

// RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



**POUR UNE
ÉCONOMIE
INCLUSIVE**

PAGE 7

**RÉPONDRE AUX
BESOINS DES
HABITANTS**

PAGE 18

ENTREPRENDRE

PAGE 38

LES SUPPORTS

PAGE 41



SOMMAIRE

- 4 CHIFFRES CLÉS 2021
- 7 **POUR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE**
- 8 //TEXTILE : DES PERSPECTIVES DURABLES DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LA MÉTROPOLE
- 10 //PLACE AUX FEMMES AVEC HTM.ELLES!
- 11 //IL NE FAUT PAS FORCÉMENT ÊTRE INGÉNIEUR POUR TRAVAILLER DANS LA CYBER
- 12 //ANIMATION DU RÉSEAU D'ENTREPRISES : WEBINAR RH, ATELIERS RH, KONNECT
- 13 //LES PERSPECTIVES DANS L'IMMOBILIER
- 14 //DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT AUTREMENT
- 16 //ÊTRE AUX CÔTÉS DES SALARIÉS EN RECLASSEMENT
- 18 **RÉPONDRE AUX BESOINS DES HABITANTS**
- 19 //AVOIR L'ESPRIT TRANQUILLE POUR RECHERCHER UN EMPLOI
- 20 //AGIR SIMULTANÉMENT SUR L'EMPLOI ET LE RELOGEMENT : UNE BELLE OPPORTUNITÉ D'ALLER VERS LES FAMILLES ISOLÉES
- 21 //AVOIR LE LOOK DE L'EMPLOI ... MAIS PAS QUE!
- 22 //COMMENT TROUVER SA FORMATION QUAND ON A DÉFINI SON ORIENTATION ?
- 23 //TROUVER SA PLACE DANS UNE ÉCONOMIE DE SERVICES TRÈS DIVERSIFIÉE : LA MÉTROPOLE
- 24 //L'ACCOMPAGNEMENT À LA MIE : L'AFFAIRE DE TOUS!
- 27 //MAIS POURQUOI FAUT-IL FAIRE TOUT ÇA POUR ACCOMPAGNER LES PERSONNES?
- 29 //100% DE RÉUSSITE AU CAP PETITE ENFANCE POUR 12 ROUBAISIENNES!
- 30 //À L'ÉCOLE DES CHEFS
- 31 //LA CLAUSE SOCIALE
- 35 //SOURCER LES CANDIDATS POUR TRAVAILLER SUR LES CHANTIERS DE TRAVAUX ET SERVICES PUBLICS
- 36 //LE PLIE DÉSORMAIS ACCESSIBLE À TOUS LES LEERSOIS
- 37 //TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEURS
- 38 **ENTREPRENDRE**
- 39 //LA FABRIK
- 40 //CLUB POW HER
- 41 **LES SUPPORTS**
- 42 //LA COMMUNICATION : UN OUTIL AU SERVICE DE LA MOBILISATION DES HABITANTS
- 42 //ÉQUIPEMENT
- 43 //LES MISSION DE L'ÉQUIPE GESTION : ACCUEIL, ADMINISTRATION & FINANCES
- 44 //L'ÉQUIPE DE LA MIE
- 45 //BILAN SOCIAL
- 46 //BILAN FINANCIER
- 47 //ANNEXE



Ce document est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du PON "Emploi et Inclusion en Métropole" 2014-2020.

LA LETTRE DE LA PRÉSIDENTE

UN ESPRIT D'INNOVATION CONTINUE AU SERVICE DES HABITANTS ET DES ENTREPRISES

Cette année 2021 a été marquée par le ralentissement et la maîtrise de la propagation de la COVID 19. La MiE du Roubaisis, qui était parvenu au plus fort de la crise de 2020 à faire preuve d'adaptabilité en proposant aux publics et partenaires des formats innovants, a relancé en 2021 une partie de son activité événementielle (les emplois en béton, les villages SAP) ; elle a également initié de nouvelles actions en faveur de l'emploi, de la formation et de la création d'entreprise.

L'objectif: permettre aux habitants de Roubaix, Leers et Lys-lez-Lannoy de saisir les nombreuses opportunités d'emplois du territoire grâce à sa profonde connaissance du tissu économique métropolitain et son réseau dense de partenaires (entreprises, organismes de formation, associations, écoles, etc.). La collaboration initiée avec l'entreprise textile Fashion Cube Denim Center en 2021 a par exemple permis le recrutement de 20 personnes en CDI en avril 2022 sur son site de Neuville-en-Ferrain ! Autre secteur: le numérique. Susciter des vocations, c'était l'enjeu des 4 sessions de découverte « htm.elles » proposées en 2021 qui ont accueilli pas moins de 237 participantes dont la moitié ont poursuivi leur parcours dans le numérique. En 2021, les équipes dédiées à la clause d'insertion ont permis à 76 roubaisiens d'effectuer 88 000 heures de travail, principalement sur des chantiers de construction de la métropole.

Mais pour être en capacité de saisir les opportunités d'emploi, il est souvent nécessaire d'être préparé et coaché. Proposer une aide adaptée et individualisée, lever les freins à l'emploi, ce sont les principales missions des équipes du

PLIE de Roubaix-Lys-lez-Lannoy, créatives, investies et expertes sur les filières porteuses (telle que la construction et les Services à la Personne), appuyées en cela par le Proch'info formation de Lille métropole.

C'est dans la transversalité des différents pôles de la MiE (relations-entreprises, accompagnement des publics, orientation, formation, etc.) que réside le secret de ses nombreuses réussites: des solutions d'emplois pérennes, résultats de parcours sans couture, rendus possibles par un accompagnement sur-mesure ! De la dentelle, en résumé !

Faire savoir, donner envie et redonner confiance... c'est tout l'enjeu de l'action de la MiE.

Cela nécessite une connaissance fine des publics, de la proximité (une volonté d'aller vers!), de l'engagement ! Et un esprit d'innovation continu, au service des habitants et des entreprises !

C'est l'ADN de la MiE.



Fatiha GUETTICHE
Présidente de la MiE du Roubaisis

Adjointe à la Ville de Roubaix, déléguée à l'Emploi, l'Insertion, la Formation professionnelle et l'Apprentissage

Les Valeurs de l'équipe MiE

- « Des valeurs partagées »
- « Un intérêt commun pour les publics »
- « Une équipe d'une grande richesse humaine »
- « Une équipe disponible, à l'écoute et réactive »

À quoi sert la MiE

- « Très bons résultats »
- « Créativité »
- « Apporteurs de solutions »
- « Création d'un environnement favorable »
- « Communication efficace »
- « Bel outil »
- « Déclencheur de parcours »

L'équipe de la MiE...

- « ...a libéré ma parole »
- « ...m'a insufflé de la motivation »
- « ...m'a redonné confiance »
- « MERCI !!! »
- « ...m'a apporté du concret »
- « ...m'a aidé à retrouver ma dignité »
- « ...m'a rassuré »

Les partenaires et nous

- « Naissance de communautés »
- « Relation de confiance »
- « Collaboration »
- « Réussite commune »
- « Parfaite adéquation »
- « Échanges de qualité »
- « Co-développement »

LE POINT SUR L'ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI AU 31 DÉCEMBRE 2021

LA BAISSSE DU NOMBRE DE DE INSCRITS À POLE EMPLOI SE POURSUIT DANS L'ARRONDISSEMENT (-8,1%), PLUS FORTEMENT QUE DANS LA RÉGION HAUTS DE FRANCE, ET DANS TOUTES LES CATÉGORIES.

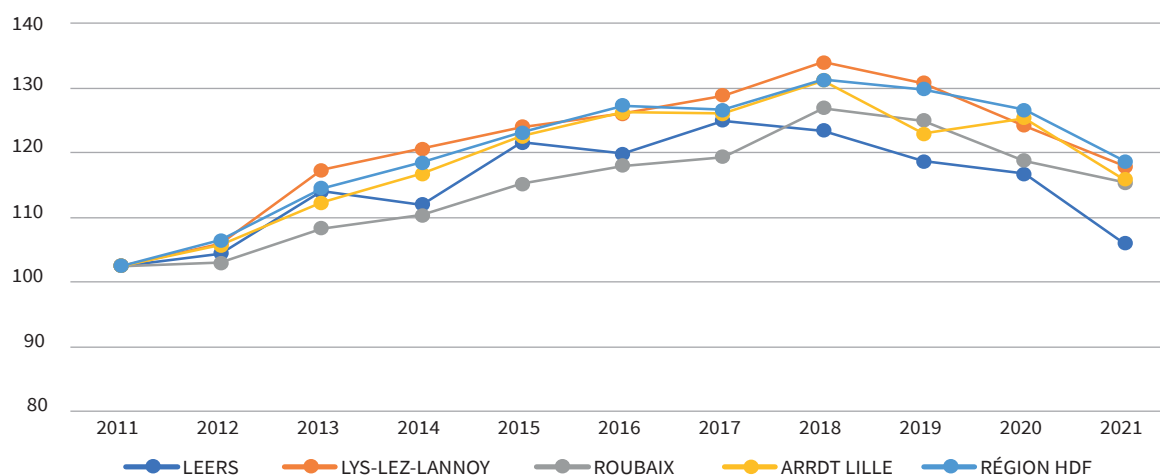
Dans l'arrondissement de Lille, comme au mois de septembre 2021, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie ABC continue de diminuer fortement au quatrième trimestre de l'année 2021: -9821 demandeurs d'emploi dans

l'arrondissement de Lille par rapport à l'année dernière, soit une diminution de 8,1% sur la période. Une diminution plus forte qu'en région Hauts-de-France. Cette baisse du nombre de demandeurs d'emploi inscrits se fait ressentir dans la

majorité des profils observés. Mais ces derniers se font **un peu moins** ressentir pour les demandeurs d'emplois ne disposant d'**aucun diplôme** (-4,4%), les **séniors** (-4,3%) ou les femmes (-7,4%).

ÉVOLUTIONS ANNUELLES DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIES ABC (BASE 100 AU 31 DÉCEMBRE 2011)

Source Compétences et Emplois, données Pole emploi



A Roubaix, la diminution suit la même taux (-8%), mais seul le nombre de jeunes de moins de 25 ans augmente (+2,3%), alors que globalement dans l'arrondissement, les jeunes ont plus bénéficié de la reprise (-11,7%) que la moyenne toutes catégories.

851 DE inscrits à Roubaix sont sortis des fichiers de Pole Emploi en un an (-8%). Ce sont en majorité des adultes (25-49 ans). Les jeunes roubaisiens inscrits à Pole Emploi n'ont pas bénéficié de cette reprise (+2,3%): c'est la seule catégorie de DE qui augmente depuis un an, alors que leur nombre diminue de -11,7% dans l'arrondissement.

Les évolutions sont différentes dans les communes de Leers et Lys-lez-Lannoy: le nombre de DE baisse de -12,5% à Leers, en particulier les adultes et les + de 50 ans.

