Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Auxerrois

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2012

EDITO

Depuis plus de six années, les forces vives de la Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Auxerrois, n'ont pas ménagé leurs efforts pour parvenir à donner du sens pratique dans le cadre du partenariat et de la solidarité.

En effet, qu'ils soient administrateurs, salariés, partenaires institutionnels ou privés, financeurs, usagers, participants ou utilisateurs, les acteurs de la Maison de l'Emploi apportent désormais pleinement leurs compétences, leurs expertises, leurs idées, leurs soutiens et surtout leurs engagements réguliers voire permanents aux différentes actions conduites par le PLIE de l'Auxerrois, pilotées par la Maison de l'Emploi ou menées par le Centre de Ressources.

La situation économique, depuis 5 ans, se décline au niveau local par des difficultés croissantes auxquelles sont confrontés durement les plus fragiles de nos concitoyens. La destruction d'emplois n'est, à ce jour, pas endiguée sur tous les territoires. De plus, et nous le savons tous, les structures de lutte contre l'exclusion, de la formation et de l'emploi sont devenues très fragiles sous le double effet des réductions budgétaires et des retards de paiement. Il est vrai qu'au mieux elles sont confrontées à la stabilisation depuis plusieurs années de leurs soutiens financiers et qu'au pire les réductions budgétaires peuvent conduire certaines à la cessation d'activité ! Toutes sont confrontées aux difficultés et, plus particulièrement, celles qui travaillent avec des fonds européens. A cet endroit, on touche l'incompréhensible, on frise parfois le ridicule et on flirte avec Ubu ! Pourtant tous nous parlent de simplification… Force est de constater, que d'année en année c'est l'inverse qui est traduit dans les faits et que certaines collectivités territoriales prennent désormais le même chemin !

Face à ces freins puissants, les acteurs de la Maison de l'Emploi de l'Auxerrois poursuivent leurs travaux. Ils dénoncent bien sûr, mais ils restent surtout mobilisés et rassemblés autour des fondamentaux de leurs métiers et transcrivent ensemble au quotidien les termes de partenariat et de solidarité à tous les niveaux.

Les comités opérationnels et de pilotages du PLIE ou de la Maison de l'Emploi sont devenus de véritables lieu de partage, d'expertise, d'évaluation et de gouvernance des actions. Une relation de confiance s'est petit à petit construite. Il fallait le temps nécessaire pour parvenir à un tel degré de confiance. C'est ce qu'il nous faudra désormais préserver pour que ce territoire et ses habitants puissent profiter pleinement des solutions et des réponses collectivement proposées. Cette qualité de coopération est aussi importante que les financements qui permettent le montage des actions. Les partenariats et la solidarité de ceux que nous avons nommés précédemment n'ont pas de prix, pas de Cerfa ou d'assiette éligible… C'est sur une autre échelle de valeurs que se traduit cette synergie qui permet à tous ceux qui y contribuent d'être des acteurs actifs et originaux face à la préoccupation numéro un des français : l'Emploi et son environnement. J'adresse à toutes et à tous mes profonds remerciements. Que 2013 soit une nouvelle illustration de cette intelligence territoriale partagée.

Guy PARIS
Président de la Maison de l'Emploi
et de la Formation de l'Auxerrois

LA GOUVERNANCE

MEMBRES DU BUREAU

Ville d'Auxerre,
Guy PARIS

Pôle Emploi,
Joëlle CAMUS

DIRECCTE,
Jeanne HARBONNIER

Communauté de l'Auxerrois,
Aurélie BERGER

Conseil Général de l'Yonne,
François BOUCHER

Chambre de Métiers
et de l'Artisanat de l'Yonne,
Bernard TOULLIER

Chambre de Commerce
et d'Industrie de l'Yonne,
Olivier CONSTANT

UD CGC,
Françis TOUTIN

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

UD CFTC,
Daniel TELLIER

UD CFDT,
Julien LECLERCQ

UD CGT,
Bruno PICARD

UD FO,
Patrick ROUVRAIS

PRISME Bourgogne Franche-Comté,
Patrick TUPHE

Mission Locale,
Guy FEREZ

Maison de l'Entreprise,
Pierre-André GIRAUD

CIDFF,
Marie-France JEANSON

Union Professionnelle
Artisanale, Luc FAUSSEY

Greta d'Auxerre,
Jean-Marc VATINET

SOMMAIRE

MAISON DE L'EMPLOI

P.4

- AXE 1 : Développer une stratégie territoriale partagée
- AXE 2 : Participer à l'anticipation des mutations économiques
- AXE 3 : Contribuer au développement de l'emploi local
- AXE 4 : Réduire les obstacles culturels ou sociaux d'accès à l'emploi
- Actions supplémentaires

PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI

P.16

- Présentation
- Actions
  - Les chantiers d'insertion
  - Les actions d'orientation
  - Les actions de formation et de découverte
  - Le rapprochement entreprise
  - Zoom sur

+ Les citations
+ Les portraits

CENTRE DE RESSOURCES

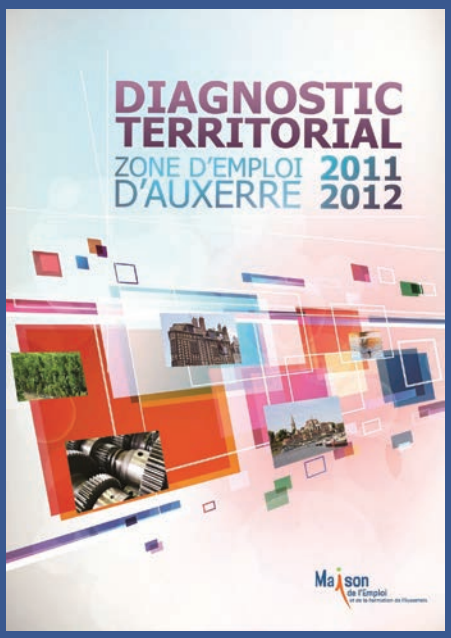
P.24

- Observatoire
- Documentation
- Cyber-base Emploi
  - Auxerre
  - Saint-Florentin
- VAE / AIO
  - Point Relais Conseil en VAE
  - Accueil Information Orientation

AXE 1 DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE TERRITORIALE PARTAGÉE

DIAGNOSTIC TERRITORIAL

La Maison de l'Emploi d'Auxerre réalise un diagnostic territorial partagé de la zone d'emploi d'Auxerre sur la base d'une analyse du marché du travail et des potentialités du territoire.



L'animation, par la Maison de l'Emploi, des partenaires publics et privés, des élus et des acteurs locaux, amène à élaborer ensemble un programme d'actions concerté et réactif au plus près des attentes et des besoins du bassin d'emploi.

Ce travail est rendu possible grâce au réseau partenarial développé par la Maison de l'Emploi.

Le diagnostic territorial a été proposé cette année sous une nouvelle forme mais sa méthodologie reste inchangée.

Il se divise en 3 phases :

> La réalisation d'un état des lieux,

> Le repérage des forces et des faiblesses du territoire,

> La production d'une analyse à partir de données finalisées et approuvées aboutissant à la réalisation de préconisations et d'un plan d'actions.

Et il s'organise autour de 4 grands thèmes :

> L'économie,

> La population,

> Le marché du travail,

> L'organisation territoriale et ses acteurs.

Chaque thème est abordé dans un premier temps par un état des lieux chiffré et analysé puis par la présentation de ses opportunités et ses menaces.

Une fois les réalités du territoire, ses enjeux et ses problématiques explicités, le diagnostic va déterminer les axes de travail, des préconisations et la mise en œuvre d'un plan d'actions. Ce dernier sera proposé aux décideurs locaux qui pourront, à leur convenance, mettre en œuvre ces différentes préconisations.

Il a dégagé quatre grands axes de travail et proposé 10 actions :

> Agir sur les recrutements futurs avec 3 actions proposées,

> Agir en faveur des publics spécifiques avec 3 actions proposées,

> Identifier les potentiels d'emplois et les favoriser avec 2 actions proposées,

> Favoriser la promotion du territoire avec 2 actions proposées.

ZONE D'EMPLOI

LES PARTICIPANTS

Communauté de l'Auxerrois,
M Godefroy, Mme Petit

CAF,
M Amiaux

CAP Emploi,
Mme Oliveres

CCI,
M Mayel, M Sissoko

Chambre de Métiers et
de l'Artisanat de l'Yonne,
M Humblot

Conseil Général,
M Bonacorsi

CRESS Bourgogne,
Mme Fichet

CRIT,
Mme Noirot

C2R,
M Contesse

DDSCPP,
Mme Clavel

FEPEM,
M Gallet

Maison de l'Emploi d'Auxerre,
M Paris, M Bernier

Maison de l'Entreprise,
M Giraud

Mission Locale,
Mme Chaillet-Nahan

PLIE,
Mlle Davy

Pôle Emploi,
M Schneyder

UD CFDT,
M Leclercq

UD CGT,
M Picard

UD FO,
M Rouvrais

UT 89 DIRECCTE,
Mme Maty, M Brondel

URSSAF,
Mme Tromparent

Ville d'Auxerre,
Mlle Niederberger

Le diagnostic territorial est réalisé sur la zone d'emploi d'Auxerre d'une superficie de 4 831 km² qui regroupe 211 558 habitants représentant 62 % de la population de l'Yonne.

Le chômage localisé de la zone d'emploi est de 9,1%. Les secteurs d'activités économiques prédominants, à 49 %, sont le commerce, le transport et les services divers.

Ce document est consultable et téléchargeable dès sa parution sur le site internet de la Maison de l'Emploi :

www.MDEAUXERROIS.com

PUBLICATION : L'EMPLOI DANS L'YONNE

Créée en 2010, cette publication a pour objectif de compléter les données régulières relatives à l'emploi sur le territoire et permettre la production de données significatives à partir de commandes sur des découpages spécifiques. S'inscrivant ainsi dans l'axe 1, elle permet un enrichissement permanent du diagnostic territorial.

Au travers d'elle, il s'agit de mettre à disposition des acteurs et décideurs sociaux, économiques et politiques, des informations et analyses stratégiques permettant de définir des politiques étroitement articulées sur les réalités locales.

L'Urssaf de l'Yonne, Pôle Emploi et la Maison de l'Emploi ont mis en commun leurs compétences pour élaborer ce document d'information sur l'emploi salarié dans l'Yonne qui vient compléter l'offre existante sur le territoire.

Ce partenariat s'est enrichi d'un nouvel acteur : la CCI de l'Yonne et a produit un hors-série : Bilan 2011 - L'emploi dans l'Yonne.

Cette publication présente les données relatives à l'emploi salarié et les déclarations d'embauche. Ces données sont présentées pour l'ensemble du département, puis déclinées par bassin d'emploi et par secteur d'activité.

De périodicité trimestrielle, les treize publications sont accessibles et téléchargeables sur le site de la Maison de l'Emploi :

www.MDEAUXERROIS.com

RECENSEMENT DES ETUDES DU TERRITOIRE SUR L'EMPLOI, LA FORMATION, L'INSERTION ET L'ÉCONOMIE

Les territoires sont confrontés à de nombreuses mutations économiques. Afin de les anticiper et de les accompagner au mieux en utilisant les leviers d'intervention disponibles, le Conseil Régional de Bourgogne souhaite disposer d'un outil lui permettant de mobiliser et de mutualiser les connaissances en matière de compétences, d'emploi, de formation sur les territoires bourguignons.

Cette démarche s'inscrit dans la perspective de réactivation de l'observatoire des mutations économiques et elle pourra accompagner les travaux d'élaboration de la Stratégie Régionale d'Aménagement et de Développement du Territoire.

L'Etat et la Région Bourgogne ont mandaté le C2R* pour effectuer, avec le concours des Maisons de l'Emploi et de la Formation de Bourgogne, un recensement de l'existant en matière d'études, d'informations, de données et démarches relatives à l'économie, l'emploi et l'insertion. L'objectif est de constituer une base de données qualifiée qui permettra d'alimenter la réflexion sur la question des mutations économiques et de leurs anticipations nécessaires en Bourgogne.

