'une volonté de Sanofi Pasteur d'aller plus loin dans ce partenariat et de développer sa responsabilité sociale en **recrutant des jeunes qui n'auraient pas pu intégrer l'entreprise sans ce dispositif**.

L'action a été portée par un **contexte économique favorable au travail temporaire**. Du fait du ralentissement de l'activité, l'entreprise Sanofi n'a pas souhaité reconduire l'action sur l'année 2009.

Les points forts / la valeur ajoutée

■ **La construction collective du programme de la formation par les jeunes** avec les conseillers de la Mission locale, qui a renforcé la mobilisation et l'investissement des jeunes pendant les visites.

■ **La concentration dans le temps** (1 mois) et **la cohérence du parcours de formation et l'enchaînement** (formation IMT, puis lendemain GRETA) qui permettent une prise de conscience progressive des réalités de l'entreprise et du poste, grâce à des mises en situations pratiques et des apprentissages théoriques.

■ **Le développement de la "mobilité psychologique"** des jeunes grâce aux différentes visites de site en dehors de Val-de-Reuil (Tours) et l'ouverture du périmètre géographique de recherche d'emploi.

■ **La formation à l'entretien d'embauche réalisée par le cabinet de recrutement de Sanofi Pasteur (BPI)** qui permet aux jeunes d'appréhender concrètement les attendus de l'entreprise.

■ **Le développement de "l'employabilité" des jeunes** grâce à cette première expérience professionnelle, renforcée par la **renommée de l'entreprise**.

■ **Le suivi des jeunes par les conseillers de la Mission locale, pendant et après la prise de poste dans une logique de parcours.**

■ **Le développement, par les conseillers, d'une dynamique de recherche d'emploi hors Sanofi :**

- pour éviter une démobilitation dans la démarche d'insertion professionnelle si le jeune n'est pas recruté,
- pour valoriser le parcours de formation réalisé avec Sanofi.

■ **La mobilisation conjointe de l'entreprise (Sanofi) et de son cabinet de conseil en recrutement sur une action en faveur de l'insertion professionnelle de jeunes sans qualification.**

Témoignage de l'IMT

"Lorsqu'ils sont arrivés à Tours, ils avaient déjà beaucoup de questions ce qui prouve qu'il y avait déjà eu un gros travail en amont..."

Les clés de la réussite

■ **L'existence d'offres d'emploi à pourvoir bien identifiées :** le parcours de formation est centré sur un emploi précis, connu par le jeune.

■ **La préparation des jeunes à l'insertion dans l'entreprise et à l'adaptation aux situations de travail** par des **formations adaptées et individualisées**.

■ **La désignation d'un interlocuteur clairement identifié par l'entreprise** au sein de la Mission locale.

■ **La capacité de l'encadrement à se rendre disponibles** dans le **tutorat des jeunes**.

■ **La saisonnalité de l'activité** qui génère des **offres d'emploi récurrentes** et qui permet l'**anticipation du projet d'insertion professionnelle avec les partenaires**.

■ **La mobilisation d'organismes de formation et de gestion de compétences ciblés** sur le besoin de compétences de l'entreprise, y compris les **prestataires habituels de l'entreprise**.

Porteur de l'action : Mission locale de Val-de-Reuil, Sanofi Pasteur

Partenaires mobilisés autour du projet : Groupe IMT, GRETA d'Elbeuf, Cabinet Synergie, Cabinet BPI

Financements : DDTEFP

Outils transférables : programmes de formations IMT, GRETA

Budget : 2 840 €

FORUMS



- Marseille – Préparation des publics en amont d'événements emploi
- Saint-Malo – Forum « Bâtissons notre avenir ! »
- Toulouse – Forum Emploi Diversités

L'organisation de forums emploi, destinés à mettre directement en relation demandeurs d'emploi et recruteurs, est relativement courante sur les territoires. Mais elle pose plusieurs questions :

- **Comment accroître l'efficacité des forums en termes de placement dans l'emploi ?**
- **Comment faire en sorte que les entreprises qui recrutent puissent y rencontrer suffisamment de candidats ?** (En particulier pour les métiers qui souffrent d'une image dégradée ou qui sont méconnus)
- **Comment adapter le dispositif des forums aux publics les plus en difficulté qui y sont peu à l'aise voire ont le sentiment que ces événements ne les concernent pas ?**

Les 3 actions étudiées ici apportent des éléments de réponse à ces questions.

Aperçu des actions analysées

Chaque action fait l'objet d'une fiche descriptive détaillée (objectifs, modalités de mise en œuvre, points forts, conditions de réussite pour mise en œuvre, coordonnées du porteur de l'action). Ces fiches actions sont disponibles sur le site Internet de l'Acsé et www.pole-emploi.org.

Marseille – Préparation des publics en amont d'événements emploi

La Maison de l'emploi de Marseille a lancé en 2008 une expérimentation visant à aider les demandeurs d'emploi à tirer le meilleur parti de deux forums (une bourse de l'emploi et une journée portes ouvertes), au travers d'un accompagnement spécifique (en amont ateliers de prise de parole, de préparation à l'entretien d'embauche..., le jour même conseils personnalisés et "mise en confiance" sur le lieu de l'événement). Ce dispositif a été généralisé à plusieurs forums emploi pour l'année 2009.

Saint-Malo – Forum « Bâtissons notre avenir ! »

Cet événement organisé par Pôle emploi en 2007 et 2008 se caractérise par la coexistence d'ateliers de démonstration des métiers du bâtiment, d'un job-dating et de stands d'acteurs de l'emploi et de la formation. Cette spécificité permet dans le même temps d'améliorer l'image des métiers du secteur et d'orienter rapidement les publics vers les réponses emploi ou formation adaptées à leurs besoins.

Toulouse – Forum Emploi DiverCités

Organisé en juin 2008 par un collectif de jeunes des quartiers prioritaires de Toulouse avec le soutien des acteurs institutionnels et associatifs, le forum Emploi DiverCités vise à favoriser les recrutements d'habitants de ces quartiers en y faisant venir entreprises et acteurs de l'emploi et grâce à un travail de mobilisation et de préparation en amont (coaching, préparation aux entretiens, aide à la rédaction du CV...). Une deuxième édition du forum s'est tenue en juin 2009.

Recommandations pour agir :

Les expériences examinées ici mettent en évidence trois clés de réussite :

■ **Mobiliser fortement les entreprises en amont** pour identifier et collecter des offres d'emploi adaptées aux publics ciblés par le forum (démarchage et rencontre directe avec les entreprises pour les informer sur l'action et recueillir leurs besoins en recrutement). Cela exige que l'organisateur soit lui-même reconnu par les employeurs locaux ou qu'il s'appuie sur un partenaire crédible (club d'entreprises, organisme professionnel...).

■ **Assurer un accompagnement spécifique des publics les plus en difficulté avant, voire pendant le forum**, pour les inciter à venir au forum, lever leurs réticences et les préparer au mieux à la rencontre avec des recruteurs.

■ **Assurer la présence au forum des acteurs de l'emploi et de la formation** pouvant apporter des réponses adaptées aux personnes qui ne peuvent accéder aux emplois proposés en raison de « freins » à l'insertion (acteurs de la formation professionnelle, organismes proposant des aides à la mobilité, acteurs de l'insertion...).

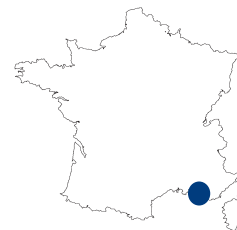
Dans une perspective d'essaimage, les trois initiatives repérées sont intéressantes, avec des valeurs ajoutées différentes et complémentaires :

- l'expérience du forum Emploi DiverCités de Toulouse montre que la tenue d'un forum dans les quartiers est un moyen pertinent pour "toucher" leurs habitants, peu familiers des forums emploi "traditionnels", à condition que l'organisation soit portée directement par les habitants eux-mêmes avec le soutien des acteurs de l'emploi, et s'accompagne d'un important travail de sensibilisation et de préparation des personnes intéressées en amont de l'événement.
- le forum Bâtissons notre avenir de Saint-Malo est intéressant par le fait d'associer entreprises qui recrutent, organismes de formation et ateliers de démonstrations des métiers, et paraît particulièrement adapté pour faciliter le recrutement sur des métiers souffrant d'un déficit d'image. Ce type d'action présente un coût limité, dès lors que l'organisation mobilise fortement les partenaires locaux, institutionnels comme professionnels, à l'image du dispositif de Saint-Malo.
- le dispositif mis en place à Marseille est un bon exemple d'accompagnement des publics en amont, mais aussi le jour-même sur le lieu du forum. Il permet de placer les candidats dans les meilleures conditions pour rencontrer un recruteur.

Pour consolider ces actions, il serait intéressant de renforcer le suivi et l'évaluation des résultats après les forums, afin de mieux en mesurer l'impact en termes de placement (remplissage d'un questionnaire de satisfaction, recensement systématique du nombre de chercheurs d'emploi présents, du nombre d'entreprises mobilisées, du nombre d'offres proposées, du nombre de mises à l'emploi durable, ...).

Préparation des publics en amont d'événements Emploi

Maison de l'emploi de Marseille



Marseille

Objectif

Préparer les demandeurs d'emploi à rencontrer des chefs d'entreprises lors d'événements emploi et créer les conditions de leur accès à l'emploi.

Mise en oeuvre de l'action

L'action vise à rendre les demandeurs d'emploi plus autonomes dans leur recherche d'emploi. Deux événements ont été ciblés par la Maison de l'emploi et ses partenaires en octobre 2008 :

- la Bourse de l'emploi du centre-ville, organisée par la CCI Marseille Provence, pendant laquelle les entreprises présentent des offres d'emploi ;
- la journée portes ouvertes «Eurométier», organisée par La Cité des entrepreneurs Euroméditerranée, ayant un objectif d'information et de sensibilisation sur les métiers et emplois des entreprises du territoire.

Publics ciblés

Les demandeurs d'emploi du territoire marseillais, ayant la volonté de rencontrer les employeurs dans des forums emploi pour postuler à des offres disponibles ou s'informer sur les métiers proposés.

L'action comprend trois étapes :

- Le repérage des demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de l'action (un référent unique est en charge de la mise en œuvre de l'action au sein des différents prescripteurs).
- La mise en place, en amont, des événements de différents ateliers de préparation à la rencontre avec les employeurs :
 - des ateliers de prise de parole et d'expression corporelle animés par l'association Chants libres (deux jours) ;
 - des simulations d'entretiens d'embauche organisés par le PLIE ou Pôle emploi et animés par des chefs d'entreprise (une demi-journée) ;
 - des ateliers sur les savoir-être pilotés par la CCI Marseille Provence (une demi-journée).

Ces ateliers préexistaient à la mise en place de l'action. Des places ont été réservées pour les demandeurs d'emploi en préparation des deux événements (elles coûtent en moyenne 250 € par bénéficiaire).

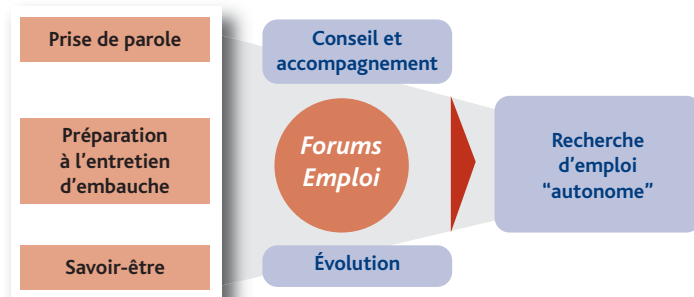
■ un accompagnement spécifique le jour des événements :

- les personnes ayant suivi la préparation sont accueillies dans une salle réservée,
- les différents partenaires sont présents et conseillent les bénéficiaires pour organiser les rencontres avec les employeurs,
- un outil d'évaluation, le «baromètre de la journée», est mis à leur disposition pour donner leur avis sur leurs rencontres avec les recruteurs.