Les lyssois ont proportionnellement moins bénéficié de la reprise: - 3,7%, en particulier, les + de 50 ans (+2,5%) et les DE de très longue durée (+7,2%). L'évolution de la catégorie des jeunes est relativement stable: + 0,6%.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ EN 2021

Les effectifs des entreprises de la zone d'emploi de Lille ont beaucoup plus évolué que sur notre bassin en un an, au 4^e trimestre 2021, les effectifs augmentent de 1,4% sur la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing (+1 310), et de 3% sur la zone

d'emploi de Lille (+10 430) par rapport au 31 décembre 2019.

Cette évolution annuelle est sensiblement identique dans tout le département du Nord (+ 3,4%) et ne semble donc pas spécifique au bassin de Lille. Au 4^e trimestre 2021, avec 737 500 postes salariés, le territoire du département du Nord enregistre un volume record de ses effectifs. Pour le quatrième trimestre consécutif, ses effectifs sont en

hausse. Ils dépassent ainsi de 2,7% leur niveau d'avant la crise sanitaire (+19 680 postes). Cette évolution concerne particulièrement **la restauration, l'interim et les services**.

De même pour les Hauts-de-France, l'emploi salarié du secteur privé progresse annuellement de + 3,3% au 4^e trimestre 2021.

EFFECTIFS SALARIÉS PRIVÉS PAR GRAND SECTEUR

	NORD				HAUTS-DE-FRANCE		
	au 31/12/2021	Évolution trimestrielle	Évolution annuelle	Évolution 31/12/2019	Évolution trimestrielle	Évolution annuelle	Évolution 31/12/2019
Industrie	119 000	-0,1%	-0%	-1,3	+0,1	+0,1	-1,9
Construction	50 500	+0,3%	+1,8	+2,6	+0,2	+2,1	+3,6
Commerce	123 000	+1,5%	+3,1	+3,4	+1,1	+2,9	+3,0
Hébergement et restauration	36 100	+0,5%	+14,1	+4,7	+1,1	+14,5	+4,7
Services (hors intérim)	375 400	+0,6%	+3,7	+3,5	+0,4	+3,4	+3,0
Intérim	33 200	+4,5%	+5,3	+5,1	+5,1	+7	+7,8
TOTAL	737 500	+0,8%	+3,4	+2,7	-0,7	+3,3	+2,4

Source Accos – URSSAF (Stat'Ur N°28 – conjoncture Hauts-de-France, mars 2022)



Justine

Chargée de projet - stratégie et développement - MiE

« C'est parce que l'économie de notre territoire est très diversifiée, et évolue rapidement, que nous devons nous tenir informés de ces évolutions. Nous réalisons ainsi des diagnostics sur les filières pour mieux connaître les métiers d'aujourd'hui et de demain. Ces diagnostics sont essentiels pour accompagner les habitants vers les filières qui recrutent et leur permettre de se doter des compétences que rechercheront demain les employeurs. L'objectif est d'anticiper les grandes mutations économiques et permettre au territoire – habitants comme entreprises – de vivre sereinement ces évolutions grâce à une main-d'œuvre qualifiée. »

LE REGARD DE...

ALLER VERS LES HABITANTS
POUR PROMOUVOIR LES MÉTIERS QUI RECRUTENT ET LES FORMATIONS

159

rencontres organisées

pour faire connaître aux habitants les opportunités d'emploi, de formation, et la création d'entreprise

1304

participants mobilisés



ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI

1446

demandeurs d'emploi accompagnés

Dispositifs mobilisés : PLIE, PRIF, agents dans les lycées, coaching numérique, la Fabrik

Dont 662

participants PLIE

Durée de l'accompagnement PLIE : 30 mois

77%

des participants sortis du PLIE ont retrouvé

un emploi ou une formation

(dont 56% en sorties positives)

RÉSULTATS

CONTRATS DE TRAVAIL

683

PLIE

414

dont 389 Roubaisiens, 21 Lysois et 4 Leersois

Clause

264

contrats de travail pour des Roubaisiens sur la MEL, 5 contrats pour des Lysois

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

136

entreprises accompagnées par l'équipe RH, clause et numérique

SERVICES AUX PARTENAIRES

55

animations pour les intermédiaires de l'emploi et des entreprises.

521

professionnels mobilisés par l'équipe numérique et le PRIF

// "DIAG" FILIÈRES

Diagnosics sur



les besoins des métiers de l'immobilier



L'emploi textile sur la métropole de Lille

// "DIAG" TERRITORIAL

Diagnostic sur



le territoire de la MiE au sein de la métropole

POUR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE

// TEXTILE : DES PERSPECTIVES DURABLES DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LA MÉTROPOLE

EN FÉVRIER 2022, 559 POSTES ÉTAIENT À POURVOIR POUR LES 12 PROCHAINS MOIS D'APRÈS LES PRÉVISIONS SUR LES ZONES D'EMPLOI DE LILLE ET ROUBAIX-TOURCOING. 12% DE CES POSTES SERONT EN CDI, LES EMPLOIS SAISONNIERS REPRÉSENTENT QUANT À EUX 9% DE CES POSTES.



OBJECTIFS DE L'ACTION

Implantée sur un territoire à forte identité textile, la MiE s'est associée au cluster **EuraMaterials** et l'**UITH NORD/ Promotex** pour expérimenter, avec leurs réseaux d'entreprises, de nouveaux modes de préparation de candidats aux compétences techniques et comportementales dans le textile, au sein de la Métropole Européenne de Lille. Une méthode qui se veut plus inclusive pour permettre à des publics, considérés comme éloignés de l'emploi, d'intégrer des entreprises en manque de candidats.

Durée de l'action : mai 2021 à mars 2023

Le projet comporte plusieurs phases :

- Gestion prévisionnelle territoriale des emplois et compétences : diagnostic partagé avec les acteurs filières, entreprises et acteurs de formation, accompagnement RH des entreprises à la méthode
- Renforcement de l'attractivité des entreprises volontaires auprès de candidats locaux
- Organisation des parcours et accompagnement
- Intégration dans l'entreprise et suivi

PARTENAIRES

INFORMA, Sens & Compétences, POLE EMPLOI

LE REGARD DE...



Fabrice

Responsable développement RH - MiE

« Pour réussir les recrutements, on n'apporte pas « que » des profils à l'entreprise, éloignés ou pas : on bouscule l'entreprise dans ses habitudes de sélection, et parfois aussi ses préjugés, que nous pouvons tous avoir. Nous n'avons pas la prétention de tout savoir faire : nous construisons des solutions qui vont bien à l'entreprise avec les partenaires. »



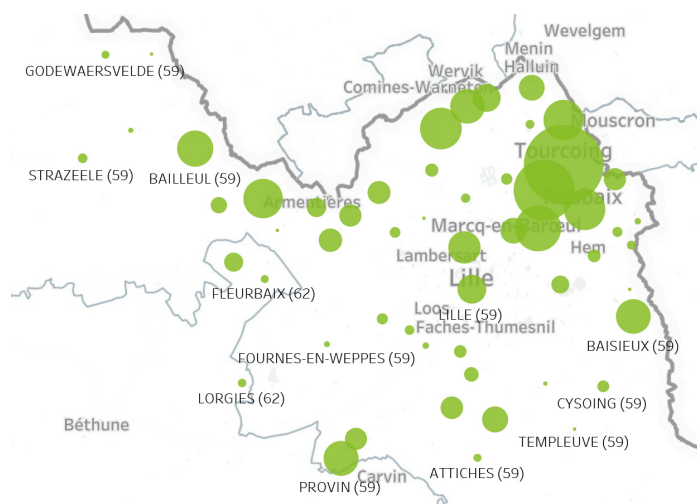
Quiemma

Chargée de mission RH / Recrutement - MiE

« La collaboration avec FashionCube Denim Center et le recrutement qui a été mené ont permis des regards croisés entre deux mondes. Ainsi, pour moi travailler à la MiE est une manière de faire changer/évoluer la vision des choses sur les méthodes et représentations du recrutement. »

LOCALISATION DE L'EMPLOI SALARIÉ SUR LES ZONES D'EMPLOI DE LILLE ET ROUBAIX-TOURCOING

Secteur: fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure



COMMENT RÉCONCILIER LES HABITANTS AVEC LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI ?

Le 7 janvier dernier, la première équipe de Fashion Cube Denim Center terminait sa première phase de préparation aux emplois de Jeaners. Tout le monde est réuni pour assister au bilan de leur travaux. Et quand on dit, tout le monde, c'est Anne-Laure Roger, la directrice de Fashion Cube, Christian Kinnen, directeur général, notre premier contact avec l'entreprise Jules qui nous avait été présentée par Hello Lille (date), Stéphanie

Rossarov, DRH, l'équipe de Sens et Compétences, la MiE et les 24 futurs jeaners. Tiens 24, comme au début ? oui, aucun abandon, aucune démission depuis les sessions de recrutement.

L'équipe revient de la visite des futurs locaux, encore en travaux. « *Alors, qu'est-ce que vous en pensez ?* » demande Anne-Laure. « *C'est émotionnel* » dit une femme. « *Oui !* » tout le monde est

d'accord sur ce point « *Même si toutes les machines ne sont pas prêtes, on a hâte de commencer, on est pressé de les voir et d'y travailler, on est fier ! notre seule peur : ne pas arriver à tout faire* ».

« *Je suis fière aussi de l'équipe que vous formez, une équipe soudée, le socle qu'il faut pour aller loin* » conclue la directrice ».



Inauguration des locaux avec les équipes et les partenaires

// PLACE AUX FEMMES AVEC HTM.ELLES !

POURQUOI LES FEMMES BOUDENT-ELLES LES SECTEURS TECHNIQUES ? POURQUOI N'ÉTAIENT-ELLES QUE 19% À S'INSCRIRE EN FORMATION NUMÉRIQUE DANS LE PRF EN 2019 ?

Éducation genrée, ambiance un peu trop masculine en entreprise, mauvaise connaissance des métiers ... une fois fait le tour de la question c'est en mars 2020, malgré le distanciel, que nous avons emmené une quinzaine de partenaires à se réunir pour convaincre, ensemble, des femmes à venir rencontrer des entreprises et des écoles au sein d'un programme commun de prise de contact avec la réalité des métiers.

Une action qui ne réussirait pas sans le partenariat de Pole Emploi qui propose aux femmes de venir s'inscrire, ni sans la créativité de l'équipe de la MiE qui améliore sans cesse l'organisation des sessions, et renouvelle les partenariats pour diversifier les étapes.

PARTENAIRES

AFPA Roubaix, Allistic, Next-U Education Group, l'Ecole du e-commerce Showroomprivé.com x Oney - Fondation showroomprivé, POP SCHOOL, LE WAGON, Web Force 3, My Lovely Jobs, Wild Code School, AMIGRAF, Access IT, Treez Data, Corif, Conseil Régional Hauts-de-France, Département du Nord, Greta Lille Métropole, Pôle Emploi - Roubaix les près, Simplon Hauts-de-France

LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE
N'ONT PAS DE SEXE ♀ PLACE AUX FEMMES!

Hey, les filles!
Vous cherchez un emploi de ouf?

