



**Patrick Braouezec**, président de Plaine Commune, ouvre cette matinée en insistant sur la qualité des collaborations menées avec les associations, les organismes de formation, les services de l'Etat, les entreprises pour favoriser l'emploi local. Il remercie l'ensemble des partenaires pour leur présence et rappelle la nécessité d'une action commune.

*Trois temps forts : un moment dédié à la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté ; les actualités Maison de l'emploi et partenaires ; deux ateliers (jeunesse et robotisation).*



## La stratégie nationale de lutte contre la pauvreté : quels impacts pour le territoire ?

**INVESTIR  
DANS LES SOLIDARITÉS  
POUR L'ÉMANCIPATION  
DE TOUS**



**FAIRE PLUS  
POUR CEUX QUI  
ONT MOINS.**

Vincent REYMOND, secrétaire général de la délégation interministérielle de prévention et de lutte contre la pauvreté a présenté la Stratégie, ses leviers et ses engagements. Elle s'articule à travers des territoires démonstrateurs dont la Seine-Saint-Denis.

La Stratégie nationale se bâtit depuis des constats d'urgence. La France compte **9 millions de personnes pauvres**, dont près de **3 millions sont dans une situation de privation matérielle grave**. Parmi eux, jeunes et enfants sont particulièrement touchés, avec **3 millions d'enfants pauvres** et le taux de **pauvreté des jeunes a fortement augmenté** ces dernières années. Si notre système social parvient à contenir le développement de la pauvreté, il est insuffisant pour en prévenir les causes et permettre d'en sortir. Comme ces constats font consensus, au début de l'année 2018, d'importants débats et échanges ont donné lieu à des **propositions à partir desquelles la stratégie pauvreté a été élaborée**.

Les constats d'urgence sur lesquels se basent la Stratégie s'amplifient sur notre territoire. Alors que le taux de pauvreté est de 8 % en France, il est de 28,6 % en Seine-Saint-Denis, Le chômage des jeunes est de 39 % à Plaine Commune contre 26 % en Île-de-France.



La Stratégie nationale s'organise autour de 5 engagements (dont le détail opérationnel est à lire sur le site <https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/investir-dans-les-solidarites/les-5-engagements-de-la-strategie-pauvrete/>)

Engagement n°1 : L'égalité des chances dès les premiers pas

Engagement n°2 : Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfants

Engagement n°3 : Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes

Engagement n°4 : Vers des droits sociaux plus accessibles, équitables et incitatifs à l'activité

Engagement n°5 : Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi

La Stratégie nationale se développe à partir de « territoires démonstrateurs » dont la Seine-Saint-Denis. Des représentants du conseil départemental, pilote en la matière, ont rappelé les constats d'urgence à l'échelle départementale, les engagements forts de leur collectivité dans l'insertion et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

Les engagements n°1 et n°4 ont été mis en miroir au prisme des attentes et de l'expérience d'acteurs de terrain.

### Engagement 1 (SFM-AD) :

- Développer les modes d'accueil de la petite enfance avec un système de « bonus territoires » pour les zones prioritaires, ... pourquoi pas mais en précisant les modalités d'application du bonus, le guichet unique à la CAF : les moyens, la participation des familles concernées... et quelques remarques : quid des associations ? Quid du problème de la pénurie de personnels qualifiés (Éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, ...).
- Réussir la mixité sociale dans les modes d'accueil du jeune enfant, pourquoi pas mais des avec du public mixte dans les crèches. Quelques remarques pour faire vivre une telle mixité : une évaluation des crèches AVIP, avoir un guichet unique d'information locale voire d'accompagnement local des familles dans la mise en place du mode d'accueil notamment pour le recours à une assmat (la mise en place des aides, le contrat de travail, ...); davantage de collaboration et de coordination entre les différentes crèches publiques et privées locales, disposer d'outils pour évaluer le reste à charge des familles. Améliorer la qualité éducative des modes d'accueil des jeunes enfants. Pourquoi pas quid de la formation qualifiante/diplômante nécessaire pour travailler en crèche (obligation au moins 40% du personnel). Face au pénurie du personnel, il faudrait pouvoir favoriser les « ponts » dans les métiers : les assmats qui pourraient travailler en crèche. En plus ce serait aussi un moyen de contribuer à la lutte contre l'inactivité des assmats... ; réfléchir à la place de l'accueil « éphémère » ou « temporaire », pour accueillir les enfants des mères en activité (ateliers socio linguistiques, culturels...).
- Rénover la politique de soutien à la parentalité et déployer les centres sociaux dans les quartiers politique de la ville. Aujourd'hui sur 77 centres sociaux en Seine Saint Denis, trop peu ont un mode d'accueil de la petite enfance... Et tentent de trouver des réponses... La plupart des centres sociaux IDF accompagnent les parents (96%) dans l'éducation de leurs enfants. Pour 63% d'entre eux les 0-3 ans sont une priorité (Observatoire des CSX 2017). La Stratégie nationale est donc une opportunité pour mieux répondre aux besoins...