Un prestataire a été retenu par la MDE pour organiser le dispositif d'accueil le jour des événements (mise en place du stand dédié aux demandeurs d'emplois, etc.).

L'action est coordonnée par le groupe de travail «Territoires», mis en place par la MDE sur les territoires prioritaires (Centre-ville, Marseille Nord et la vallée de l'Huveaune). Il regroupe les représentants des entreprises ainsi que les opérateurs de l'emploi et de l'insertion et permet notamment de suivre la programmation des événements Emploi.

Ateliers de préparation



Les résultats obtenus

• Bourse de l'emploi

94 inscrits au forum (orientés par 14 opérateurs)
 51 bénéficiaires présents le jour de l'événement
 76 entretiens de recrutement (dont 67% jugés « très satisfaisants » et 29% « satisfaisants » par les demandeurs d'emploi)
 22 accompagnateurs présents le jour de l'événement

• Journée Eurométier

49 inscrits au forum (orientés par 3 opérateurs)
 16 bénéficiaires présents le jour de l'événement
 3 accompagnateurs présents le jour de l'événement

Pourquoi cette action ?

Le territoire marseillais se caractérise par la grande complexité de son système d'acteurs intervenant dans le champ de l'emploi. De nombreux dispositifs sont ainsi mobilisés pour la construction de parcours individuels d'accès ou de retour à l'emploi par un très grand nombre d'acteurs locaux.

Dans ce contexte, l'action expérimentale «Préparation des publics en amont d'événements Emploi» est initiée par la Maison de l'emploi pour **encourager les acteurs locaux à travailler ensemble et articuler leurs interventions** :

- les entreprises ;
- les opérateurs locaux de l'insertion et de l'emploi ;
- les acteurs institutionnels.

Témoignage d'animateur

« Cette action a permis de créer une nouvelle dynamique territoriale entre les partenaires locaux. On travaillait sur le même territoire mais sans forcément croiser nos regards et pratiques. Les acteurs étaient prêts à se coordonner, cette action a permis de le faire. »

Les points forts / la valeur ajoutée

La préparation en amont des événements Emploi :

■ aide les demandeurs d'emploi à **tirer le meilleur parti d'une rencontre avec un employeur** : savoir se présenter, valoriser sa candidature, recueillir les informations nécessaires, être plus à l'aise dans la relation, etc. ;

■ crée des **circuits très courts** entre les entreprises du centre-ville et les demandeurs d'emploi du territoire ;

■ **fait participer les entreprises** à la préparation des demandeurs d'emploi et à son suivi ;

■ contribue à rendre les demandeurs d'emploi **plus autonomes** dans leur recherche d'emploi : avoir une bonne connaissance des forums emploi, habitude d'approcher les employeurs, etc.

Témoignage d'animateur

« Cette action permet de changer l'image des chefs d'entreprises qu'ont les publics demandeurs d'emploi mais aussi de changer l'image des publics demandeurs d'emploi qu'ont les chefs d'entreprises. »

Les clés de la réussite

■ **Le travail avec les entreprises en amont des événements emploi** pour s'assurer d'une bonne adéquation entre les offres d'emploi proposées et le profil des demandeurs d'emploi pressentis.

■ **Le portage de l'action par la MDE** qui permet la mise en synergie et la mutualisation des prestations offertes par les différents acteurs (ateliers).

■ **L'accompagnement des bénéficiaires le jour des événements emploi** pour les mettre en confiance et capitaliser les effets positifs de la préparation.

Témoignage d'animateur d'atelier

« Souvent le premier frein pour les demandeurs d'emploi, c'est l'inhibition et l'absence totale d'autonomie. Ils ont des comportements inadéquats et des attitudes non adaptées à la rencontre avec les chefs d'entreprises. Notre intervention vise à débloquent ce frein en valorisant la personne. Il s'agit de la ramener à la confiance et de la mettre en maîtrise de son discours pour rompre avec l'échec. »

Les perspectives

En 2008, cette action a d'ores et déjà été **généralisée** à deux autres événements emploi dans les quartiers nord de Marseille :

- le forum « Entreprises ZFU » dans les quartiers nord de Marseille (49 entreprises/2500 visiteurs),
- le forum « Création d'entreprises ».

La Maison de l'emploi, outre la préparation des publics demandeurs d'emploi, a assuré l'organisation de ces manifestations.

En 2009, la création de **trois plateformes** sur les territoires du Centre-ville, Marseille Nord et la Vallée de l'Huveaune permettra de proposer une offre permanente d'ateliers aux demandeurs d'emplois.

Recommandations pour consolider l'action

■ Assurer un **suivi individualisé** à moyen et long terme des bénéficiaires de l'action.

■ **« Sécuriser » l'étape de repérage** des demandeurs d'emploi : cela suppose de formaliser des critères d'inscription dans le dispositif (profil et situation du demandeur d'emploi, origine territoriale, etc.).

Porteur de l'action : Maison de l'emploi de Marseille

Contact : Alexandra Coppolani – 04 88 15 16 33 / acoppolani@mdemarseille.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Opérateurs locaux de l'insertion et de l'emploi (ADAI 13, AAJT Saint-Charles, ADDAP 13, AAPI, APEQ, Pôle 13, CIERES, AFJJ, Annex Baussenque, PAPEJ Kleber, MLM, HPF), Communauté urbaine de Marseille, Ville de Marseille, DDTEFP, PLIE, EPFF, CCI de Marseille Provence, EPAEM (Euroméditerranée), la Sud Compagnie, Chants Libres

Financements : Maison de l'emploi de Marseille

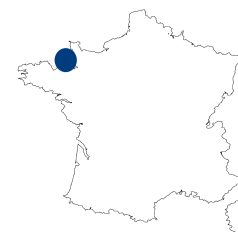
Outils transférables : DVD de présentation de l'action

Budget (2009) : Budget : 10 205 €

Forum

«Bâtissons : notre avenir !»

Agence Pôle emploi de Saint-Malo-les-Alizés



Saint-Malo

Objectifs

- Améliorer, par une approche très concrète, la **connaissance et l'image des métiers du bâtiment**.
- **Faciliter les recrutements** des entreprises du BTP du bassin de Saint-Malo.

Publics ciblés

Tous publics (scolaires, demandeurs d'emploi jeunes et adultes) du bassin de Saint-Malo.

Mise en oeuvre de l'action

Deux éditions du forum « Bâtissons notre avenir » ont déjà été organisées, en mars 2007 et 2008.

En amont, la tenue du forum est annoncée aux demandeurs d'emploi relevant du secteur du BTP et à des jeunes ciblés par la Mission locale par courriers, sms et mails. Le forum fait aussi l'objet d'une campagne d'information en direction des scolaires (affichage dans les lycées) et du grand public (panneaux municipaux, médias locaux).

Les entreprises du secteur du BTP du bassin malouin sont mobilisées directement par l'équipe professionnelle BTP de l'agence Pôle emploi Alizés de Saint-Malo et par les organisations professionnelles (FDBTP, CAPEB).

Le jour du forum, trois types de contenu sont proposés :

- des ateliers de démonstration des métiers réalisés par des organismes de formation et des entreprises locales,
- un job-dating ouvert à tous les candidats souhaitant se positionner,
- des stands d'acteurs institutionnels (Pôle emploi pour présenter l'ensemble des offres du secteur et recueillir des CV, la Mission locale, l'AFPA pour présenter les cursus de formation) et professionnels (la Pro BTP pour donner des informations sur la protection sociale dans le secteur et les aides possibles, par exemple pour le permis de conduire).

A l'entrée, toute personne peut retirer auprès de Pôle emploi une fiche individuelle d'informations, assortie d'une trame de CV pour ceux qui n'en avaient pas, et est invitée à se positionner sur les offres d'emploi faisant l'objet du job dating.

Le déroulement du forum permet ainsi de :

- montrer la réalité des métiers du bâtiment par la pratique (toucher la matière, les outils, échanger avec des professionnels),
- montrer qu'il y a des opportunités d'emploi dans le secteur du bâtiment et mettre en relation directe candidats et recruteurs,
- changer la vision des employeurs sur les demandeurs d'emploi.

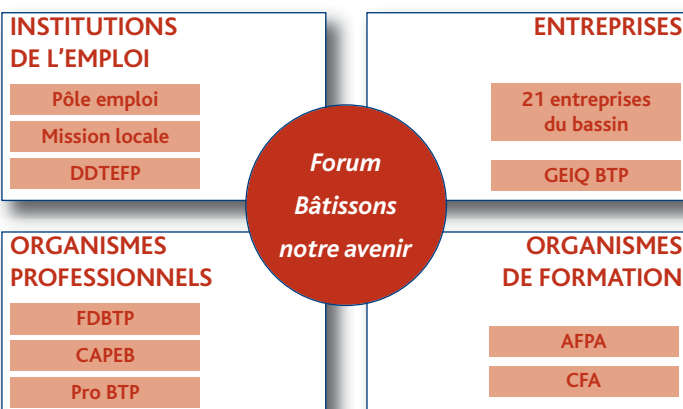
Témoignage d'une entreprise

« Les entreprises qui ont participé ont été agréablement surprises par les gens qui sont venus se présenter, leur ponctualité, leur motivation. J'ai été touché de voir autant de gens de valeur recherchant un poste. »

Après le forum, les CV recueillis sont enregistrés pour être positionnés sur des offres d'emploi et toutes les personnes qui ont rempli la fiche contact sont recontactées par l'équipe professionnelle BTP de Pôle emploi pour se voir proposer une opportunité adaptée (offre d'emploi, formation, EMT...).

Les résultats obtenus lors de l'édition 2008

450 visiteurs environ dont 144 ont retourné la fiche contact (parmi eux, on compte 33% de femmes, 35% de moins de 26 ans et 7% de moins de 18 ans).
21 employeurs étaient présents pour le job dating (sur environ 80 entreprises du secteur du BTP sur le bassin) pour un total de 42 offres d'emploi.
Un mois après le forum, 9 recrutements étaient en cours.



Il est **difficile de mesurer l'effet direct du forum sur l'emploi**, faute de pouvoir suivre sur longue période l'évolution des personnes ayant rempli la fiche contact. Cela est d'autant plus vrai que les recrutements peuvent se faire bien plus tard (notamment pour le public scolaire) ou dans d'autres cadres. Le forum a également un **impact à plus long terme, sur l'image des métiers, qui n'est pas objectivable**.

Les points forts / la valeur ajoutée

■ **Réunir sur un seul site** l'ensemble des interlocuteurs des métiers du BTP – entreprises, organisations professionnelles – et les acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation (Pôle emploi, Mission locale, AFPA) : ce schéma permet **d'orienter rapidement les publics vers les réponses adaptées à leur besoin** (emploi, formation, EMT, aide au permis de conduire...).

■ **Améliorer l'image de Pôle emploi** parmi les employeurs et faire monter en compétence et en cohésion l'équipe professionnelle BTP.

■ **Fédérer les partenaires institutionnels et professionnels** par un **dispositif peu formaliste les impliquant** dans la réussite du forum (réunions préparatoires, réunions de bilan, prêt d'équipements ou de matériels...). Le forum permet donc de fluidifier le travail collaboratif entre les acteurs tout au long de l'année, à l'inverse d'autres forums professionnels où la contribution se limite au paiement d'un droit d'entrée impersonnel.

Les clés de la réussite

■ Un **portage local**, garantissant l'adéquation aux besoins des entreprises du bassin, et impliquant fortement les partenaires institutionnels et professionnels (notamment les entreprises).