Les Maisons de l'Emploi et de la Formation de Bourgogne et le C2R* ont décidé de mettre en commun leurs moyens et ressources pour répondre à cette demande. La finalité de ces réflexions et travaux ont abouti à la création d'une base de données informatique commune aux différents acteurs de cette action.

Au-delà d'un simple recensement, cet outil informatique est un support d'aide à la décision. Il permet d'avoir une lecture plus aisée de ce qui se déroule sur le territoire tout en apportant une veille sur les études qui y sont menées.

**C2R : Centre Régional de Ressources sur le travail, l'emploi et la formation*

CRIE 89

Pour faire face aux mutations économiques du département de l'Yonne, l'Etat et la Région Bourgogne ont initié et financé la mise en place d'une Cellule de Reclassement Interentreprises dans le département (CRIE 89).

Dans le cadre de nos missions d'anticipation des mutations économiques, la Maison de l'Emploi de l'Auxerrois a été nommée porteuse et animatrice de cette cellule. Le bon déroulement et la réussite de cette dernière s'appuient sur la création d'un partenariat étroit avec Pôle Emploi.

L'objectif de la cellule est d'apporter une réponse collective et homogène pour l'accompagnement des suppressions d'emploi, notamment dans les entreprises de petite taille et au profit des salariés ne pouvant bénéficier des mesures d'accompagnement d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Ainsi, elle contribue à conserver sur le bassin d'emploi des compétences et des qualifications.

La cellule, ayant une durée de fonctionnement de deux ans, s'est achevée le 31 mai 2012. Elle a accueilli 120 personnes. Les adhésions ont été réalisées uniquement sur la première année et l'accompagnement, d'une durée maximale de 12 mois, s'est réalisé en partie sur la seconde année.

La prescription auprès de la cellule s'est orientée vers les salariés licenciés pour motif économique et les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires dont la non reconduction du contrat ou de la mission était liée à la situation économique et financière ainsi qu'au niveau d'activité de l'entreprise.

Les prescriptions ont été réalisées par les différentes agences Pôle Emploi de l'Yonne.

RH Formation filiale du groupe CRIT, prestataire retenu pour réaliser l'accompagnement des bénéficiaires de la cellule, a mis en œuvre ses outils, sa connaissance du territoire et son expertise dans le domaine des Ressources Humaines au service des adhérents de la CRIE.

La cellule s'est articulée autour de **quatre axes prioritaires** :

> Favoriser une réinsertion professionnelle rapide,

> Détecter les besoins en formation,

> Susciter et accompagner la mise en œuvre des dossiers de VAE,

> Accompagner activement les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

80%
DES PERSONNES ENGAGÉES PLEINEMENT DANS LE DISPOSITIF ONT TROUVÉ UNE SOLUTION DE RECLASSEMENT EN EMPLOI DURABLE

TYPOLOGIE DES ADHÉRENTS

> 120 adhérents

> 57% d'hommes

> 24-44 ans, tranche d'âge la plus représentée

> 57% des adhérents avaient un niveau de formation inférieur au Bac

> Un tiers des adhérents sortent du secteur industriel

80 % des personnes engagées pleinement dans le dispositif ont trouvé une solution de reclassement en emploi durable.

La moitié des solutions de reclassements ont été réalisées au bénéfice du secteur commercial à 27% et de l'industrie à 24%.

SOLUTIONS RECLASSEMENT

> 28% CDI

> 33% CDD supérieur ou égal à 6 mois

> 22% CTT supérieur ou égal à 6 mois

> 10% en formation qualifiante dont une VAE

> 7% en création d'entreprise

> 12% personnes en solution d'emploi de moins de 6 mois (ne donnant pas lieu à une solution de reclassement au regard du cahier des charges de la CRIE 89)

En ce qui concerne les sorties sans solution de reclassement des adhérents à la cellule, 3 catégories différentes de situations de personnes ont été distinguées :

> Les adhérents ayant repris un emploi mais n'entrant pas dans les critères de reclassement,

> Les personnes exclues du dispositif car ne respectant pas les engagements de fonctionnement de la cellule,

> Les personnes arrivant au terme de leur accompagnement sans solution d'emploi.

Le dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnelle de Pôle Emploi (CSP), remplaçant la CRP et le CTP, intègre dorénavant les profils de demandeurs d'emploi accompagnés dans les CRIE.

Le bilan final de la Cellule de Reclassement Interentreprises de l'Yonne est consultable sur le site internet de la Maison de l'Emploi :

www.MDEAUXERROIS.com

LES JEUDIS DE LA CRÉATION

En 2012, la Maison de l'Emploi a mis à jour la plaquette de présentation des acteurs de l'appui à la création d'activité sur le territoire. Ce travail collaboratif a également permis de refondre l'organisation des Jeudis de la Création afin que le discours des uns et des autres soit plus lisible pour les participants.

Ces rendez-vous, chaque troisième jeudi du mois, permettent aux porteurs de projets de rencontrer en un lieu, un temps, la majeure partie des organismes accompagnant les créateurs dans leurs projets. Au cours de l'après midi, les différentes étapes du parcours du créateur sont passées en revue,et les organismes présents délivrent leurs conseils aux porteurs.

En 2012, 9 occurences des Jeudis de la Création ont accueilli 148 porteurs de projets.

Avec la participation de l'ADIE, BGE Yonne, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre de Métiers et d'Artisanat, EGEE, la Fédération des Foyers Ruraux de l'Yonne, l'Ordre des Experts comptables, Pôle Emploi, l'URSSAF, le Régime Social des Indépendants, Synergie Création et Yonne Active Création.

LES MERCREDIS DU PHARE

En partenariat avec la Mission Locale et Pôle Emploi et avec le soutien du Conseil Régional de Bourgogne, la Maison de l'Emploi organise des forums d'information sur les métiers et les formations. Ces rendez vous ont un objectif multiple : permettre la découverte des différents métiers d'un secteur d'activité, faciliter des rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi et faire connaître les formations possibles pour favoriser les orientations.

Ainsi 5 forums ont été organisés dans l'année. Ils ont accueilli 1000 visiteurs et plus de 70 exposants (employeurs, professionnels, organismes de formation, organismes d'AIO…).

LES THÈMES ABORDÉS

> 21 mars 2012
Découvrir le secteur de l'Industrie : métiers et formations

> 18 avril 2012
Rentrée 2012 : formations et contrats en alternance

> 30 mai 2012
Des métiers pour travailler au service des personnes

> 12 septembre 2012
Travailler dans le commerce et les assurances

> 21 novembre 2012
Sanitaire et social : métiers et formations

1000 VISITEURS ET **PLUS DE 70** INTERVENANTS EN 2012

AXE 3 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI LOCAL

LES MOISSONS DE L'EMPLOI

Les Moissons de l'Emploi se sont déroulées pour la première fois dans l'Yonne du 16 au 26 Octobre 2012 dans la Communauté de l'Auxerrois.

Cette opération, originaire d'Alsace, a permis à 106 personnes en recherche d'emploi de prospecter plus de 2000 employeurs pour récolter leurs besoins en recrutement que ce soit des offres d'emploi, d'apprentissage ou de stage.

Ainsi, ce sont 263 offres d'emploi qui ont été récoltées, 34 offres d'apprentissage et 102 stages.

Plusieurs moissonneurs, dont le profil le permettait, se sont positionnés sur ces offres et ont vu leur candidature évoluer vers un contrat à la clé.

Parmi ces offres d'emploi, 55 d'entre elles sont venues enrichir le site de Pôle Emploi et ont permis à d'autres demandeurs d'emploi de bénéficier de la récolte.

Ces résultats pour le moins satisfaisants pour une première sur le territoire et en situation de crise économique ont été le résultat d'un fort partenariat entre les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion à savoir Pôle Emploi, Cap Emploi, l'Unité Territoriale de la Direccte, le Conseil Général de l'Yonne, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, le PLIE, les agences d'intérim CRIT et Randstad et la Mission Locale.

263
OFFRES D'EMPLOI RÉCOLTÉES

Plus qu'une simple prospection du marché caché de l'emploi, les Moissons de l'Emploi ont permis aux moissonneurs de vivre une expérience nouvelle, collective et solidaire dans le cadre de leur recherche d'emploi. Ils ont pu ainsi bénéficier d'une dynamique de groupe pour aller au devant des besoins en recrutement des entreprises et collectivités et tester ainsi une nouvelle technique de recherche d'emploi tout en affinant leur connaissance du tissu économique local.

Une action nouvelle qui a permis un beau coup de projecteur sur la dynamique engagée par les moissonneurs et les partenaires grâce à une couverture média dense : L'Yonne Républicaine, France Bleu Auxerre, France 3 Bourgogne, le Journal du Palais, InterCom, Auxerre Magazine, Au fil de l'Yonne, le Criquet Magazine et bien d'autres ont relayé cette joyeuse initiative de la Maison de l'Emploi.

Enfin, cette action n'aurait pas pu voir le jour sans le soutien financier de l'Etat, du Conseil Régional de Bourgogne, de l'Agence pour la Cohésion Sociale et l'Egalité, du Conseil Général de l'Yonne, de la Communauté de l'Auxerrois, de la ville d'Auxerre et de financements de l'entreprise Exhide via une convention de revitalisation.

En 2013, les Moissons verront leur territoire s'élargir au Toucycois pour leur deuxième édition dans l'Yonne et en Bourgogne.

LES CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

UN FORMIDABLE LEVIER POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

Dans le cadre de leurs missions, les Maisons de l'Emploi sont compétentes pour faciliter la mise en œuvre des clauses sociales dans la commande publique.

DÉFINITION

Les clauses sociales sont des outils juridiques - inscrits notamment dans les articles 14, 15, 30, 53 du code des marchés publics (CMP) - qui permettent aux acheteurs publics de répondre aux exigences de développement durable sur le volet social (article 5 du CMP).

C'est la possibilité offerte aux collectivités de faire en sorte qu'une part de main d'œuvre générée par un marché public soit réservée à une action d'insertion. Le recours à ces clauses présente l'opportunité de construire des parcours individualisés vers l'emploi durable.

OBJECTIF

L'objectif de la Maison de l'Emploi de l'Auxerrois est de permettre la promotion et le développement du recours aux clauses sociales par les collectivités, puis de garantir, via sa facilitatrice, la bonne mise en œuvre de ce dispositif. Dans le cadre d'une mission de service public, cette professionnelle reconnue par l'Etat, assure la coordination des actions en amont, pendant et en aval de la consultation. Animatrice du guichet unique territorial, elle est l'interface entre les acheteurs publics, les entreprises et les acteurs de l'insertion. La facilitatrice s'appuie sur l'offre d'insertion présente sur l'Auxerrois en mobilisant particulièrement les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), l'Association Intermédiaire (AI), l'Entreprise d'Insertion (EI), et le GEIQ, présents sur le territoire. Cela permet de développer les passerelles entre les structures de l'insertion et les entreprises classiques.

MISE EN ŒUVRE

En 2012, la Maison de l'Emploi a présenté à la Ville d'Auxerre et à la Communauté d'agglomération de l'Auxerrois son offre de services dans le cadre du recours aux clauses sociales, et particulièrement de l'article 14 du CMP, dans leurs commandes publiques. Les deux collectivités se sont ainsi engagées en faveur du développement des clauses sociales et ont confié à la Maison de l'Emploi, le pilotage et le suivi du dispositif de gestion des clauses sociales dans leurs marchés. La facilitatrice apporte une assistance technique permanente aux différents acteurs concernés par la clause sociale. Le dossier de présentation de la valeur ajoutée et des bonnes pratiques est téléchargeable sur le site de la Maison de l'Emploi.