LE NUMÉRIQUE VOUS OFFRE UNE DIVERSITÉ DE MÉTIERS :

- Faciles d'accès
- Nécessitant peu ou pas d'expérience
- Bien payés
- Souples et flexibles
- Et surtout d'avenir !

C'est pour vous!
C'est par ici...

Toutes les infos sur www.femmes-et-numerique.fr

LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE
N'ONT PAS DE SEXE ♀ PLACE AUX FEMMES!

Hey, les filles!
Vous cherchez un emploi de ouf?

LE NUMÉRIQUE VOUS OFFRE UNE DIVERSITÉ DE MÉTIERS :

- Faciles d'accès
- Nécessitant peu ou pas d'expérience
- Bien payés
- Souples et flexibles
- Et surtout d'avenir !

C'est pour vous!
C'est par ici...

Toutes les infos sur www.femmes-et-numerique.fr

237

femmes ont participé au programme HTM'Elles en 2021

La moitié des femmes ont poursuivi leur parcours dans le numérique dont 1 femme sur 3 est entrée effective dans le PRF

17

partenaires et entreprises sont signataires de la charte HTM'Elles dont 8 nouveaux en 2021

LE REGARD DE...

Camille et Arthur

Chargés de mission projets numériques - MiE

« Nous faisons tout pour instaurer un climat de confiance avec les femmes qui nous sont orientées par Pole Emploi.

Les sessions sont accessibles sans prérequis ni contrainte administratives, la communication est adaptée à leurs besoins et les participantes se retrouvent entre elles. Elles sont également suivies tout au long du parcours de formation. Nous veillons à proposer des ateliers concrets et diversifiés, dans une logique d'amélioration continue, et en connexion directe avec les entreprises et écoles. »

Hanane

Ce genre de projet permet à des femmes comme moi mère au foyer, n'ayant pas forcément de grands liens sociaux, d'être en contact direct avec des employeurs, des écoles, etc. »



// IL NE FAUT PAS FORCÉMENT ÊTRE INGÉNIEUR POUR TRAVAILLER DANS LA CYBER

LE DÉVELOPPEMENT DES OBJETS CONNECTÉS NOUS PERMET D'ÊTRE RELIÉ À DISTANCE AVEC TOUS NOS APPAREILS (MONTRES, TÉLÉPHONES, VOITURES, MAISON, DRONE...ETC).

L'évolution constante de ces technologies amène de nombreuses opportunités d'emplois et des formations se développent de plus en plus pour s'adapter aux profils en reconversion.

L'effet pervers de cette digitalisation nous conduit à une insécurité liée aux pirates informatiques qui hackent les systèmes d'informations d'entreprises dans le but de voler, détruire ou modifier des informations confidentielles. Cyberattaques, cyberterrorismes ou encore cybercriminalités, nos organisations sont victimes d'actes malveillants de manière quotidienne. Les grandes entreprises ont encore des difficultés à recruter des profils d'experts pour se protéger de ces attaques et les TPE/ PME et entreprises publiques ont besoins de compétences plus

opérationnelles pour anticiper d'éventuels ransomware (= donner une rançon contre la récupération des données). **Ces métiers sont accessibles après des études courtes (BAC+2).** C'est pourquoi la MiE s'est associée aux porteurs de projet du Campus Cyber pour diffuser ces opportunités dans toute la métropole.

BON À SAVOIR : Les entreprises recherchent **des personnes possédant des qualités relationnelles** car la sécurité informatique passé avant tout par la formation des collaborateurs. En effet, les menaces de piratage ne viennent pas uniquement de l'extérieur de l'entreprise, elles peuvent aussi être dû à un problème interne lié notamment à un manque de communication.

55

personnes ont participé à l'atelier « Décode la cybersécurité » (25% QPV)

43

professionnels informés sur les métiers de la cybersécurité (atelier métier et formation, visite d'entreprise et d'organisme de formation)



Camille

Chargée de mission projets numériques - MiE

« La cybersécurité demeure une filière qui fait peur au grand public, et ne crée pas encore de vocation.

Nous avons engagé les prémices d'un travail de déconstruction des images négatives sur les métiers. D'ici 3 ans,

l'ANSSI prévoit un doublement des besoins en emplois à l'échelle nationale, passant de 37 000 salariés à 75 000, autant dans les PME que les collectivités. Environ 40 stagiaires vont entrer en 2022 dans l'« EuraCampusCyber », le futur campus cybersécurité de la MEL. Ils seront 200 au terme de la première année.

La mobilisation des acteurs locaux de l'emploi est indispensable pour relayer ces opportunités d'emplois durables ! »

// ANIMATION DU RÉSEAU D'ENTREPRISES : WEBINAR RH, ATELIERS RH, KONNECT

Les temps d'animation entre entreprises permettent :

- > des échanges de pratiques entre RH et inter-filières
- > Le benchmark entre entreprises de filières différentes

En amont, les entreprises participent à la programmation en faisant part de leurs priorités. La MiE recherche les intervenants appropriés.

Cette année a été un peu moins riche en interaction du fait du mode distanciel.

Les actions "Konnect" sont spécifiques: elles permettent de mettre en relation des entreprises avec des organismes de formation.



141

mises en relation lors des
3 Rencontres Konnectées
(2020: 76)

8

webinars RH &
8 thématiques traitées:
50 Participants

LE REGARD DE...



Arthur

Chargé de mission développement des projets numériques

« Du côté des entreprises, nous avons continué à répondre à leurs besoins grâce aux Rencontres Konnectées. En effet, en connectant nos entreprises partenaires aux écoles et à l'écosystème local, celles-ci peuvent désormais diversifier leurs modes de recrutement. »

// LES PERSPECTIVES DANS L'IMMOBILIER

SOLLICITÉE PAR UN SYNDIC DE CO-PROPRIÉTÉ, LA MIE A PRODUIT UNE NOTE D'OPPORTUNITÉ SUR LES FUTURES COMPÉTENCES ET MODES D'ORGANISATION RH DANS CE SECTEUR. NOTE JUGÉE COMME « LIVRE DE CHEVET » PAR L'ENTREPRISE.

Pour ses recrutements à court terme, l'employeur poursuit ses recrutements locaux (en moyenne 3 par an) par le biais des AFPR de Pole Emploi. La MiE propose également des candidats en informant les acteurs de quartier des opportunités, (ex: offres ponctuelles de peintres en CDD).

DIAGNOSTIC TERRITORIAL (EXTRAIT)

L'immobilier d'aujourd'hui et demain évolue avec la révolution digitale, la rénovation énergétique, des évolutions sociétales, des nouveaux outils de communication, du télétravail, de l'économie du partage, etc. La loi ELAN¹ et le plan de relance² contribuent également aux évolutions du secteur.

Ce secteur est une belle opportunité pour trouver ou créer son emploi :

→ **La filière de l'immobilier et de la ville offre un choix de « plus de 100 métiers et professions, dont une large part est accessible en début de carrière.**

Ces métiers reposent sur des compétences qui s'étendent de la conception à la réalisation, du montage à la gestion, de la commercialisation à l'investissement. Des métiers allant du CAP (métiers techniques de la construction des bâtiments et de la gestion de l'immobilier) au Bac+5; offrant ainsi un **large panel d'opportunités aux habitants.**

(source Real Estate & Urban Employment Monitor (2017))

Dans son numéro France 2021 des Métiers d'Avenir, le réseau social LinkedIn souligne que **les métiers de l'immobilier se placent en 3e position des secteurs d'emploi qui redynamisent le marché**

du travail. L'activité du secteur de l'immobilier a augmenté de 46% en 2020.

En 2021, la filière poursuit son dynamisme: l'enquête BMO de Pôle Emploi indique:

→ à l'échelle du bassin d'emploi de Lille, **140 projets de recrutement d'agents immobiliers et syndics** (difficultés de recrutement à 78,6% et pas de saisonnalité).

→ Pour le bassin d'emploi du Versant Nord-Est Roubaix-Tourcoing VNE ce sont **240 projets de recrutement d'agents immobiliers et syndics** (difficultés de recrutement à 100% et pas de saisonnalité).

Face aux nouveaux usages et aux exigences croissantes des consommateurs (locataires, propriétaires, clients...) il s'agit de **renforcer à la fois le service rendu et la qualité de vie résidentielle tout en créant du lien**

«*Complexification et croisement des activités, exigence toujours plus directe des usagers et clients, enjeu de performance économique ou énergétique des bâtiments, évolution des montages financiers et juridiques...* **Autant de facteurs qui amènent les recruteurs à rechercher des profils hybrides, disposant d'une**

expertise incontestable dans leur domaine de spécialité, mais aussi capables de comprendre la transversalité des usages et des technologies³ ». **Dans ce contexte, les compétences transverses et comportementales sont devenues des besoins basiques** pour les recruteurs notamment pour les métiers direct avec les locataires, habitants et clients.

La filière fourmille d'innovations, le nombre de start-ups y est croissant. Ces dernières développent de nouveaux produits et services de type objet connecté, plateforme, réseaux sociaux, outil de visites virtuelles, solutions pour l'habitat, nouveaux matériaux de construction, ... dans l'objectif d'améliorer la qualité de l'habitat, de simplifier le quotidien des usagers, faciliter la gestion des bâtiments, créer du lien entre les habitants, etc.



¹ Plus d'accessibilité aux personnes en situation de handicap, faciliter l'accès au logement et faire de l'habitat un outil d'insertion professionnelle et sociale, réorganisation du secteur HLM avec regroupement des organismes, diversité sociale, amélioration du cadre de vie...

² www.ecologie.gouv.fr: « Dans le cadre du plan de relance 2021-2022, une enveloppe de 500 millions d'euros est dédiée à la réhabilitation du parc locatif social, répartie en 3 dispositifs distincts: (1) 445 M€ consacrés au financement d'opérations de restructurations ou réhabilitations lourdes de logements locatifs sociaux couplées à une rénovation thermique sur le territoire métropolitain, avec un objectif de 40 000 logements à réhabiliter sur deux ans dont au minimum 20 000 logements dès 2021. (2) 40 M€ pour soutenir la rénovation énergétique massive, faisant appel à des solutions industrielles (appel à projet spécifique « MassiRéno »); (3) 15 M€ en faveur du parc locatif social des régions et départements d'outre-mer (dispositif spécifique)

³ **Croissance: les moteurs de la ville**, Real Estate and Urban Employment Monitor France - First Edition, 2017

// DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT AUTREMENT

LES REPORTERS ONT POSÉ LEUR CAMÉRA CHEZ TESSI À ROUBAIX

L'entreprise TESSI est un partenaire de la MiE depuis de nombreuses années. Cette année, l'équipe a proposé à la DRH de TESSI, l'intervention des reporters de l'emploi dans l'entreprise.

Le principe est simple: communiquer sur les postes à pourvoir en s'appuyant sur la voix de demandeurs d'emploi. Le reportage diffusé en présence d'habitants, de l'entreprise et des reporters est alors un moment privilégié d'échanges francs et directs, sans cv, sur les postes à pourvoir et l'entreprise: une opportunité de créer du lien et de casser les codes traditionnels de la relation «employeurs/candidats»

23

habitants ont assisté à la retransmission du tournage des 4 reporteuses sur l'entreprise Tessi

20

CV déposés auprès de l'entreprise suite à la diffusion

5

personnes recrutées (directement ou indirectement au projet)



LE REGARD DE...



