



# *Pour une stratégie territoriale de l'emploi et de l'insertion*



**Alliance Villes Emploi**  
[ave@ville-emploi.asso.fr](mailto:ave@ville-emploi.asso.fr)  
[www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)



L'Alliance Villes Emploi, association créée en octobre 1993 par Jacques Baumel et présidée depuis 2006 par Jean Le Garrec, regroupe les collectivités territoriales, communes, Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI), ainsi que leurs outils territoriaux de développement de l'insertion et de l'emploi : les Maisons de l'Emploi et les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE).

L'Alliance Villes Emploi, réseau des élus territoriaux délégués aux politiques territoriales de l'insertion et de l'emploi, Présidents des Maisons de l'Emploi et des PLIE, réunit les Maires, Maires Adjointes, Présidents et Vice-présidents des EPCI, de toute obédience politique, sur le thème de l'accueil, l'information, la formation, l'insertion et l'emploi, ainsi que les directeurs des Maisons de l'Emploi et des PLIE, outils de l'expression de ces politiques.

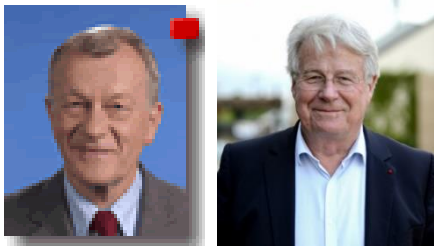
L'Alliance Villes Emploi porte, anime et développe les clauses sociales dans les marchés publics. Elle met en œuvre et contribue à la professionnalisation des acteurs territoriaux.

[www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)

## SOMMAIRE

<b>A propos de l'Alliance Villes Emploi</b>	<b>Page 2</b>
<b>Jean Le Garrec, Président et Michel Bernard, Président Délégué</b>	<b>Page 3</b>
<b>Des outils territoriaux à forte valeur ajoutée</b>	<b>Page 4</b>
<b>Infographie : chiffres clés de la MDE</b>	<b>Page 5</b>
<b>La Maison de l'Emploi</b>	<b>Page 6</b>
<b>Infographie : chiffres clés du PLIE</b>	<b>Page 8</b>
<b>Le plan pluriannuel pour l'insertion et l'emploi (PLIE)</b>	<b>Page 9</b>
<b>Infographie : chiffres clés de la Clause</b>	<b>Page 12</b>
<b>La clause sociale pour l'insertion et l'emploi</b>	<b>Page 13</b>
<b>Politique de la ville et ruralité</b>	<b>Page 15</b>
<b>Témoignages (Gard Rhodanien, Lyon, Créteil, Rennes, Bordeaux, Roubaix, Mérignac, Strasbourg)</b>	<b>Page 17</b>
<b>Contacts</b>	<b>Page 36</b>





**Jean Le Garrec, Président**  
**Michel Bernard, Président Délégué**

## **Les politiques territoriales, un atout majeur !**

*Jean Le Garrec, Ancien ministre de l'Emploi, Président de l'Alliance Villes Emploi,*

*Michel Bernard, Maire Adjoint de la Mairie du Coudray-Montceaux, délégué aux Finances et au Développement Economique et Président délégué d'Alliance Villes Emploi.*

*« Le combat pour l'emploi se gagnera en associant toutes les parties prenantes au plus près des territoires et des compétences. Car, si les outils territoriaux que sont les Maisons de l'Emploi (MDE) et les Plans Locaux d'Insertion et d'Emploi (PLIE), sont d'une grande efficacité, encore faut-il que la juste articulation soit prévue dans les politiques et les dispositifs de l'Etat et des Régions. »*

**Nous, maires et maires adjoints, présidents et vice-présidents d'intercommunalités, présidents de MDE et de PLIE,** engagés depuis plus de 30 ans dans les politiques territoriales de l'emploi et de l'insertion, nous voyons bien que c'est au plus près des territoires, de leurs habitants et de leurs entreprises, que se joue la bataille pour l'emploi. Nous menons depuis des années des politiques innovantes, parmi bien d'autres, telles que la Gestion Prévisionnelle Territorialisée de l'Emploi et des Compétences, la mise en œuvre de la Clause Sociale d'Insertion et d'Emploi ou l'accompagnement à l'emploi et dans l'emploi, personnalisé, des personnes les plus éloignées de l'emploi, dans un univers partenarial et institutionnel toujours plus complexe pour elles. Ce sont des politiques ancrées dans les territoires, des politiques de proximité, pragmatiques, construites à partir des faiblesses et des forces des territoires, qui concourent à la cohésion sociale.

Nous constatons ainsi chaque jour l'efficacité de nos outils territoriaux que sont les Maisons de l'Emploi et les Plans Locaux d'Insertion et d'Emploi (PLIE) qui donnent leur pleine mesure lorsqu'ils sont bien articulés avec les politiques et les dispositifs de l'Etat et des Régions. Trop souvent hélas cette articulation se fait mal. Pire encore, nos outils territoriaux sont régulièrement menacés par les tenants d'un « jacobinisme » national et régional intransigeant.

Ce faisant, **nous démontrons clairement que les stratégies territoriales de l'emploi et de l'insertion conduites par nos équipes permettent, aussi, l'ancrage territorial des politiques nationales de l'emploi et les optimisent.**

### Des outils territoriaux à forte valeur ajoutée

Les Maisons de l'Emploi (MDE), les Plans pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) sont des outils d'ancrage territorial. Ils permettent aux parties prenantes du développement économique et de l'emploi d'avoir une vision d'ensemble des territoires et d'anticiper, de fédérer afin de construire des solutions innovantes pour l'emploi.

Que ce soit sur des territoires de métropoles, d'agglomérations ou dans les zones plus rurales, ces outils génèrent une dynamique territoriale indispensable pour faciliter la montée en compétences des ressources humaines, la formation, le développement des filières en évolution.

Les budgets de l'Etat pour les MDE, du FSE pour les PLIE, y concourent et leur maintien à la même hauteur que ceux des collectivités territoriales et locales, est primordial.

Des actions d'excellence telles que l'accompagnement des personnes au retour à l'emploi et dans l'emploi, l'ingénierie des projets territoriaux innovants, porteurs d'emplois, développés en réponse aux besoins identifiés des entreprises et des territoires, l'adaptation de la formation aux nécessités professionnelles et économiques, la gestion prévisionnelle territorialisée des emplois et des compétences (GPTEC)<sup>1</sup> et la cause sociale d'insertion et de promotion de l'emploi sont autant de pratiques efficaces concourant au retour à l'emploi.

Ainsi, la création de la fonction de facilitateur<sup>2</sup> de la clause sociale (plus de 438 facilitateurs au 19 juillet 2017) dans les MDE, les PLIE et parfois les collectivités territoriales est emblématique.

---

<sup>1</sup> [Référentiel d'emploi et de compétences des chargés de mission GPTEC des Maisons de l'Emploi](#)

<sup>2</sup> [Référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs des clauses sociales dans la commande publique](#)



# MAISONS DE L'EMPLOI



RÉSULTATS 2016



**126** Maisons de l'Emploi

**1 243**

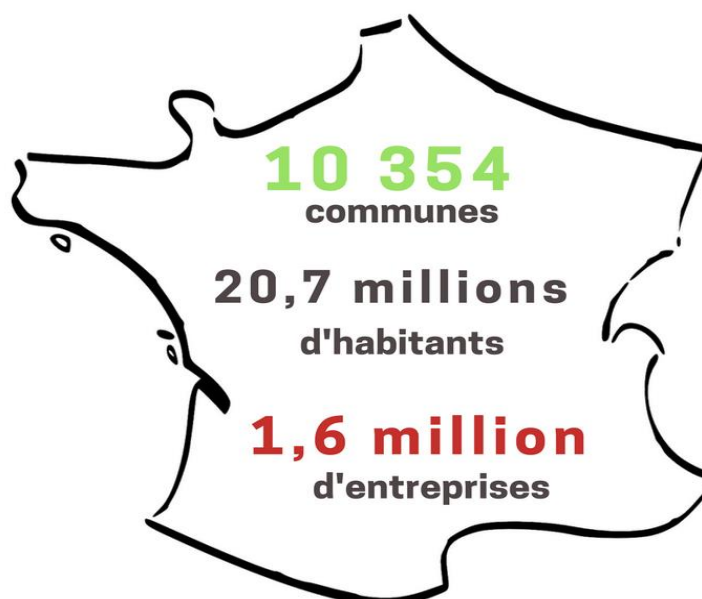
**BONNES  
PRATIQUES  
RECENSÉES**



**98 036** entreprises ont  
bénéficié des actions

**56 384**

partenaires impliqués dans l'activité  
des Maisons de l'Emploi



### Agir pour l'emploi dans les territoires

Créées par la Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, les Maisons de l'Emploi sont des acteurs fondamentaux du développement local de l'emploi.