Au niveau régional, l'Etat a conventionné l'Union Régionale des Maisons de l'Emploi et des PLIE de Bourgogne pour que les facilitateurs de Bourgogne assurent la bonne mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés de l'Etat en Bourgogne.

RÉALISATION

Bien que le marché d'aménagement des quais de l'Yonne ait été lancé sans que soit inscrit la clause sociale dans les pièces du marché, la Ville d'Auxerre a sollicité les entreprises intervenant sur le chantier afin de prendre en compte cet aspect social lorsque cela leur était possible. La clause sociale a également été inscrite par la Ville dans le marché de réaménagement de la place Saint-Etienne. Cet engagement de la Ville a permis, dès 2012, de réaliser 1187 heures d'insertion et d'aboutir pour une personne à la signature d'un contrat de professionnalisation.

PERSPECTIVES

La Maison de l'Emploi souhaite élargir son offre de services à d'autres acheteurs publics, mais aussi, le cas échéant aux acheteurs privés (SNCF, EDF, Etablissements hospitaliers). Davantage de marchés, c'est la possibilité de mutualiser les heures de parcours des publics bénéficiaires vers l'emploi pérenne. Cela permet de développer l'offre d'emploi pour les publics en insertion, de répondre aux besoins de recrutement, de trouver des compétences, de former des futurs salariés des entreprises et de contribuer, pour les collectivités, au progrès social sur leur territoire.

Une sécurisation de l'environnement juridique au service de la cohésion sociale : le code des marchés publics comprend aujourd'hui des dispositions puissantes et précises qui permettent d'utiliser l'achat public pour anticiper l'insertion des personnes sans emploi.

L'article 5 impose aux acheteurs publics de prendre en compte, lorsqu'ils en ont la possibilité (et sauf à justifier qu'ils ne le savent pas), les objectifs de développement durable dans leurs achats. Ils peuvent ainsi intégrer dans leurs appels d'offres des clauses environnementales, mais aussi des clauses sociales.
« I. - La nature et l'étendue des besoins à satisfaire sont déterminées avec précision avant tout appel à la concurrence ou toute négociation non précédée d'un appel à la concurrence en prenant en compte des objectifs de développement durable. Le ou les marchés ou accords-cadres conclus par le pouvoir adjudicateur ont pour objet exclusif de répondre à ces besoins. ».

L'article 10 permet de décomposer un marché en plusieurs lots. L'allotissement offre la possibilité de définir les lots les plus adaptés en termes de volume, de technicité, etc., pour y introduire une clause sociale pertinente.
« Afin de susciter la plus large concurrence, et sauf si l'objet du marché ne permet pas l'identification de prestations distinctes, le pouvoir adjudicateur passe le marché en lots séparés dans les conditions prévues par le III de l'article 27.A cette fin, il choisit librement le nombre de lots, en tenant notamment compte des caractéristiques techniques des prestations demandées, de la structure du secteur économique en cause et, le cas échéant, des règles applicables à certaines professions. Les candidatures et les offres sont examinées lot par lot [. . .] ».

L'article 14 permet aux acheteurs publics de demander aux entreprises attributaires de réserver une partie des heures de travail générées par le marché à une action d'insertion. C'est une condition d'exécution du marché. Pour répondre à leurs obligations, les entreprises ont le choix entre : l'embauche directe, la sous-traitance ou la cotraitance, la mise à disposition de personnel.
« Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social. Ces conditions d'exécution ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. Elles sont indiquées dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation ».

L'article 15 permet de réserver un ou plusieurs lots du marché, voire le marché entier, à une entreprise adaptée (EA), un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ou à toute autre structure employant majoritairement des personnes handicapées dans l'objectif de leur insertion.
« Certains marchés ou certains lots d'un marché peuvent être réservés à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aide par le travail mentionnés aux articles L. 5213-13, L. 5213-18, L. 5213-19 et L. 5213-22 du code du travail et L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles, ou à des structures équivalentes, lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales. L'avis d'appel public à la concurrence fait mention de la présente disposition ».

L'article 30 permet aux acheteurs publics qui en ont la compétence d'acquérir directement des prestations d'insertion, celles-ci pouvant prendre appui sur différents supports d'activité, tels que le nettoyage de la voirie, la collecte des déchets, l'entretien des espaces verts, etc. Ces marchés sont dits de services de qualification et d'insertion professionnelles. Leur objet est l'insertion. Ils relèvent d'une procédure allégée (marché à procédure adaptée).
« I. -Les marchés et les accords-cadres ayant pour objet des prestations de services qui ne sont pas mentionnées à l'article 29 peuvent être passés, quel que soit leur montant, selon une procédure adaptée, dans les conditions prévues par l'article 28 […] ».

L'article 53-1 permet aux acheteurs publics de prendre en compte parmi les critères d'attribution du marché, en lien avec son objet ou ses conditions d'exécution, les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté (accompagnement mis en place, formation proposée, etc.) au même titre que des critères classiques tel que la valeur technique, le prix, le délai de réalisation, etc. Dans le jugement des offres, le poids accordé au critère de « performance sociale ». Ce critère ne doit pas être discriminant tout en restant en lien avec l'objet du marché ou ses conditions d'exécution, c'est pourquoi il doit être utilisé combiné avec l'article 14.
« I.-Pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde:
1° Soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière de développement des approvisionnements directs de produits de l'agriculture, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, les coûts tout au long du cycle de vie, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution, la sécurité d'approvisionnement, l'interopérabilité et les caractéristiques opérationnelles. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché ;
2° Soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix […]».

L'OFFRE DE FORMATION DANS L'YONNE ET EN BOURGOGNE

Le travail de recensement de l'offre de formation continue dans l'Yonne effectué les années précédentes et formalisé par l'édition du bulletin des formations de l'Yonne a pris un nouvel envol en 2012. Un travail important a été mené en collaboration avec le C2R et les autres Maisons de l'Emploi de la région pour partager ces informations d'un territoire à l'autre. Ainsi en 2012, ce ne sont plus les seules formations de l'Yonne qui sont rendues accessibles à l'ensemble de nos usagers et partenaires, mais toute l'offre de formation continue de Bourgogne accessible en quelques clics.

Objectif pour 2013 : permettre un niveau de détail de ces offres aussi fin que ce que permettait le bulletin des formations de l'Yonne. Le travail est en cours. Les résultats se verront dès le premier semestre 2013.

CHRONIQUES EMPLOI

Depuis 2006, la Maison de l'Emploi travaille avec France Bleu Auxerre à la diffusion de l'information relative à l'emploi, la formation, l'insertion, la création... Ainsi en 2012, les chroniques quotidiennes de la Maison de l'Emploi sur France Bleu Auxerre sont passées d'une diffusion quotidienne à deux, à 7h20 et 8h20 et ce, du lundi au vendredi. Ce rendez-vous permet d'aborder des sujets relatifs à l'emploi, la formation, l'insertion, la création d'entreprise et la lutte contre les discriminations. Quelques sujets traités en 2012: le bilan de compétences, les passerelles d'un diplôme à l'autre, les missions du défenseur des droits, la reconnaissance TH, Zoom sur la soirée Passion Commerce, Recrutement chez Armatis…

> 175 chroniques emploi quotidiennes en 2012 diffusées deux fois par jour

SCHÉMA D'ANALYSE DES FREINS À L'EMPLOI

POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI DU BASSIN DE L'AUXERROIS ET RÉPERTOIRE DES RÉPONSES DU TERRITOIRE

Dans le cadre du diagnostic territorial partagé de la zone d'emploi d'Auxerre, le Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) et le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) ont chargé la Maison de l'Emploi de travailler sur la thématique des freins à l'emploi.

Le but, donné au groupe de travail, était d'analyser les dispositifs existants sur le territoire dans l'optique de mettre en place des actions en cohérence avec les besoins locaux.

Le travail, ainsi réalisé, aboutit à la création d'un schéma d'analyse des freins à l'emploi et d'un répertoire des réponses apportées par le territoire.

Le comité de pilotage a décidé de limiter le schéma aux seuls freins directement connexes à l'emploi. Il a donc été considéré que les freins concernant le logement, les addictions, les problématiques familiales (…) ne seraient pas abordés dans ce cadre. Néanmoins, l'intérêt de faire cette analyse n'est pas remis en cause.

Ce document est une grille de lecture pour analyser les outils et organismes présents sur le territoire de l'Auxerrois concernant les freins à l'emploi. Il se lit par typologie de public.

OBJECTIFS

Le document a 2 objectifs :

> Analyser les outils présents mais aussi absents du territoire afin d'amener les porteurs de projet à travailler sur les domaines manquants. Ce document servira donc de base pour l'analyse des demandes de subvention notamment celles du CUCS. A noter, les pavés en vert sont les outils manquants sur l'auxerrois à la date du 2 décembre 2012.

> Etre un support pédagogique pour les professionnels de l'accompagnement dans l'emploi afin qu'ils puissent savoir vers quelle structure/outil orienter en fonction des freins de la personne. Concernant ce point, un comité sera recomposé afin d'affiner les éléments.

Ce document n'a pas pour but de faire une description détaillée de l'ensemble des dispositifs mais bien uniquement d'avoir une vision globale des dispositifs du territoire. Pour cette raison, il n'y a pas forcément l'ensemble des outils de chaque partenaire notamment ceux qui n'attraient pas directement à l'emploi.

THÉMATIQUES ABORDÉES

Il se compose de 8 tableaux :

> Accompagnement
> Expérience
> Mode de garde
> Déplacement
> Handicap
> Discrimination
> Formation
> Autres problématiques annexes

ENTRÉES

Ils se lisent par 5 entrées :

> Typologie de public
> Organisme / Outil
> Commentaires / Problématiques traitées
> Modalités d'accès
> Accès direct du public (oui / non)

Ce document apporte une plus-value importante pour le diagnostic territorial car il permet d'avoir une vision globale des outils pour l'emploi sur le territoire de l'Auxerrois.

PARTENAIRES

MDE / PLIE
Coallia
Conseil Général
Pôle Emploi
Cap Emploi
Mission Locale
Greta
CCI de l'Yonne
UT 89 DIRECCTE

COMMANDE SPEL

Création à la demande de notes synthétiques sur nos actions (Etudes, Parrainage, CRIE 89, Groupement de coopération…)

Prescrit par le plan de mobilisation pour l'emploi, la Région Bourgogne a rapidement appliqué une série de mesures en faveur de l'emploi.

Ce plan de mobilisation définit des priorités en faveur de l'emploi des jeunes, des chômeurs de longue durée et de la sécurisation des parcours professionnels. Sur l'ensemble de la région, les sous-préfets sont mobilisés pour la mise en œuvre de ces dispositifs. Ces derniers réunissent, au sein du Service Public de l'Emploi Local (SPEL), les acteurs socio-économiques (DIRECCTE, Pôle Emploi, Mission Locale, réseaux consulaires, collectivités locales, branches…) pour conduire des actions visant à réduire le chômage.

Le plan d'action du SPEL sur le territoire du bassin d'emploi Auxerre – Joigny est divisé en trois axes :

I – Lutter contre le chômage de longue durée,

II – Développer l'alternance,

III – Agir sur les métiers en tension et pour les métiers qui recrutent.

Au niveau du troisième axe, la Maison de l'Emploi d'Auxerre a été identifiée, par le sous-préfet de région, pour être pilote sur la thématique des professions de la santé.

Ainsi la Maison de l'Emploi, en partenariat avec Pôle Emploi, a réalisé une étude exposant un état des lieux des professions de la santé dans l'Yonne.

Les principaux enseignements que l'on peut tirer de cette étude explicitent la typologie et la répartition des offres publiées dans ce domaine. Donc plus précisément, la nature des contrats (CDI / CDD), le temps de travail, la répartition géographique sur le département, les profils les plus demandés, les besoins en spécialistes et les offres non pourvues. Cette étude, réactualisée plusieurs fois, a noté une part significative d'offres proposant un emploi à temps partiel et aussi une proportion non négligeable d'offres non pourvues sur des profils fortement spécialisés.