■ Le **choix du site d'accueil**, qui doit réunir plusieurs critères (à l'image du centre commercial Leclerc de Saint-Malo) : commodité d'accès, fréquentation, configuration permettant de faire des ateliers en extérieur (en l'occurrence un parking couvert), caractère convivial et informel qui crée de la proximité entre publics, entreprises et partenaires.

■ **L'existence d'un volet d'offres** d'emploi suffisant, essentiel pour mobiliser les publics (donc un évènement tributaire de la situation des entreprises locales).

Perspectives et points de vigilance

Face au ressenti très positif des publics et des entreprises, et après une pause en 2009 dans un contexte économique difficile, l'équipe Pôle emploi de l'agence Alizés envisageait de **renouveler le forum Bâtissons notre avenir en 2010**.

Le principal risque à circonscrire est **l'institutionnalisation du forum**, une certaine répétitivité pouvant démobiliser les entreprises et les publics. Il convient en outre **d'amplifier l'effort sur l'image de certains métiers** de bâtiment pour lesquels le forum n'a pas apporté de réels changements (entreprises présentes au job-dating sans voir de candidats).

Dès lors, si le format général est stabilisé (déroulement, emplacement, dimensionnement...), car il correspond bien aux besoins, un certain nombre **d'axes de réflexion** ont été dégagés par l'équipe Pôle emploi et sont à débattre avec les partenaires dans la perspective du forum 2010 :

- organiser le forum un an sur deux,
- élargir la « palette » de découverte en proposant de nouveaux ateliers de démonstration (par exemple plomberie, électricité), voire des visites de chantiers ou des ateliers de l'AFPA.

A plus long terme, un **renforcement du suivi des contacts après le forum** apparaît nécessaire pour mesurer et accroître son impact sur l'emploi.

La pérennité de l'opération tient beaucoup à **l'implication très forte de l'équipe professionnelle BTP de Pôle emploi**, qui supporte l'essentiel de la charge de préparation de l'évènement. Le fait que les organisations professionnelles du BTP ne disposent pas de structures permanentes sur le bassin malouin pour prendre le relais de Pôle emploi constitue ainsi un facteur de fragilité.

Porteur de l'action : Agence Pôle emploi Saint-Malo Les Alizés

Contact : Dominique Chesnais / 39 49 – dominique.chesnais@pole-emploi.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Ville de Saint-Malo, Mission locale, AFPA, CFA, DDTEFP, FDBTP, CAPEB, GEIQ BTP, entreprises du BTP, Pro BTP, centre commercial Leclerc

Financements : Pôle emploi / DDTEFP / Mission locale / FDBTP / CAPEB / Pro BTP

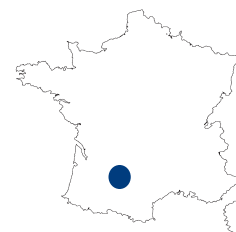
Outils transférables : Fiche individuelle d'informations, enquête entreprises

Budget (2009) : Budget : 3 173 €

Coût par bénéficiaire : indicateur non pertinent

Forum Emploi DiverCités

Collectif Emploi DiverCités de Toulouse



Toulouse

Objectifs

- **Favoriser les recrutements** d'habitants des quartiers en y faisant venir les entreprises et les acteurs de l'insertion professionnelle (institutions et associations).
- **Créer une dynamique d'emploi** dans les quartiers en fédérant habitants, associations et institutionnels autour d'un évènement fort.

Publics ciblés

Personnes en recherche d'emploi, prioritairement des quartiers (environ 20% des personnes présentes le jour du forum n'en provenaient pas).

Mise en oeuvre de l'action

Le forum Emploi DiverCités est un forum emploi **organisé par et pour les habitants des quartiers**, avec le soutien de M. le Sous-préfet à la politique de la ville, à partir d'un double constat :

- un taux de chômage très élevé, alors même que les entreprises de la ZFU ne respectent pas suffisamment la clause locale d'embauche,
- un sentiment d'exclusion des forums emploi « traditionnels », organisés en centre-ville et sans démarche de mobilisation et d'accompagnement dans les quartiers.

La mobilisation des habitants et des entreprises

Le collectif d'habitants Emploi DiverCités a présenté l'initiative aux associations de quartier, aux commerçants et à la presse locale, pour qu'ils relaient l'information, en complément de son propre travail de sensibilisation des habitants. Pôle emploi a également participé à la mobilisation pour ses publics (le collectif y a tenu une permanence). Une base de données des personnes souhaitant participer a été constituée, avec leur cible de recherche et des indications sur leur profil.

En parallèle, le club d'entreprises FACE Grand Toulouse a mis à profit son réseau pour alerter les entreprises et recenser des offres, de tous niveaux de qualification, avec une analyse de leur pré-requis (mobilité, qualification...).

La préparation en amont du forum

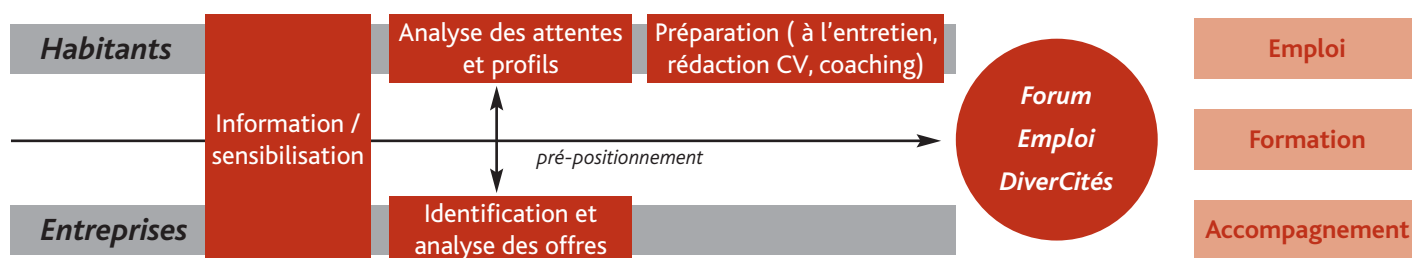
Le collectif a croisé la base de données des personnes intéressées et les offres d'emploi recueillies, afin de pré-positionner les candidats sur les offres et de planifier les entretiens.

En parallèle, le collectif a assuré un travail d'accompagnement individuel des personnes intéressées, pour les préparer au forum. Ceux qui en avaient besoin ont été orientés vers plusieurs partenaires associatifs proposant des offres de coaching, de préparation à l'entretien, de rédaction du CV... Pôle emploi a ouvert des ateliers de recherche d'emploi et de sensibilisation aux métiers en tension.

Le déroulement du forum et le suivi en aval

Au-delà des entretiens planifiés en amont pour les personnes repérées, le collectif a assuré l'accueil du public et l'orientation vers les entreprises. Outre les stands de recruteurs (entreprises, armée, police), Pôle emploi était présent pour donner accès à l'ensemble de ses offres via une connexion internet et proposer une aide pour la rédaction du CV. L'association partenaire pour le coaching est aussi intervenue pour ceux qui le souhaitent, immédiatement avant leurs entretiens. A la demande de la préfecture, l'AFPA était également présente en observateur sur chaque stand d'employeur.

Une semaine après le forum, un bilan des entretiens a été réalisé par le collectif, la préfecture et l'AFPA. Toutes les personnes présentes dans la base ont été recontactées pour un débriefing, en vue de leur proposer, si besoin, une entrée en formation ou de les orienter vers un accompagnement. Le collectif a réalisé un 2^e suivi en novembre-décembre.



Les résultats obtenus

Environ 1080 entrées (dont 500 dans la base), 40 entreprises présentes pour 300 offres d'emploi, 350 candidats reçus dont 15 recrutés le jour même du forum.

A fin 2008, sur 110 personnes de la base qui ont pu être contactées : 37% sont en emploi (pas forcément avec des entreprises du forum), dont 15% en CDI, 18% en CDD ou intérim et 4% en contrat de professionnalisation ; 18% sont en formation et 31% en accompagnement, dont le tiers en contrat d'autonomie.

Les points forts / la valeur ajoutée

■ Le fait que le forum ait été organisé par des jeunes du quartier, et avec une préparation en amont, a **donné confiance** aux habitants et a permis de **faire venir des personnes qui échappaient** à Pôle emploi, la Mission locale ou aux associations d'insertion, de leur **proposer une solution** (emploi, formation) ou un **accompagnement**.

■ Les habitants ont pu bénéficier d'opportunités d'emploi et rencontrer directement des recruteurs ; cela a permis de **corriger un certain nombre de préjugés de part et d'autre** (les employeurs ont notamment pu constater l'existence d'un vivier de candidats motivés et qualifiés dans les quartiers).

■ Le forum a **amélioré l'image du quartier**, à l'extérieur mais aussi pour ses propres habitants (dont certains se sont investis en appui du collectif), par «l'effervescence», le dynamisme et la convivialité que son organisation a généré.

■ Le travail partenarial engagé à cette occasion a permis de **fédérer les partenaires** associatifs et institutionnels qui sont intervenus, bien au-delà du seul forum.

Témoignage d'associations de quartier

« Le forum est un bon exemple de mutualisation des compétences et des forces, à l'initiative d'un groupe d'habitants. 9 associations investies sur une seule action, c'est beaucoup. »

Les clés de la réussite

■ Une **initiative et un portage par les habitants** du quartier eux-mêmes, gage de confiance auprès des publics ciblés.

■ Une **mobilisation des clubs d'entreprises, des services de l'Etat et des collectivités**.

■ Un **travail partenarial resserré avec le réseau des associations de quartier** pour la sensibilisation des habitants, le travail de préparation en amont du forum et l'accompagnement en aval pour ceux qui en ont besoin.

Perspectives et points de vigilance

Le collectif a conscience qu'il reste beaucoup à faire pour l'emploi dans les quartiers et souhaite donc **perenniser une action jugée par tous ses partenaires très complémentaire** de ce qui existe par ailleurs.

Pour la 2^{ème} édition du forum, **plusieurs axes de travail** ont permis d'améliorer le déroulement et l'efficacité du dispositif :

■ La date du forum a été validée plus tôt pour faciliter la sollicitation des entreprises et assurer leur présence toute la journée.

■ **Le potentiel d'offres d'emploi** a été accru grâce à une prospection plus large des entreprises : en plus de l'action de FACE, la préfecture a mobilisé le club d'entreprises de la Table Ovale et le collectif a lui-même constitué une équipe chargée de mobiliser des employeurs, avec l'appui d'étudiants de l'ESC Toulouse.

■ **Le travail en amont sur l'adéquation des offres et des demandes** d'emploi a été renforcé, en analysant davantage les profils et attentes des candidats pour mieux cibler les entreprises à prospecter (niveau de qualification, pré-requis, mobilité...).

■ **Le volet formation a été plus présent** le jour du forum, notamment avec la présentation de l'offre de la Région et de dispositifs tels que les contrats de professionnalisation, mes actions de découverte des métiers...

Le collectif a par ailleurs souhaité **structurer un comité de pilotage** avec ses partenaires (préfecture, mairie, clubs d'entreprises, associations, institutions emploi-formation) pour faciliter l'organisation de l'évènement et la coopération entre toutes les parties prenantes. Ce comité a permis d'associer la Mission locale, peu investie sur le 1^{er} forum.

Il est maintenant envisagé d'articuler le forum avec d'autres actions complémentaires :

■ Le collectif projette ainsi de travailler sur un **projet de parrainage** : un habitant du quartier embauché pourrait mettre en relation son employeur avec d'autres habitants.

■ Un travail plus approfondi sur les représentations et **l'image des métiers** pourrait également être utile (certaines entreprises présentes au forum ont vu très peu de candidats).