Anouk

Chargée de mission mobilisation des entreprises

« Ce projet permet de mettre en lumière des habitants, en leur donnant la parole. Une dynamique se crée et permet de casser les barrières entre l'employeur et nos demandeurs d'emploi. A chaque édition, les entreprises nous réservent un très bel accueil, et font preuve d'une grande bienveillance, car il n'est pourtant pas facile de passer devant la caméra. »

Nathalie Brunneval

DE L'OMEP (Wattrelos)

« en cette période de confinement, contamination ... faire une visite en entreprise est devenue chose quasi impossible pour les stagiaires. Pourtant, nous sommes persuadés que c'est un moyen de connaissance non négligeable et très porteur de recrutement. C'est sans hésitation que nous avons participé à la diffusion de l'action : « les reporters de l'emploi », : non seulement, les stagiaires allaient connaître une entreprise de l'intérieur mais en plus avec le regard de pairs. La diffusion a été l'occasion de travailler à la connaissance d'une entreprise, des services en interne et le plus était la rencontre avec la DRH. Les stagiaires ont pu poser en direct leurs questions et donner leur CV. Certaines personnes qui n'avaient pas osé postuler l'ont fait grâce à cette rencontre. C'est ainsi que 4 stagiaires ont pu trouver un contrat de travail. Cette expérience a été une vraie réussite et nous ne manquerons pas de participer aux nouveaux « reporters de l'emploi »

LE TREMLIN DES MÉTIERS

« Sauter le pas »... c'est ce que doivent faire souvent les personnes pour décider d'une nouvelle orientation professionnelle ou démarrer un nouvel emploi. Quoi de mieux qu'un Tremplin pour les aider à le faire! Une immersion totale en milieu ordinaire de travail durant 4 semaines avec un encadrement engagé pour valider un projet professionnel ou mettre en avant ses compétences.

Le Plus du Tremplin: une journée de formation par semaine pour s'initier ou se parfaire aux techniques de travail dans les secteurs du nettoyage et des services à la personne.

6
sessions réalisées

23
participants

7
retours à l'emploi

Quardina

coach SAP - MiE

« L'objectif est de lever les préjugés sur ce secteur et de défaire les clichés et idées reçues dont les personnes souffrent.

Cela permet de susciter la curiosité des candidats et leur permettre de se projeter dans l'entreprise, sur le poste de travail et au sein de l'équipe déjà en place.

Cette action permet à nos participants de se projeter et évaluer si ce métier est compatible avec les contraintes de la vie familiale. Un travail a été mené avec les entreprises, afin d'améliorer les conditions de travail : sectorisation, planning sur mesure, remboursement des frais de déplacements, monter en qualification par le biais d'alternance...

Une manière innovante de recruter des candidats réellement motivés qui se mettent à l'épreuve pour vérifier leur envie de rejoindre l'entreprise. »



LE REGARD DE...

Severine Moronval

Responsable de l'agence Adénior Croix
Partenaire historique du tremplin

« Le tremplin des métiers est un bel outil que j'utiliserai à nouveau en 2022 pour recruter et sensibiliser à notre filière. Il est important pour demain de bien sélectionner les profils en RIC pour s'assurer de la plus-value de l'outil pour le participant et la structure. La formation dispensée par le CIBB est parfaitement en adéquation avec nos pratiques. »

Bibiane Makiesse Participante PLIE

« J'ai participé à l'action tremplin des métiers en Janvier 2021, depuis j'ai signé un CDI avec la société O2. Le tremplin m'a beaucoup aidé à apprendre et confirmer mon projet. C'est une belle transition que je recommande sans hésiter à d'autres participants du PLIE. »

Mme Parissi

Azaé
la vie facile

Responsable de l'agence AZAE, entreprise de services à la personne

« L'action TREMLIN est un vrai levier pour recruter nos futurs collaborateurs.

Ce format permet de tester la motivation, le savoir-être du stagiaire. Et pour le candidat de valider son projet professionnel.

C'est une belle opportunité! »

// ÊTRE AUX CÔTÉS DES SALARIÉS EN RECLASSEMENT

LA MIE PEUT INTERVENIR SELON 2 TEMPORALITÉS

— En prévention

CONDUENT



Rappel: En 2020, à l'annonce des difficultés de CONDUENT, la MiE était sollicitée par Lille's agency pour proposer un plan d'action en avance de phase en direction des salariés qui risquaient potentiellement de perdre leur emploi si les difficultés perduraient.

La MiE s'est associée à la maison de l'emploi de Villeneuve d'Ascq, animatrice du réseau métropolitain des entreprises de la relation clients, pour organiser des rencontres entre entreprises qui recrutent et salariés en poste.

La cellule de reclassement a ensuite été mise en place à partir de Juillet 2020;

Le cabinet chargé du reclassement, BPI group, nous a transmis les éléments de bilan au 13 décembre 2021 :

- Sur 283 salariés notifiés de licenciement, 253 ont adhéré à l'Espace Mobilité Emploi (Accompagnement BPI en CR)

L'accompagnement est terminé pour 247 salariés :

→ 56 salariés sont engagés en CDI période d'essai validée

→ 59 salariés engagés en CDD supérieur à 6 mois période d'essai validée

→ 54 salariés ayant pu bénéficier d'une formation longue de longue reconversion

→ 20 salariés créateurs d'entreprises

→ 3 salariés ayant fait valoir leur droit à la retraite

→ 32 salariés ont souhaité mettre fin à l'accompagnement et ou ayant refusé des propositions d'emplois

→ 23 salariés sont sortis du dispositif sans solution

6 salariés sont toujours accompagnés en décembre 2021, dont :

→ 3 sur des projets salariés,

→ 1 sur un projet de création de sa propre entreprise

→ 1 en période d'essai sur un CDI

→ 1 qui vient d'entamer sa formation de reconversion

LE REGARD DE...

Geoffrey Hannebique

chargé de mission chez BPI Group

Pour Geoffrey Hannebique, chargé de mission chez BPI Group, cette opération a des résultats supérieurs comparé à des opérations sur des territoires similaires.

L'action de la MiE en amont de la cellule de reclassement, a permis de créer un environnement favorable au reclassement des salariés. un impact positif indéniable dans l'obtention de ces résultats, même si on ne peut évidemment pas chiffrer d'impact.

D'autre part nous avons travaillé ensemble dans l'intérêt commun des salariés, un point saillant qui a conduit à cette réussite.

— En aval



AGFA GEVAERT

La principale demande des salariés qui sollicitent la MiE concerne la formation, la plupart du temps dans le cadre d'un projet de reconversion. C'est le dispositif Proch'Info Formation qui leur est proposé dans ce cas.

Le Conseil Régional Hauts-de-France a demandé à la MiE de réaliser une intervention du Proch'Info Formation auprès de 11 anciens salariés en difficulté de reclassement après la fin de la cellule

3 interventions de 2 heures les 19 février et 4 mars 2021 ont permis d'orienter 11 salariés en fonction des besoins exprimés :

- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- la validation des acquis professionnels (VAP)
- Les secteurs qui recrutent sur la métropole (jeu des 1000 jobs)
- Les droits à la formation
- L'offre de formation
- Les possibilités d'immersion en entreprise

212

salariés renseignés en 2021
dont

138

en animation.

Les Webinar ou les RDV en ligne sont privilégiés par les salariés.

Exemple d'AGFA Gevaert :

100%

de satisfaction à la fin de la session,

8

sont revenus à la MiE en RDV individuels ou pour des ateliers PRIF



Isabelle

Coordinatrice
développement Formation
- MiE

Le choix de la formation et de l'organisme de formation est très souvent un casse-tête. Proch'info

formation Lille métropole met à disposition des personnes un interlocuteur leur apportant une information claire et précise face à cette jungle d'informations sur l'orientation professionnelle.

Orienter les publics nécessite de prendre en compte leurs besoins, d'anticiper les difficultés, de lever les obstacles. C'est un travail que nous effectuons en collaboration avec les personnes qui sollicitent notre expertise.

Pour éclairer les choix de formation, nous composons avec une série d'éléments tels que l'insertion professionnelle, l'adéquation de la formation avec le projet de la personne, la reconnaissance de la formation et du centre qui le dispense, la durée et le coût de la formation.

Nous ne jugeons aucun projet, nous sommes dans l'écoute et l'accompagnement.

LE REGARD DE...



Rania

Animatrice Conseillère - MiE

Les personnes qui viennent nous voir, ont besoin d'être entendues. On leur apporte un conseil/un suivi personnalisé en fonction du besoin et de la situation.

On s'adapte et on prend le temps !

Le PRIF dispose d'une expertise quant aux différents dispositifs de formation et particulièrement sur les possibilités de financements (PRF, CPF, Transition Pro...) pour tous les publics : étudiants, salariés, entreprises, etc.

Nous avons un regard global sur les métiers et travaillons en collaboration active avec tous les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'économie des territoires.

Cela nous permet d'orienter les personnes vers un des partenaires spécifiques de l'accompagnement : PLIE, Cap Emploi, etc., et de construire un parcours professionnel adapté. Cela nous permet d'orienter les personnes vers un des partenaires spécifiques de l'accompagnement : PLIE, Cap Emploi, etc., et de construire un parcours professionnel adapté.

RÉPONDRE AUX BESOINS DES HABITANTS

// AVOIR L'ESPRIT TRANQUILLE POUR RECHERCHER UN EMPLOI

GARDER SES ENFANTS EN BAS ÂGE, TOUT EN RECHERCHANT UN EMPLOI OU UNE FORMATION EST UN VÉRITABLE DÉFI, SURTOUT SANS SOLUTION DE GARDE POUR LA JOURNÉE. POUR TROUVER UN EMPLOI DANS LES MEILLEURES CONDITIONS, IL FAUT POUVOIR SE LIBÉRER DU TEMPS AFIN DE S'Y CONSACRER PLEINEMENT.

Or, les structures d'accueil petite enfance sont souvent pensées pour les parents en activité. Trouver une place en crèche pour garder son enfant, notamment pour les mamans « solo », relève parfois du parcours du combattant !

En réunissant autour des parents les services du Département et de la Ville de Roubaix, le Berceau pour l'emploi propose une solution complète : une place en crèche municipale et un accompagnement professionnel renforcé avec un coach unique dédié à l'action.

38

candidats
ont suivi un
coaching
emploi

28

enfants ont
obtenu une
place en crèche

21

personnes
qui ont trouvé
une solution
emploi/
formation

Adeline

Chargée de mission Partenariats

« Réunir tous les partenaires qui détiennent une partie de la solution au frein de garde a

permis à de nombreux parents d'avoir l'esprit apaisé par le biais de la garde collective de leur enfant. Ils sont pu enfin se dégager le temps nécessaire pour démarrer leurs démarches d'emploi. Ouardia, la coach

spécialisée, les accompagne aussi bien sur la partie administrative de l'inscription en crèche que sur l'insertion professionnelle ; elle leur permet de se connecter aux opportunités d'emploi et d'enclencher de beaux parcours. »

Manon Ryckelynck

Conseillère pôle emploi Roubaix les près

« L'action berceau est un dispositif qui a une très belle plus-value pour Pôle Emploi et les demandeurs d'emploi. En effet, nous avons un grand nombre de demandeurs d'emploi qui rencontrent des freins périphériques à l'emploi, le plus fréquent est le problème de garde d'enfant.