#### Repères

En 2017, 126 Maisons de l'Emploi conventionnées pour 1243 bonnes pratiques recensées.

#### Fonctionnement

Ce sont des plateformes de mise en cohérence des politiques publiques de l'emploi, de la formation, de l'insertion professionnelle, de la création d'entreprises pilotées par les collectivités territoriales, l'Etat et Pôle emploi (gouvernance unique en France).

Grâce à la mobilisation et la fédération d'un large réseau, les Maisons de l'emploi répondent aux besoins locaux en développant des initiatives innovantes et réactives pour :

- Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques
- Contribuer au développement de l'emploi local

Les actions des Maisons de l'Emploi sont financées par l'Etat, les collectivités territoriales, ainsi que pour certaines par des financements européens (FSE, FEDER, INTERREG) ou encore des financements privés dans le cadre d'actions partenariales spécifiques.

### Trois axes phares d'intervention

#### Gestion prévisionnelle territorialisée des emplois et des compétences (GPTEC)

C'est un des piliers de l'action des Maisons de l'emploi, qui en fait toute la légitimité.

A travers des diagnostics, des plans d'action et des outils pour accompagner les entreprises, elles anticipent l'impact des mutations économiques (formation) et la gestion des ressources humaines.

En adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises locales, les Maisons de l'Emploi adaptent la montée en compétences de la main d'œuvre et facilitent ainsi le maintien ou le retour à l'emploi des salariés en reconversion. Elles développent 4 types d'initiatives afin d'étudier et d'adapter les ressources humaines à l'évolution des besoins en emplois et compétences des entreprises et secteurs économiques du territoire.

1. Des actions liées **au secteur d'activité** tels que l'écosystème numérique, la transition énergétique, les services à la personne, la filière sylvicole, le tourisme ou le commerce de détail et la distribution par exemple.
2. Des actions liées **à un territoire en particulier** qui tiennent compte des besoins spécifiques identifiés, en fédérant tous les acteurs locaux.

3. Des actions liées à **l'implantation ou au développement d'un site d'activités** : implantation de centres commerciaux, guichet unique pour permettre à des entreprises d'un chantier public de disposer rapidement de la main-d'œuvre qualifiée et disponible.
4. Des actions liées à **une typologie d'entreprises** : par exemple, la valorisation des activités des entreprises de l'économie sociale et solidaire, la mobilisation des entreprises de mécanique générale ou encore la sensibilisation des artisans aux enjeux de l'acquisition de labels qualifiés.

### **Développement durable et responsabilité sociétale des entreprises :**

1. Accompagner l'évolution du secteur bâtiment

L'Alliance Villes emploi développe des partenariats depuis 2008 pour anticiper les besoins en emploi et en compétences des entreprises du bâtiment pour l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables. 500 actions ont été déployées par 43 Maisons de l'emploi en 2014 (accompagnement de l'emploi, diagnostic territorial pour construire des plans d'actions partagés...).

2. Lever les freins à l'emploi, lutter contre les discriminations, accompagner les entreprises sur leurs plans de RSE

Les employeurs des territoires sont parties prenantes du développement de leur territoire et sont amenés à s'interroger sur leur responsabilité sociétale. Les Maisons de l'emploi développent des actions de communication et de valorisation des entreprises engagées dans une démarche RSE. Trophées RSE, charte de la diversité, parrainage des stagiaires, charte d'engagement, seconde chance, handicap, etc. autant d'initiatives développées par les Maisons de l'emploi dans les territoires.

### **Promotion et développement des clauses sociales**

438 facilitateurs mettent en place les clauses sociales permettant le retour à l'emploi des publics en difficulté dont 158 dans des Maisons de l'Emploi.



Sur **100 117** personnes accompagnées,

**45,5%**

ont retrouvé  
un emploi durable

(CDI ou CDD de 6 mois et +)

**12 728**

**SORTIES POSITIVES**

**DONT**

- **9 827** sur un emploi durable
- **2 453** sur une formation qualifiante
- **448** autres sorties positives



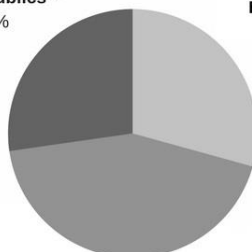
**17 877** sorties "sans suite"

- Abandons, déménagement, décès, retraite ou évolution vers un autre dispositif

## TYPE DE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Autres publics\*\*  
27%

Demandeurs  
d'emploi\*  
29%



Bénéficiaires du RSA  
43%

\* de longue durée  
\*\* en difficulté

• **84%** ont plus de  
26 ans

• **51%** hommes  
• **49%** femmes

## TYPE DE CONTRATS SIGNÉS

- **24%** CDI
- **42%** CDD de 6 mois et +
- **10%** Intérim
- **2%** création d'entreprise

**13%** secteur public

associations **11%**

**2%** particuliers

## TYPE D'EMPLOYEURS



**47%**

**ENTREPRISES**

Données issues du rapport de consolidation PLIE 2016  
réalisé par ALLIANCE VILLES EMPLOI - ville-emploi.asso.fr



### Un accompagnement « sur-mesure » pour faciliter l'accès à l'emploi

Créés en 1990, les PLIE sont des plateformes territoriales qui coordonnent et mettent en œuvre des programmes et des actions en matière d'insertion, d'emploi et de formation sur un territoire défini, pour un public éloigné de l'emploi.

#### Repères

En 2016, 149 PLIE ont regroupé **plus de 4 400 communes et plus de 19 millions d'habitants**.

#### Fonctionnement

Les PLIE se fondent sur des diagnostics partagés par tous les acteurs « parties prenantes » des questions d'emploi et d'inclusion du territoire : collectivités territoriales, Etat et acteurs sociaux et économiques concernés.

Ils s'appuient sur une gouvernance partagée :

- Les élus locaux (maires, présidents d'intercommunalités) pour le pilotage
- Les collectivités locales, établissements intercommunaux (EPCI) pour la mise en œuvre
- Les associations, groupements d'intérêt public (Maison de l'Emploi), établissements intercommunaux, etc. pour la réalisation des projets.

Les PLIE réalisent et accompagnent des actions efficaces et probantes grâce à la conjugaison de leur savoir-faire et aux crédits du Fond Social Européen (50% du financement).

#### 4 missions fondamentales qui en font la richesse et l'originalité (voir annexe)

- Mettre en place un accompagnement très renforcé des personnes éloignées de l'emploi
- Animer le territoire dans une démarche partenariale
- Réaliser une ingénierie d'actions concourant au développement local
- Assurer le financement des actions

#### Un référent unique

Au centre de ce dispositif, le référent ; il assure un accompagnement « sur-mesure » de 80 personnes en moyenne sur une durée de 27 mois. Le plus souvent employé par les agences Pôle emploi, les Missions locales, les CCAS, des associations...le référent est en général financé par le PLIE et coordonné par l'équipe d'animation du PLIE.

#### Public cible

- Allocataires des minima sociaux
- Jeunes peu ou pas qualifiés
- Seniors
- Demandeurs d'emploi de longue durée
- Travailleurs handicapés
- Toute personne en difficulté d'insertion sociale et professionnelle

## 5 ETAPES INCONTOURNABLES POUR LE RETOUR A L'EMPLOI DANS LES PLIE

### 1 - Lever les freins à l'emploi

Avant le retour à l'emploi, il s'agit de lever les obstacles qui peuvent freiner la démarche : surendettement, logement, barrière linguistique, santé physique et psychique ...