Suite à cette étude une préconisation a été formulée : la création d'un groupement d'employeurs pour répondre à la problématique liée aux difficultés de recrutement des profils de spécialistes.

CRÉATION D'UN **GROUPEMENT DE COOPÉRATION SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE (GCSMS)**

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS PROFESSION DE LA SANTÉ

Suite à cette préconisation qui parait la solution la mieux adaptée pour répondre aux besoins du territoire, l'UT 89 de la DIRECCTE et la Maison de l'Emploi ont rencontré les établissements concernés pour leur présenter le dispositif du groupement d'employeurs. Ce dernier permet d'offrir des conditions de travail acceptables dans le cadre d'emplois stables et durables. Les EHPAD se sont montrés intéressés par la démarche. Toutefois, la volonté de coopération entre les établissements ne pouvait se limiter à la seule fonction employeur.

La solution retenue est la création d'un Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS).

OBJECTIF DU GCSMS

> Exercer ensemble des activités dans les domaines de l'action sociale ou médico-sociale ;

> Créer et gérer des équipements ou des services d'intérêt commun ou des systèmes d'information nécessaires à leurs activités ;

> Faciliter ou encourager les actions concourant à l'amélioration de l'évaluation de l'activité de leurs membres et de la qualité de leurs prestations, notamment par le développement et la diffusion de procédures, de références ou de recommandations de bonnes pratiques, en lien avec les travaux du Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale ;

> Définir ou proposer des actions de formation à destination des personnels de leurs membres.

Ce dispositif plus large, semble plus adapté au secteur d'activité des EHPAD et mieux répondre à une collaboration diversifiée et évolutive.

MISE EN ŒUVRE DU GCSMS

Huit établissements se sont regroupés pour porter ce groupement de coopération. Ils souhaitent collaborer et développer des services mutualisés adaptés à leurs besoins.
L'UT 89 de la DIRECCTE accompagne, via une Convention pour la Promotion de l'Emploi, la création de ce GCSMS sur le volet emploi.

OBJET DU GCSMS

> Créer un service employeur avec des embauches ;

> Créer un service de protection des majeurs avec l'embauche d'un mandataire judicaire pour le suivi des résidents des établissements du GCSMS ;

> Développer des actions de formations et d'évaluation ;

> Favoriser l'innovation en étant force de proposition.

ACTION PARRAINAGE

Le parrainage s'inscrit dans la mise en œuvre des politiques pour l'emploi et contre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail. En mobilisant la société civile pour remédier à la dégradation du lien social, le parrainage doit constituer un partenariat efficace entre l'action publique et le tissu économique local.

> MISE EN RELATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI, DE PLUS DE 26 ANS, AVEC DES CHEFS D'ENTREPRISE

A partir des dynamiques locales et de la solidarité, le parrainage permet de travailler sur la levée des obstacles culturels ou sociaux à l'emploi. Il contribue à élargir le réseau des personnes dépourvues de liens avec le monde économique et de l'entreprise.

Dans le cadre institutionnel pour le subventionnement de réseaux de parrainage, l'UT 89 de la DIRECCTE a confié à la Maison de l'Emploi la mise en place et la coordination de cette action.

Son objectif est de favoriser l'accès à l'emploi, des bénéficiaires en les faisant accompagner par des parrains ou marraines, en comblant l'absence de système de relations et de contacts avec le monde de l'entreprise et le cas échéant d'accéder aux emplois qui ne font pas l'objet d'un recrutement ouvert. Cet outil vient également en appui aux employeurs dans leurs démarches de recrutement. Cette action déjà déployée dans l'Yonne par différents organismes, est proposée ici dans une approche expérimentale, tant dans le profil des parrains visés que dans le mode opératoire mis en place. Ainsi, 12 filleuls, 7 parrains et 11 membres du comité ont favorisé la réussite de cette opération.

83% des filleuls ont une solution à la fin de l'action :

> 9 filleuls sont en emploi (CDI, CDD/CTT, création),

> 1 filleul est en formation,

> 2 filleuls sont en recherche active.

OFFRE DE SERVICES ENTREPRISE

L'un des objectifs de la Maison de l'Emploi de l'Auxerrois est de fédérer les initiatives prises en faveur de l'emploi et de coordonner les actions menées dans ce domaine et dans le cadre de la formation professionnelle. Pour cela, elle peut mobiliser, à la demande d'entreprises ou d'institutionnels, un ensemble de partenaires, parmi lesquels :

> la CCI de l'Yonne,
> le Conseil Général de l'Yonne,
> le Conseil Régional de Bourgogne,
> la Ville d'Auxerre,
> l'UT 89 de la DIRECCTE,
> Pôle Emploi,
> Cap Emploi
> la Mission Locale

ARMATIS

L'entreprise en plein développement, et de part la nature de son activité, a des besoins réguliers en recrutement. Afin de lui apporter une réponse efficace et adaptée à ses enjeux et ses besoins, la Maison de l'Emploi anime le comité de pilotage et coordonne les différents partenaires engagés dans l'offre de services.

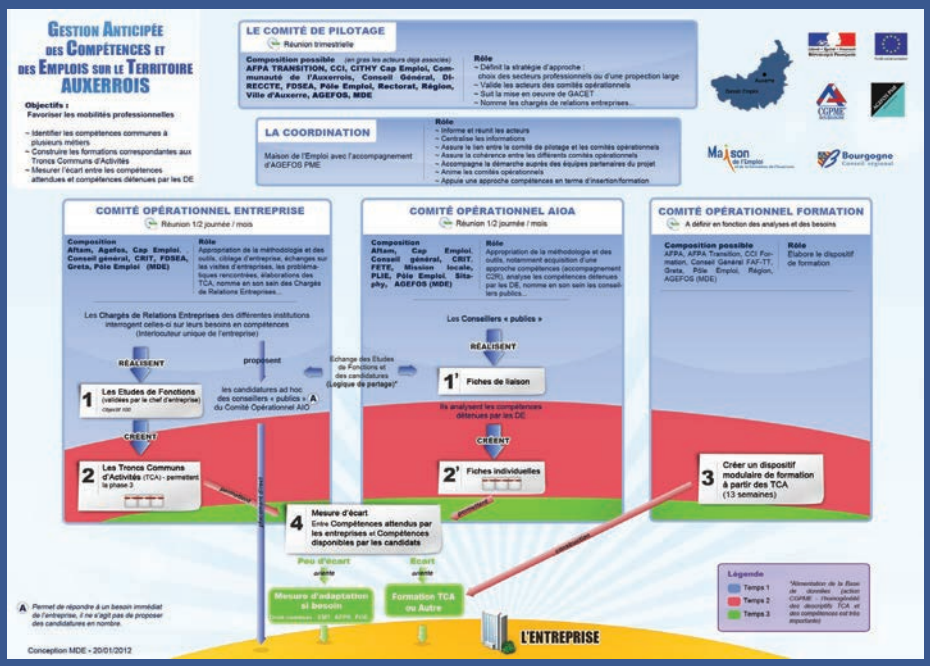
Ouvert en août 2009, l'entreprise Armatis travaillait pour neuf opérateurs en novembre 2012. Elle employait 251 personnes. Ces personnes ont une moyenne d'âge de 32 ans et sont à 79% des femmes. Parmi ces effectifs, 6% sont des travailleurs handicapés, 13% sont des séniors et 14% sont issus des Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

ORIENTATION POUR TOUS

En 2011, à l'initiative de la Maison de l'Emploi, les acteurs de l'AIO (Accueil, Information, Orientation) ont entamé un travail collaboratif de positionnement pour la labellisation AIO dans le cadre du Service Public de l'Orientation. Ce travail a été mené conjointement par la Mission Locale, le CIBC, le CIO, Pôle Emploi, la Maison de la Jeunesse, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, la Chambre d'Agriculture et la Maison de l'Emploi. Un dossier de demande de labellisation a ainsi pu être déposé en Mai 2012 et une convention a été signée entre les différents organismes. Le groupe n'a pas souhaité donner suite (et ce principalement par manque de moyens) au report de notre demande de labellisation par le CCREFP. Cependant, notre travail collaboratif continue autour d'évènements partenariaux (Mercredis du Phare, Jeudis de la Création) et sur des thématiques communes (décrochage scolaire par exemple).

ACTIONS SUPPLÉM

GACET



En 2011, il a été décidé de mettre en place une démarche collective territoriale sur le Bassin d'emploi d'Auxerre avec les acteurs volontaires* de l'emploi, de la formation et de l'entreprise. La Maison de l'Emploi d'Auxerre est chargée de la coordination de GACET sur le territoire. En 2012, une convention de préparation aux enjeux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a été signée entre l'Etat et la Maison de l'Emploi pour renforcer le dispositif déjà en place.

GACET s'inscrit dans le cadre de **« l'accord stratégique régional de développement portant sur les compétences, les fonctions et les métiers transversaux »** signé en Juin 2010.

Cette démarche a pour objectif de compléter l'approche métier afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, et, de sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi. Il s'agit ici d'identifier de façon précise les activités/compétences que les entreprises du territoire attendent des personnes sur les postes de travail qu'elles proposent afin d'anticiper la formation de ces compétences.

OBJECTIFS

> **Entreprise** : Travailler sur les besoins partagés des entreprises pour définir des « troncs communs d'activités », et permettre d'identifier les compétences communes.

> **Public** : Accompagner les publics par une approche compétence. Il s'agit d'adopter avec tous les acteurs une approche commune qui ouvre le champ des mobilités professionnelles et facilite le placement dans l'emploi.

SECTEURS D'ACTIVITÉS CIBLÉS

- > Services à la personne
- > Administratif
- > Entretien/propreté
- > Métiers de la Vente
- > Métiers Verts

> **Formation** : Former les demandeurs d'emploi sur les compétences partagées avant même que les offres d'emplois apparaissent, au travers de parcours individualisés. La formation complémentaire sera faite ultérieurement, quand l'offre d'emploi sera formalisée.

DÉROULEMENT

1. Entreprise – diagnostic des compétences attendues

Le comité opérationnel Entreprise est composé de structures au contact des entreprises qui sont chargées de collecter les études de fonction. Au mois d'avril 2012, le premier niveau de recueil n'était pas suffisant pour débuter la deuxième phase concernant les compétences attendues (l'élaboration des Troncs Communs d'Activité). Il a donc été décidé de faire appel à un prestataire pour renforcer le travail réalisé sur le terrain et recueillir des études de fonctions auprès des entreprises. Crit a été sélectionné pour faire ce travail. La collecte des études par Crit a été réalisée entre mai et août 2012.

6 réunions de travail ont eu lieu pour construire les troncs communs d'activité à partir des études de fonctions recueillies. Les troncs communs concernant l'entretien, la vente et les métiers administratifs sont quasiment finalisés.

2. Public – diagnostic des compétences détenues

Le « Comité Opérationnel AIOA » est constitué de structures qui accompagnent du public, pour travailler sur l'identification de compétences possédées par les demandeurs d'emploi. Avec l'appui du C2R, 3 nouvelles séances ont été organisées avec Francis Minet (Professeur-associé à la chaire Economie et Gestion du CNAM Paris) afin de continuer le travail engagé en 2011 relatif à l'accompagnement des acteurs dans l'approche compétences. Un outil concernant l'analyse des compétences détenues par les publics a été construit (fiche individuelle).

Comité Opérationnel Entreprise :

> 10 réunions

> 80 Etudes de fonctions recueillies en 2012, (43 par le prestataire), 107 depuis le début de l'action.

Comité Opérationnel AIOA :

> 6 réunions

> 21 fiches individuelles ont été réalisées

Cette fiche est utilisée lors des entretiens individuels. Ce travail permet de questionner la personne accompagnée sur l'ensemble des activités misent en œuvre durant son parcours (professionnel et extra professionnel).