### Engagement 4 (Yann Rischette, doctorant Paris 8) :

- Le revenu universel d'activités doit être pensé au prisme du revenu contributif
- La rénovation du travail social doit se faire depuis la perspective du soin

## Actualités : du côté de la Maison de l'emploi

**Bilan du recrutement de l'enseigne LIDL à Pierrefitte-sur-Seine, Jamila KADDOUR, responsable de l'espace MDE** L'enseigne LIDL s'implante sur Pierrefitte-sur-Seine avec des créations de poste. La direction emploi-insertion s'est mobilisée avec le responsable de l'enseigne pour un recrutement local. Deux informations collectives avec 76 participants. Par la suite, ont été organisés des tests de sélection (cahier d'exercice: sur les quantités, le calcul mental – rendu de monnaie...) puis des entretiens de motivation. Finalement, c'est douze contrats **CDI** signés dont onze habitants du territoire.

### Des nouvelles du plan d'action BTP, Mama KANOUTE, chargée de mission

Une nouvelle phase de mise en place de formations professionnalisantes dans les métiers du BTP pour l'année 2019 (POEC : Coffreur-bancheur : démarrage le 3 décembre 2018 ; Chef de chantier : démarrage le 17 décembre Contact : thanina.ouldyounes@plainecommune.com.fr), de visite pour les professionnels (Contact : mama.kanoute@plainecommune.com.fr) et de sensibilisation des habitants (Matinales du BTP à La Courneuve le 11/12)

## Appui au développement de la filière numérique sur les territoires de Plaine Commune et du Grand Roissy Le Bourget, Ronan BELLEGUIC, chargé de mission

Réponse à l'appel à projets 2018 de la DIRECCTE IDF « Développement de l'Emploi des TPE/PME en Ile de France » (BOP 103, Accompagnement des mutations économiques et développement de l'Emploi au sein des TPE/PME) dans le cadre d'une association MDE Convergence Entrepreneurs / MDE Plaine Commune.

Appui au développement des filières numérique et créatives sur les territoires de Plaine Commune et du Grand Roissy Le Bourget du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 via une démarche de GPEC territorialisée, avec focus sur les secteurs d'activités suivants : nouvelles technologies de l'information et de la communication, industries créatives, e-commerce/distribution, transport/logistique...

**Axe 1** : Déployer une stratégie d'animation territoriale partagée

**Axe 2** : Accompagner et faciliter la transition numérique des TPE et PME du territoire

**Axe 3** : Développer l'emploi et mettre en place des parcours professionnels dans les filières numérique et créatives

**Axe 4** : Cristalliser et fixer sur le territoire du GRLB un équipement d'ambition régionale résolument axé sur la formation et l'entrepreneuriat dans le numérique

## Actualité des partenaires

### La Plateforme RH, Danielle RICHIN



Plateforme RH du territoire de Plaine Commune

Services d'Appui RH aux TPE-PME



La **Plateforme RH** du territoire de Plaine Commune est un **guichet unique pour toutes vos questions en Ressources Humaines**. Cofinancée par la Direccte et le GIP Maison de l'Emploi de Plaine Commune, la Plateforme RH est un des Services d'Appui RH aux TPE-PME. A la disposition des **entreprises et associations de moins de 50 salariés et des associations employeuses**, la Plateforme RH répond gratuitement à toutes vos questions RH et/ou vous redirige vers les interlocuteurs pouvant répondre à vos besoins. Contact : Danielle, [plateformerrh@rh-ad-conseil.fr](mailto:plateformerrh@rh-ad-conseil.fr), 06 38 97 39 78, [plateformerrh-plainecommune.fr](http://plateformerrh-plainecommune.fr)

### Les emplois Francs, Philippe FIORANI - DIRECCTE



C'est un emploi aidé financièrement par l'Etat. Une entreprise embauchant un demandeur d'emploi résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 décembre 2019, bénéficie d'une aide financière.