**Image de soi : ateliers « S'accepter pour avancer » - création de liens avec les associations locales – PLIE de Villeneuve d'Ascq (2015)**

### 2 - Orienter

Les PLIE financent des bilans de compétences et mènent différentes actions de « découverte des métiers » pour définir un projet professionnel.

**Atelier « Parcours de découvertes de métiers » en trois étapes : exploration (connaissance de l'environnement professionnel), découverte des métiers (stage en entreprise), validation du projet puis mise en place d'un plan d'action - PLIE de la Communauté d'Agglomération d'Evry – Centre Essonne (2015)**

### 3 - Proposer des « étapes emploi »

Des « activités économiques » via des contrats aidés, courts CDD, missions d'intérim... ou des formations donnent une nouvelle perspective sur le chemin de la réinsertion.

**Chantier d'insertion « hygiène et maintenance » exclusivement pour des femmes afin d'acquérir les techniques de nettoyage – PLIE du Pays de Brest (2015)**

### 4 - Former

Les PLIE proposent des formations adaptées au projet professionnel ou pour répondre au recrutement d'entreprises qui s'installent ou se développent sur le territoire.

**Sessions d'initiation aux métiers de la restauration collective (105 h dont 35 en entreprise), aux métiers de l'hygiène et de la propreté (70 h) – PLIE des Hauts de Garonne (2015)**

### 5 – Accompagner jusqu'à l'emploi durable

Le référent réalise un diagnostic des compétences, des difficultés et des attentes du participant, il co-construit avec lui son parcours d'insertion et en coordonne les étapes, puis il assure un suivi dans l'emploi durant les six premiers mois.

## **QUATRE MISSIONS FONDAMENTALES QUI FONT LA RICHESSE ET L'ORIGINALITE DU DISPOSITIF**

**Ces 4 fondamentaux doivent être conjugués ensemble car ils sont interactifs, se nourrissant et se complétant l'un l'autre.**

### **Mettre en place un accompagnement très renforcé des personnes éloignées de l'emploi**

Marque de fabrique des PLIE, il s'agit d'un accompagnement sur-mesure, individuel et personnalisé, avec un nombre limité de participants suivis par chaque référent. Il s'effectue en réseau avec les acteurs du territoire, sans limite de durée, en articulant des actions individuelles et collectives. Chaque parcours est adapté au besoin de la personne, avec des rendez-vous fréquents jusqu'à l'accès à l'emploi et pendant les 6 premiers mois dans l'emploi pour garantir son insertion durable.

### **Animer le territoire**

Clef de voûte du PLIE, l'animation territoriale s'effectue dans une démarche partenariale en mobilisant et coordonnant les acteurs et en organisant la cohérence des politiques, des mesures et des actions sur le territoire à 4 niveaux :

- De la personne en parcours d'insertion professionnelle avec un référent unique
- Des acteurs locaux, co-constructeurs des étapes de parcours (communes et EPCI, service public de l'emploi, services techniques des Conseils régionaux et départementaux, fédérations professionnelles, organismes de formation, SIAE, associations locales)
- Des politiques (de l'Etat, de la Région, du Département, des EPCI et des Communes du territoire) pour qu'elles contribuent à la réussite du projet commun qu'est le PLIE
- Des employeurs et de leurs organisations représentatives (Chambres consulaires, fédérations professionnelles) ainsi que des services de développement économique des collectivités.

### **Réaliser une ingénierie d'actions concourant au développement local**

Le PLIE impulse des actions locales innovantes, autant que possible, fondées sur un diagnostic territorial, adaptées aux besoins des participants mais aussi aux besoins économiques du territoire et complémentaires du droit commun. Le PLIE propose également une offre de services spécialisée en direction des employeurs (médiation à l'emploi, pré-recrutement et accompagnement dans l'emploi...).

### **Assurer l'ingénierie financière**

Le PLIE est aussi une plateforme financière. Il mutualise et gère des financements, notamment ceux du Fonds social européen au regard duquel il est « Organisme intermédiaire » et donc autorisé à la redistribution de tout ou partie des crédits publics à des organismes tiers. Ce financement est une réelle plus-value pour réaliser l'accompagnement personnalisé via les postes de référents PLIE.

# CLAUDE SOCIALE



ALLIANCE VILLES EMPLOI

## D'INSERTION ET DE PROMOTION DE L'EMPLOI

RÉSULTATS 2016

**11 557 903**

heures d'insertion réalisées

+ 14,75 % par rapport à 2015



**2 122** maîtres d'ouvrage engagés



**29 412** marchés  
en cours sur la période

**6 894**  
opérations  
en cours

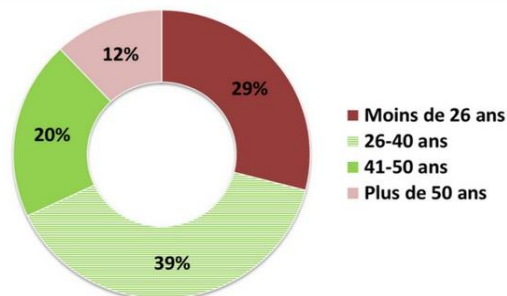


**43 899**  
contrats signés



**13 663**  
entreprises impliquées

### RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR ÂGE



### LES 5 MÉTIERS LES PLUS OCCUPÉS

- 1 - Construction, bâtiment et travaux publics
- 2 - Services à la personne et à la collectivité
- 3 - Agriculture, pêche, espaces naturels et espaces verts
- 4 - Transport et logistique
- 5 - Hôtellerie, restauration, tourisme et loisirs

**80 % des bénéficiaires de la clause sociale sont en emploi 6 mois après leur entrée dans le dispositif, 76 % le sont 12 mois après leur entrée et 74 % le sont encore 18 mois après.**

### Réserver des heures de travail à un public éloigné de l'emploi<sup>3</sup>

Tout donneur d'ordre qui lance un marché public peut intégrer une clause d'insertion sociale dans son marché (collectivités, bailleurs, promoteurs privés, administrations, hôpitaux, Etat, etc.).

#### Repères

En 2016, 262 structures ont porté le dispositif de gestion de clauses sociales grâce à 333 facilitateurs. Au 19 juillet 2017, 438 facilitateurs de la clause sociale sont portés par 308 structures : MDE, PLIE, EPCI, collectivités territoriales, associations, ...).

#### Une disposition contractuelle en faveur de l'insertion

La clause sociale, née en 1994 (précédemment dénommée « mieux-disant social »), est une disposition contractuelle qui permet de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de personnes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, de les former et de participer à la montée en compétences et à leur retour à l'emploi.

L'entreprise peut se faire aider par la Maison de l'Emploi ou le PLIE pour rencontrer des personnes en recherche d'emploi éligibles à la clause insertion. Grâce à ce dispositif, le demandeur d'emploi peut intégrer une entreprise, découvrir un métier, se créer une expérience professionnelle ou appréhender le monde du travail et ainsi trouver ou retrouver le chemin de l'emploi.

#### Le rôle central du facilitateur

Le facilitateur, fonction créée au sein des PLIE et des Maisons de l'Emploi (et parfois de collectivités territoriales), est l'interface entre les différents acteurs qui contribuent à la réalisation de la clause sociale. Il :

- Conseille et accompagne les donneurs d'ordre publics et privés
- Anime et coordonne les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion dans la construction d'une offre d'insertion proposée aux entreprises
- Accompagne les entreprises dans la mise en œuvre
- Contribue au retour à l'emploi des publics en difficulté
- Capitalise et évalue les résultats par marché

#### Public éligible

La clause s'adresse à un public prioritaire rencontrant des difficultés d'insertion :

- Demandeurs d'emploi de longue durée
- Allocataires du RSA

<sup>3</sup> [Le recueil des fondamentaux de la clause sociale d'insertion et de la promotion de l'emploi – édition 2016](#)

- Jeunes de moins de 26 ans diplômés ou non, sortis du système scolaire, s'engageant dans une démarche d'insertion et de recherche d'emploi
- Bénéficiaires des minima sociaux
- Travailleurs handicapés
- Habitants des zones urbaines sensibles

### 3 possibilités de mise en œuvre de la clause pour les entreprises

- La mise à disposition de salariés par une Association Intermédiaire (AI), une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), un GIEQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) ou une entreprise de travail temporaire classique
- L'embauche directe via un CDI ou un CDD
- La sous-traitance ou la cotraitance avec une entreprise d'insertion (EI) ou une Entreprise Adaptée (EA)



### L'impact des outils sur la ruralité

Les territoires ruraux souffrent de nombreuses difficultés dues aux problèmes de distance et d'éloignement de tout le potentiel centralisé dans les grandes villes.