3. Formation

Les formations prenant en compte le travail réalisé en amont seront mises en place au cours de l'année 2013.

**Partenaires : Agefos, Amidon, Cap Emploi, CIBC, Coallia, Conseil Général, Crit, DIRECCTE de l'UT 89, Fête, Fdsea, Forco, Forum, Greta, Mission Locale de l'Auxerrois, PLIE, Pôle Emploi*

VALEUR AJOUTÉE DES OUTILS UTILISÉS

La réalisation des **études de fonctions** et le **travail en réseau** pour répondre aux besoins des entreprises permettent de :

> mieux approfondir la demande de l'entreprise et de mieux cibler le public à positionner.

> mieux présenter le poste à pourvoir aux candidats potentiels

> partager des offres d'emploi

> positionner les demandeurs d'emploi auprès des entreprises sans stigmatisation des publics

> diversifier les candidatures proposées à l'entreprise, il ne s'agit pas d'un public précis (ex : jeune, RSA…)

> mutualiser les compétences

L'utilisation de la **fiche individuelle** et la méthode de questionnement permettent de :

> travailler la confiance en soi

> mettre en évidence les compétences/ connaissances que la personne peut mettre à profit dans un autre poste

> préparer les entretiens d'embauche et améliorer le CV

> étudier le projet professionnel : confirme le projet ou dégage d'autres pistes d'orientation

> mieux évaluer le niveau de qualification, un poste de travail et de cibler d'autres offres.

> créer un cadre pour explorer les expériences extraprofessionnelles.

> affiner le positionnement sur les formations, il est alors plus facile d'identifier les savoirs à développer.

PRÉSENTATION

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) est un outil territorial de mise en cohérence des interventions publiques au plan local. L'objectif est de favoriser le retour ou l'accès à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Plateformes de coordination pilotées par des élus locaux et inscrites dans les politiques de développement de l'emploi, les PLIEs mobilisent l'ensemble des acteurs intervenant sur le territoire.

LES OBJECTIFS

> Accompagner les publics en difficulté de recherche d'emploi,

> Fédérer les acteurs du réseau local de l'insertion autour du parcours du public,

> Mettre en place, en concertation avec les partenaires locaux, des outils nécessaires à la construction d'un parcours global d'insertion sociale et professionnelle (de l'étape de mobilisation à la mise à l'emploi du participant),

> Développer l'accompagnement individuel et renforcé des publics,

> Etre une plateforme d'analyse du territoire, d'ingénierie, de montage de projets pour répondre aux besoins des publics et du territoire économique.

« Le PLIE me donne des astuces sur les démarches professionnelles. »

FRÉDÉRIQUE

Les objectifs du PLIE sont atteints puisque 135 personnes sont entrées dans le PLIE en 2012 sur un objectif de 117 entrées annuelles.

Ces objectifs ont pu être atteints grâce à une mobilisation de trois partenaires principaux en fin d'année que sont le Pôle Emploi, le Conseil Général et cette année Coallia qui suit des bénéficiaires du RSA.

Il y a eu aussi une augmentation du public reçu de 2011 à 2012 puisque 335 personnes ont pu bénéficier du dispositif contre 308 en 2011 soit plus de 100 personnes au-dessus de l'objectif annuel. 200 étapes de parcours de plus ont été mobilisées par rapport à 2011 soit un total de 1232 étapes (hors accompagnement).

479
ÉTAPES EMPLOI
EN 2012

Il y a eu plusieurs grandes catégories d'étapes :

> Les étapes emploi ont largement progressé par rapport à l'année précédente passant de 351 à 429 voire 479 si on intègre les Ateliers Chantiers d'Insertion. Il y a une forte progression des CDD. Néanmoins, les emplois sont plus des emplois dits « classiques » car la priorité a été donnée à l'entreprise privée et à l'intérim classique. Il y a aussi eu une évolution positive du nombre de CDI. Mais cela ne permet pas forcément la sortie positive des personnes. En effet, les CDI peuvent être à temps très partiels. En 2012, pas moins de 19 CDI de moins d'un mi-temps ont été suivis au PLIE.

> Les formations qualifiantes dont 29 personnes ont pu bénéficier. Pour l'instant 14 ont pu les valider.

> Les actions spécifiques du PLIE détaillées ci-après

> L'ensemble des actions du territoire comme les ateliers du CIDFF, de Femmes Egalités Emploi (FETE) ou encore l'accès à Club Mob'.

LES RELATIONS PARTENARIALES

Pour faciliter le positionnement et la cohérence du parcours, le PLIE établit des partenariats formalisés ou non par des conventions qui permettent de clarifier l'organisation entre les partenaires au profit des demandeurs d'emploi.

En 2012, le PLIE a noué un nouveau partenariat afin de positionner directement des personnes qui en auraient besoin sur les compétences CLES. Cette disposition a permis d'informer le Greta en temps réel sur des évolutions de parcours d'insertion des personnes mais cela a permis aussi au référent d'avoir les informations du Greta sur les personnes positionnées.

Dans la même logique de cohérence de parcours, le PLIE a rencontré régulièrement la plateforme linguistique CLEF afin de permettre aux demandeurs d'emploi de travailler à la fois sur l'expression écrite ou orale de la langue française et sur leur accès à l'emploi via les actions du PLIE.

PORTRAIT N°1

Mme A intégre le Plie fin 2011. Agée de 47 ans, elle est sans qualification mais a un niveau IV à l'étranger ; elle est mariée et a 3 enfants. Mme A souhaite se qualifier afin de travailler à l'hôpital. Elle a travaillé dans l'aide à domicile. L'employeur était satisfait mais son mari ne souhaitait pas qu'elle travaille chez des particuliers.

Son CV et sa lettre de motivation sont retravaillés avec sa référente. Des formations accessibles et possibles lui sont proposées en partenariat avec le centre de ressources de la Maison de l'Emploi. Les échanges téléphoniques sont difficiles, un travail est fait avec Mme A pour prendre contact lors des absences de son mari.

Mme A est retenue sur la formation ATMFC. Pendant le temps de la formation, Mme A est soutenue par sa référente concernant les modalités administratives ou encore la recherche de stage. Au cours d'un stage à l'hôpital en cuisine, un CDD de 4 mois lui est proposé. Le PLIE aide financièrement Mme A pour l'organisation et l'hébergement lors de l'examen.

Madame A est reçue au CAP ATFMC et le CDD est renouvelé.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU PLIE ?

Tout demandeur d'emploi qui ne se sent pas autonome dans ses démarches soit parce qu'il ne connait pas le territoire et ses outils soit parce qu'il a besoin d'étapes de parcours qui ne sont pas disponibles hors PLIE. Les personnes doivent avoir un objectif d'emploi durable supérieur à un mi-temps.

L'ORIENTATION VERS LE PLIE

Les personnes qui entrent dans le PLIE sont orientées par des professionnels de l'emploi et de l'insertion via une fiche de candidature disponible sur le site internet de la Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Auxerrois.

Les personnes sont ensuite rencontrées par un des 4 conseillers en insertion professionnelle du PLIE pour un entretien diagnostic d'environ 45 minutes. Cette année, 234 ont été invitées pour un rendez-vous diagnostic.

Les personnes qui entrent dans le PLIE sont orientées par des professionnels de l'emploi et de l'insertion comme par exemple Pôle Emploi, la Mission locale, le Conseil Général, les organismes de formation ou encore les structures d'insertion via une fiche de candidature disponible sur le site internet de la Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Auxerrois.

Les personnes sont ensuite rencontrées par un des 4 conseillers en insertion professionnelle du PLIE qui vérifie l'éligibilité et la pertinence de l'orientation lors d'un entretien diagnostic d'environ 45 minutes. Cette année, 234 ont été invitées pour un rendez-vous diagnostic.

Chaque candidature est présentée au Comité Technique du PLIE qui se réunit de façon mensuelle.

Sur les 200 dossiers étudiés, 120 personnes prescrites en 2012 ont intégrées le PLIE.

Concernant les personnes qui ne sont pas entrées dans le dispositif, 30% ne sont pas venus et ne se sont pas excusés à au moins deux rendez-vous proposés, 13% ont refusé l'accompagnement du PLIE, 30% n'étaient pas dans les critères administratifs (hors Communauté d'Agglomération de l'Auxerrois, autre accompagnement en cours, personne déjà en critère de sortie positive, dispensé de recherche d'emploi…), 16% étaient déjà dans le PLIE et seulement 5% des personnes ont été refusées par le comité technique principalement pour des raisons de santé.

SEULEMENT **5%** DES PERSONNES ONT ÉTÉ REFUSÉES PAR LE COMITÉ TECHNIQUE

L'ACCOMPAGNEMENT DANS LE PLIE

Après la signature d'un contrat d'engagement, chaque personne reçoit un accompagnement individualisé avec des étapes de parcours adaptées à son profil, que ce soit des actions de droit commun ou des actions spécifiques du PLIE détaillées ci-après. L'adhésion au PLIE est gratuite et basée sur une démarche volontaire.

« Le PLIE m'a permis de me sentir mieux, de revivre. »

AGNÈS

En moyenne, les personnes sont restées 23 mois dans le PLIE mais il n'y a pas de durée minimum ou maximum tant que le demandeur d'emploi progresse dans son rapprochement à l'emploi.

TYPOLOGIE DU PUBLIC

Aujourd'hui, même si les femmes restent prioritaires, elles ne sont plus que 63,7% contre 68% l'année dernière et plus de 70% les années précédentes. Cette année, seul 57% des personnes entrées dans le dispositif en 2012 étaient des femmes. Néanmoins, ces personnes cumulent toujours plusieurs freins à l'emploi comme les difficultés de garde d'enfant ou encore la mobilité.

De plus, le PLIE a accueilli 50% de personnes immigrées ou issues de l'immigration. Pour ces personnes, plusieurs freins existent pour l'accès à l'emploi. En premier lieu, leurs diplômes ne sont pas forcément reconnus en France. En effet, 31 personnes n'ont pas pu faire reconnaitre leur diplôme en France et donc leurs compétences. En second lieu, leur titre de séjour doit être valable et enfin, une majorité doit travailler l'exercice de la langue française.

Pour limiter ces freins, l'accompagnateur du PLIE cherche à faire reconnaitre les diplômes acquis à l'étranger. Lorsque ce n'est pas possible, le PLIE peut aussi mettre en place des immersions en entreprise qui permettent aux employeurs de connaitre les compétences de la personne au-delà de son curriculum vitae. Il met aussi en place un accompagnement linguistique via la plateforme CLEF lorsque cela est nécessaire ou encore il positionne le demandeur d'emploi en chantier d'insertion pour connaitre les conditions de travail européennes.

Plus de 29% des participants ont 45 ans et plus. Ce chiffre est en augmentation chaque année et plus particulièrement les plus de 55 ans qui ne représentaient pas plus de 2% jusqu'en 2009 et qui sont aujourd'hui plus de 5,6%.

En 2012, 77 % des personnes entrées dans le PLIE n'ont pas travaillé depuis plus d'un an et 51% sont au RSA. Plus de 81,5% ont un diplôme inférieur ou égal au niveau V ou un diplôme étranger non reconnu en France.

SORTIE DU PLIE

Si une personne vient à ne plus se présenter aux invitations et sans s'excuser, elle sortira du dispositif pour laisser la place à un nouveau demandeur d'emploi. Si, par contre, elle se montre active et trouve enfin

PORTRAIT N°2

Mme L est célibataire et vit seule avec un enfant.

Mme L obtient son BTS Comptabilité Gestion des organisations en 2006. Elle n'a pas d'expérience professionnelle correspondant à son diplôme. A l'entrée du PLIE en octobre 2010, Mme L est en recherche d'emploi depuis 2 ans, son projet n'est pas déterminé. Plusieurs métiers l'intéressent : aide-soignante, auxiliaire de vie et le travail auprès d'enfants.