■ Une **présence du collectif lors de tous les évènements emploi du département**.

Porteur de l'action : Collectif Emploi DiverCités

Contact : Danielle Verprat – 05 34 45 39 19 – danielle.verprat@haute-garonne.pref.gouv.fr / Fatima Boumjri – 05 34 63 13 71 – emploi-divercites@laposte.net

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Préfecture de Haute-Garonne, FACE Grand Toulouse, club d'entreprise de la Table Ovale, Ville de Toulouse, AFPA, associations de quartier (Quartier 31, CAP31, Partage Faourette, Vivre ensemble, Voir et comprendre, Trajectoire vers l'emploi...).

Financements : Acsé via Préfecture de Haute-Garonne

Budget (2009) : 11 000 € (édition 2008) / Coût par bénéficiaire : indicateur non pertinent

MOBILITÉ ET ACCÈS À L'EMPLOI



- Brive la Gaillarde – Apprentissage de la conduite vers l'intégration professionnelle
- Evreux – Permis pour l'avenir
- La Ciotat – Bougez vers l'emploi
- Périgueux – Conduite accompagnée et parrainage des seniors
- Sedan – Accès à la mobilité dans une démarche d'emploi

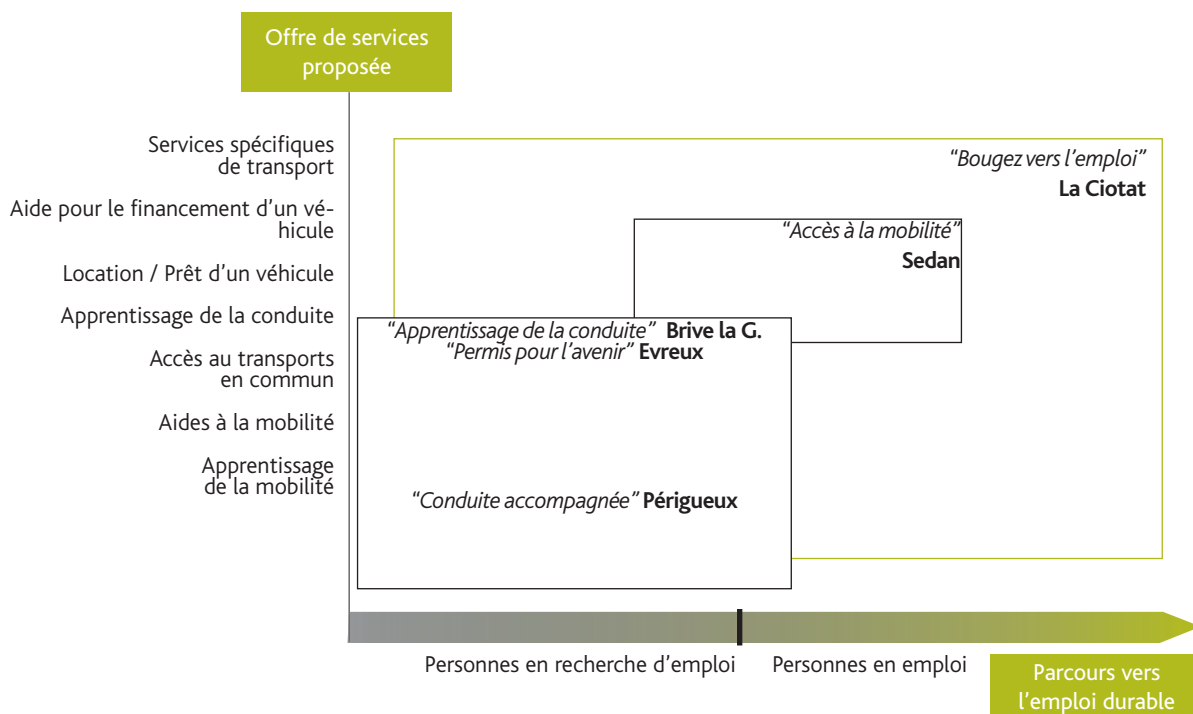
Cette partie vise à répondre aux questions suivantes :

- Comment accompagner les personnes en insertion professionnelle souhaitant acquérir une mobilité autonome pour accéder durablement à une formation ou à un emploi ?
- Quelle offre de mobilité proposer aux habitants des quartiers prioritaires pour leur permettre d'élargir leur potentiel de recherche d'emploi ?

Les **initiatives innovantes** que nous avons repérées pour agir sur la mobilité comme facteur d'intégration sociale et professionnelle sont de natures diverses :

- **sensibilisation et formation à la mobilité** : apprendre à lire un plan de transports en commun, à se servir du bus, à avoir une bonne représentation des distances, etc,
- **aides adaptées** à l'apprentissage du code de la route et à la préparation du permis de conduire,
- **prêt ou location longue durée** et à bas prix de vélos, vélomoteurs, scooters ou voitures,
- **aides financières** à l'achat d'un véhicule d'occasion.

Les actions diffèrent par l'offre de service proposée et peuvent être mobilisées à différents moments d'un parcours de recherche d'emploi.



Aperçu des actions analysées

Chaque action fait l'objet d'une fiche descriptive détaillée (objectifs, modalités de mise en œuvre, points forts, conditions de réussite pour mise en œuvre, coordonnées du porteur de l'action). Ces fiches actions sont disponibles sur le site Internet de l'Acse et www.pole-emploi.org.

Brive la Gaillarde – Apprentissage de la conduite vers l'intégration professionnelle

Portée par la Mission locale de Brive depuis 8 ans, cette action vise à mobiliser des jeunes en insertion et à les inscrire dans une démarche d'insertion durable et complète en s'appuyant sur l'apprentissage de la conduite. Associant cours de code et de conduite, sensibilisation à la sécurité routière et formation aux techniques de recherche d'emploi, elle se distingue ainsi des actions classiques de soutien au financement du permis de conduire.

Evreux - Permis pour l'avenir

Cette action, initiée par la Maison de la jeunesse et de la culture en 1991, vise à palier les difficultés de financement du permis de conduire rencontrées par les jeunes en insertion du territoire. Elle est aujourd'hui complètement intégrée dans les dispositifs d'insertion mobilisés par les opérateurs locaux et s'adresse à des jeunes pour qui la mobilité représente la première étape de leur parcours vers l'emploi.

La Ciotat – Bougez vers l'emploi

La plateforme « Bougez vers l'emploi », portée par l'association Voiture&Co, propose aux personnes en insertion une palette diversifiée de services : formation à la mobilité, location à bas prix de véhicules, transport collectif et covoiturage, Associant les acteurs du transport (autorités organisatrices, opérateurs, ...), les professionnels de l'emploi et de l'insertion et les entreprises, elle permet d'apporter des réponses adaptées et individualisées.

Périgueux - Conduite accompagnée et parrainage des seniors

Cette action place la solidarité intergénérationnelle au cœur de la démarche d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Tout en les accompagnant dans leur apprentissage de la conduite, les bénévoles retraités de l'association AGIR abcd conseillent les jeunes en insertion pour construire leur projet professionnel.

Sedan - Accès à la mobilité dans une démarche d'emploi

L'association Mobilité Insertion Emploi s'adresse à des personnes disposant du permis de conduire qui trouvent un contrat de travail mais qui ne disposent pas de véhicule. Elle met à leur disposition un véhicule en location pour se rendre sur leur lieu de travail, en essayant de les rendre progressivement suffisamment autonomes pour financer l'acquisition d'un véhicule personnel.

Recommandations pour agir :

- **Evaluer les besoins en matière de mobilité et identifier les publics prioritaires** en associant l'ensemble des acteurs de l'emploi et de l'insertion sur le territoire (faire un diagnostic partagé).
- **Evaluer l'offre de transports en commun et les dispositifs d'aide à la mobilité** existants sur le territoire au regard des besoins des publics (pertinence, conditions d'accès, taux d'utilisation, carences) pour identifier les besoins non couverts.
- **Définir les priorités d'action et les objectifs à atteindre** (en termes d'acquisition d'une mobilité autonome et d'accès à un emploi durable) et cibler les bénéficiaires de l'action (en fonction de leur « distance à l'emploi » par exemple).
- Voiture&Co propose une offre intégrée de mobilité articulée autour de différents modes de transports alors que les autres actions sont centrées sur l'utilisation de la voiture personnelle.
- Les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville constituent la cible exclusive des actions mises en œuvre à Périgueux et à Evreux. Les trois autres actions s'adressent plus globalement à tous les demandeurs d'emploi, sans critère de résidence a priori.
- **Définir la nature de l'offre de services à proposer** (apprentissage de la mobilité, apprentissage de la conduite, location/prêt de véhicules, aide pour le financement d'un véhicule) et le territoire pertinent d'intervention (la commune, l'agglomération, le bassin d'emploi,...).
- **Mobiliser tous les partenaires du territoire** (les entreprises de transports et les autorités organisatrices notamment).

- Voiture&Co mobilise l'ensemble des acteurs de l'emploi et des transports sur le territoire (pouvoirs publics, opérateurs d'insertion, entreprises de transport) dans le but de faire converger les objectifs et moyens d'action de chaque partenaire.
- La Mission locale de Brive dispose d'une longue habitude de travail avec des prestataires de la formation et de l'apprentissage de la conduite sur le territoire.

La mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de l'insertion du territoire, dès la première étape d'analyse du contexte et des besoins de mobilité, constitue une condition essentielle de réussite.

*Dans une perspective d'essaimage (même partiel), ce sont les actions de **La Ciotat**, de **Brive** et de **Evreux** qui nous paraissent les plus porteuses.*

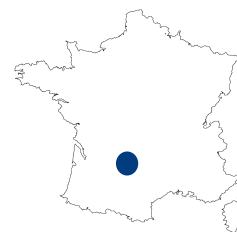
*Parmi ces trois actions, celle de **La Ciotat** (**Voiture & Co**) se démarque indéniablement par :*

- *l'étendue des services proposés (les autres actions sont centrées sur l'utilisation de la voiture personnelle) et sa capacité à faire évoluer l'offre proposée,*
- *sa structuration et le professionnalisme qu'elle permet de développer,*
- *sa capacité à fédérer les différents acteurs de l'insertion et de l'emploi (à la différence de certaines actions portées par une Mission locale).*

Les actions de Brive et Evreux sont pertinentes dans un contexte où la problématique est centrée sur l'accès au permis de conduire.

Apprentissage de la conduite vers l'insertion professionnelle

Mission locale de Brive



Brive-la-Gaillarde

Objectif

Mobiliser dans la durée les jeunes en décrochage et les rendre plus mobiles grâce à l'obtention du permis de conduire pour favoriser leur accès à une formation ou à un emploi.

Mise en oeuvre de l'action

Cette action permet le passage du permis de conduire pour résoudre les difficultés d'accès à l'emploi liées à la mobilité. Elle se déroule en moyenne sur 6 mois.

Le dispositif « Apprentissage de la conduite » s'inscrit dans une démarche globale visant, outre l'obtention du permis, à créer les conditions d'employabilité des jeunes : appropriation ou réappropriation des savoirs et savoir-être, accompagnement pour la construction d'un projet professionnel, etc.

Le CUCS de la Communauté d'agglomération de Brive finance des places supplémentaires pour les jeunes des quartiers prioritaires.