Ils sont de plus impactés par la destruction des emplois agricoles et industriels. Cependant, ils peuvent être sources d'innovation et de retour à l'emploi. En effet, grâce aux outils déployés et notamment la GPTEC, le travail de détection et de création de services sur-mesure permet de répondre aux besoins des entreprises et des populations en recherche d'emploi.

Ces outils permettent d'assurer de l'emploi pérenne grâce à la mutualisation de politiques de recrutement entre régions. Ainsi, les entreprises de territoires différents peuvent proposer, aux mêmes salariés, des emplois dans des régions viticoles pour la saison touristique estivale et en hiver, dans les stations de ski.

Les PLIE et les Maisons de l'Emploi permettent également de favoriser la mobilité (covoiturage, mise à disposition de voiture, location journalière à taux réduits, etc.) sur les territoires. Cette dernière est en effet un des freins majeurs au retour à l'emploi des publics concernés.

L'impact de ces outils sur la ruralité et la revitalisation des territoires est majeur : par le rapprochement des populations les plus éloignées de l'emploi, par la réinsertion des publics via les clauses sociales ou le biais d'autres dispositifs, par l'accès à la formation. Ce sont des actions très qualitatives et sur-mesure qui permettent un retour à l'emploi pérenne.

### Politique de la ville et outils territoriaux

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, du 21 février 2014, a permis de renouveler les outils de la Politique de la Ville. L'objectif était de simplifier le mille-feuille administratif et réglementaire. Ainsi, les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) disparaissent au profit de nouveaux Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et les contrats de ville remplacent les anciens Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS) et les conventions de rénovation urbaine.

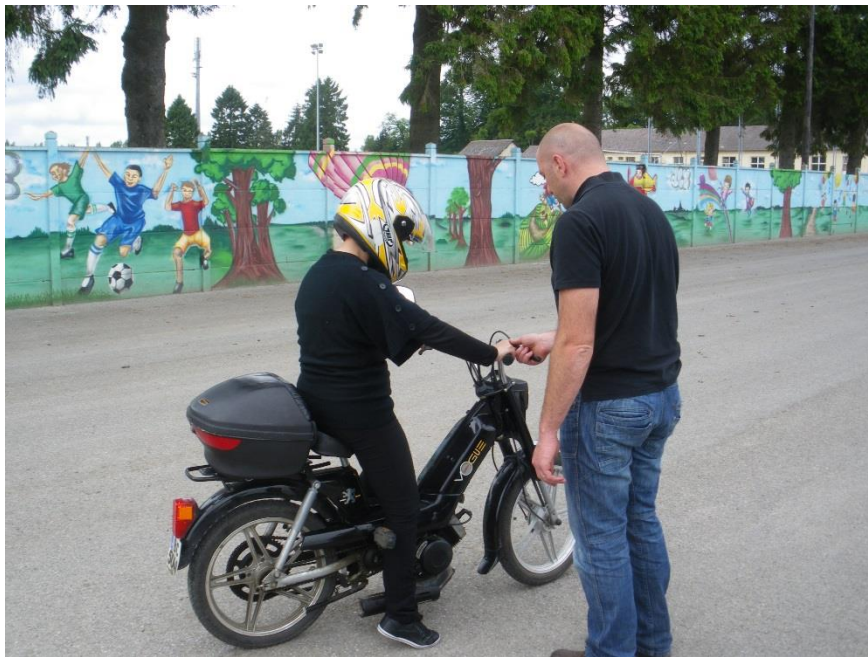
Les contrats de ville inaugurent un nouveau cadre contractuel entre l'Etat et les collectivités locales chargées de décliner la Politique de la Ville sur le terrain, à travers un document unique. Ils visent à formaliser les engagements pris par l'ensemble des partenaires de la Politique de la Ville au bénéfice des quartiers prioritaires, sur la base d'un projet partagé pour la période 2014-2020. Ils s'appuient sur le projet de territoire porté par l'intercommunalité et doivent tenir compte des enjeux nationaux portés par l'Etat, déclinés localement.

Dans ce cadre, les Maisons de l'emploi et les PLIE jouent un rôle prépondérant pour faire accéder à l'emploi les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Qu'il s'agisse d'identifier et de recenser les besoins, de mettre en place, en coopération avec d'autres partenaires de dispositifs spécifiques, des ateliers destinés à favoriser l'accès aux formations ou relevant du développement personnel préalables à toute action d'insertion (confiance en soi, alphabétisation, mobilité, ...), les Maisons de l'Emploi et les PLIE mettent sur pied une ingénierie sur-mesure et performante pour répondre au plus près aux besoins des populations concernées.

Ce sont par ailleurs majoritairement les TPE/PME artisans et associations locales, sises dans ces quartiers prioritaires, qui constituent des gisements d'emplois.

Le BTP, l'hôtellerie, la restauration, l'agriculture, la sécurité sont des secteurs d'activité considérés en tension. **La GPTEC permet de mobiliser les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de l'orientation et les entreprises sur le territoire mais aussi de promouvoir les métiers les plus accessibles aux publics relevant de la politique de la ville.**





## 1. Témoignages



### 3 QUESTIONS A GENEVIEVE CASTELLANE, PRESIDENTE DE LA MAISON DE L'EMPLOI DU GARD RHODANIEN, MAIRE DE LE GARN

#### *Quel est son parcours et pourquoi a-t-elle pris la présidence de la Maison de l'Emploi ?*

Le parcours de Geneviève Castellane s'est déroulé dans les environnements de l'emploi et du développement économique, en allers/retours entre le secteur privé et le secteur public. Créatrice d'entreprise dans le secteur naissant de l'informatique, elle voit naître et disparaître certains métiers comme les « perforatrices à carte » et accompagne la naissance de la mini-informatique qui modifiera considérablement les conditions d'emploi de toute la vie économique ou administrative. Son parcours d'entrepreneure l'amène ensuite à devenir chef de mission à l'ANCE (Agence Nationale pour la Création d'Entreprise) en charge des publics jeunes. Un parcours de management qui se poursuit en cabinet de Ressources Humaines où, directrice régionale, elle côtoie à nouveau les politiques publiques de l'emploi en particulier au travers des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et les conventions de revitalisation ou des opérations de type « bilan des emplois jeunes ». Elue municipale en 2008, elle devient maire en 2014 et est élue vice-présidente de la communauté d'agglomération du Gard Rhodanien en charge de l'Attractivité du Territoire et de l'Emploi et, à ce titre, Présidente de la MDE (Maison De l'Emploi et de la MLJ (Mission Locale Jeunes).

#### *Quelles sont les spécificités du territoire ?*

Située sur la rive droite du Rhône, l'Agglomération du Gard Rhodanien regroupe 43 communes pour environ 78 000 habitants. La MDE du Gard Rhodanien ainsi que la MLJ interviennent également sur la Communauté de Communes du Pays d'Uzès ainsi que sur certaines communes du Grand Avignon ; le tout représentant un territoire de plus de 100 000 personnes.

La communauté d'agglomération du Gard Rhodanien se caractérise par un triptyque socio-économique : Industrie, Agriculture, Tourisme.

Le pôle industriel en bordure du fleuve, combine l'industrie nucléaire (Marcoule, Melox ...), en pleine mutation avec le développement de la filière « Démantèlement nucléaire », l'industrie agroalimentaire et la filière logistique.

Tout l'arrière-pays, composé de communes rurales fait part belle à l'Agriculture et au Tourisme Vert. C'est le pays des Côtes du Rhône qui offre sa grande richesse « oenotouristique » et un accent marqué sur le développement de l'agriculture biologique.