Mme L est une personne réservée qui a du mal à exprimer ses souhaits et compétences. En 2011, elle participe à l'atelier de développement personnel et à l'évaluation du CIBC. L'évaluation met en exergue un projet dans la police, la santé ou la petite enfance.

Elle assiste ensuite aux ateliers techniques de recherche d'emploi et entre sur la formation SAFE en septembre 2011. Au cours de cette formation, elle trouve un stage à la Maison du Jeu. Elle est ensuite embauchée pour 6 mois comme animatrice, son contrat est renouvelé. Mme L a pris de l'assurance et de la confiance en ses capacités.

Sortie pour emploi le 18 Juillet 2012.

une solution satisfaisante et durable, elle sera néanmoins accompagnée pendant les 6 premiers mois de son contrat afin d'éviter toute rupture prématurée possible dans ces situations.

45% des personnes sorties du PLIE en 2012 ont eu un emploi de plus de 6 mois et de plus d'un mi-temps et/ou une formation qualifiante validée. Si on compte les personnes sorties avec un emploi au dernier rendez-vous, on monte à 49% du public et si on prend les personnes qui ont eu un emploi au cours de leur parcours, on atteint plus de 82,5%.

Ce sont les jeunes qui tirent le plus leur épingle du jeu avec un taux de 75% de sortie positive. Néanmoins, ce chiffre est à relativiser car le PLIE accueille de moins en moins de personnes de moins de 26 ans, une Mission Locale étant présente sur le territoire.

Les femmes accèdent un peu plus facilement à un emploi durable avec un taux de 46,27% contre 42,87% pour les hommes. Cela s'explique peut-être par le nombre d'actions proposées particulièrement aux femmes du fait de leur majorité dans le PLIE (découverte multisectorielle, formation d'agent de propreté, d'aide à la personne, l'atelier chantier de repassage Amidon…).

Comme la tendance de ces dernières années, on note que les bénéficiaires des minima sociaux type RSA ont eu plus de difficultés à trouver un emploi durable ou à valider une formation qualifiante.

Les personnes ayant un diplôme étranger sans reconnaissance en France ont atteint cette année un taux de sortie vers l'emploi durable de 83,33%. Il faut savoir que l'accès à une formation qualifiante n'excède pas 16% pour cette catégorie de public.

PLUS DE **82,5%** DES PERSONNES QUI SONT SORTIES DU PLIE ONT EU UN EMPLOI AU COURS DE LEUR PARCOURS

L'ANIMATION DU DISPOSITIF

Pour répondre aux besoins non couverts sur le territoire, le PLIE a réalisé un diagnostic du territoire et du public suivi afin de créer et financer des actions nécessaires à la réussite des personnes en parcours dans le PLIE. Pour ce faire, l'Etat, le Conseil Régional de bourgogne, le Conseil Général de l'Yonne, la Communauté d'agglomération de l'Auxerrois et la Ville d'Auxerre ont signé un protocole d'accord afin de pouvoir organiser et financer l'ensemble du dispositif et des actions qui ont vu le jour cette année.

D'autres financeurs ont aussi permis d'enrichir les actions du PLIE. Ce fut le cas cette année encore avec un financement d'ERDF et de l'Office Auxerrois de l'Habitat.

La Structure d'Animation et de Gestion (SAG) a réalisé le suivi de l'ensemble des 17 actions validées que ce soit l'instruction qualitative et financière des demandes de subventions, la préparation des comités opérationnels et de pilotage, la réalisation des conventions, la mise en place des actions, leur suivi, celui des bilans, ou encore le contrôle des bilans qualitatifs et financiers pour le compte des financeurs partenaires.

Le comité de pilotage qui propose les grandes orientations stratégiques du PLIE s'est réuni 3 fois. La première fois a permis de lancer l'appel à projet en fonction des besoins détectés dans le PLIE et proposer un avenant au protocole d'accord 2008/2012, la seconde fois, de valider la programmation 2012 du PLIE, et une dernière fois pour valider le bilan financier de l'ensemble des actions.

Le comité opérationnel qui rassemble les techniciens et partenaires du PLIE s'est réuni 4 fois principalement pour préparer l'ensemble du travail du comité de pilotage.

« Avec le PLIE, on ne se sent pas seul, on est soutenu, ça donne la pèche et de la réactivité. »

GABRIELLE

ACTIONS

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi de l'Auxerrois construit donc, en partenariat avec les professionnels de l'emploi et de l'insertion sur le territoire, des actions réfléchies de manière globale pour créer des parcours adaptés à la situation de chaque participant. Une des plus-values du PLIE est l'élaboration, en collaboration avec les professionnels, d'actions permettant un fort rapprochement à l'emploi. Voici quelques-unes des actions que développe le PLIE.

LES CHANTIERS D'INSERTION

JARDINS DU CŒUR

Les Jardins du Cœur permettent à des personnes qui sont, exclues du monde du travail, parfois depuis longtemps, de renouer avec lui par le biais de contrats de 6 mois dans le travail maraîcher. Les Jardins sont une étape de parcours parfois bien en amont des démarches concrètes d'emploi.

En 2012, 13 personnes ont pu bénéficier de cette opération. Les personnes sont moins assidues que dans d'autres actions et les évolutions sont moins visibles. Le public reste fragile, se démobilise après l'action et ont souvent des problématiques personnelles prégnantes (santé /social) qui les freinent dans leur évolution. En effet, même si une personne a démissionné, 2 ont arrêté leurs démarches d'emploi à cause de leur grossesse, 2 personnes ont été hospitalisées et une réorientation a été faite pour une personne qui doit travailler dans le milieu protégé. Pour 9 personnes sur 13, l'action a tout de même permis une évolution du projet professionnel.

SITAPHY

Le chantier d'insertion Sitaphy est le seul chantier pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, le but étant de créer des jouets en bois d'inspiration médiévale.

Il permet de vérifier les capacités des personnes notamment lorsqu'elles doivent mettre en cohérence leur projet au regard de leur handicap. Cette étape de parcours permet aussi de faire évoluer l'employabilité de travailleurs handicapés en apportant des réponses particulières par rapport à la problématique que créent leur handicap et ses conséquences.

Cette année, 5 personnes ont pu en bénéficier. Les résultats en terme de suite de parcours sont satisfaisants car 4 ont été orientées vers une formation ou la pré-orientation de l'ADAPT et une personne a été en entreprise suite à ce contrat.

AMIDON

Amidon est un chantier d'insertion qui permet particulièrement aux femmes de trouver un emploi ayant pour objet le repassage et de travailler dans le même temps sur la suite de parcours pour accéder à un emploi durable.

En 2012, 18 personnes ont eu accès à ce chantier d'insertion dont une personne qui n'est entrée qu'en décembre. Il y a eu une évolution du projet professionnel pour 14 d'entre elles et 7 ont eu accès à une formation. Ce contrat a permis pour la plupart, de travailler en parallèle sur les problématiques connexes à l'emploi comme la mobilité, la remise à niveau, les problématiques linguistiques. Ceci a permis de faire évoluer les personnes rapidement. 3 personnes ont eu un emploi suite à l'action.

« Le PLIE m'aide à rester en contact avec le monde du travail. »

JEAN CLAUDE

LES ACTIONS D'ORIENTATION

PRESTATION D'ÉVALUATION

Ces tests courts permettent aux référentes comme aux participants de connaitre les capacités de chacun afin d'adapter le projet professionnel en fonction des résultats ou de faire des mises à niveau au préalable. Cela permet aussi aux référentes de construire un projet en cohérence avec les possibilités et les orientations des participants.

27 personnes ont fait l'intégralité des tests y compris celles qui ne savent pas écrire car l'action a été adaptée en conséquence. Pour l'ensemble des participants, cette prestation a permis de déterminer un projet cohérent avec leurs capacités. Cette action est proposée principalement en début de parcours afin de rassurer les demandeurs d'emploi sur leurs compétences et les conforter dans leur projet.

SE PRÉSENTER, S'AFFIRMER, COMMUNIQUER, SE REDYNAMISER

Cette action a pour but de préparer à l'entretien d'embauche et l'entretien téléphonique en travaillant principalement sur la confiance en soi. Une dynamique de groupe s'est très vite installée, et une progression constante dans l'évolution de chacun a pu être réalisée.

Sur le plan émotionnel, les participants ont appris à gérer leurs sentiments, et sur le plan corporel, ils ont acquis une nouvelle aisance et retrouvé pour certains, un dynamisme perdu.

Sur le plan communication, ils ont appris de nouveau à partager, à soutenir une idée et à oser parler. En ce qui concerne l'image de soi, un atelier « coiffure – maquillage » a été mis en place, et parallèlement un atelier photo, au début et à la fin de l'action, pour permettre aux personnes de réaliser l'importance de la tenue vestimentaire, de l'hygiène, de l'expression, donc de l'image, face à un éventuel employeur.

Cette action n'a pas pour 1er objectif l'accès à l'emploi. Néanmoins, sur les 15 personnes touchées, 2 personnes ont eu un emploi et 3 ont été en formation. Un seul a abandonné l'opération. Pour le reste du groupe, l'action a eu des effets bénéfiques visibles par les référentes.

EVALUATION AU PERMIS B

Ces tests ont pour objectif d'analyser les capacités cognitives, spatiales ou encore linguistiques des personnes afin de savoir si elles peuvent passer facilement le permis de conduire ou s'il est nécessaire de construire des étapes en amont du projet de mobilité. Ils permettent aussi de ne pas proposer un projet dont le permis est obligatoire si la personne est vraiment en difficulté face à la mobilité.

20 personnes ont pu passer ces tests. Ils ont permis soit de financer une partie du permis de conduire lorsque le projet professionnel l'y oblige, soit de travailler sur des remises à niveau linguistiques avec la plateforme CLEF ou d'ordre général avec le Greta ou encore de travailler sur la confiance avec l'atelier de développement personnel. Cette évaluation permet aussi de détecter d'éventuels manques de motivation lorsque les personnes souhaitent avoir le permis de conduire mais sont absentes aux tests.

PORTRAIT N°3

Mme T a arrêté l'école en 6ème à Madagascar et est arrivée en France en 2001. Elle a eu 2 enfants peu de temps après son arrivée, elle s'est consacrée à leurs éducations. Mme T entre au PLIE en Mai 2011. Son projet professionnel n'est pas clairement défini et elle se sent isolée.

Afin d'avoir une première approche de l'emploi, Mme T est positionné en contrat chez Amidon.

En parallèle, afin d'étudier son projet, elle participe à l'évaluation CIBC et à plusieurs Mercredis du Phare. Ces démarches confirment une volonté de travailler dans les secteurs de l'aide à la personne ou de la vente. Elle est très impliquée et volontaire. Elle participe ensuite aux ateliers TRE. Au cours des entretiens, une fiche individuelle GACET est réalisée avec MmeT . Elle permet de mettre en valeur l'ensemble des compétences acquises.

Fin 2012, Mme T entre sur la découverte multisectorielle du CIFA, elle réalise plusieurs stages en vente et en restauration. Aujourd'hui Mme T se sent plus autonome et épanouie, son projet a pris de l'avant. Malheureusement pour des raisons financières elle est contrainte de repartir temporairement à Madagascar.

Sortie pour déménagement.

LES ACTIONS DE FORMATION ET DE DÉCOUVERTE

FORMATION AGENT DE PROPRETÉ

12 personnes ont pu bénéficier de cette formation courte dans le domaine de la propreté. Cette action a permis d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice du métier d'agent de propreté comme le balayage humide ou l'entretien des sanitaires et les participants ont pu aussi passer un certificat de compétences reconnu par les entreprises du secteur.