Pour un temps plein : 5 000 euros par an sur 3 ans pour une embauche en CDI ou 2 500 euros par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

L'entreprise peut recruter un demandeur d'emploi en Emploi franc quel que soit son âge ; quel que soit son niveau de diplôme ; quelle que soit son ancienneté d'inscription à Pôle emploi ; quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ; quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche.

Toutes les entreprises et toutes les associations affiliées à l'assurance chômage peuvent recourir aux emplois francs. Ne peuvent pas recourir aux emplois francs : les particuliers employeurs et tous les employeurs publics. Voir : <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs>

### Activités emploi/insertion du Conseil départemental, Anne CHEPTOU



**Les assises du numérique en Seine-Saint-Denis** organisé par Cap digital en partenariat avec le Conseil numérique de la Seine-Saint-Denis et soutenu par le Département. Matinée le **18 décembre de 9h00 à 13h** à ED FAB à Saint-Denis pour échanger sur la thématique du recrutement dans le numérique : constats, partage d'expérience et bonnes pratiques. Contact : M. Errieu : [merrieaudrame@seinesaintdenis.fr](mailto:merrieaudrame@seinesaintdenis.fr) / 01 43 93 77 36

**POEC digitale VAE CAP Petite enfance** - qui se tiendra sur Montreuil par l'OF Les deux rives, du 10 janvier au 3 mars 2019. Contact : [acheptou@seinesaintdenis.fr](mailto:acheptou@seinesaintdenis.fr)

### Emmaüs Connect, Inès GANDON-RIOM, Responsable d'Activités Seine-Saint-Denis



3512 personnes accompagnées ; 41 heures de formation ; 30 partenaires.

**Pour prendre rendez-vous, un numéro unique : 01 80 05 98 80.** Standard ouvert du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 17h.

Adresse : 47, rue Jean Jaurès, 93200 SAINT-DENIS - Métro : Basilique de Saint Denis (ligne 13)

Offres : Téléphone solidaire - Permanences connectées (sur inscription) et atelier initiation découverte de l'ordinateur avec un **module en 6 séances** (Utiliser l'ordinateur, la souris, le clavier ; Utiliser Word, et apprendre à enregistrer, trier les dossiers... ; Créer une boîte mail ; Envoyer des mails ; Découvrir Internet ; Naviguer sur Internet. Contact : Inès GANDON / [cssaintdenis@emmaus-connect.org](mailto:cssaintdenis@emmaus-connect.org)



### Formations informatique et numérique, Mahieddine Ouferrhat, directeur EPIE FORMATION

Trois formations proposées (gratuite, rémunérée, financée par la région Ile de France et co-financée par le FSE) : Technicien(ne) d'Assistance en Informatique (T.A.I) Action ; Technicien (ne) Réseaux et Télécommunications d'Entreprise (TRTE) ; parcours d'accès à la qualification aux métiers de l'informatique et du numérique. Contact : Mme LARIBI, [epieformation@wanadoo.fr](mailto:epieformation@wanadoo.fr)

### Fais-moi une place, SFM-AD, Sirine Al Gandouzi, chargé de projets

Depuis mai, le dispositif expérimental « Fais-Moi Une Place » (FMUP), favorise l'accueil du jeune enfant pour des familles en situation d'insertion sociale et/ou professionnelle. Il est issu du schéma départemental de la petite enfance et de la parentalité. Ce projet est porté et financé par la CAF et le Département de la Seine-Saint-Denis et mis en œuvre par SFMAD, membre du PôPE (Pôle Petite Enfance), sur le territoire de Plaine Commune.

Ce premier temps d'expérimentation a permis d'identifier le mode d'accueil du jeune enfant comme frein. Avant la mise en place du dispositif, les professionnels de l'insertion ne disposaient d'aucun outil permettant d'identifier ni de quantifier ce frein.

Depuis la centralisation des demandes et de l'offre d'accueil garanti une meilleure lisibilité du besoin et de la diversité de l'offre sur le territoire. Un outil qui permet une meilleure adéquation entre l'offre d'accueil et au plus près du besoin des familles. Un accompagnement renforcé, cousu main, qui permet un suivi dans la recherche d'un mode d'accueil, sa mise en place et sa pérennisation.

Depuis mai, 130 familles ont été reçues, 47 ont eu recours à un mode d'accueil du jeune enfant pérenne. Pour 12 familles, aucune solution n'était disponible. 51 demandes annulées généralement parce que le projet professionnel n'a pas abouti.