Publics ciblés

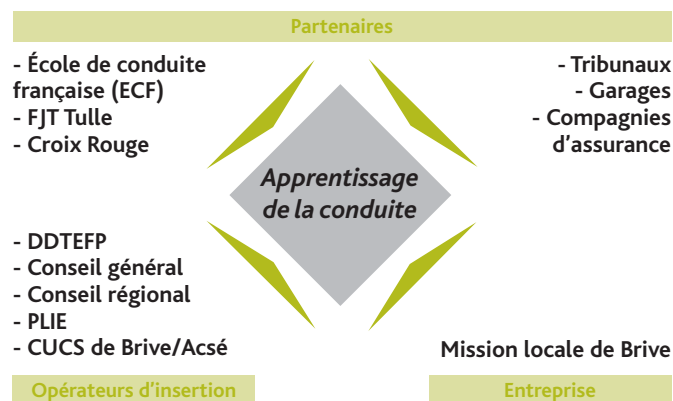
Les jeunes de 18 à 26 ans de l'agglomération de Brive, en démarche d'insertion socio professionnelle et ne possédant pas les moyens financiers de passer le permis de conduire.

Dans un premier temps, les référents de la Mission locale de Brive présentent des dossiers de candidatures de jeunes identifiés comme ayant un frein important d'accès à l'emploi lié à la mobilité.

Un comité de sélection réunit la Mission locale et les prestataires de formation : ECF pour les cours d'apprentissage de la conduite et le Foyer de jeunes travailleurs de Tulle (FJT) pour les modules de formation transversaux. Il étudie les dossiers et en sélectionne une quinzaine.

L'action s'articule autour de trois étapes principales :

- Une 1^{ère} phase de mobilisation permet :
 - d'évaluer les difficultés rencontrées par les jeunes ;
 - de les sensibiliser sur les engagements attendus de leur part tout au long de la formation.
 Elle s'achève par le passage de l'AFPS (attestation de formation aux premiers secours), qui participe à la valorisation et la responsabilisation des bénéficiaires de l'action.
- Une 2^e phase d'accompagnement et de préparation au code de la route comprend :
 - des cours de soutien au code (travaux spécifiques sur la signalisation et les priorités, élaboration d'un trajet, etc.) ;
 - un module de prévention et de sensibilisation à la sécurité routière (conséquences de l'alcool et de la toxicomanie, peines et sanctions, éléments d'accidentologie), avec des visites de terrain dans des compagnies d'assurance, tribunaux, garages, etc.
- Une 3^e phase d'apprentissage de la conduite axée sur :
 - des cours de conduite en binôme ou en trinôme, alternant la pratique et l'observation ;
 - une formation aux techniques de recherche d'emploi assurée par la Mission locale : apprentissage des savoir-faire et savoir-être, élaboration d'un CV, rédaction d'une lettre de motivation, préparation à un entretien d'embauche, etc.



Résultats obtenus (pour l'année 2007-2008)

15 jeunes ont bénéficié de la formation

14 jeunes ont obtenu le code

8 jeunes ont obtenu le permis de conduire

9 jeunes ayant suivi l'action ont trouvé un emploi et

2 sont entrés en formation

Tous les jeunes ont un projet professionnel au sortir de l'action

Pourquoi cette action d'« apprentissage de la conduite » ?

Cette action part du constat que la mobilité constitue le principal frein d'accès à l'emploi pour des jeunes ayant des difficultés souvent cumulatives avec un faible niveau de formation et de qualification.

Elle est menée par la Mission locale de Brive depuis 2000.

Le projet est né de la volonté d'apporter une réponse différente et concrète à ces jeunes ayant amorcé des démarches vers l'emploi.

Les points forts/La valeur ajoutée

■ La principale innovation de l'action réside dans l'approche complémentaire des problèmes de mobilité et d'insertion proposée aux jeunes : le permis de conduire est conçu comme un levier pour rompre avec la spirale de l'échec et s'inscrire dans une démarche positive d'accès à un emploi.

L'action va donc au-delà des dispositifs de droit commun financés par les partenaires dans le champ de l'aide à la mobilité.

Témoignage d'animateur

« On va au-delà d'une aide sociale légale servant à financer des permis. On apprend aux jeunes à conduire pour qu'ils apprennent à se conduire en société, pour qu'ils se sentent valorisés et qu'ils soient dans une dynamique positive qui peut les conduire vers l'emploi ou la formation. »

■ Bien que tous les jeunes n'aient pas obtenu le permis de conduire, leur progression a été constante et au sortir de l'action, ils sont plus autonomes et ont approfondi leur projet professionnel.

■ L'impact très positif sur les jeunes a conduit les deux autres Missions locales de Corrèze (Tulle et Ussel) à mettre en place des actions similaires sur leur territoire.

Les clés de la réussite

■ L'engagement et la bonne coordination des partenaires opérationnels.

■ L'encadrement très fort des jeunes par les formateurs, toute absence injustifiée pouvant se traduire par l'exclusion du groupe.

■ La rigueur dans la procédure de sélection qui permet de minimiser le risque de déperdition et d'abandon en cours d'action.

■ La taille réduite du groupe (une quinzaine de jeunes) qui garantit un suivi individualisé des jeunes tout au long de la formation.

■ Une souplesse dans l'organisation de l'action qui permet aux jeunes :

- de concilier formation et emploi (intérim, contrats courts, etc.) ;
- de rester mobilisés pendant les huit mois de formation.

■ Les critères d'évaluation qualitatifs, liés à l'évolution et à la progression du jeune tout au long de la formation, sont aussi importants que les indicateurs quantitatifs (nombre de permis obtenus, nombre d'emplois trouvés ou de formations intégrées en sortie etc.). C'est la raison pour laquelle le suivi de cette action doit être assuré à moyen et long terme.

Témoignage de jeune

« Sans cette aide, je n'aurais pas pu passer mon permis. J'habite à 40 km de Brive, j'ai eu mon permis il y a deux ans et j'ai récemment trouvé un emploi à Brive. En plus du travail, mon permis m'a aidé à me resocialiser et me permet d'emmener ma petite-fille à la crèche. »

La principale difficulté soulignée par le porteur du projet réside dans le manque d'articulation entre les procédures de conventionnement des différents partenaires, ce qui rend très complexe le montage financier de l'action.

Porteur de l'action : Mission locale de Brive

Contact : Jacques Chapou / 05.55.17.73.00 / MLBrive@wanadoo.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Ecole de Conduite française, Foyers de jeunes travailleurs de Tulle, Croix Rouge Française, Communauté d'agglomération de Brive

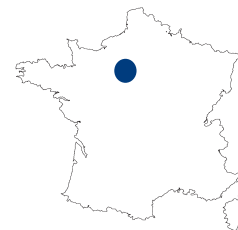
Financements : Acsé, DDTEFP, Préfecture de Corrèze, Conseil régional du Limousin, Conseil général de Corrèze, PLIE de l'agglomération de Brive

Outils transférables : Programme des modules de formation dispensés aux jeunes

Budget : 30 000 € (2 000 € par bénéficiaire)

Permis pour l'avenir (PPA)

Maison des Jeunes et de la Culture (MJC)



Evreux

Objectif

Permettre à des personnes en situation de précarité sociale et professionnelle **d'accéder au permis de conduire**, qui constitue souvent **la première étape de l'insertion professionnelle**.

Mise en oeuvre de l'action

Les personnes sont orientées vers le PPA par les conseillers de Pôle emploi, de la Mission locale, les acteurs sociaux des quartiers, les associations et les centres de formation.

Publics ciblés

Personnes de plus de 18 ans des quartiers prioritaires du département de l'Eure, ayant des difficultés sociales, financières et cognitives. L'antenne PPA de Verneuil cible uniquement les bénéficiaires du (anciennement) RMI ayant un contrat d'insertion.

La première étape du PPA consiste en une **évaluation théorique** (épreuves d'aptitudes à la conduite et à l'apprentissage du code) qui permet **d'adapter l'orientation aux besoins des personnes :**

- la personne ne présente pas de difficulté particulière : évaluation pratique et devis de la formation (code et/ou conduite),
- la personne présente quelques difficultés que la MJC peut prendre en charge : stage de préformation, code et/ou conduite, évaluation pratique et devis de la formation,
- la personne présente des difficultés importantes : elle est prise en charge par des structures spécifiques (APP, AFB, ...), l'association Education et Formation.

Une fois la formation réalisée la personne peut se représenter pour l'évaluation théorique.

Le **bilan des évaluations** est systématiquement **transmis aux prescripteurs**. Une fois le devis réalisé (6€/h pour le code et la conduite), la personne signe un engagement financier et pédagogique, et s'inscrit au PPA. Elle peut éventuellement bénéficier de bourses de la part des organismes institutionnels.

Le stage de préformation

Le PPA propose **une semaine de stage intensif** d'une durée de 17h30 (5 matinées de 9h à 12h30) pour acquérir les bases nécessaires à la formation : exercices de latéralisation, spatialisation, raisonnement logique. Ce stage offre aussi un appui sur tous les thèmes réputés difficiles de l'examen. En cas de repérage de difficultés particulières, une remise à niveau Education et Formation est proposée.

La formation au code

Deux groupes sont constitués :

- l'un approfondit la sécurité routière, (8 heures par semaine) et s'achève par un test de 100 questions qui valide les connaissances,
- l'autre propose uniquement des exercices de test.

Les 2 groupes s'organisent en ateliers de travail perméables qui favorisent l'échange et la solidarité.

La formation à la conduite

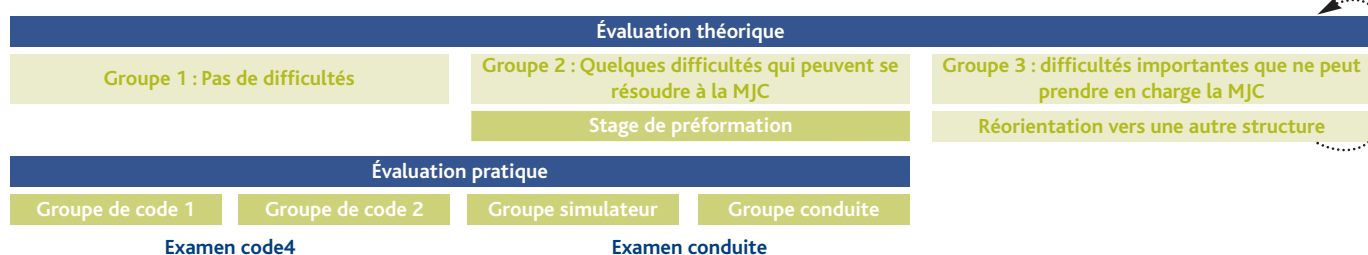
Le PPA est agréé **auto-école sociale** par la Préfecture de l'Eure. Les publics réalisent une préformation pratique à la conduite sur un simulateur pendant 1h (5h à partir de 2009), accompagnés du formateur. Le simulateur est ensuite laissé en libre service, et les cours de conduite peuvent démarrer sur véhicule.

Des **voyages de groupe en dehors d'Evreux** sont réalisés et font partie intégrante de la formation (voyages culturels, bord de mer par exemple). Ils sont une occasion d'échanger sur le parcours d'insertion sociale et professionnelle des apprenants.

Les résultats obtenus sur l'année 2007 :

Parmi les 142 personnes présentées à l'examen :

- **taux de réussite au code : 68%**
(moyenne départementale : 57%)
- **taux de réussite à la conduite : 61%**
(moyenne départementale : 52%)



Pourquoi cette action ?

Créé en 1991 autour d'un objectif de **prévention de la délinquance** dans le cadre du développement social des quartiers (volonté politique "d'occuper" les jeunes), le PPA s'est progressivement structuré à travers les dispositifs de la politique de la ville en vue de favoriser, par la mobilité, le **retour à l'emploi**.

Le PPA est aujourd'hui complètement **intégrée aux dispositifs d'insertion existants**. Le PPA est reconnu par les acteurs sociaux du département comme un **partenaire privilégié, indispensable à l'insertion professionnelle de leurs publics**.