Une personne a abandonné en cours d'action. Sur les 11 autres personnes qui l'ont passé, neuf ont eu l'ensemble de la certification et 2 personnes ont eu deux modules sur les trois contrôlées. Si seulement deux personnes dans le mois qui suivait l'action ont trouvé un emploi, l'ensemble du groupe a été redynamisé et chacun a pu refaire son CV afin de l'envoyer aux employeurs. Cette action a aussi permis une forte remobilisation et valorisation du savoir-faire de chacun puisque pour un grand nombre, cette attestation était le premier diplôme reçu.

DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DU MAGASINAGE ET DE LA LOGISTIQUE

L'objectif de cette action était de confirmer une orientation en faisant des choix éclairés tout en se dotant des connaissances de base nécessaires dans le domaine du magasinage et de la logistique, mais aussi pour certaines personnes de reprendre contact avec des entreprises et de se confronter à la réalité.

Cette découverte de deux semaines en centre de formation et d'une semaine en entreprise a permis d'orienter pas moins de 5 personnes sur les 8 touchées vers la formation qualifiante. Une personne a arrêté en cours d'action pour des problèmes de santé mais dans l'ensemble, le groupe a été assidu.

Cette action a vraiment permis de redynamiser les participants et de les faire passer à une étape supérieure dans l'accès à l'emploi.

ACTIONS

DÉCOUVERTE MULTISECTORIELLE

Cette découverte de 6 semaines en centre et 5 semaines en entreprise permet de construire un projet professionnel en découvrant les secteurs qui recrutent sur le bassin de l'Auxerrois. Elle permet aussi d'organiser la vie personnelle en fonction d'horaires similaires à ceux de la vie professionnelle. Elle permet enfin de retravailler les connaissances de base nécessaires à tout emploi (mathématiques, français, informatique…).

Cette année, 12 personnes ont pu suivre l'action sans compter les deux personnes qui ont abandonnées dans les premiers jours. 5 ont pu entrer en formation qualifiante même si cette année, seule une personne a eu un emploi suite à l'action. Cela a permis de faire évoluer ou de confirmer le projet professionnel pour onze personnes et de passer à une étape supérieure.

DÉCOUVERTE DES MÉTIERS D'AIDE À LA PERSONNE

Cette action a été faite pour la première fois cette année. En effet, malgré le contexte économique difficile, le secteur des services à la personne reste porteur d'emploi. Cette action de 2 semaines en centre de formation et d'une semaine en entreprise avait pour but de déterminer les contours du domaine, d'acquérir les savoirs de base sur ces métiers, de pouvoir tester ses capacités concrètement via une immersion en entreprise mais surtout de valider leur projet professionnel.

Même si l'action n'était pas rémunérée, 9 des 10 personnes de l'action se sont mobilisées et ont participé de manière assidue à cette découverte. Pour la majorité, cette action a permis de valider ou d'invalider un projet professionnel. Pour trois d'entre elles, l'action a permis d'accéder à une formation qualifiante. Néanmoins, les employeurs sollicités pour les stages n'embauchaient pas de personnel ne permettant pas d'accès à l'emploi.

LE RAPPROCHEMENT ENTREPRISE

MÉDIATION À L'EMPLOI

Cette année, le travail de la médiatrice emploi a permis le décrochage de 121 entretiens d'embauche et la concrétisation d'un emploi pour 67% des cas. En effet, la médiatrice négocie directement avec l'entreprise les possibilités d'emploi. Elle intervient aussi au cours de l'emploi en tant que médiateur si une difficulté entre l'entreprise et le salarié survient puis elle négocie la pérennisation des emplois dans la mesure du possible. Elle a enfin pour rôle l'animation de l'ensemble des ateliers de technique et recherche d'emploi (TRE). Cette année, il y a eu 32 ateliers sur des thèmes comme « faire une télé-candidature », « adapter son CV en fonction de l'emploi recherché » ou encore des ateliers libres où chacun vient avec ses questions.

Les contrats signés se sont fait principalement dans les domaines du nettoyage, de l'industrie, du service aux personnes et de la vente.

Les EMT sont toujours un outil essentiel à la conclusion d'un contrat. En 2012, 58% des EMT ont débouché sur un contrat.

COORDINATION DE LA CLAUSE D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Le PLIE est chargé de veiller à ce que les entreprises missionnées par la Ville d'Auxerre et l'Office Auxerrois de l'Habitat embauchent des personnes en insertion pour les marchés publics notamment sur les zones urbaines sensibles. En 2012, sur les 34 personnes orientées sur la clause, 25 ont eu un ou plusieurs emplois puisque 30 contrats de travail ont été signés.

Cette action permet aux personnes de commencer par des contrats courts pour découvrir notamment les métiers du bâtiment et des travaux publics mais aussi de se former grâce à des contrats de professionnalisation (52% des contrats conclus en 2012), de se qualifier et d'acquérir de l'expérience et enfin de se faire connaitre des entreprises.

ZOOM SUR

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Cette action est proposée souvent dès le début du parcours car elle permet de travailler sur le bien-être et la confiance en soi au préalable de la recherche d'emploi. Elle permet d'amener les personnes à se sentir capable de rechercher un emploi par des exercices sur la respiration et sur la voix, dans des situations parfois humoristiques afin de dédramatiser la recherche d'emploi, et parfois dans des situations plus sérieuses, comme savoir répondre à un employeur sur sa situation familiale ou sur son âge.

Même si cette action est quelquefois difficile à accepter pour les participants, 36 sont venus au moins 2 fois en 2012. On s'aperçoit que la reprise de confiance est longue à mettre en place puisque pour 16 personnes, il y a des effets visibles par les référentes mais ils sont à poursuivre. Les résultats sont définitifs pour 6 personnes en 2012. Pour les autres, c'est souvent un peu tôt pour voir les résultats en termes d'expression orale, de remobilisation ou encore de travail sur l'écoute ou de la relation aux autres, certains ayant commencé vers la fin d'année.

« Le PLIE apporte de la joie, aide à ne pas rester enfermée et depuis que je suis au PLIE, j'ai redécouvert l'entreprise »

MARIE NOEL

PORTRAIT N°4

Mme D a 41 ans et une fille à charge. Scolarisée jusqu'au brevet au Cameroun, Mme D est arrivée en France en 2000. Avant son entrée, elle a travaillé comme aide à domicile chez des particuliers. Mme D manque de confiance en elle, elle a conscience de ses difficultés pour prétendre à une qualification et appréhende tout en le souhaitant « un retour à l'école ».

Mme D participe à une évaluation CIBC qui valide son projet dans le service aux personnes et propose d'intégrer une qualification. Une remise à niveau étant nécessaire, Mme D intègre la découverte multisectorielle du CIFA. Elle effectue ses stages en maison de retraite et prend ainsi conscience de la réalité du métier.

Forte de cette expérience, Madame D fait le CAP ATMFC qu'elle suit parfois avec difficulté. Mais encouragée par sa référente, elle obtient le CAP en prenant des cours de soutien qui lui permettra de travailler dans des associations d'aide à domicile, et en maison de retraite.

Sortie pour obtention du CAP et emploi.

L'OBSERVATOIRE

CENTRE DE RESSOURCES

L'observatoire permet d'assurer des missions de veille, d'analyse, de prospective et de suivi du tissu économique local. Il cherche à faciliter la réflexion et la prise de décision au service du territoire et des décideurs et acteurs de la vie économique.

Son but est de pouvoir mieux appréhender les ressources des territoires et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Pour cela, il travaille sur des thématiques sélectionnées en fonction des enjeux qu'elles représentent pour le développement économique et social du bassin. Ainsi, les études qualitatives ou quantitatives réalisées dans ce cadre doivent permettre d'établir des diagnostics locaux à des fins d'anticipation des besoins et d'adaptation des offres et services offerts aux acteurs de l'emploi.

Cet observatoire est au service de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation.

L'observatoire est un endroit privilégié de mutualisation de l'information et permet aux partenaires de partager des données, des visions et une analyse commune sur les évolutions affectant son bassin d'emploi. Ces échanges permettent d'enrichir les réflexions pour l'élaboration de stratégies collectives. L'un des objectifs de l'observatoire est la production régulière et partagée de ses résultats avec la diffusion d'études répondant à des demandes et pouvant aider les décideurs locaux.

LES MAITRES MOTS DE L'OBSERVATOIRE

MUTUALISER

CAPITALISER

ANTICIPER

ACCOMPAGNER

L'OBJECTIF DE L'OBSERVATOIRE

MAINTENIR L'EXPERTISE EN TERME D'OBSERVATION TERRITORIALE

Les principales missions de l'observatoire sont :

LA PRÉCONISATION ET/OU LA RÉALISATION D'ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

L'observatoire est force de proposition par rapport aux problématiques rencontrées par les entreprises du bassin auxerrois. Pour cela, il a développé une offre de services dédiée aux entreprises locales qu'il déploie et adapte à chaque configuration.

L'ANTICIPATION DES MUTATIONS

De par son rôle d'observateur du territoire, il réalise une veille axée sur les mutations économiques qui se traduit par un suivi de l'actualité socio-économique locale ou des décisions nationales pouvant impacter le territoire.

Pour cela, il suit l'actualité des entreprises de son territoire. Cette surveillance des entreprises est enrichie par un suivi de l'ensemble du plan mis en place en faveur de l'emploi. L'observatoire recense et donne de la cohérence à des informations d'origines très diverses en s'appuyant sur la connaissance d'éléments concrets et partagés de la vie des entreprises.

L'ensemble de ces informations est largement diffusée par voix électronique.

L'OBSERVATION

Il observe les mutations des différents paramètres du territoire. Pour cela et à la demande, il réalise des études quantitatives ou qualitatives.

Exemples : point sur l'évolution du chômage, zoom sur les zones d'activités du territoire…

L'observatoire analyse l'évolution de l'économie, de l'emploi et des compétences et identifie les actions à mettre en place pour permettre une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les ressources humaines du territoire afin de répondre à différentes demandes émanant des acteurs locaux et des entreprises.

Retrouvez tout l'Observatoire sur le site internet de la Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Auxerrois :

www.MDEAUXERROIS.com

RÉALISATION ET DIFFUSION QUOTIDIENNE D'UNE VEILLE SOCIO-ÉCONOMIQUE

Les acteurs locaux ont besoin de visibilité sur leur territoire pour anticiper le processus de mutations économiques et identifier les besoins présents et futurs.

Cette veille est effectuée à partir de la presse écrite locale et nationale et des sites internet spécialisés.

Les thèmes abordés sont l'emploi, le marché du travail, la formation, l'insertion socio-professionnelle et par l'activité économique, le développement local, les politiques publiques de l'emploi, la vie des entreprises…

DOCUMENTATION

LES USAGERS DU CENTRE DE RESSOURCES

70 % demandeurs d'emploi
21 % salariés

54 % Auxerre
29 % bassin d'emploi d'Auxerre (hors agglo)
9 % hors bassin

43 % ≤ niveau V
19 % ont un niveau IV

30 % ont entre 26 et 35 ans. Les autres tranches d'âges (moins de 26, 35 à 45 et plus de 45) s'équilibrent.

La documentation est ouverte à toute personne qui souhaite s'informer sur l'emploi, la formation, l'insertion, la lutte contre les discriminations et la création d'entreprise.

Le centre de documentation met à disposition du public et de ses partenaires qui peuvent y orienter leurs bénéficiaires, de nombreuses sources d'information :

> Classeurs thématiques sur les métiers, la fonction publique, la formation, les techniques de recherche d'emploi

> Revues

> Journaux

> Guides de l'Etudiant

> Fiches professionnelles de l'Agence pour la Création d'Entreprise

> Affichage des offres d'emploi de Pôle Emploi et des offres de formation locales, etc.

Ces sources d'information sont à disposition du public en consultation autonome ou avec l'aide de la documentaliste.

En 2012, la documentation a comptabilisé 2496 contacts au total.