Pouvoir prescrire le berceau pour l'emploi, c'est pour nous, conseillers, la possibilité d'apporter une solution aux personnes dans cette situation et surtout de pouvoir leur permettre de relancer un projet professionnel (formation et/ou emploi). Pour les demandeurs d'emploi, obtenir une place en crèche pour leurs enfants est parfois le déclencheur qui leur permet de remettre le pied à l'étrier et d'avancer sur leur situation professionnelle.

L'action « un berceau pour l'emploi » a permis de raconter de belles histoires en agence, que ce soit

par l'aboutissement d'un projet professionnel ou par un retour à l'emploi. Nous avons par exemple une personne, qui, grâce à l'action du berceau qui a pu reprendre une formation dans la restauration avec l'école des chefs en sortant major de sa promo.

Nous communiquons très régulièrement sur le dispositif pour continuer de créer de belles histoires : réunion collective Roubaix Les Prés/ Roubaix Centre, rappel lors des briefs en équipe, relance lors des mails d'information sur les permanences PLIE.

Il est important de savoir que l'ouverture de nouvelles places pour l'action berceau est toujours très attendue en agence par les conseillers. »

LE REGARD DE...

// AGIR SIMULTANÉMENT SUR L'EMPLOI ET LE RELOGEMENT : UNE BELLE OPPORTUNITÉ D'ALLER VERS LES FAMILLES ISOLÉES

LES QUARTIERS DE ROUBAIX VISÉS PAR LA CONVENTION NPRU SONT LES QUARTIERS DIT LES PLUS FRAGILES À L'ÉCHELLE DE LA VILLE: L'ALMA/EPEULE/3 PONTS. CERTAINES FAMILLES VONT ÊTRE RELOGÉES APRÈS DÉMOLITION DE LEUR LOGEMENT DANS LE CADRE DU PROGRAMME DE RÉNOVATION URBAINE.

Dans ces quartiers, le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté est plus élevé que sur le reste de l'agglomération: certains profils apparaissent comme plus vulnérables: jeunes sortis du système scolaire, personnes isolées, familles mono-parentales, seniors et femmes notamment.

Depuis plus de 3 ans, la MIE assure une relation privilégiée avec ces habitants, dont le logement est démoli sur le volet insertion professionnelle, et assure le lien avec les différents acteurs de l'emploi afin de leur présenter les meilleures solutions.

Depuis octobre 2019 :

83

orientations des bailleurs
44 femmes et **39** hommes
8 personnes de moins de 25 ans
75 personnes de 26 ans à 61 ans
71 personnes sans activité professionnelle
1 auto-entrepreneur
11 personnes exerçant une activité salariale

23

orientations vers le PLIE,
22 orientations vers le SPO :
 Pole emploi (18), Cap emploi (4)
 mission locale (1)
 et Département (4)

Le parcours d'Abou

Dans le cadre de cette action, nous avons rencontré Abou ; il n'avait aucune expérience professionnelle mise à part des stages en entreprise.

Il avait bénéficié de la Garantie jeunes durant un an, et n'était plus accompagné par le SPE.

Abou avait besoin de trouver sa voie et surtout de retrouver une vie sociale car il ne sortait plus de chez lui depuis plusieurs mois. Abou était attiré par le secteur du numérique, de la logistique et de la restauration : il a participé un atelier formation de Proch Info Formation, et a confirmé son intérêt pour le numérique ; il s'en est suivi un rendez-vous avec la coach numérique de la MIE afin de le conforter dans son choix.

Abou a ensuite été orienté vers le PLIE pour appuyer sur son projet de formation et a démarré la formation de UX Designer à POP SCHOOL Valenciennes. Il a obtenu sa certification en février 2022 et devrait poursuivre son cursus en webdesigner avec l'AFPA avec l'envie de devenir auto-entrepreneur.

LE REGARD DE...



Adeline

Chargée de mission Partenariats

« A l'aide d'un noyau de partenaires, nous soulevons différentes problématiques en matière de vie quotidienne, d'emploi et de formation en proposant un accompagnement adapté aux besoins en amont du relogement et jusqu'à 6 mois après. »

// AVOIR LE LOOK DE L'EMPLOI ... MAIS PAS QUE !

CE SONT SOUVENT LES PREMIÈRES MINUTES QUI COMPTENT DANS UNE RENCONTRE AVEC UN EMPLOYEUR...

La MiE propose depuis plusieurs années aux participants du PLIE de marketer leur image avec un CV qui sort du lot à l'occasion d'un entretien ou d'une rencontre sur un salon, ou même d'une candidature spontanée par courrier.

Mais ce n'est que la partie visible ...

Anouk vous en dit plus:

«Après une séance photo pour parfaire leur cv, un coaching individuel par un professionnel des RH et des conseils en image, vous êtes est fin prêt à passer un entretien, mais encore faut-il le décrocher! ...»

C'est pourquoi la MIE complète cette dynamique pour anticiper ce moment stratégique de la recherche d'emploi: «l'atelier recherche active», où comment utiliser les outils numériques pour postuler et le «Mouton à 5 pattes» pour s'entraîner à l'entretien par un vrai jeu de rôle en équipe, pour être à la fois recruteur et recruté.»



Annie Maguin, Jeaneuse chez FashionCube DenimCenter en CDI depuis mars 2022

4

sessions

Participants:
Vie ta mine: **13**
La cravate solidaire: **12**

3

participants ayant démarrés une formation

2,8
mois

durée moyenne avant retour à l'emploi

10

retours à l'emploi (ou création d'entreprise)



Leïla BASLI, qui a intégré l'ESAAT en tant qu'agent de restauration dans le cadre d'un contrat PEC



fiona

Manager équipe conseillers emploi - MiE

« Les personnes arrivent la première journée très fermées et dans le doute. Mais au final, qu'est-ce que ca leur a fait du bien ! Les référents PLIE voient la transformation et les personnes l'expriment elles-mêmes : « je me suis sentie bien ». Elles ont gagné en légitimité pour postuler, en confiance pour se présenter devant le recruteur. J'aime aussi les belles dynamiques collectives que crée le groupe : les personnes se complimentent ... il se passe quelque chose dans le groupe qui redonne aux personnes de la valeur à leurs propres yeux. »

LE REGARD DE...

//COMMENT TROUVER SA FORMATION QUAND ON A DÉFINI SON ORIENTATION ?

LA MIE A, PARMIS SON ÉQUIPE, DES SALARIÉS SPÉCIALISÉS DANS L'OFFRE DE FORMATION, DONT LE NUMÉRIQUE.

Elle propose régulièrement des ateliers collectifs à distance ou sur place :

→ Les petits ateliers de formation : réunis en petit collectif de 4 ou 5 personnes, chacun expose son projet à l'animatrice et profite des réponses des autres. Une dynamique importante ...

→ Learn'in digital

→ Un outil de capitalisation des formations numériques : le SPOT

Immersion en entreprise, confiance en soi, compétences comportementales... sont autant d'enjeux que nous avons abordés, au regard des besoins en entreprises, pour favoriser leur retour à l'emploi durable.



Le Proch'Info Formation

785

RDV réalisés

549 RDV avec les particuliers

236 RDV avec les professionnels

38 ateliers/JPO Webinar - particuliers

→ 287 présents

5 ateliers/JPO Webinar - pro

→ 314 présents

37 ateliers animés sur la filière Numérique (sensibilisation et emploi)

219 Participants aux ateliers numériques

62 Roubaisien.nes coachés sur la filière numérique

62 participants et 16 OF présents aux forums virtuels #connectformation

90 entretiens réalisés dans le cadre du job dating My First Digital Job

379 formations numériques recensées dans le SPOT (132 formations numériques supplémentaires)

80% sont satisfaits sur un échantillon de 193 particuliers

96% sont satisfaits sur un échantillon de 68 professionnels

TÉMOIGNAGE

Benoit

« Je souhaitais vous remercier d'avoir organisé ce Job Dating du 18 mai, avec des entreprises du numérique, car suite à cela, j'ai été engagé !

Elosi m'a donné ma chance en tant que développeur web.

Je vous encourage à continuer d'organiser ce genre d'événements, qui débouchent sur du concret pour les demandeurs d'emploi comme moi.

Merci un milliard de fois ! »

// TROUVER SA PLACE DANS UNE ÉCONOMIE DE SERVICES TRÈS DIVERSIFIÉE : LA MÉTROPOLE

DÉCOUVRIR LES BONNES OPPORTUNITÉS ÉCONOMIQUES

Les demandes de RDV du PRIF portent principalement sur les filières des Services à la personne, les métiers supports de l'entreprise, la santé et le Transport-logistique: une adéquation avec l'activité économique métropolitaine.

Jeu des 1000 Jobs

Un jeu conçu par les équipes de la MiE pour découvrir les opportunités de la métropole, remis à jour deux fois par an.



Ce jeu s'accompagne d'une immersion dans des univers métiers, grâce aux casques de réalité virtuelle!

// L'ACCOMPAGNEMENT À LA MIE : L'AFFAIRE DE TOUS !

Une équipe engagée de 8 spécialistes au service des habitants pour accélérer leur retour à l'emploi: 5 référents généralistes de parcours, 2 coachs emploi spécialisés dans les filières des services à la personne et de la construction, une conseillère pour l'accompagnement des salariés en contrat aidé dans les lycées.

Empathie, capacité d'écoute et motivation sont autant de leurs qualités qui permettent de proposer à chacun des solutions adaptées, d'enclencher des parcours réalistes au regard du marché du travail et réalisables en fonction des atouts des personnes.

Les référents, des révélateurs de talents

Véritable fil rouge de l'accompagnement, le référent est une personne apporteuse de ressource pour atteindre les objectifs d'une feuille de route partagée et ajustée à chaque personne. Ce référent porte bien son nom: dans la difficulté à engager les étapes de parcours "dans le bon sens", dans une offre de services et d'actions souvent complexe, et au regard des obstacles souvent à surmonter, le participant s'appuie sur un conseiller qui est une référence grâce à son expertise de l'accompagnement.

Les coachs, des experts filières

Spécialistes d'une filière 'porteuse, ces coachs facilitent l'accès aux emplois par la mise en œuvre d'actions hybrides, mêlant immersion et préparation à l'emploi. Sa mission principale: développer les partenariats nécessaires à l'anticipation des besoins de la filière (entreprises, GEIQ, OPCO) et proposer des solutions adéquates. Il se fait également porte-parole de ces métiers auprès des partenaires de l'emploi et des habitants, en organisant des animations délocalisées, dans les quartiers.

662

habitants accompagnés par le PLIE:

217 entrées

430 RSA

314 actions de montée en compétences

31 agents des lycées accompagnés dont 16 participants du PLIE résidant des villes de Roubaix et Lys Lez Lannoy

414

contrats de travail (2020: 410)

77%

de sorties dynamiques

49%

sorties en emploi durable validé

16

formations obtenues

Karim A.