Témoignage de la responsable de la plateforme

"Le Permis Pour l'Avenir, c'est un outil fondamental de notre action (...). Il est inenvisageable d'aller dans une auto-école classique pour les bénéficiaires du (anciennement) RMI (...) s'il n'y a plus le PPA, il n'y a plus de solution (...) On est dans un partenariat, dans une professionnalisation forte (...) le PPA n'est pas un simple outil à la mobilité, c'est un outil d'insertion".

Les points forts/La valeur ajoutée

■ **L'adaptation des formateurs aux spécificités et au rythme des publics** permet un meilleur apprentissage et un **taux de succès à l'examen du permis de conduire bien supérieur à la moyenne départementale**.

■ Les **ateliers de travail** favorisent une convivialité de groupe qui **remobilise les apprenants dans** une dynamique positive de socialisation et de retour à l'emploi.

■ Le parcours de formation au permis de conduire et le succès à l'examen **encouragent les personnes à s'ouvrir à d'autres types de formations**.

■ **L'ouverture d'une antenne du PPA à Verneuil** en 2007 a permis de développer une action de proximité, ciblée sur les bénéficiaires du (anciennement) RMI.

■ **la cellule de coordination** qui rassemble l'ensemble des partenaires du PPA a permis la **définition collective d'outils de suivi**.

Les clés de la réussite

Le fonctionnement du PPA favorise une action ciblée qui diffère de celle des auto-écoles commerciales :

■ **l'évaluation théorique initiale** : elle permet dès le départ d'éviter l'écueil d'une orientation inadaptée et d'établir un devis cohérent avec le besoin réel de formation (peu ou pas de réajustement du nombre d'heures en cours de formation),

■ **le dialogue permanent avec les acteurs de l'insertion** : le retour systématique des évaluations aux prescripteurs et les bilans téléphoniques trimestriels avec les associations partenaires sur la situation des personnes, facilitent le suivi des publics dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle et favorisent la complémentarité des actions,

■ **la mise en œuvre d'un dispositif favorisant la confiance en soi à l'examen** : faisant le constat que le stress est un facteur d'ajournement à l'examen, le PPA propose notamment une séance avec un examinateur, en accord avec la Direction départementale des formations, en vue de "dédramatiser" l'examen (pour certaines personnes, l'examen du permis ouvre la voie au seul diplôme auquel elles auront accès).

Pistes pour consolider l'action

Le succès remporté par le PPA est tel qu'il a conduit à une **saturation du dispositif d'accueil et de formation**. Les délais entre l'examen du code et le passage du permis de conduire se sont accrus. Pour pouvoir mener son action dans de bonnes conditions, l'association a refusé des candidats en 2007. En 2009, l'objectif est de revenir à un délai de 3 mois.

Le PPA devrait recruter **un salarié supplémentaire** (5 salariés à ce jour) pour pouvoir répondre à la demande, mais le montage financier est difficile (suppression de la subvention FSE).

Perspectives

■ Développer un réseau d'**antennes de proximité**.

Porteur de l'action : Maison des Jeunes et de la Culture (MJC) L'Abordage - Permis Pour l'Avenir

Contact : Raphaël Vigier / 02.32.31.86.83 / raphael.vigier@abordage.net

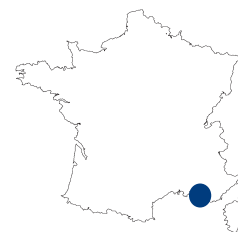
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Mission locale d'Evreux, Mairie de Gravigny, Cms du CG27, CCAS Evreux, Plateforme de vocation Evreux AICE/Aurore, Parole et sens, Cégéfop, Id Vet's, Cidf27, APP, Education et Formation, Emploi Conseil, France Terre d'Asile, Contact Service, ADS Emploi, PLIE - CURSUS

Financements : Acsé, Conseil régional de Haute-Normandie, Conseil Général de l'Eure, Communauté d'agglomération d'Evreux, Fond Social Européen

Outils transférables : fiche de liaison, contrat pédagogique, grille de bilan final, fiche de suivi théorique, fiche de suivi individuel, calendriers de retards et absences au cours, devis

Budget : 179 924 € (1 267 € par bénéficiaire)

Plate-forme «Bougez vers l'emploi !» Association Voiture & Co



La Ciotat

Objectif

Sensibiliser et accompagner toutes les personnes en insertion professionnelle vers une **mobilité autonome et responsable** et réduire ainsi les inégalités d'accès à l'emploi.

Mise en oeuvre de l'action

L'association Voiture & Co a lancé en 2007 la première plateforme « Bougez vers l'emploi ! » qui propose une offre globale de formations et de services à la mobilité à destination des publics en insertion sociale et professionnelle.

Publics ciblés

Toute personne en insertion professionnelle habitant le territoire couvert par le Pôle insertion de Gardanne/Aubagne/La Ciotat du Conseil général des Bouches du Rhône, présentant des freins à l'accès à un emploi liés à la mobilité.

Le réseau local de prescripteurs (43 structures dont les CCAS, les services Emploi des communes, Pôle emploi, les Missions locales, les référents socioprofessionnels du Conseil général, etc.) oriente les demandeurs d'emploi vers la plateforme. Ils disposent pour cela de deux outils mis à disposition par la plateforme :

■ un **bilan de Compétences en mobilité** qui leur permet d'évaluer la pertinence d'un accompagnement à la mobilité

■ une **fiche de liaison** qui permet d'effectuer une prescription vers la plateforme et de faire le lien entre le parcours d'insertion socioprofessionnelle et le parcours mobilité du bénéficiaire.

Les conseillers mobilité de la plateforme effectuent d'abord un **bilan de compétences et une analyse des besoins « mobilité »** (pratiques de déplacements, capacités psychomotrices, aptitudes urbaines et routières, etc.). Cette première étape est indispensable à la mise en place d'un parcours mobilité efficace.

Puis, ils proposent un accompagnement gratuit et des solutions adaptées aux besoins de la personne. Les bénéficiaires adhèrent alors à l'association et sont orientés, en accord avec leur prescripteur, vers une **formation à la mobilité** et/ou vers un **service de mise à disposition des moyens matériels** :

■ un **accompagnement psychosocial** :

- accompagnement individualisé : information sur le réseau de transports et les conditions de gratuité, mises en situations (trajets, modes), prévention à la sécurité routière ;

- ateliers collectifs (séances de 2h) : techniques de simulation et mise en mobilité ; mobilité et communication.

■ une **aide matérielle à la mobilité** :

- **location à bas prix de vélos**, vélos à assistance électrique (VAE), scooters, mobylettes et voitures.
- **services de « mobilité accompagnée »** : le transport micro-collectif (pour les personnes dans l'incapacité de se déplacer de manière autonome) et le covoiturage.

Le **tarif journalier de base** pour la location est de 5€ pour une voiture, 2€ pour un scooter et 1€ pour un vélo ou un VAE ; l'essence restant à la charge du bénéficiaire. Le paiement se fait toutes les semaines au cours d'un «point étape» avec le conseiller mobilité qui sert également à contrôler le bon état du véhicule loué à travailler les solutions de sorties du dispositif d'accompagnement proposé.

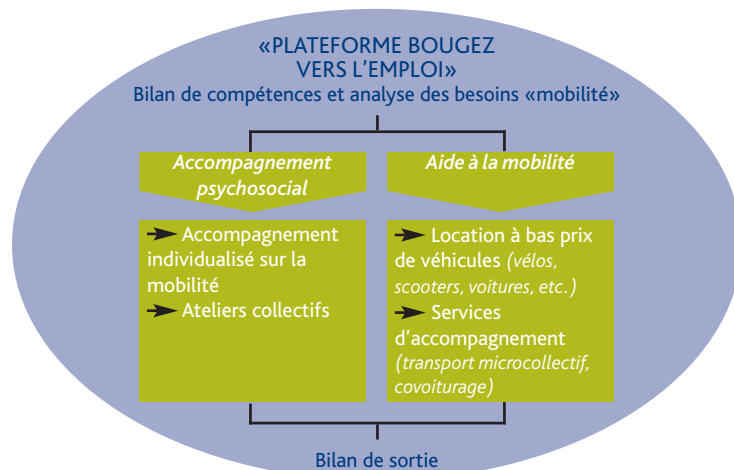
La location est gratuite pour les bénéficiaires du (anciennement) RMI et inférieure de moitié pour les habitants des quartiers politique de la ville.

Elle nécessite le paiement d'une **caution** et la signature d'un **contrat de mise à disposition** du véhicule.

La durée moyenne de mise à disposition d'un véhicule est de **3 mois**.

Si besoin, les bénéficiaires peuvent être orientés vers des opérateurs partenaires de la plateforme (garage social, auto-école sociale, etc.).

Enfin, le conseiller mobilité effectue un **bilan de sortie** : l'efficacité de l'accompagnement à la mobilité s'observe par la différence entre le «potentiel de mobilité» identifié à l'entrée du parcours mobilité et celui relevé à la sortie.



Les résultats obtenus (pour 2008)

897 prescriptions par 43 structures partenaires

803 personnes rencontrées dont 50% d'hommes et 50% de femmes

515 actions mises en place

Pourquoi cette action ?

La DDTEFP a lancé un **appel à projets «Insertion/ Mobilité»** en 2006, pour répondre aux besoins des personnes en insertion professionnelle habitant un territoire large (20 communes), en relief, et se caractérisant par un réseau de transports en commun peu dense.

Lauréate de cet appel à projet, l'association Voiture & Co a construit une nouvelle offre de services à la mobilité pour les personnes en insertion du territoire, tout en fédérant les initiatives locales existantes.

Les points forts/La valeur ajoutée

- Les **aides matérielles à la mobilité** proposées par la plateforme peuvent être cumulées pour un même bénéficiaire.
- La plateforme a créé des **outils de suivi** pour chaque prestation, qui garantissent la qualité du service rendu : fiche « bilan de compétences mobilité », fiche de suivi des rencontres, fiche de suivi des paiements, charte du transport micro-collectif, etc.
- La plupart des bénéficiaires de l'action deviennent rapidement **autonomes** dans leurs déplacements professionnels grâce aux services proposés par la plateforme.
- Le **comité de pilotage** en charge de la coordination de l'action **s'est progressivement élargi** et regroupe aujourd'hui l'ensemble des institutions publiques compétentes en matière de transports, d'emploi et de développement économique.
- La plateforme accompagne également les **autres opérateurs** intervenant dans le champ de la mobilité sur le territoire (auto-école sociale, garage social) : montage des dossiers de subventions, professionnalisation des structures, etc.
- Conformément aux objectifs initiaux de Voiture & Co, les conseillers mobilité mettent à disposition des bénéficiaires le service le plus **respectueux de l'environnement** en fonction de leurs besoins.

Témoignage de la responsable de la plateforme

« On essaie toujours de favoriser l'utilisation des transports en commun car le développement durable est la vocation première de Voiture & Co. Sinon, on propose d'autres services en fonction de la capacité des bénéficiaires et de la distance avec leur lieu de travail. »

Les clés de la réussite

- Au début de l'action, les conseillers mobilité ont rencontré le réseau local de prescripteurs pour leur présenter les objectifs de la plateforme et la palette de services qu'elle propose : « Bougez vers l'emploi ! » est ainsi reconnue comme le **support mobilité** incontournable.
- L'action vise à **valoriser et responsabiliser le bénéficiaire**. Par exemple, en cas de dépassement du kilométrage quotidien autorisé (égal à 120% du trajet domicile/travail), la prestation peut être arrêtée.
- Les conseillers mobilité présentent à la fois :
 - les compétences nécessaires à l'**accompagnement social** et à la formation,
 - les **aptitudes techniques** nécessaires au contrôle hebdomadaire des véhicules.