Les mutations économiques ont entraîné une diminution sensible des emplois agricoles, et l'apparition de la filière Tourisme Vert avec le développement des métiers du tourisme. Le Gard Rhodanien est en effet au cœur du plus dense réseau mondial de sites classés UNESCO (Pont du Gard, Gorges du Gardon, Grotte Chauvet, Arles, Orange, Avignon) et bordé au nord par la Réserve Naturelle des Gorges de l'Ardèche.

### *Quel regard porte-t-elle sur les actions menées ?*

La Maison de l'Emploi du Gard Rhodanien s'est attachée à centrer son activité sur le support aux créateurs d'emploi et, en particulier :

- Participer aux groupes de travail Emploi-Formation des principales associations de filière telles que Cyclium (Filière démantèlement), PVSI (Pôle de Valorisation des Sites Industriels).
- Accompagner les projets entrepreneuriaux par la création d'un Office des Entreprises doté de plus de 20 partenaires (ordres des experts comptables, des avocats, RSI, Banque de France, Consulaires ...).
- Soutenir les TPE/PME et développer la culture RH des dirigeants. Permettre aux travailleurs solo de se regrouper en réseau.
- Accompagner l'évolution numérique du territoire, en soutenant des opérations telles que le Cluster de calcul ou le Campus des Métiers et Qualification en milieux sensibles, ou encore la mise en œuvre d'une formation aux métiers de Community Managers.
- Accompagner le développement du tourisme en intervenant sur l'organisation du nouvel Office de Tourisme et la construction de formations adaptées.

Mais également, au plan de l'ESS :

- Facilitateur de la clause sociale
- Gestionnaire des Chantiers d'Utilité Sociale, avec des taux de retour à l'emploi de la population concernée par ce dispositif allant jusqu'à 70 %.

La Maison de l'Emploi, par sa politique forte de partenariat et sa capacité à élargir territorialement ses missions, contribue à la création d'un climat de mobilisation des entreprises et à établir leur confiance vis-à-vis des politiques publiques de l'emploi. Elle est devenue un acteur incontestable de la vie économique du territoire.





### 3 QUESTIONS A ANNE-SOPHIE CONDEMINE, PRESIDENTE DE LA MAISON DE L'EMPLOI ET DU PLIE DE LYON

*Quel est son parcours et pourquoi a-t-elle pris la présidence de la Maison de l'Emploi et du PLIE ?*

Depuis 8 ans, Anne-Sophie Condemine, 10e Adjointe au Maire de Lyon en charge de l'Emploi – l'Insertion – l'Egalité des Chances préside la Maison de l'Emploi et le PLIE de la ville de Lyon. Elle est également la présidente de la Mission Locale depuis 2010. Venue à la politique par le biais de la représentation des parents d'élèves, elle a été nommée conseillère au CESER au sein duquel elle fut active dans les commissions Entreprise, économie et emploi, Relations internationales et accords agricoles, Tourisme et thermalisme. Elle a donc été amenée à rencontrer les acteurs de la vie économique et à travailler de concert. Dans le cadre de l'ouverture aux femmes, en 2008, Gérard Colomb lui a demandé de venir rejoindre son équipe. C'est son second mandat.

*Quelles sont les spécificités du territoire ?*

La capitale des Gaules, c'est 493 000 habitants et une zone d'attractivité unique selon Anne-Sophie Condemine. De plus en plus de personnes s'y installent, rejoints par leurs conjoints, les grands groupes y édifient leurs sièges sociaux. La ville développe de nombreux emplois notamment dans les services à la personne, le tertiaire, l'hôtellerie restauration et les commerces dont un certain nombre sont en tension. Certains emplois sont impactés par un gros turnover notamment dans les emplois tertiaires.

La maison de l'Emploi propose des actions spécifiques très opérationnelles telles la promotion des métiers en tension, mais aussi aide à résoudre des problématiques RH pour les TPE/PME. Elle intervient en appui pour assister une PME à établir son cahier des charges pour un recrutement.

Elle propose une aide de proximité aux habitants sur toutes leurs problématiques d'accès à l'emploi et à la formation, spécialement dans les quartiers prioritaires dans lesquelles vivent des populations parfois très éloignées de l'emploi, en proposant notamment des opportunités d'emploi en lien avec les besoins des entreprises du territoire et les projets de développement urbains.

Elle apporte un appui dans la mise en œuvre des clauses d'insertion sociales, auprès de 19 maitres d'ouvrages, publics et privés de notre territoire.

Les clauses d'insertion sociale sont un outil d'une très grande utilité. Elles ont d'ailleurs été revisitées en co-création avec les entreprises. Cette co-élaboration a donné ses fruits puisque 235 entreprises dont 19 maîtres d'ouvrages utilisent les clauses sociales.



Anne-Sophie Condemine souligne le rôle essentiel d'appui et d'accompagnement au recrutement des entreprises des outils territoriaux telles que les 5 dating emploi organisées en 2016 auprès d'une centaine d'entreprises ou des 80 rencontres métiers.

C'est en effet un travail de fonds car il s'agit de préparer les candidats aux entretiens et de faire de ces rendez-vous, à la fois des opportunités d'emploi pour les candidats, notamment en parcours d'insertion professionnel et des événements rentables pour les entreprises.

La Maison de l'Emploi de Lyon s'est aussi particulièrement investie dans la RSE avec une charte de coopération cosignée par la MDE et l'entreprise, pour favoriser l'implication des entreprises dans des actions concrètes en faveur de l'accès à l'emploi.

Il peut s'agir de donner du temps, de parrainer des stagiaires ou des de faire connaître ses actions en faveur de la diversité, la promotion de certaines catégories de personnel par exemple.

En contrepartie, la MDE désigne un interlocuteur unique face à l'entreprise, qui l'accompagne dans ses besoins et ses problématiques. 350 l'ont déjà signé et l'objectif est d'atteindre le millier d'ici 2020, en partenariat avec la Métropole de Lyon.

Les PLIE accompagnent près de 2400 personnes par an sur la Ville de Lyon, ce qui est relativement peu encore car un demandeur sur 5 réside dans un des quartiers prioritaires de la politique de la ville. C'est pourquoi, des antennes ont été créées dans les quartiers, qui reçoivent chaque année près de 40 000 visites. L'offre de service de ces antennes s'appuie notamment sur les Cyberbases qui sont des outils de lutte contre la fracture numérique. Les habitants peuvent y trouver les équipements informatiques et un accompagnement pour accéder à internet, remplir les CV en ligne et répondre aux offres. L'entrée est soit libre, soit accompagnée pour faciliter les apprentissages.

### *Quel regard porte-t-elle sur les actions menées ?*

Incontestablement, l'efficacité apportée par le travail en étroite collaboration avec les entreprises, mais également avec l'ensemble des partenaires et acteurs de l'emploi du territoire. La confiance s'est renforcée, elles les entreprises ont compris que ces dispositifs étaient là pour leur faciliter la vie également. De plus la mutualisation renforcée depuis 3 ans entre les trois structures Maison de l'Emploi, Plie et Mission locale est indispensable et facilite l'accès aux dispositifs pour les personnes concernées et pour les entreprises. Il y a une approche pluridisciplinaire et on est tout de suite dispatché vers le bon interlocuteur. C'est un travail de longue haleine car il faut mixer les différentes cultures : entrepreneuriales, associatives, économie sociale et solidaires mais le jeu en vaut la chandelle car la vraie liberté aujourd'hui, c'est d'avoir un emploi !