Magasinier d'entrepôt

« Je tiens à remercier ma référente PLIE qui n'a pas « lésigné » sur son temps pour la recherche d'emploi. C'est grâce à tous ses efforts que j'ai pu décrocher un emploi en un laps de temps très court. »

Marie J. M.

Téléconseillère

« Je suis bien tombé sur un bon conseiller qui m'a redonné la chance de retrouver ma dignité humaine. »

LE REGARD DE...

fiona

Manager équipe conseillers emploi - MiE

« En qualité de manager des référents PLIE, mon Leitmotiv est de rendre autonome et créative, l'équipe qui agit dans le cadre de l'accompagnement. Le partage d'expérience, l'analyse de pratique et la prise de décision conjointe permettent d'adapter au plus juste l'offre de services que nous proposons de façon individuelle à nos participants.

Un référent performant dans l'accompagnement du public est pour moi un salarié épanoui dans ses missions ce qui repose sur la considération de ses attentes et une écoute réelle de ses besoins en tant que professionnel.»

Denis

Coach orientation et emploi dans la filière construction au PLIE

« Coach orientation et emploi dans la filière construction au PLIE depuis mai 2021, mes missions se déclinent au-delà de l'accompagnement et du coaching des participants pour optimiser leur retour à l'emploi.

Elles consistent également à développer l'attractivité de la filière construction, délaissée par les publics en recherche d'emploi mais également mal connue des professionnels de l'emploi.

Relais d'informations et ressource sur la filière, je partage les actualités et mon expertise auprès de l'équipe des référents PLIE.

Avec l'équipe clause, nous avançons de concert pour développer le repérage des publics et construire

des parcours leur permettant un accès à l'emploi dans la construction,

Avec les Organismes de formation de la métropole et les Ateliers et Chantiers d'Insertion, nous travaillons également à la mise en œuvre de passerelles vers l'accompagnement PLIE pour les publics arrivant en fin de formation ou fin de contrat, ou n'ayant pas réussi à entrer en formation ou n'ayant pas été recrutés sur la filière.

Enfin, avec l'ensemble des acteurs de la filière, fédérations, GEIQ, OF, prescripteurs ... nous construisons un temps fort de sensibilisation à la filière, se déroulant sur plusieurs jours : **les emplois en béton.** »

LE REGARD DE...

Lycée Antoine Saint Exupéry de Halluin :

« Dès sa prise de poste, Madame Santhune a mis en place une communication écrite et orale efficace auprès du lycée. Toutes les informations relatives à l'agent ce qui facilite grandement la gestion administrative du contrat PEC et l'organisation des activités au lycée. Le suivi de l'agent est régulier et les explications quant aux possibilités de formations et de débouchés professionnels sont claires et adaptées à la situation de l'agent. C'est une relation de confiance qui s'est installée rapidement avec Madame Santhune sur qui je sais pouvoir compter. »

Lycée Jean Moulin de Roubaix :

« L'accompagnement de la MIE pour le lycée est essentiel pour cet impératif de formation. »

Lycée Le Corbusier de Tourcoing :

« Lors de nos divers entretiens de suivi, j'ai pu constater que la présence de Madame Ingrid SANTHUNE rassure les agents et libère la parole. Ils se sentent en confiance. Elle représente le premier contact avec la vie active. Pour eux, c'est un référent aussi important que l'employeur. »

Lycée Emile Zola de Wattrelos :

« L'accompagnement de la MIE auprès des bénéficiaires des contrats PEC permet à un public fragile de se réinsérer professionnellement en pouvant compter sur un interlocuteur unique pour entamer un parcours de formation, première étape vers un retour à l'emploi et un parcours professionnel pouvant gagner en stabilité. »

Leila Bongatez

Référente PLIE – Centre Social des 4 quartiers

« C'est une nouvelle rencontre que je vis avec chacun de mes participants. Une rencontre, un parcours de vie, des expériences, des doutes, des ambitions et des rêves qui attendent d'être réalisés. Je suis à son écoute, je propose des actions, nous échangeons et nous prenons ensemble des décisions : nous sommes dans la Co-construction. Cette rencontre avec le participant se poursuit sur un chemin parfois parsemé d'obstacles que nous traversons ensemble côte à côte avec sérénité car nous avons confiance l'un en l'autre. »

Les Emplois en béton en 2021



TÉMOIGNAGE

Ingrid

Conseillère auprès des agents en parcours emploi compétences (PEC) dans les lycées

« Par délégation du Conseil Régional, la mission couvre 15 établissements sur 5 communes et concerne 26 agents. Un objectif : exploiter la situation de travail pour lever les freins, faciliter la montée en compétences et le retour à l'emploi. A la fin du PEC, et pour sécuriser le parcours, un accompagnement post-contrat est assuré durant 12 mois. Sourcing de candidats, assistance des établissements dans leur recrutement et coordination avec Pôle Emploi et la Mission Locale complètent une mission bien dense. »

// MAIS POURQUOI FAUT-IL FAIRE TOUT ÇA POUR ACCOMPAGNER LES PERSONNES ?

L'ACCOMPAGNEMENT PLIE, CE N'EST PAS SEULEMENT DES CONSEILLERS... LA PREMIÈRE DES PRÉOCCUPATIONS D'UN PLIE, C'EST L'INTÉRÊT DE LA PERSONNE ET LA QUALITÉ DU PARCOURS PROPOSÉ.

NOS PRIORITÉS

Susciter l'envie en prenant en compte les besoins de chacun

Pour sourcer de nouveaux candidats à l'accompagnement, une méthode: Ecouter les habitants, partir de leurs besoins, comprendre leurs attentes... et après seulement... proposer d'aller plus loin en bénéficiant de l'expertise d'un professionnel qui poursuivra le travail alors enclenché. Une approche appliquée lors des permanences Pôle Emploi, des réunions d'informations de la MDIE, au sein des CCAS et centres sociaux, des organismes de formation pour les stagiaires en fin de formation, les chantiers d'insertion... Au-delà de ces temps dédiés, les manifestations de la MiE et celles des partenaires

Veiller à la qualité des parcours par un management continu et de proximité

Toutes les personnes bénéficient d'un diagnostic avant toute prise de décision: un regard croisé pour étudier la meilleure orientation possible, par le PLIE ou vers un partenaire.

Au démarrage du coaching, une fois les objectifs clairement identifiés, une feuille de route est écrite, qui engage la personne et le référent. La manageuse de l'équipe emploi assure un soutien technique pour garantir à la fois la cohérence de ces parcours et la professionnalisation continue des interventions. Ce relais entre la MiE et les prestataires d'accompagnement assure une cohésion d'équipe des référents PLIE et des coaches, et la transversalité entre les équipes de la MiE.

S'appuyer sur le regard croisé des partenaires !

Il n'est pas de PLIE sans partenaires... pour mobiliser et orienter des habitants, mais aussi pour décider ensemble. Du concret !

Le comité d'accès échange sur les diagnostics d'orientation et valide les propositions d'entrée, de non-entrée et de sortie du PLIE. Ce comité partenarial qui réunit Pôle Emploi, les services du Département et l'équipe d'animation du PLIE apporte son expérience de l'accompagnement et sa connaissance du territoire pour retenir la solution la plus appropriée, au cas par cas. Ce comité est

également un moment unique de partage d'informations et d'actualités.

Le PLIE, ce sont également des structures prestataires « locales » qui assurent l'accompagnement des participants. Leur coordination est assurée par un comité des directeurs.trices. Réuni une fois par trimestre, cette instance se prononce principalement sur les propositions d'orientations de l'accompagnement. Un objectif partagé: l'amélioration continue de la gestion des parcours.

Assurer la gestion des Fonds Européens et des cofinancements publics

Plateforme de gestion financière, le PLIE sécurise tous ses engagements par une gestion rigoureuse des fonds qui lui sont alloués, tant européens que publics, tant pour ses partenaires engagés financièrement à ses côtés que pour son équipe d'animation. Pour sécuriser et mobiliser au maximum les fonds européens disponibles, le PLIE est membre d'un organisme intermédiaire de gestion, la plateforme de gestion des PLIE de la Métropole et du Douaisis.

82

Réunions
partenaires

25

Réunions
d'information
pour les
habitants

11

Réunions de
référents PLIE

93

Coaching
individuel des
référents

19

Comité
d'accès

3

Comités de
partenaires

LE REGARD DE...



Olivier

Responsable du PLIE - MIE

« Le PLIE, c'est quoi ? A cette question, la plupart répondront qu'il s'agit d'un accompagnement de personnes très éloignés de l'emploi. Oui et non ! La réponse n'est pas fausse mais si réductrice. Plateforme d'ingénierie de projets et financière, telle est l'ADN profond du PLIE : développer des projets localement, pour répondre à des besoins non couverts, et les sécuriser en gérant efficacement les fonds qui lui sont confiés et créer les synergies partenariales nécessaires. C'est cette expertise peu visible du PLIE qui permet une gestion de parcours performante et innovante ! »



Référents PLIE

Farid Lebgaia

Centre Social des 4 Quartiers

« C'est avec ces quelques lignes que je viens vous témoigner ma satisfaction de collaborer avec vous sur le projet PLIE qui nous réunit depuis 2020.

En effet, depuis cette date, le centre social des 4 quartiers et la MIE sont partenaires et j'observe que nos échanges sont de qualité, avec un intérêt manifeste que vous portez à notre collaboration. Ce projet de partenariat est tout à fait en accord avec nos objectifs communs (insertion professionnelle, retour à l'emploi, formation...). Notre collaboration nous permet d'avancer dans la même direction, c'est-à-dire de développer un projet social au service de l'humain. Nos conversations constructives me confortent dans l'idée de pouvoir réaliser nos

objectifs via un partenariat gagnant-gagnant dans l'échange et la bienveillance, qui sont deux valeurs que nous partageons.

Enfin, l'expertise, la connaissance de la MIE dans le secteur de l'emploi, de l'insertion professionnelle permet au centre social des 4 quartiers de mieux affronter cet enjeu. Il ressort que ce partenariat est efficace pour nos établissements, avec un suivi de qualité pour les bénéficiaires. La qualité est au rendez-vous avec un sérieux, et un lien de confiance qui s'est installée, notamment entre nos équipes. L'équipe professionnelle de la MIE est vraiment à l'écoute du partenaire, réactive et engagée. Votre investissement a permis de mener à bien cette formidable aventure professionnelle. Notre collaboration est un vrai plaisir, et un plaisir efficace ! »

// 100% DE RÉUSSITE AU CAP AEPE POUR 10 ROUBAISIENNES !

LES PARTICULARITÉS DE CETTE ACTION SONT DE SE FORMER EN TRAVAILLANT EN VUE D'UNE INTÉGRATION DURABLE, ET DE BÉNÉFICIER D'UNE PRÉPARATION AU CONCOURS, INTÉGRÉE DANS LE PARCOURS DE FORMATION.