L'expérimentation a montré que l'accueil individuel était une solution viable et pertinente. Notamment pour les familles en situation d'urgence comme d'insertion socioprofessionnelle. Un accompagnement est dispensé auprès des familles pour le montage économique et la poursuite des différentes démarches administratives propre au parent employeur. Contact : [fmup93@gmail.com](mailto:fmup93@gmail.com)

### Un Parcours pour une Formation, un Secteur, des Métiers, des Matières ; Fodé Ouest, Alice STEVENS

**Public visé** : La formation s'adresse à des demandeurs d'emploi jeunes et adultes de niveau VI, V et IV ayant validé leur projet professionnel dans le cadre d'un accompagnement avec un conseiller Pôle Emploi ou Mission Locale.

**Objectifs de la Formation « Parcours Certifiant »** : Acquérir l'ensemble des compétences permettant d'exercer les métiers de stratifieur et de chaudronnier plastique

**Objectifs de la Formation « Parcours Certifiant »** : Acquérir l'ensemble des compétences permettant d'exercer les métiers de stratifieur et de chaudronnier plastique

**Durée** : Un parcours d'accès à la qualification de 11 semaines dont 2 en entreprise ; un parcours certifiant de 44 semaines. **De juillet 2018 à avril 2019**

**Autres formations proposées** : Stratifieur - Mouliste ; Chaudronnier Plastique.

Contact : 2 à 4, boulevard de la Libération - 93200 Saint-Denis ; Tél. : 01-48-47-44-41 - [fodeouest.paris18@orange.fr](mailto:fodeouest.paris18@orange.fr)



## Atelier : Comment identifier et accompagner les jeunes du territoire de Plaine Commune ?



Le constat est partagé de la difficulté à mobiliser les jeunes pour toutes les actions (formations, apprentissage, emploi, entrepreneuriat...) et la méconnaissance tant du monde du travail, de la diversité des métiers et des dispositifs d'accompagnement à leur adresse. Plusieurs explications sont apportées : la défiance des jeunes envers les institutions, le morcellement des dispositifs, l'attente immédiate des jeunes alors que les structures proposent un accompagnement sur le temps long, le manque d'informations dès le collège sur le monde du travail, le découragement du public par rapport aux campagnes de recrutement mobilisant des centaines de jeunes pour recruter quelques postes, et au fait que pour s'inscrire certaines structures demandent de nombreux documents. La question de la démobilité du public jeune est partagée. Ses raisons sont protéiformes, multifactorielles et pour la dépasser il est important d'agir à tous les niveaux en renforçant les articulations de tous les acteurs.

Face à ces constats, il est utile de comprendre le fonctionnement des jeunes à savoir intégrer les réseaux sociaux et la pensée groupale (identifier les leaders et déconstruire leurs représentations erronées pour arriver à sortir les membres du groupe un par un et leur proposer un accompagnement individuel). Ensuite, il est nécessaire de proposer la mise en place d'une cartographie d'interlocuteurs

potentiels pour des jeunes, d'améliorer l'information, la capacité à accueillir ou aller vers le jeune, la motivation, la capacité à convaincre et la communication vers les jeunes. La mise en place de tiers lieux, lieux partagés par une multitude de gens, a aussi été évoquée comme susceptible de permettre de rencontrer d'autres gens, d'autres acteurs, notamment autour de l'insertion.