Les perspectives

Une prestation complémentaire d'aide au déménagement est à l'étude sur le pôle de la Ciotat. Une dizaine d'autres plateformes «Bougez vers l'emploi !» sont en cours de mise en place en France (Paris et région parisienne, Valenciennes, Lyon, Toulon, etc.).

Recommandations pour consolider l'action

- Le succès rencontré par l'action nécessite l'acquisition récurrente de nouveaux véhicules, ce qui suppose de nouer des partenariats financiers durables avec les **entreprises privées**.
- Afin de mailler au mieux le territoire du Pôle Insertion et de disposer d'une logistique adaptée aux besoins de réactivité de l'action (parkings notamment), la mise en place de **pôles fixes à Aubagne et Gardanne** est indispensable.

Porteur de l'action : Association Voiture & Co

Contact : Carole Cano / 04.42.01.89.26 – ccano@voitureandco.com

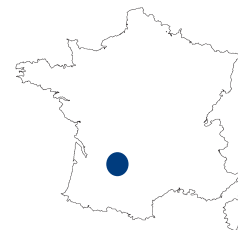
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, Vinci Park, Caisse d'épargne, EDF, Citroën, Carrefour, Réseau local de prescripteurs, Associations Evolio, Arside, ACS, Actavista, Domicile Famille Service

Financements : DDTEFP, Préfecture, Conseil général des Bouches-du-Rhône, Conseil régional PACA, CA du Pays d'Aubagne et de l'Etoile, Communauté urbaine de Marseille Provence Métropole, CAF, CUCS, etc.

Budget : 207 000 € (1 025 € par bénéficiaire d'une action mise en place par la plateforme)

Conduite accompagnée et parrainage des seniors (expérimentation)

AGIR abcd (*)



Périgueux

Objectif

Utiliser l'expérience professionnelle et humaine de retraités et préretraités pour soutenir la démarche d'insertion professionnelle de personnes issues des quartiers prioritaires, à travers la conduite accompagnée et l'obtention du permis de conduire.

Mise en oeuvre de l'action

Dans le cadre du CUCS de l'agglomération de Périgueux, la Délégation départementale AGIR abcd Dordogne a engagé, à l'été 2008, un plan d'action de solidarité visant le parrainage de jeunes issus des quartiers prioritaires à la conduite accompagnée en vue de l'insertion professionnelle.

Le projet vise deux actions complémentaires :

- **renforcer l'action de 2 auto-écoles sociales** en apportant à leurs bénéficiaires âgés de moins de 26 ans le soutien d'une douzaine de seniors pour la conduite accompagnée,
- **créer une auto-école sociale AGIRabcd** pour les jeunes issus des quartiers et suivis par une structure d'insertion professionnelle mais qui n'ont pas commencé une démarche d'apprentissage de la conduite.

Ainsi, la **visite d'entreprises** ou de **salons professionnels** peut être l'occasion d'une conduite accompagnée.

Le lancement du projet (juillet 2008 – janvier 2009).

La première étape du projet a consisté à **tisser des partenariats avec les acteurs locaux de l'insertion** et à **rechercher des financements** pour asseoir l'organisation logistique du projet, et permettre l'accès au permis de conduire à un coût de 500€ (600 à 700€ pour les 2 auto-écoles sociales et près du triple pour une auto-école classique).

AGIR abcd Dordogne a ainsi signé plusieurs conventions de partenariat avec :

- **l'antenne de Bergerac AGIR abcd** : programme AGIROUTE (thématique déjà développée dans le cadre du programme d'éducation routière pour les seniors),
- **cinq Missions locales** du département,

■ **deux auto-écoles sociales** : convention de mutualisation de moyens dans le cadre de l'action de conduite accompagnée,

■ **le CNEFG** (Centre National d'entraînement des Forces de Gendarmerie) de St Astier : utilisation pendant les week-ends d'un "village" de 2 ha, équipé par la DDE en signalisations, pour réaliser l'évaluation initiale à la conduite (auto-école sociale AGIR abcd,).

L'association a également mis en place des partenariats avec :

■ **l'ADIE** pour le montage de microcrédits pour le financement du permis de conduire.

■ **CITROËN** : prêt permanent de 2 véhicules destinés à l'action de parrainage dans l'Apprentissage Anticipé de la Conduite (AAC),

■ **PEUGEOT** : location d'un véhicule double-commande, financé à plus de 80% par la Ville de Notre Dame,

■ **TOTAL** : attribution de bons de carburants.

L'avancement du projet en février 2009

Les publics ciblés

Les publics ciblés initialement par l'action ont évolué en fonction de la demande. L'association identifie le besoin d'**étendre son action aux femmes** : des femmes avec enfant qui trouvent un emploi mais n'ont pas la possibilité de se déplacer, des veuves disposant du véhicule de leur mari mais ne sachant pas l'utiliser, des femmes seules, qui expriment, dans les quartiers, un besoin très important de mobilité.

Témoignage d'un partenaire

« Les femmes ne peuvent pas sortir... Il y a de grosses difficultés liées à la mobilité, à la langue. Ce sont des quartiers complètement enclavés ... le plus d'AGIR abcd, ce sont les bénévoles qui peuvent soutenir les problèmes de langue ... »

(*) : Association Générale des Intervenants Retraités actions de bénévoles pour la coopération et le développement.

■ Les premiers bénéficiaires

L'action "**conduite accompagnée**" a démarré. Les 3 premiers bénéficiaires sont issus des quartiers prioritaires : 2 jeunes de 16 ans issus d'un foyer d'insertion, en cours de formation dans l'une des 2 auto-écoles sociales, et une femme adulte.

L'action "**auto-école sociale**" est en attente de l'obtention de l'agrément par la Préfecture. Deux bénévoles AGIR abcd sont titulaires du B.E.P.E.C.A.S.E.R (Brevet pour l'Exercice Professionnel de l'Enseignement de la Conduite Automobile et de la Sécurité Routière) et ont le certificat médical nécessaire. Neuf candidats âgés de 18 à 43 ans et suivis par les Misions locales, Pôle emploi ou une agence d'intérim sont inscrits pour suivre l'action.

Nombre de bénéficiaires actuels : 3 (AAC)

Nombre de bénéficiaires potentiels : 9 (permis) et 12 jeunes SMA, 23 au total pour l'année 2009

Nombre de places disponibles : 30 dont 18 (AAC) et 12 (permis)

Pourquoi cette action ?

L'association est partie de plusieurs constats :

- l'absence de mobilité constitue un frein essentiel à la réalisation des parcours vers l'emploi sur le territoire,
- certaines personnes sont dans l'incapacité de financer elles-mêmes leur permis,
- les familles des quartiers prioritaires n'ont souvent pas les moyens d'acheter un véhicule, ce qui empêche les jeunes de bénéficier de la conduite accompagnée.

Avec les retraités d'Agir abcd intervenant comme "parrains pour la conduite", l'association souhaite proposer un **accompagnement individuel personnalisé** aux habitants des quartiers prioritaires.

Il s'agit concrètement de **promouvoir le transfert de connaissance et d'expérience entre générations**, dans une perspective d'emploi, les temps de conduite accompagnée favorisant les échanges et un autre regard sur le **projet professionnel du jeune**.

Les points forts/La valeur ajoutée

■ **La grande réactivité** de l'association, la spécificité de l'action d'AGIR abcd tient essentiellement au profil particulier des bénévoles. La **solidarité intergénérationnelle, au-delà de la solidarité financière**, est le pilier de la démarche.

Les bénévoles retraités mettent à la disposition des publics des quartiers prioritaires :

- **leur temps**, pour un **accompagnement personnalisé** à la conduite,
- **leur savoir et leur expérience**, pour éclairer la construction des parcours d'insertion professionnelle,
- **leur réseau personnel et les bénévoles AGIR abcd**, pour répondre à des problématiques spécifiques telles que l'apprentissage du français (bénévoles retraités de l'Education Nationale par exemple).

Les difficultés rencontrées

Malgré l'évidence du besoin constaté par les membres d'AGIR abcd sur le terrain, l'association a éprouvé des **difficultés à trouver des bénéficiaires** par l'intermédiaire des acteurs sociaux.

Cette situation s'explique par :

- **le positionnement délicat des bénévoles** par rapport aux salariés des structures existantes (difficulté à être reconnus comme véritables partenaires de terrain),
- **la difficulté à répondre au public initialement ciblé** (il y a davantage de besoins pour des jeunes ne se trouvant pas dans un parcours d'insertion professionnelle ou ayant déjà entamé une démarche de permis de conduire).

Pistes pour consolider l'action

Etant donné le contexte partenarial et la jeunesse du projet, il semble nécessaire de :

- **normaliser l'action**, par la réalisation de documents de cadrage (cible, places disponibles, durée de l'accompagnement, ...) et de suivi permettant une compréhension claire de l'action,
- **renforcer la relation avec les prescripteurs potentiels pour** :
 - leur permettre de mieux comprendre l'intérêt de la démarche, le positionnement des bénévoles,
 - mieux anticiper les réponses à donner aux demandes des publics.

Les perspectives

La Délégation générale d'AGIR abcd est très favorable à l'action et souhaite **l'étendre à l'échelle nationale dans d'autres départements**.

Porteur de l'action : Association AGIR abcd

Contact : Jean-Paul Montagut / 06.12.35.79.57 / montagut.jeanpaul@neuf.fr

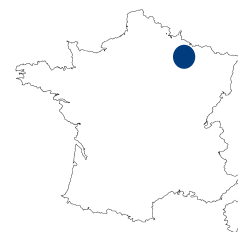
Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, deux auto-écoles sociales, Interm'aide 24, Le Rocher de Guyenne, Mission locale, ADIE, Centres sociaux, Citroën, Peugeot, CNEFG, TOTAL, AGIROUTE

Financements : Acsé, Ville de Périgueux

Budget : 11 800 €

Accès à la mobilité dans une démarche d'emploi

Association Mobilité Insertion Emploi (AMIE)



Sedan

Objectif

Mettre des véhicules à disposition des personnes en situation d'insertion professionnelle et ayant le permis B, afin de leur permettre de trouver un emploi et de s'y maintenir.

Mise en oeuvre de l'action

Le projet de l'AMIE s'inscrit dans une démarche d'accompagnement de demandeurs d'emploi en cours d'obtention d'un contrat de travail. Le service rendu par l'AMIE est **limité à cinq mois**.

Publics ciblés

Personnes suivies par une structure d'insertion, âgées de plus de 18 ans, disposant du permis B depuis plus de 1 an et ayant un contrat de travail d'une durée de plus de 1 mois.

Nota : ces critères d'âge et d'ancienneté sont exigés par le loueur de voitures. L'association étudie cependant les candidatures au cas par cas.

Les personnes sont orientées vers l'AMIE par les conseillers Pôle emploi, les conseillers de la PAIO, les conseillers d'Objectif Emploi, les acteurs sociaux des quartiers (centre sociaux culturels, Club de prévention), les animateurs de la Maison de l'emploi, les conseillers des agences d'intérim.

L'accès à la prestation s'organise très rapidement :

- renseignement et envoi de la fiche de liaison par le référent,
- **entretien initial avec la salariée de l'association** qui permet de valider la candidature,
- **déclenchement immédiat de la procédure de location** avec la société de location,
- **signature du contrat de location par le bénéficiaire, et la location du véhicule** (dans certains cas, l'AMIE demande une évaluation de la conduite).