### 3 QUESTIONS A DANIELE CORNET, PRESIDENTE DU PLIE DE PLAINE CENTRALE (CRETEIL)

#### *Quel est son parcours et pourquoi a-t-elle pris la présidence du PLIE ?*

Tout dans le parcours de Danièle Cornet la conduisait à occuper les fonctions qu'elle exerce aujourd'hui ! Chargée de mission pour l'Etat, elle a mis en place les dispositifs comme les PLIE, les missions locales, les emplois jeunes. En 1999, elle quitte la fonction publique, intègre le Parti écologiste des Verts puis rejoint la Mairie de Créteil et la Communauté d'agglomération Plaine Centrale en 2001 où elle est chargée tout naturellement des questions d'insertion, d'emploi et d'Economie Sociale et Solidaire. Présidente d'un PLIE et d'une Mission Locale sur Plaine Centrale, elle poursuit et développe son expérience professionnelle précédente dans le cadre de son mandat et prend la Présidence de l'association de mutualisation des 3 PLIE du Val de Marne pour la gestion du FSE (Fonds Social Européen). C'est au titre de son engagement dans le soutien et l'accompagnement des PLIE qu'elle rejoint Alliance Villes Emplois au sein duquel elle s'investit. Elle a alors une vision globale des dispositifs. La baisse de 40 % du FSE en 2007 en Ile de France rend nécessaire le regroupement des PLIE franciliens en une fédération (URPLIE) dont elle prend la présidence en 2014. Il faut ensuite voler au secours des MDE, fortement impactées par les baisses drastiques de financement de l'Etat et c'est la création en 2015 de l'URTIE (Union Régionale des Territoires pour l'Insertion et l'Emploi) qui regroupe des PLIE et les MDE d'Ile de France. Danièle Cornet est également membre du Comité National de suivi du FSE, du Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique et du Conseil Stratégique national pour le suivi des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics de l'Etat.

#### *Quelles sont les spécificités du territoire ?*

L'île de France, ce sont 12 millions d'habitants avec des disparités importantes entre les départements. Une population plus jeune que la moyenne nationale et des vrais ilots de population durement frappée par le chômage avec des taux très importants dans les départements du Val de Marne, de la Seine Saint-Denis et certains quartiers de Paris. Il existe 21 PLIE et 14 Maisons de l'Emploi, des chiffres largement en baisse par rapport à 2007 où il y avait 32 PLIE et 22 MDE.

Il y a des métiers en tension : les métiers de bouche, la restauration, les BTP mais se cumulent aussi les freins à l'emploi que rencontrent beaucoup de personnes : santé physique et psychique, problèmes familiaux, problèmes d'hébergement, non maîtrise des savoirs de bases. Il est, de plus, difficile de trouver des emplois durables pour les personnes en grande

difficulté car le bassin d'emploi est très vaste et éclaté sur l'ensemble de la région. D'ailleurs le problème de la mobilité est crucial : 3 freins principaux sont repérés : les difficultés spatio-temporelles (repères de proximité et pas au-delà), la maîtrise de la langue (illettrisme et/ou analphabétisme), la garde d'enfants.

Par ailleurs, avec la décision politique de l'Etat de créer la Métropole du Grand Paris avec 12 Etablissements publics Territoriaux et celle de la Région Ile de France de constituer 24 Bassins d'Emploi, tout est encore plus complexe avec une instabilité plus grande, des redéfinitions des périmètres des agglomérations et des modalités de collaboration territoriale. Les PLIE et les MDE sont donc très dépendants de ces recompositions politiques et territoriales et leur survie dépend des moyens financiers que leur accorderont l'Etat et les Collectivités Locales.

De surcroît, il y a 6/7 ans, le parcours moyen pour faire revenir une personne dans l'emploi durait de 18 à 24 mois. Aujourd'hui, du fait de l'enkystement des personnes dans des situations difficiles, les addictions, les problèmes familiaux et l'état du marché du travail viennent complexifier le travail des professionnels et il faut aujourd'hui de 24 à 36 mois pour remettre les personnes dans l'emploi.

Heureusement le PLIE est un outil extraordinaire, une plateforme qui mobilise et met en réseau tous les acteurs locaux, des travailleurs sociaux jusqu'aux entreprises, et permet l'accompagnement social et professionnel des personnes de la recherche d'hébergement jusqu'accompagnement dans l'emploi en lien avec l'entreprise. Un outil qui valorise la transversalité et la synergie des compétences de chacun au service de l'objet commun : l'insertion des personnes et le développement de l'emploi. La présence de nombreux acteurs très diversifiés dans les assemblées générales des PLIE le démontre amplement, l'outil remporte un franc succès.



### *Quel regard porte-t-elle sur les actions menées ?*

Les PLIE (financés à 50% % par le FSE) se sont développés sans un centime de l'Etat et ont démontré leur très grande utilité. Leurs performances, leurs capacités à innover pour remettre les personnes dans l'emploi, à l'instar des actions co-crées au sein des MDE en font des outils indispensables à la politique de l'emploi. Aujourd'hui alors que les gestionnaires de fonds FSE sont devenus multiples (Etat, Régions, Départements, PLIE), il existe un risque de précariser ce bel outil. En effet, il devient difficile de trouver des fonds nationaux non gagés permettant d'appeler du FSE. Et ce, dans un contexte particulier où la Région Ile de France a coupé une bonne partie des ressources publiques.

Autre dispositif très performant dans l'accompagnement à l'emploi : les clauses sociales d'insertion. Elles ont obtenu des résultats inégalés : de 75 à 80 % de mise à l'emploi des publics. Ce travail, en grande partie porté par l'Alliance Villes Emploi, les PLIE et les MDE, ont obtenu en Ile de France une belle reconnaissance de leur expertise car leur réseau, au sein de l'URTIE, est partenaire de l'Etat dans le cadre du dispositif régional mis en place pour accompagner les clauses d'insertion dans l'immense chantier du Grand Paris Express. Mais la question essentielle reste la reconnaissance au niveau national d'un véritable service public de mise en œuvre des clauses sociales et des moyens financiers permettant sa mise en œuvre.

Tous ces dispositifs devraient bénéficier du soutien des pouvoirs publics afin d'être reconnus et pérennisés comme des acteurs essentiels et probants des politiques publiques de l'emploi.



## 4. Témoignages



### 3 QUESTIONS A BRIGITTE LE MEN, PRESIDENTE DU PLIE DE RENNES METROPOLE, MAIRE DE MONTGERMONT

#### *Quel est son parcours et pourquoi a-t-elle pris la présidence du PLIE ?*

Directrice d'agence bancaire durant 35 ans, chargée de la clientèle professionnelle, Brigitte Le Men connaissait bien le monde des entreprises et des commerces, leurs parcours et leurs besoins. C'est donc tout naturellement qu'elle s'est intéressée aux finances et à l'insertion. Elle se présente sur les listes municipales, sans étiquette et est élue Maire de Montgermont en 2014. Elle est également la 8<sup>e</sup> vice-présidente de la métropole, chargée de l'insertion.

Un syndicat de communes (8) a été créé au niveau infra métropolitain pour mutualiser les forces et les énergies. Nous gérons ensemble des crèches, une école de musique et un Point Accueil Emploi. Ce PAE est intégré à un ensemblier : deux chantiers d'insertion et une Association Intermédiaire, structures qui accueillent chaque année 50 participants du PLIE.

Dans ce Point Accueil Emploi particulier, 50 participants du PLIE sont accompagnés.

#### *Quelles sont les spécificités du territoire ?*

Même si le taux de chômage est en deçà de la moyenne nationale (2 points en dessous), les chômeurs de moins de 25 ans et ceux de longue durée ne profitent pas de l'embellie. Avec les dispositifs des Point Accueil Emploi et le fait que le PLIE de la métropole se trouve dans l'EPCI, les plus éloignés de l'emploi ont une vraie opportunité de trouver leur place et un retour dans l'emploi.

Le territoire (450 000 habitants) est composé d'un tissu très industriel et qualifié avec la présence du constructeur automobile PSA mais il a peu à peu évolué vers des industries ou des activités liées au Numérique. Il y a également des métiers en tension notamment dans le bâtiment, le service à la personne et l'informatique.

La difficulté provient du fait que d'une part, certains métiers sont perçus comme peu attractifs par le grand public, de l'autre, il y a une inadéquation entre les exigences des entreprises et le personnel disponible en attente. Beaucoup de chercheurs d'emplois ne savent pas du tout valoriser leurs compétences

Le PLIE accompagne 900 personnes. Il a permis de mettre en place des formations courtes pour valoriser les compétences, connaître ses talents et ses ressources afin que les apprentissages ensuite soient plus faciles.

Les clauses sociales d'insertion sont aussi d'une très grande aide pour permettre aux personnes en 6/10 mois d'acquérir les compétences requises.



Ce type d'accompagnement permet que les jeunes ne s'installent pas dans le chômage.

Le PLIE a augmenté son taux de sortie positives puisqu'il est passé de 25 % à 38 % en moins de trois ans.