### Des exemples d'initiatives réussies :

- ⇒ Suite au constat de la baisse des inscriptions sur plusieurs années à la mission locale de Saint-Denis (Objectif Emploi), il a été décidé d'accueillir les jeunes tous les jours, ce qui a permis la remontée des inscriptions. Des actions de quartiers pour sensibiliser les jeunes fonctionnent bien grâce aux partenaires et au bouche à oreille.
- ⇒ A la mission locale d'Aubervilliers, les jeunes sont inscrits à partir du moment où ils disposent d'une pièce d'identité et si leur adresse est sur la ville, ce qui permet de réduire le découragement administratif.
- ⇒ L'association SFM-AD a mis en place le dispositif « extra muros » avec la politique de la ville à destination de jeunes des quartiers pour établir une relation de confiance avec les jeunes et les accompagner dans l'accès à l'emploi.
- ⇒ La société l'Oréal à Saint-Ouen a organisé des visites de salariés dans les lieux où sont les jeunes, ce qui est très positif.
- ⇒ Mosaïque de talents, dispositif mis en place par Plaine Commune Promotion en partenariat avec l'Education Nationale et soutenu par le Conseil Départemental permet de valoriser les filières techniques et prévenir le décrochage potentiel de jeunes à partir de projets portés par des élèves de collèges et de lycées autour de la création d'un objet. L'idée est de dire aux élèves : des entreprises existent qui proposent des opportunités en adéquation avec vos compétences.
- ⇒ Les dispositifs IEJ : jeunes talents, jeunes bâtisseurs et jeunes alternants montrent que le meilleur moyen de faire adhérer un jeune à un dispositif d'accompagnement avec des temps individuels et collectifs, c'est que celui-ci puisse échanger avec un autre jeune qui a réussi à trouver une entreprise et de réussir à créer un esprit de groupe à la fois d'entraide et d'émulation. D'où l'intérêt de favoriser les réseaux d'anciens élèves. Il est important d'aller sur le mode de communication des jeunes. Il peut être judicieux de rattacher la communication sur l'emploi à des événements sportifs ou des actions culturelles afin de mieux accrocher les jeunes.

## Atelier : Les impacts emploi/formation de l'automatisation

De nombreuses mutations s'annoncent avec une disparition d'environ 10 % des emplois actuels et une transformation de 50 % des métiers actuels. Entre 30 et 40 % des tâches sont potentiellement automatisables. Même si le robot a un coût élevé par rapport à l'emploi d'un humain, l'objectif de la robotisation sera de gagner en productivité. Il représentera un support qui permettra à l'humain de diversifier ses tâches et de produire autrement.

Le grand témoin de l'atelier, le groupe ATALIAN, du secteur du nettoyage et de la propreté, travaille en relation avec les entreprises françaises et étrangères pour l'externalisation de service. Dans les métiers de services, comme les donneurs d'ordre ont un souhait de transparence du service rendu par les prestataires, la robotisation est une solution car elle permet d'avoir un suivi simultané de l'activité menée sur des sites délocalisés. Elle permet d'adapter le service aux besoins réels en fonction de l'usage, du lieu, on peut par exemple adapter les horaires de nettoyage de salles de réunions en fonction de leur usage effectif et pas uniquement en début ou fin de journée. L'enjeu dans cette robotisation sera de trouver une main d'œuvre opérationnelle qui aura pour mission de piloter le robot. Le technicien d'aujourd'hui doit pouvoir devenir le pilote de demain.

Pour l'Institut de Recherches et d'innovations, la transformation viserait les métiers les moins « valorisants » et permettrait une montée en compétences vers des tâches plus valorisées.

Dans le cadre de l'association Rêve de Seine Urbaine, le groupe Vinci expérimente des technologies innovantes telles que l'imprimante 3D qui ont permis de créer une offre de service plus large (Création de pièces sur-mesure) et donc de mettre à jour de nouveaux métiers.

L'humain apporte une valeur ajoutée importante, de nouveaux emplois pourront être créés, des « guest helpers » accompagneront les personnes à mobilité réduite ou conseilleront les clients dans les grandes surfaces commerciales de vente au détail.

La maison Hermès a adopté depuis très longtemps un système de découpe laser qui a libéré les mécaniciens de confection d'une tâche chronophage, sans grand intérêt et qui leur a permis d'évoluer vers d'autres tâches plus qualitatives sans suppression de poste.

En matière de ressources humaines, le recrutement va évoluer, il ne s'agira plus seulement de rechercher les compétences d'un candidat mais également ses « savoirs-être », sa polyvalence, sa capacité à s'adapter à l'évolution de ses missions. Un agent de sécurité pourra être agent d'accueil si besoin, il pourra apporter une aide à l'équipe de propreté s'il identifie des besoins sur le terrain. L'automatisation permettrait une meilleure cohérence dans l'organisation du travail et une certaine transversalité. En somme, le travail contraint laisse la place au travail autonome

**Du coup, le domaine de la formation évolue. Pour l'AFPA,** les parcours de formation vont devoir se transformer, les immersions en entreprises plus longues permettront aux stagiaires de développer leurs savoirs (travail en équipe, adaptabilité, communication, polyvalence...) et leurs compétences.

Une question demeure : Comment la société se réorganiserait pour s'adapter à ces changements qui marquent une transformation notable de l'emploi et comment les acteurs de l'emploi et de la formation travailleront à l'acceptation de ces mutations?