Depuis 2008, la Ville de Roubaix et la MIE du Roubaisis forment au CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance (CAP AEPE) des agents en contrats-aidés, issus de l'Atelier Chantier d'Insertion porté par la ville. Depuis 2008, plus de 100 accompagnants de la Ville de Roubaix ont été formés. Chaque groupe comprend entre 8 et 12 candidats.

La dernière promotion 2020/2021 a permis à 10 personnes de bénéficier d'un contrat à durée déterminée d'insertion au sein des écoles maternelles municipales, ainsi que de la formation CAP AEPE, qualification fortement recherchée par les collectivités.

Sur les 10 agents ayant suivi ce cursus en septembre 2020, tous ont réussi l'examen en juin 2021 :

- **9** se sont vus proposer un CDD d'un an au sein des écoles maternelles de la ville, le temps de passer le concours ATSEM
- **6** candidates se sont inscrites au concours ATSEM d'octobre 2021
- **1** a obtenu un CDI dans une structure de droit privé
- les autres personnes ont quant à elles finalisé les démarches complémentaires afin de remplir les conditions d'accès au concours de la Fonction Publique Territoriale.

La Mairie de Roubaix et la MIE du Roubaisis s'inscrivent dans une démarche sociale et sociétale forte; ce travail mené en étroite collaboration se voit renforcé par ces très bons résultats!

« Depuis 2008, plus de 100 accompagnants de la Ville de Roubaix ont été formés. »

10

personnes ont obtenu leur
CAP AEPE en 2021

Depuis

2008

la MIE mène cette opération
en lien avec la Ville de
Roubaix

// À L'ÉCOLE DES CHEFS

À L'ÉCOLE DES CHEFS EST UN CENTRE DE FORMATION SPÉCIALISÉ DANS L'APPRENTISSAGE DES MÉTIERS DE LA CUISINE ET DU SERVICE EN SALLE. EN 2021, L'ÉCOLE DES CHEFS EST VENUE S'INSTALLER À LA CITÉ ENTREPRENANTE, À ROUBAIX.



Ciske P. et Halim LETTIFI, Chef formateur A l'Ecole des Chefs

Donner naissance à de nouveaux talents

Prise d'un véritable intérêt pour la cuisine, Ciske s'épanouit dans la formation. Si bien, qu'elle en devient la meilleure élève. Après 3 mois de découverte et pratique, elle a fait son stage dans le restaurant le LOFT 122 : « A l'Ecole de chefs on a appris beaucoup de choses. Les formateurs étaient très sympas. Même si je ne parle pas bien la langue, ils prenaient le temps de m'expliquer. Je suis en stage et l'équipe est très sympa. J'apprends beaucoup de techniques. La cuisine me plaît, car ma mère était dans la restauration et j'ai voulu continuer » raconte Ciske.

« A l'Ecole des chefs, les apprenants étudient les bases techniques mais obtiennent aussi des conseils pour leur recherche d'emploi. Toutes nos formations sont un tremplin pour l'emploi car la demande est très forte. » complète Halim LETTIFI, chef formateur pour ce centre de formation. « Les métiers de l'hôtellerie-restauration sont en tension, encore plus depuis la COVID19. Permettre l'insertion professionnelle dans ce corps de métier a tout son sens car une personne passionnée par la cuisine, pourra rapidement travailler grâce à nos formations courtes. »

Un investissement collectif pour le retour à l'emploi

« Lorsque Ciske est arrivée, elle était timide, réservée. Au fil du temps, elle a montré des talents en cuisine. Elle peut aisément travailler dans un restaurant deux étoiles, car elle est organisée et ordonnée », s'enthousiasme Halim LETTIFI. « Lors de son stage, je n'ai eu que des éloges de la part de son employeur. La MIE l'a également bien suivie. Sa coach emploi est venue à sa rencontre lors de sa formation. » Ce que confirme Ciske : « Mme GHERAB m'a aidé à travailler dans la restauration, elle est très gentille. Grâce à elle, mes enfants seront en crèche en septembre, et maintenant je vais pouvoir réfléchir à la suite : continuer une formation ou travailler directement. » C'est grâce à l'investissement de chacun des intervenants que Ciske a pu reprendre une activité professionnelle.

C'est après avoir intégré le Berceau pour l'Emploi que Ciske P. a pu relancer sa recherche d'emploi. Maman de jumeaux, elle souhaitait pouvoir travailler dans la restauration. Sa coach emploi PLIE, Ouardia GHERAB, l'a aiguillée vers l'action "A l'école des chefs" et le

programme « Brigades Solidaires ». Le programme lui plaît, mais se pose alors la question de la garde de ses enfants. A qui les confier lorsqu'elle sera en formation ?

En concertation avec le service petite enfance de la Ville de

Roubaix, toutes les solutions sont étudiées et finalement, deux places en crèches peuvent lui être proposées dans le cadre du « Berceau pour l'emploi » ; un projet financé par le Département du Nord.

// LA CLAUSE SOCIALE

Les acheteurs publics tels que l'Etat, les collectivités, les bailleurs sociaux, et tout établissement public, peuvent introduire une clause sociale dans leurs marchés publics.

La Clause sociale est **un volume d'heures de travail réservé pour les personnes éloignées de l'emploi**. Elle oblige **les entreprises à répondre à cette obligation d'insertion sociale, quand elles sont détentrices du marché**.

Cette clause définit précisément les publics éligibles à la clause d'insertion, les modalités de mise en œuvre, les pénalités pour

non-respect de la clause d'insertion sociale, ... mais aussi l'intervention d'un facilitateur.

Le facilitateur est un **métier spécifique des maisons de l'emploi et des PLIE**. Les formations à ce métier sont dispensées par le réseau national Alliances Ville Emploi, mais c'est souvent l'expérience qui compte. Il faut bien souvent 6 mois pour être opérationnel et autonome après une formation.

La base des connaissances s'appuie sur le code de la commande publique, les dispositifs d'insertion, les métiers des secteurs les plus pratiqués (construction, espaces verts, gestion des déchets, ...).

Mais il est aussi indispensable bien connaître le territoire: les acteurs de l'IAE et leurs activités (pour pouvoir les mettre en relation avec les entreprises), mais surtout savoir comment intégrer des personnes éloignées de l'emploi sur un chantier. Enfin, savoir travailler en réseau et en équipe dans un objectif commun: l'insertion professionnelle des plus éloignés! c'est fondamental pour réussir la clause.

A noter que le facilitateur veille à définir un calibrage raisonnable de l'effort d'insertion à réaliser par l'entreprise.

LES SPÉCIFICITÉS DE LA MÉTROPOLE LILLOISE : UNE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE POUR PLUS D'EFFICACITÉ

Tout le territoire de la MEL est couvert par une équipe de facilitateurs. Cette équipe est coordonnée par un binôme de chargés de mission: Gianni NOGE, salarié de la MDE de Lille Lomme Hellemmes et Sabine Douay, salariée de la MiE du Roubaisis.

L'objectif est de cette mission est de capitaliser l'ensemble des heures de la clause générée par les 56 donneurs d'ordre, et de rendre l'information accessible à des personnes éloignées de l'emploi. Elle a également pour objectif d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble des territoires de la MEL auprès des donneurs d'ordre, des entreprises et des prescripteurs. Pour cela, ils s'appuient sur les facilitateurs dans les territoires et une base de données commune. Ces facilitateurs sont eux-mêmes en contact avec le service public de l'emploi et leur réseau local associatif pour sourcer les candidatures qui correspondent aux offres inscrites dans les marchés.

Résultat pour 56 donneurs d'ordre et 232 marchés:

- **900 000** heures d'insertion, (y compris les marchés d'insertion des Villes de Lille, Commune associée de Lomme et Villeneuve d'Ascq, Armentières), dont **52%** des heures ont été réalisées par des habitants en **QPV**.
- **1944** contrats de travail.
- **1836** personnes éloignées de l'emploi ont pu y travailler, dont **49%** résident en QPV.

Un exemple marquant de la plus-value pour les habitants: l'intérêt des allocataires du RSA. La capitalisation des heures a permis aux allocataires du RSA de réaliser près de 159 000 heures (hors marchés d'insertion), soit 140 000 de plus que les heures proposées en 2021 par le Département du Nord.

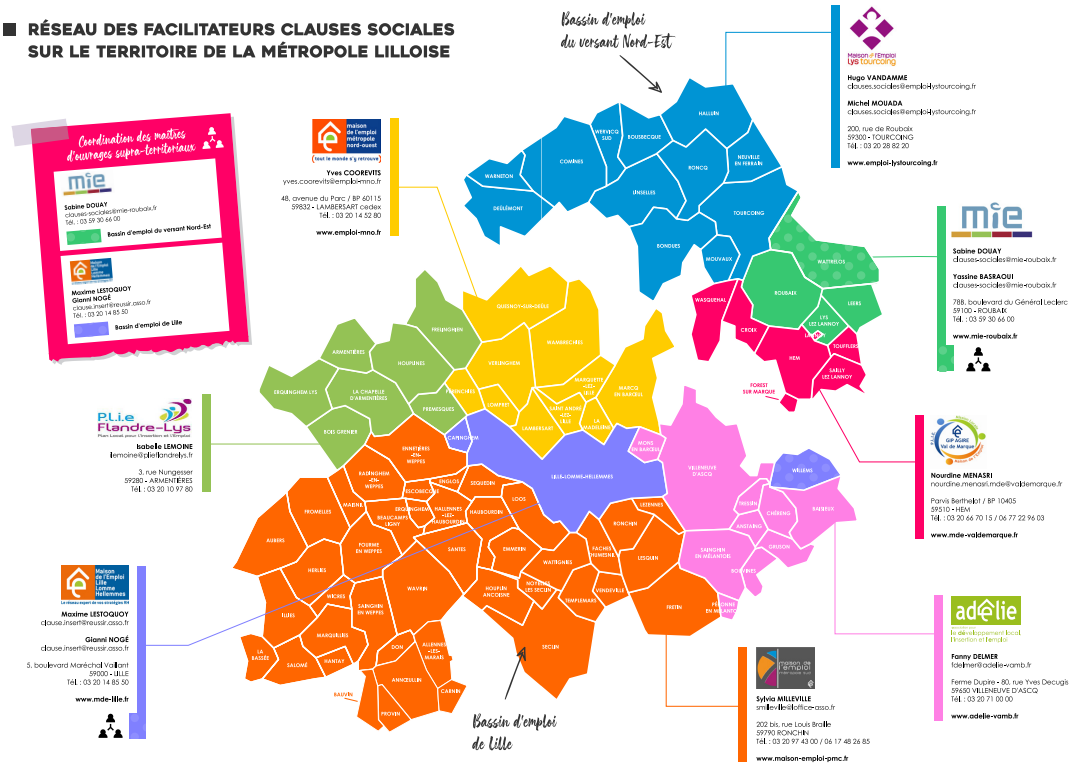
Claire Obri

Chargée de mission Emploi et NPRU

« Le territoire métropolitain dispose d'un réseau de facilitateurs très compétents et disponibles pour accompagner tous les donneurs d'ordres du territoire. La MEL est venu soutenir financièrement ce réseau pour permettre une couverture territoriale complète et

ainsi permettre à toutes les communes de la MEL qui le souhaitent de pouvoir bénéficier d'un accompagnement à la mise en œuvre de clauses sociales dans leurs marchés. La question de la globalisation des heures est fondamentale pour permettre aux bénéficiaires de la clause de parcours d'insertion de qualité et d'une insertion durable. C'est ce que permet la multiplication du nombre d'heures disponibles pour les clauses sur le territoire métropolitain. »

■ RÉSEAU DES FACILITATEURS CLAUSES SOCIALES SUR LE TERRITOIRE DE LA MÉTROPOLE LILLOISE



LA CLAUSE POUR LES HABITANTS DU ROUBAISIS

Sur **1836** salariés sur les chantiers de la clause, **189** résident à Roubaix, 0 à Leers, **4** à Lys-lez-Lannoy.