### *Quel regard porte-t-elle sur les actions menées ?*

Cela fait trois ans qu'elle est à la tête du PLIE et elle ne peut que reconnaître l'efficacité des outils. Ils sont plus que nécessaire d'autant que c'est un travail qui requiert beaucoup d'énergie et du sur-mesure mais curieusement, et en dépit des nombreux Points d'Accueil Emploi, c'est une action peu visible encore par le grand public concerné. Il faut encore mieux informer les bénéficiaires de cette possibilité, créer encore plus de synergies avec les autres professionnels prescripteurs (Pôle Emploi, CCAS, Le département) pour qu'ils connaissent davantage cet outil. Il est parfois difficile de remplir tous les objectifs quantitatifs du PLIE à cause de ce manque de visibilité. Le PLIE est une ressource supplémentaire et il devrait y avoir une chaîne de solidarité entre tous les professionnels pour utiliser cet outil efficace et parfaitement adapté.



### 3 QUESTIONS A YOHAN DAVID, PRESIDENT DE LA MAISON DE L'EMPLOI ET DU PLIE DE BORDEAUX

#### *Quel est son parcours et pourquoi a-t-il pris la présidence de la Maison de l'Emploi et du PLIE ?*

Syndicaliste, venant de la société civile, Yohan David a un parcours de militant associatif derrière lui. Il s'est toujours intéressé aux relations humaines (il était délégué syndical à Pôle Emploi et conseiller prudhommal). Lorsqu'il rejoint la Mairie de Bordeaux, lui échoit très vite la délégation de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Son expérience professionnelle passée lui a donné le goût de la relation humaine et des échanges privilégiés, mais également celui des négociations. Des qualités qu'il mettra à profit en coordonnant des actions partenariales avec les entreprises et les différentes parties prenantes.

Ce qu'il a constaté c'est une trop grande étanchéité entre les différents secteurs et un manque de coordination (un rôle que remplit parfaitement la Maison de l'Emploi). Le challenge qui le passionne, c'est de créer des partenariats innovants entre les différents acteurs et que les entreprises puissent s'approprier les outils.

#### *Quelles sont les spécificités du territoire ?*

Depuis que la ville de Bordeaux a été inscrite au patrimoine de l'Unesco, c'est le tourisme et le commerce qui sont créateurs d'emplois. Le solde net des emplois en 2016 est d'ailleurs positif avec 7 000 emplois. Avec l'agglomération de Bordeaux, le travail s'est porté sur la bonne adéquation entre les recrutements et les chercheurs d'emplois.

Un exemple ? Proposer des formations liées au tourisme à chaque chercheur d'emplois dans le secteur du commerce, aider les entreprises à mieux profiler leur recrutement et les sensibiliser via la clause sociale. Et cela s'avère une grande réussite.

Sur le chantier du nouveau Stade de Bordeaux par exemple, ce sont 143 contrats de travail au profit de 123 personnes. Le nombre total d'heures d'insertion a atteint 78 827 heures de travail, soit 125 % de l'objectif initial ! De nombreuses femmes ont pu en profiter, ce qui a un effet bénéfique sur la lutte pour la parité et contre la discrimination<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> <http://www.emploi-bordeaux.fr/clause-d-insertion-grands-chantiers/91-actualites/actualites-clauses-d-insertion/458-bilan-clauses-insertion-nouveau-stade.html>



### *Quel regard porte-t-il sur les actions menées ?*

Il est enthousiaste en ce qui concerne le rôle de coordination et fédération de la Maison de l'Emploi qui porte également le PLIE de Bordeaux. Cela permet de faire dialoguer des mondes qui, sans cela, ne se connaîtraient pas. L'entreprise elle-même va *de facto* améliorer ses pratiques ou porter un regard différent sur celles-ci (Par exemple, comment fidéliser ses salariés ou améliorer l'accueil des nouveaux arrivants).

C'est évidemment bénéfique pour la ville qui joue alors son rôle d'intégrateur. Il faudrait que ces politiques territoriales soient mieux connues et plus visibles encore car elles sont vraiment complémentaires de leurs corollaires nationaux.



### 3 QUESTIONS A MARC DETOURNAY, PRESIDENT DE LA MAISON DE L'INITIATIVE ET DE L'EMPLOI DU ROUBAISIS

#### *Quel est son parcours et pourquoi a-t-il pris la présidence de la Maison de l'Emploi ?*

Dès son plus jeune âge, Marc Detournay a eu le goût de la chose publique. C'est donc tout naturellement que, depuis 30 ans, il s'est engagé dans la vie associative puis dans l'action politique en parallèle de sa carrière professionnelle. Lorsque la ville change d'édile, il y a deux ans, c'est donc pour lui l'occasion de prendre la présidence de la Maison de l'Initiative et de l'Emploi (MIE). Il a un credo : *"Chaque territoire est différent, et le territoire c'est la porte d'entrée !"*

#### *Quelles sont les spécificités du territoire ?*

Trois chiffres illustrent concrètement la situation du territoire roubaisien : 30 % de chômage, 42 000 postes de travail, une population active de 35 000 personnes très diversifiée.

Beaucoup d'actions sont réalisées pour jouer sur la mobilité et permettre de ramener les personnes à égalité de chances.

Parmi celles-ci, « Roubaix, terres de Talents » a permis de travailler dans l'agglomération lilloise par filières. A Roubaix, l'un des talents c'est le numérique : il y a bien sur OVH et Microsoft mais aussi des petites entreprises du numérique, moins connues mais prometteuses en terme d'embauches.

Ces dernières n'arrivaient pourtant pas à recruter, d'où l'initiative du Printemps du Numérique. C'était la troisième édition en 2016 : plus de 80 évènements à l'extérieur ou au sein même des entreprises. Avec des résultats probants : cette année une entreprise va recruter plus de 30 personnes grâce à cette opération. On peut être en situation d'échec scolaire, mais après une formation en numérique se découvrir des talents pour la programmation.

D'autres actions sont menées avec la clause sociale et les contrats de professionnalisation plus de 15 000 heures d'insertion sur la Ville et des chantiers d'insertion pour des métiers qui n'auraient pas été choisis de prime abord par des jeunes tels que des métiers de coffreurs-bancheurs dans le BTP par exemple. Un métier très qualifié.



*Quel regard porte-t-il sur les actions menées ?*

Le travail au quotidien de la MIE s'apparente à de la dentelle : c'est du sur-mesure !

Il faut savoir faire de la détection des talents et des besoins et arriver à remettre en action les personnes en recherche d'emploi. Il faut également les accompagner pour les rendre plus mobiles, et surtout avoir des relais dans les quartiers. Il y a 180 personnes relais.

Notre MIE connaît parfaitement son territoire, ses rouages, sa population et c'est pour cela qu'elle est efficace.



### 3 QUESTIONS A JEAN-MARC GUILLEMBET, PRESIDENT DU PLIE DE L'ESPACE TECHNOWEST (MERIGNAC)

#### *Quel est son parcours et pourquoi a-t-il pris la présidence du PLIE ?*

Depuis 2008, Jean-Marc Guillembet anime et coordonne l'activité du PLIE qu'il préside. Il y est entré alors qu'il était encore en activité professionnelle puisqu'il a fait toute sa carrière dans la banque. Adjoint au Maire, délégué aux finances, à l'économie et à l'emploi, il siégeait déjà à la mission locale. Une passion pour l'emploi, une grande puissance de travail et une mobilisation sans failles caractérisent Jean-Marc Guillembet. Un travail de longue haleine pour faire avancer la cause dans toutes ses dimensions et une récompense pour cette équipe de 10 personnes.

Le PLIE existe depuis 20 ans. Il est situé à Mérignac, 2<sup>e</sup> ville de Gironde ; il couvre un territoire de 10 communes d'environ 170 000 habitants. C'est l'exemple typique d'un travail d'animation et de coordination des politiques d'insertion sur un territoire.

#### *Quelles sont les spécificités du territoire ?*

Dans la Métropole de Bordeaux, il y a quatre PLIE. C'est un secteur très industrialisé avec beaucoup d'emplois très qualifiés notamment sur la ville de Mérignac où de grandes entreprises liées au secteur de la défense y ont leurs centres de production tels que Thalès, Dassault ou Safran notamment. Cela concerne une population active de 35 000 personnes pour 50 000 emplois sur la ville de Mérignac.