La mise à disposition d'un véhicule en location répond à un **échancier** fixé par l'AMIE :

- le premier mois, la location est très faible, voire gratuite, selon les ressources de la personne (location, essence, assurance prises en charge),

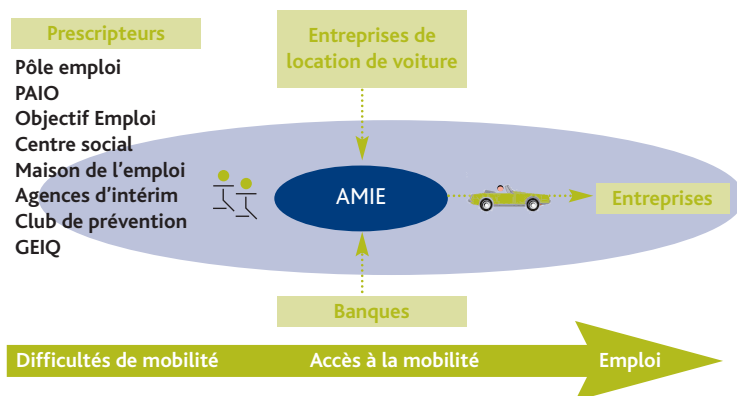
■ les mois suivants, le coût de la location augmente progressivement jusqu'à se rapprocher de celui d'un remboursement de prêt,

■ au bout du 5^e mois, une solution de «microcrédit» est proposée auprès d'une banque pour permettre à la personne d'acheter un véhicule.

La personne accompagnée se rend **une fois par mois** à l'association pour faire un point sur les aspects pratiques de la location et sur l'évolution de son parcours professionnel. Un retour est systématiquement adressé par l'AMIE au référent.

L'aide apportée par l'association permet aux personnes accompagnées de :

- **se rendre sur leur lieu de travail**, et donc, se maintenir dans l'emploi,
- **développer leurs chances d'accéder à un emploi durable** ou plus adapté à leurs qualifications en élargissant leur périmètre géographique de recherche,
- **acquérir une autonomie personnelle**, l'usage du véhicule n'étant pas cantonné aux heures de travail (le coût de l'essence pour les déplacements personnels n'est pas pris en charge).



Résultats obtenus

Depuis sa création en 2006, l'association a accompagné plus de 70 personnes dans l'emploi (dont 17 en 2008).

Parmi les personnes accompagnées :

- 32% étaient (sont entrées) en intérim,
- 30% en CDD, 17% en CDI, 7% en CAE,
- 3% en création d'activité (location d'un camion).

80% de personnes accompagnées ont trouvé une solution de mobilité durable grâce à l'AMIE.

En général, les bénéficiaires quittent le dispositif avant le terme des cinq mois, soit parce qu'ils ont mis en place une procédure d'acquisition de véhicule personnel, soit parce que leur contrat a pris fin, soit parce qu'ils ont trouvé un autre véhicule.

Pourquoi cette action ?

La création de l'AMIE s'est présentée comme **la seule réponse efficace et adaptée au problème de la mobilité** des personnes employables sur le territoire du Sedanais qui se caractérise par :

- sa forte ruralité,
- un déficit majeur de transports en commun,
- des emplois éclatés sur le territoire, hors de la ville de Sedan, imposant des déplacements quotidiens éloignés,
- un grand nombre d'emplois nécessitant des horaires de travail décalés (industrie),

Le constat de la mobilité comme frein à l'emploi a dès le départ été étayé par un **diagnostic de la situation des demandeurs d'emploi réalisé avec Pôle emploi** et un **recensement des aides à la mobilité existantes**.

Une aide en matière de location de mobylette existait déjà, mais n'était pas adaptée à certains publics (femmes avec enfants par exemple), à certains déplacements (longues distances) et aux intempéries. L'aide apportée par l'association AMIE permet donc à des publics variés d'accéder à la mobilité.

Les points forts/La valeur ajoutée

- **La grande réactivité** de l'association avec une remise en situation de mobilité immédiate.
- **Le profil des membres de l'association** : très introduits dans le milieu de l'action sociale et de l'insertion professionnelle, plusieurs d'entre eux sont également élus à la Ville de Sedan, ce qui permet à l'association de bénéficier d'un réseau relationnel important.
- **La disponibilité** des membres de l'association qui peuvent, par exemple se rendre disponibles pendant le week-end en cas de besoin.

■ La participation, par la mobilité personnelle, à une **démarche d'insertion sociale**, au-delà de l'insertion professionnelle.

- La **responsabilisation** de la personne par :
 - la **signature du contrat** de location (l'AMIE est garant mais pas signataire du contrat),
 - l'**apprentissage de la gestion d'un budget**.

Les clés de la réussite

■ La réalisation d'un **diagnostic initial** chiffré, justifiant le problème de la mobilité, et permettant ainsi d'aller au devant d'idées reçues.

■ Une **relation étroite avec les acteurs sociaux**.

■ **La souplesse de l'association vis-à-vis des publics ciblés** : un accompagnement a pu être proposé à des personnes ne disposant pas du permis de conduire.

Au départ, l'association s'appuyait entièrement sur une entreprise de location. Elle a fait depuis **l'acquisition de véhicules** et s'interroge aujourd'hui sur la **diversification des modes de financements** dans une perspective d'investissement (1 véhicule acheté, 2 en leasing).

Pistes pour consolider l'action

Le **manque d'investissement initial** (achat de voitures), lié au statut "d'expérimentation" peut constituer un frein au développement de l'action sur le long terme. Les **délais de versement des subventions** nécessitent d'avoir une trésorerie de départ suffisante.

*Cette action a valu à l'AMIE plusieurs prix (Prix **Gauby Lagauche** du CESR, par exemple). Elle va prochainement être étendue à Charleville-Mézières.*

Les perspectives

- Rapprocher l'action en faveur de la mobilité de l'accès aux soins et à la santé, dans le cadre des ateliers «santé-ville» (sécurité de la conduite),
- Proposer une prise en charge globale de la mobilité :
 - Aide ou accompagnement pour obtenir le permis de conduire / auto-école sociale,
 - Taxi social.

Porteur de l'action : Association Mobilité Insertion Emploi (AMIE)

Contact : Michel Bernard / 06.22.67.41.30 / michel.bernard@ville-sedan.fr / association.mobilite-insertion-emploi@orange.fr

Partenaires mobilisés autour du projet : Pôle emploi, PAIO, Objectif Emploi, SARC de Charleville-Mézières (centre social), Maison de l'emploi, ACPSO (Club de prévention), Janus Intérim, GEIQ

Financements : Acsé, DRTEFP, Conseil général des Ardennes, Communauté de communes du Pays Sedanais, Villes de Sedan et de Charleville-Mézières

Outils transférables : fiche de liaison, échéancier

Budget : 39 189 € pour l'année 2008 (2 305 € par bénéficiaire)

Remerciements

Ce recueil n'aurait pas pu être réalisé sans l'aide du réseau de Pôle emploi et les services de l'Etat en charge de l'emploi et de la politique de la ville au niveau des départements (préfectures, directions du travail etc.), qui ont permis de collecter 250 expériences.

Un remerciement tout particulier aux 30 structures qui ont collaboré à la rédaction des fiches pratiques et aux membres du comité de pilotage pour leur analyse des actions.

Conception et coordination du projet

- Odile Marchal, Responsable de la Mission diversité, DGA CSP, Pôle emploi
- Jean Pierre Papin, Chef du Service Emploi et Développement Economique, ACSE

Rédaction : Cabinet MENSIA CONSEIL

- Christian Viet, Grégoire Leclerc, et Christophe Divi

Conception et réalisation graphique

- Marion Mabilie, sous la direction de Lysiane Soubeyrand Directrice de la communication et des relations institutionnelles de Pôle emploi
- Prasith Phimphrachanh, Pôle emploi

Comité de pilotage :

Pôle emploi

- Alain Bos, Florence Hermel, Odile Marchal, Elisabeth, Zouggari

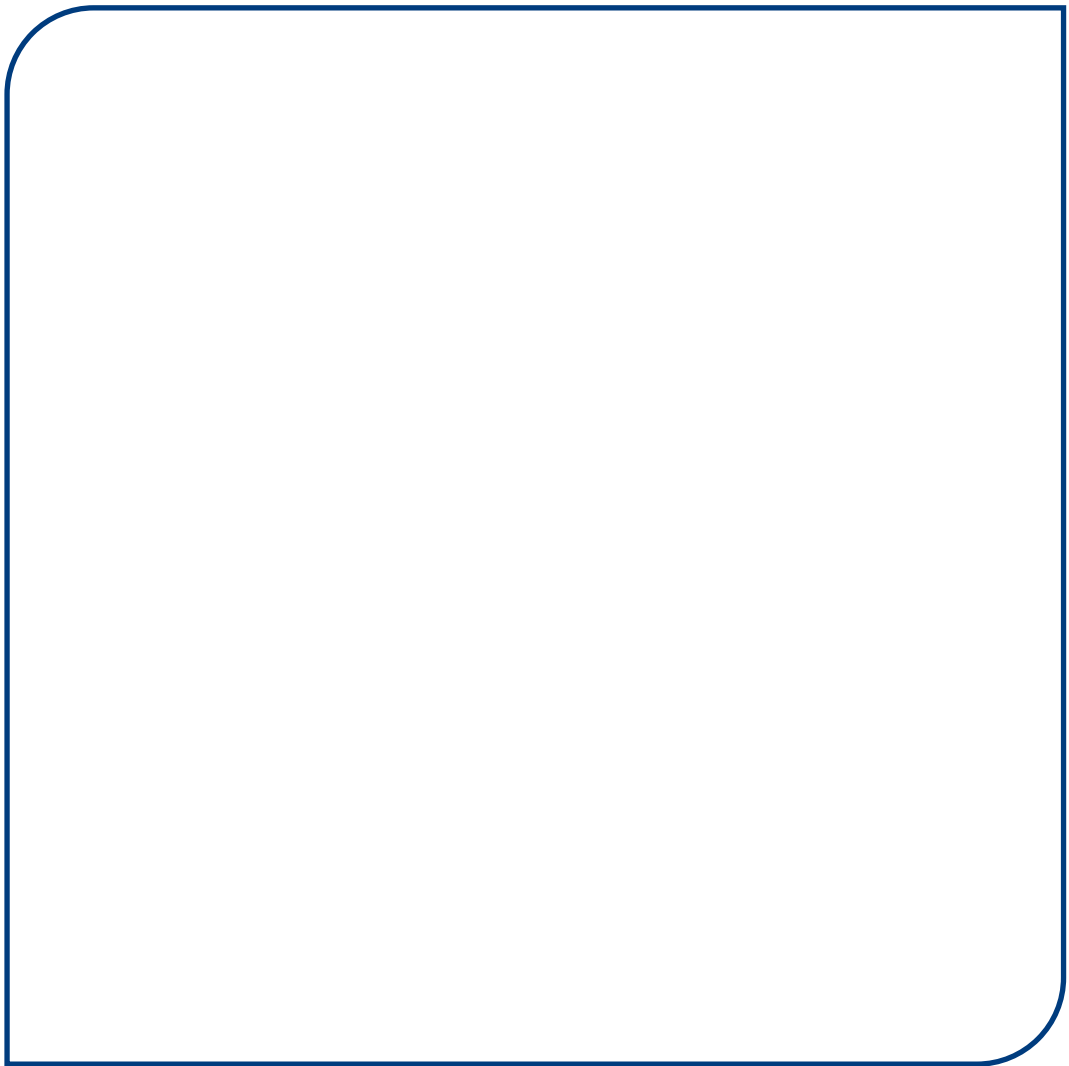
SGCIV

- Agnes Jourdan, Sabine Thibaud

Acsé

- Majda Cherkaoui, Alexandra Doussin, Béatrice Moreau, Jean-Pierre Papin, David Tacail,

Droits photos : Florence Dupuy, Jean-François Deroubaix, Gilles Leimdorfer, Sébastien Toubon, Valérie Winckler et Thomas Gogny.



Mai 2010



www.lacse.fr | www.pole-emploi.org