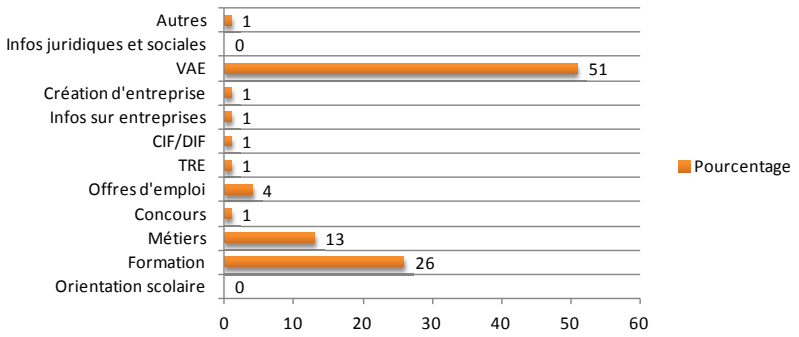
Un lieu accueillant et riche d'information qui demande à être davantage connu… Nombre de personnes qui découvrent l'endroit regrettent de ne pas avoir su plus tôt qu'il existait et y orientent ensuite leurs connaissances ou leurs enfants en recherche d'une orientation.

2496
CONTACTS EN 2012

PARTENAIRES

Le centre de documentation accueille également les permanences de nos partenaires: la Gendarmerie et la Marine chaque mois et l'ADIE chaque jeudi.

NATURE DE LA DEMANDE



CYBER BASE EMPLOI

AUXERRE

La Cyber-base Emploi est ouverte à toute personne quelque soit son statut pour ses démarches de recherche d'emploi, de formation, d'insertion ou en lien avec son activité professionnelle.

Cinq ordinateurs tous reliés à Internet et à une imprimante sont mis à disposition des usagers pour une utilisation autonome ou, si leur connaissance de l'outil ne le permet pas, avec l'aide de l'animateur présent en permanence sur la Cyber-base.

Des ateliers d'initiation permettent également aux usagers d'acquérir plus d'autonomie dans leur utilisation de l'outil informatique.

LE SITE INTERNET, UN ESPACE COLLABORATIF D'INFORMATION SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

En 2012, le site internet de la Maison de l'Emploi est passé de chrysalide à papillon. Désormais connecté à la base de données régionale d'information sur l'emploi et la formation dont chaque Maison de l'Emploi de Bourgogne est une des chevilles ouvrières en partenariat étroit avec le Centre de Ressources Régional (C2R), le site recense l'offre de formation disponible sur toute la région, mais également la liste des organismes de formation. On y retrouve également toutes les publications économiques et conjoncturelles réalisées dans le cadre de l'observatoire.

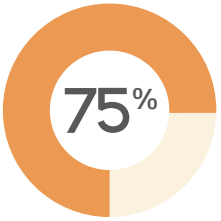
L'agenda et le fil d'info permettent également d'avoir rapidement un aperçu des différentes actualités liées à l'emploi et la formation sur le territoire et peut être enrichi directement par les partenaires.

14000
CLICS SUR LE SITE EN 2012

Plus qu'une simple vitrine de la Maison de l'Emploi, ce site est également une ressource intéressante pour tous les acteurs de l'orientation, de l'emploi, la formation ou encore l'insertion.

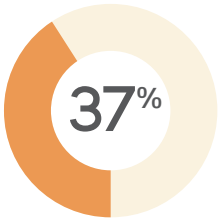
A l'occasion des Moissons de l'Emploi, le site a également hébergé deux semaines durant les offres d'emploi, de stages et d'apprentissage collectées par les Moissonneurs auxquelles ils avaient un accès privilégié. C'est ainsi qu'en 2012, le site a enregistré près de 14 000 clics.

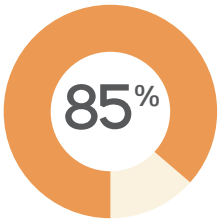
ZOOM SUR LES USAGERS



demandeurs d'emploi

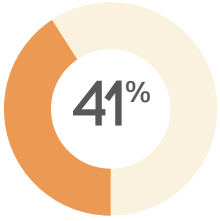
jeunes (- de 26 ans)

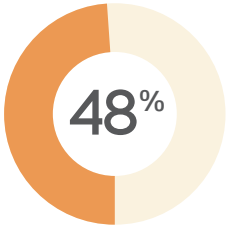




Auxerrois

non inscrits dans une structure partenaire





des utilisations sur la recherche d'offres d'emploi et la rédaction de CV

SAINT-FLORENTIN

L'espace Cyber-base Emploi de Saint Florentin est situé au cœur du quartier de la Trecey, dans les locaux de la Maison des Associations pour l'Insertion Professionnelle. Les partenariats renforcés avec les autres structures de la MAIP et les partenaires du Florentinois en font une valeur ajoutée sur le territoire et répondent à un véritable besoin d'un lieu ressources. Géré par l'animatrice multimédia, l'espace est composé de trois postes informatiques avec accès à Internet, d'une imprimante / photocopieur / scanner couleur et d'une webcam. L'espace Cyber-base offre un accès à Internet pour consulter les offres d'emploi, actualiser le dossier Pôle Emploi, rechercher des informations sur les métiers, les formations, utiliser sa messagerie électronique… communiquer à distance avec un employeur. Par ailleurs, il permet d'apporter des réponses concrètes à des préoccupations de la vie quotidienne indirectement liées à l'emploi. Un service d'AIO (Accueil Information Orientation) est également proposé. 392 entretiens conseil ont été réalisés.

1700
UTILISATIONS DE LA CYBER BASE

LES MULTIPLES PARTENARIATS

En 2012, de nouveaux partenariats ont vu le jour, notamment avec Crit Intérim, chargé de la cellule de reclassement de l'entreprise COCELEC pour l'animation d'ateliers informatiques.

Les Ateliers Chantiers d'Insertion Graine de solidarité et Vitavie ont également permis à leurs salariés de participer à des ateliers sur la gestion de leur espace Pôle Emploi et sur des sites de recherche d'offres.

Des sessions de recrutement avec les agences d'intérim ont été mises en œuvre avec la Mission Locale : 30 personnes ont participé à la session de Start People qui recrutait pour l'entreprise Duc à Chailley, et une deuxième session a eu lieu avec Randstad pour un recrutement chez Benteler, entreprise de Migennes. Un partenariat continu au fil de l'année a été entretenu avec l'écrivain public, et les structures de l'Insertion par l'Activité Economique (ACTSF, Idées Intérim). Une action de communication a été réalisée auprès des élus du territoire (communes et Conseil Général).

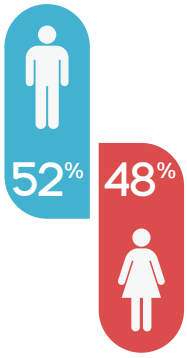
LE PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

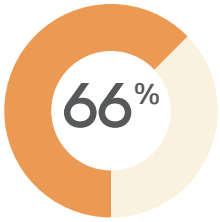
Financée par le Fonds Social Européen, l'action « Passeport Orientation Formation » s'est déroulée sur les six premiers mois de l'année et a permis d'accompagner 47 personnes dans le recensement de leurs compétences, expériences, formations.

Chaque participant s'est vu remettre une clé USB avec son passeport lui permettant ainsi de le mettre à jour tout au long de son activité professionnelle.

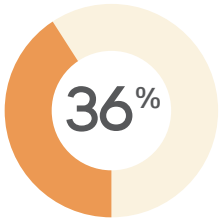
Cette action a bénéficié à des salariés d'entreprises, d'ateliers chantiers d'insertion ou d'association intermédiaire mais également à des demandeurs d'emploi intéressés par la démarche.

ZOOM SUR LES USAGERS

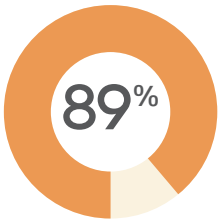




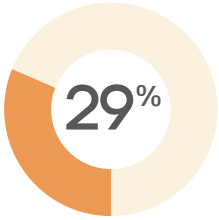
demandeurs d'emploi



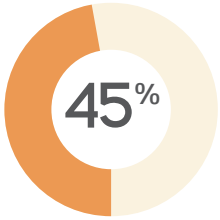
+ de 45 ans



habitent la communauté de communes



allocataires du RSA



des usagers habitants de St Florentin habitent en ZUS

POINT RELAIS CONSEIL EN VAE

Le label « Point Relais Conseil en VAE » obtenu depuis 2002, fait de la Maison de l'Emploi l'interlocuteur majeur dans la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience.

Les conseillers du Point Relais Conseil (PRC) accueillent tout public souhaitant des informations et des conseils sur la démarche VAE. Le conseiller est également habilité à remettre des passeports VAE délivrés par le Conseil Régional de Bourgogne. Il s'agit d'aides aux financements accordées prioritairement aux demandeurs d'emploi pour l'accompagnement dans leur démarche de VAE. Les personnes peuvent être reçues sur Auxerre, Avallon, Saint Florentin et Tonnerre.

300 personnes ont bénéficié d'un entretien individuel. De plus en plus de candidats reviennent plusieurs fois en entretien conseil et demandent à être conseillés dans leurs démarches pour la demande de recevabilité, le financement et le démarrage de l'accompagnement.

Ces entretiens ne sont pas comptabilisés dans ces statistiques, seuls les premiers accueils sont comptabilisés.

300
PERSONNES ONT BÉNÉFICIÉ D'UN ENTRETIEN

RÉFLEXION SUR LA VAE DANS L'YONNE

> Participation au groupe VAE piloté par l'UT 89 de la DIRECCTE
Plusieurs réunions de travail ont été conduites par l'UT 89 avec la participation des Points Relais Conseil, du Conseil Régional de Bourgogne, du Comité Régional des Certificateurs Publics, de l'AFPA et du C2R afin de suivre le développement de la VAE sur le territoire.

PROMOTION DE LA VAE

> Participation aux Mercredis du Phare, forums d'information sur les métiers et formation cinq fois par an
Stand au forum Emploi organisé par Pôle Emploi et le Conseil Régional de Bourgogne dans le cadre de la semaine de l'emploi (16 octobre).

> La VAE sur France Bleu Auxerre
Quatre chroniques ayant pour thématique la VAE ont été diffusées sur France Bleu Auxerre.

ACCUEIL, INFORMATION, ORIENTATION

Le service d'Accueil, d'Information et d'Orientation (AIO) a reçu les personnes de plus de 26 ans qui souhaitent une information, un conseil, dans leur parcours professionnel, relatif à la recherche d'un emploi, d'une formation, d'un financement ou encore de solutions de mobilité particulières. Au total ce sont 526 entretiens réalisés par notre conseiller en 2012.

Les demandes les plus nombreuses relevaient d'une recherche de formation et/ou d'un financement pour la dite formation.

En effet, 73% des personnes reçues ont un niveau inférieur ou égal au niveau V (niveau CAP/BEP).

Un quart des usagers de ce service sont salariés et viennent pour des informations sur les formations ou leurs droits à la formation (CIF, DIF…).

A noter, que 28% des entretiens ont concerné des personnes résidant en dehors de la Communauté de l'Auxerrois, soit une diminution de 8 points par rapport à 2011. La question de l'accès à l'information peut se poser pour les habitants de territoires ruraux alors même que la grande majorité des services sont proposés sur Auxerre uniquement.

PARTENAIRES

Toutes ces **actions** ont été menées grâce
au soutien financier de nos partenaires :

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

AUXERRE en Bourgogne

communauté de l'auxerrois

Conseil Général de l'Yonne

Bourgogne Conseil régional

Liberté • Égalité • Fraternité
République Française

eRDF
ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE

l'Europe s'engage en Bourgogne

UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen

Liberté • Égalité • Fraternité
République Française

Saint Florentin
VILLE DE SAINT-FLORENTIN EN BOURGOGNE

L'EQUIPE

SITE WEB

www.**MDEAUXERROIS**.com

Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Auxerrois

8 avenue Delacroix
89000 Auxerre
Tél : 03 86 42 00 42

www.MDEAUXERROIS.com