10 à 15 % de cette population reste en marge de l'emploi, elle se caractérise par un très faible niveau de qualification et de diplôme (niveau 5 et infra).

Pour répondre aux évolutions sociologiques, il a fallu faire preuve de beaucoup d'adaptabilité et de sensibilisation des entreprises. La clause sociale est l'outil le mieux adapté aux PLIE car elle permet notamment dans les marchés publics de jouer pleinement son rôle d'insertion. La lutte contre la discrimination est en effet le fer de lance de ce PLIE qui a obtenu le double label de l'Etat et qui également signé la Charte LGBT. Elle lui permet de veiller à l'insertion des femmes battues ou d'anciennes prostituées, mais aussi d'accompagner des personnes en situation complexes ou en manque de mobilité.

### *Quel regard porte-t-il sur les actions menées ?*

La relation avec les entreprises est fondamentale et doit profondément changer dans le contexte actuel. Le rapport de partenariat n'est plus le même. L'entreprise doit être davantage accompagnée et être prise en compte dans l'ensemble de ses demandes. Leur présence au sein du Conseil d'administration du PLIE est un gage de succès de ce partenariat. L'entreprise est rassurée et peut alors modifier ses pratiques. Le PLIE a d'ailleurs créé un cercle des managers responsables où ces derniers acceptent spontanément d'accompagner et d'aider des titulaires de RSA ou du grand public. De plus, le PLIE est tout à fait indiqué car il permet le partage des objectifs communs et est bien adapté aux entreprises. Il permet un accompagnement humain, personnalisé et sur-mesure !







### 3 QUESTIONS A PATRICK ROGER, PRESIDENT DE LA MAISON DE L'EMPLOI DU BASSIN DE STRASBOURG

#### *Quel est son parcours et pourquoi a-t-il pris la présidence d'une Maison de l'Emploi*

Patrick Roger est élu de l'Eurométropole en charge de l'emploi, de la formation, de la création d'entreprise et des relations transfrontalières.

Issu de la société civile, Patrick Roger a conservé son statut de chef d'entreprise et est également fortement engagé auprès des habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville.

En qualité de Président de la Maison de l'emploi, de la Mission locale et des Relais Chantiers (gestion des clauses d'insertion), Patrick Roger porte le principe d'une action publique lisible, claire et structurée, en proximité des entreprises et en appui des plus faibles.

Patrick Roger mobilise autour de la Maison de l'emploi l'ensemble des acteurs publics et privés de l'emploi et organise l'action collective autour de 4 priorités territoriales porteuses de valeurs et de développement de l'emploi :

1. Accompagner le développement de l'emploi dans les filières dynamiques ou en tension (GPTEC),
2. Développer l'emploi à l'échelle franco-allemande,
3. Développer l'emploi pour les habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville,
4. Impulser des solutions d'activité pour les publics les plus en difficulté.

Les services de l'Etat ont fait le choix d'organiser l'action du Service Public de l'Emploi de proximité autour de ces 4 mêmes priorités territoriales. L'animation du SPEPP a été confiée à la Maison de l'emploi.

#### *Quelles sont les spécificités du territoire ?*

L'Eurométropole est avec ses 473 375 habitants la capitale d'un territoire cœur d'Europe : 35 Millions d'habitants habitent dans un rayon de 250 km autour de Strasbourg. L'Eurométropole

développe une stratégie économique, éthique, solidaire et durable dont l'objectif est la création de 27 000 emplois et 500 startups à l'horizon 2030.

L'Eurométropole est un écosystème qui s'appuie sur des atouts stratégiques majeurs :

1. L'Université de Strasbourg est la première Université française après Paris IDF au classement de Shanghai,
2. Le Port de Strasbourg est le 2<sup>e</sup> Port fluvial après Paris,
3. Strasbourg est l'une des premières zones industrielles de la Région Grand Est,
4. Strasbourg est un hub à 360°, au cœur des corridors européens d'échanges de savoirs et d'initiative économique
5. Strasbourg est également attractive pour les entreprises et les salariés au titre de la qualité de vie : Strasbourg est la 4<sup>e</sup> ville cyclable dans le classement des villes les plus cyclables au monde.

L'Eurométropole capitalise sur ces points forts pour développer une stratégie économique innovante inscrite dans les enjeux sociétaux d'avenir : les technologies médicales, l'industrie du futur, la transition écologique et la transition numérique, l'économie sociale et solidaire et l'économie créative.



### *Quel regard porte-t-il sur les actions menées ?*

Patrick Roger positionne la Maison de l'emploi comme un laboratoire d'innovation et d'expérimentation, et comme un acteur central du territoire autour des enjeux d'action collective et des points durs du territoire

1. La Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences est pilotée par les entreprises qui constituent les deux tiers des membres du Conseil d'Administration de la Maison de l'emploi. Organisée autour du principe de solidarité entre petites et grandes entreprises, la GPTEC facilite le partage de bonnes pratiques et permet une gestion inter-entreprises des pénuries de compétences dans les métiers clé du territoire
2. Le programme franco-allemand de la Maison de l'emploi, « emploi360° » développe des parcours sur mesure vers les entreprises allemandes : 3000 emplois sont disponibles dans un rayon de 20 km de l'autre côté du Rhin. La nouvelle ligne de tram transfrontalière et des expérimentations innovantes comme la plateforme de covoiturage solidaire soutiennent la mobilité des demandeurs d'emploi vers l'Allemagne
3. La Maison de l'emploi travaille également à la rencontre des entreprises et des habitants des quartiers. L'opération Intérim Job Days organisée avec le secteur du Travail temporaire a permis à 115 jeunes d'accéder à une solution d'emploi ou de formation durables. La Maison de l'emploi est également en charge du suivi de la Charte Entreprises et Quartiers et animera à terme un réseau de 80 entreprises signataires.
4. Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, les efforts d'innovation et de créativité explorent la piste du développement au sein des entreprises de niches d'activité rémunérée à la portée de tous. Un autre programme, nommé « Recrutements sur mesure » développe des partenariats avec les grandes entreprises qui s'implantent : 6 mois avant l'arrivée de l'entreprise, la Maison de l'emploi propose aux demandeurs d'emploi les plus en difficulté des parcours d'adaptation de leurs compétences afin qu'ils puissent proposer leur candidature et être recrutés.

### **ALLIANCE VILLES EMPLOI**

Marie Pierre Establie d'Argencé,  
Déléguée générale,

28 rue du 4 septembre

75002 Paris

01 43 12 30 40

[ave@ville-emploi.asso.fr](mailto:ave@ville-emploi.asso.fr)

<https://www.ville-emploi.asso.fr/>

#### **Légendes & crédits**

- Page de couverture : Conférence de presse du 27 avril 2017 au CESE, en présence de J.J Bridey, représentant du candidat à l'élection présidentielle, Emmanuel Macron
- Page 16 : Chantier d'insertion - Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle du Bassin de Rennes
- Page 18 : Action mobilité du PLIE du Pays du Vermandois
- Page 20 : Business in Gard Rhodanien (BIG) créé par la Maison de l'Emploi dès 2012
- Page 22 : Maison de l'Emploi de Lyon
- Page 25 : Chantier Ecole Espaces Verts & Horticulture (aménagement et revalorisation du square Julien à Créteil) mis en place dans le cadre du PLIE Plaine Centrale Initiatives
- Page 28 : Salon Explor'Emploi co-organisé par la Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle du Bassin de Rennes
- Page 30 : Clauses d'insertion du nouveau stade – Maison de l'emploi de Bordeaux
- Page 32 : Action de formation de la Maison de l'Initiative et de l'Emploi du Roubaisis
- Page 34 : Journée de clôture « Ardurables » : découverte des métiers du fleuve à destination des collégiens, et des structures d'Accueil, de l'Information et de l'Orientation (AIO) à Mérignac
- Page 36 : « Inauguration du tram transfrontalier habillé aux couleurs du programme Emploi360 de la Maison de l'emploi de Strasbourg »