Plus-value de la capitalisation métropolitaine : les habitants du Roubaix ont réalisé **94 263** heures d'insertion. Les communes ont proposé **13 023** heures. Au total, tout donneur d'ordre confondu, **55 712** heures ont été générées sur le territoire, **soit une plus-value de plus de 38 500 heures réalisées pour les habitants du Roubaix.**

LE REGARD DE...



Sabine Chargée de mission Clauses Sociales - MiE

« C'est grâce à notre pugnacité que nous parvenons à ces résultats. Au-delà de proposer des candidats, plus que des CV, nous nous préoccupons de vérifier comment les personnes sont accueillies sur le chantier, car les entreprises n'ont pas forcément l'habitude d'accueillir des personnes sans expérience. Il faut aussi préparer l'entreprise. L'exemple de Abou est illustrant. A partir du moment où nous avons expliqué le handicap de ce Monsieur à l'entreprise, et donné les clefs pour fonctionner, tout s'est bien passé. Un contrat de un mois et demie a été signé après une immersion de 37h. Le travail en réseau dans la métropole a fait qu'il a obtenu ensuite une mission de 6 mois sur un autre chantier, et nous sommes fiers de constater que c'est lui qui a été sélectionné par l'entreprise parmi d'autres candidats. Ce résultat ne serait pas possible si on n'allait pas au-delà de notre job de recrutement. Et c'est aussi ce qui nous porte !

LA MEL & LE SPAPSER

La MEL, en tant que donneur d'ordre, mène une politique particulièrement volontariste et s'est fixée donc des objectifs ambitieux en matière d'insertion, d'ici fin 2021 dans le cadre de son SPAPSER :

1. le doublement du volume d'heures d'insertion sociale à 300 000 heures par an et l'intégration d'une clause d'insertion à au moins 25% des marchés attribués ;

2. le doublement de son effort d'insertion des personnes handicapées au travers du chiffre d'affaires généré dans le cadre des marchés réservés aux ESAT.

Le SPAPSER, Schéma Métropolitain de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement responsable, constitue le cadre et la « feuille de route » de la politique métropolitaine des achats publics

socialement et écologiquement responsables de la MEL.

La gestion urbaine de proximité recouvre l'ensemble des actes concourant au bon fonctionnement du quartier. Elle peut concerner l'entretien des résidences et des espaces publics, la collecte des ordures ménagères et le tri sélectif, l'accompagnement des chantiers (sécurisation, entretien des abords, etc.), la sensibilisation des habitants, etc.

Process

La MEL (services marchés et services thématiques) sollicite les chargés de mission de la coordination pour analyser leurs marchés, et déterminer la faisabilité d'une clause. A partir de ces préconisations, la MEL lance les marchés. Une fois les marchés notifiés, la MEL informe les chargés de mission clause.

Ceux-ci font suivre les marchés aux facilitateurs du territoire concerné qui prendra en charge la mise en œuvre et le suivi de ce marché : suivi de l'entreprise, lien avec l'IAE, sourcing de candidats, évaluation de l'engagement de l'entreprise.

Résultats

Nombre d'heures : le nombre d'heures proposées par la MEL représente **55%** des heures d'insertion de la métropole.

Typologie de marchés : **93%** des heures sont réalisées sur des marchés de services, c'est-à-dire :

Marché de valorisation des déchets, collecte des ordures ménagères, gestion des parkings, distribution d'eau potable.

UN CHANTIER D'ENVERGURE : LE FORUM DU DÉPARTEMENT DU NORD

Le Forum du Département du Nord, rue Gustave Delory à Lille, a pour objectif de regrouper ses services centraux.

Calendrier :

Date de démarrage : octobre 2020

Date de remise des locaux : août 2023

Démarrage des travaux de démolition : mai 2021

Nombre d'heures d'insertion prévues : 67 800 h

Opération découpée en 46 lots, 10 corps d'état.

→ **19 617h** étaient prévues – **21 667h** ont été réalisées par **47** personnes.

→ Sur ces **47** personnes, **17** sont des Roubaisiens soit **36%** des bénéficiaires – 6 081h réalisées (28% des heures réalisées)

Cet accord cadre vient d'être renouvelé de 2021 à 2025, ce qui permettra très certainement aux personnes de bénéficier de parcours plus longs.



L'ANRU 2 : LA VOIE RÉGLEMENTAIRE

Dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau programme national de renouvellement urbain, et comme précisé dans la Charte nationale d'insertion, les opérations financées par l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine doivent profiter aux parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

Le volet réglementaire s'applique aux maîtres d'ouvrage bénéficiant de subventions de l'ANRU, par le biais des conventions de renouvellement urbain d'intérêt national et/ou régional.

Il s'agit de réserver au bénéfice de l'insertion des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la Ville éloignés de l'emploi :

1. Au moins 5% des heures travaillées dans le cadre des opérations (travaux et ingénierie nécessaire aux travaux) financées par l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine.

2. Au moins 10 % des heures travaillées dans le cadre des marchés liés à la gestion urbaine de proximité.

3. Une partie des embauches liées à l'ingénierie des projets (équipe projet, etc.), au fonctionnement des équipements et aux actions d'accompagnement (relogement, etc.).

ENJEU ET PERSPECTIVES

Selon nos estimations, **plus de 1000 candidats seront attendus** à partir de 2022 sur les chantiers programmés dans l'ANRU 2 et hors ANRU, du territoire du Roubaisis.

Un enjeu fort de mobilisation, partagé avec Pôle Emploi et coordonné par le responsable PLIE, d'autant que les travaux (représentant plus d'un tiers des heures d'insertion en 2021) attirent peu les demandeurs d'emploi.

C'est pour cette raison que la MiE organise 2 fois par an des sessions de sensibilisation par la pratique en partenariat notamment avec la FRTP, PRACTEE, et Pole Emploi : les Emplois en béton

L'objectif est d'inscrire le plus de monde possible en parcours pour proposer des contrats au moment du démarrage des chantiers, dans toute la métropole.

IMPACTS SUR LES RECRUTEMENTS : NOS OBSERVATIONS

- Une politique de recrutement qui a été en récession dans les entreprises sur une partie de l'année 2021 ; les entreprises ont mis à l'emploi en priorité leur personnel. Elles avaient peu de visibilité sur l'avenir, elles sont donc restées prudentes sur leur recrutement.
- Certaines collectivités ont été en recherche d'économie budgétaire et ont donc demandé de revoir à la baisse les prestations initialement prévues par les entreprises (les premiers impacts se sont fait sentir sur les heures de travail réservées à l'insertion sociale)
- La hausse des prix des matériaux, de l'énergie dans le secteur de la construction et du bâtiment : impact sur les marges, donc sur l'organisation interne des entreprises du secteur.
- Les difficultés d'approvisionnement des matériaux qui ont généré du retard de livraison sur les chantiers
- Des appels d'offres qui ont tardé à être relancés par les donneurs d'ordre, qui n'ont pas permis aux entreprises de pouvoir se projeter sur leurs activités à long terme.

Malgré ces incertitudes, nous avons collectivement réussi à augmenter le nombre d'heures d'insertion sans mettre en difficulté les entreprises.

// SOURCER LES CANDIDATS POUR TRAVAILLER SUR LES CHANTIERS DE TRAVAUX ET SERVICES PUBLICS

LES MÉTIERS DU BÂTIMENT N'ATTIRENT PAS LE PUBLIC HABITUEL DE LA MIE, C'EST POURQUOI NOUS CHERCHONS À DIVERSIFIER LES CIBLES POTENTIELLES EN TRAVAILLANT EN RÉSEAUX AVEC LES PARTENAIRES-PRESCRIPTEURS: 77 D'ENTRE EUX ONT ORIENTÉ VERS L'ÉQUIPE « CLAUSES » DES CANDIDATS ÉLIGIBLES.

Nous recherchons aussi à attirer des femmes et des seniors :

276

séniors ont bénéficié d'un parcours clauses en 2021 sur le territoire métropolitain, dont 19 sur le territoire du Roubaisis

225

femmes ont bénéficié d'un parcours clauses en 2021 sur le territoire métropolitain, dont 13 sur le territoire du Roubaisis

LE REGARD DE...



Evelyne

Chargée de mission clauses sociales - MiE

« Ce que je pense de la Clause Sociale ? Ce qu'elle apporte ?

Je suis arrivée dans le service de la Clause Sociale il y a 1 an avec une expertise du monde du privé dans lequel j'ai principalement exercé depuis 15 ans.

Le secteur de l'insertion m'était inconnu. J'ai cependant souhaité l'intégrer car j'étais en quête de sens dans mes compétences RH plus précisément dans le cadre de mes recrutements et dans mes capacités commerciales dans le cadre de la relation entreprise.

La Clause Sociale est un outil essentiel dans le paysage économique car elle répond aux besoins des territoires, elle apporte le lien entre les besoins des entreprises et les besoins des candidats.

Quel sens ça te donne dans ton activité professionnelle ?

La clause sociale donne du sens à ma démarche de recrutement. Elle apporte une plus-value aux candidats. Il ne s'agit pas de réaliser de simples « placements » en entreprise au même titre qu'un secteur intérimaire pourrait par exemple le faire, mais de développer les compétences du candidat en entreprise, de dynamiser son parcours professionnel, de pérenniser des situations de vie parfois compliquées, de redonner confiance, de prouver aux entreprises qu'une obligation d'insertion peut aussi être une formidable voie de découverte de potentiels en entreprise.

Mon activité y trouve tout son sens. Mon expertise du privé en tête, je mets en avant les réels enjeux économiques des entreprises tout en y intégrant l'enjeu fondamental de la réponse à l'insertion professionnelle.

Ce double regard personnel trouve un écho dans la double action de la clause sociale : développer l'activité économique en développant l'insertion professionnelle. »

// LE PLIE DÉSORMAIS ACCESSIBLE À TOUS LES LEERSOIS

DEPUIS SA CRÉATION, LE PLIE, PARTIE INTÉGRANTE DE LA MIE DU ROUBAISIS, EST UN DISPOSITIF OUVERT AUX ROUBAISIENS ET AUX LYSSOIS. EN FÉVRIER 2021, LE CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE LEERS A VOTÉ FAVORABLEMENT L'ACCÈS AU PLIE POUR TOUS LES HABITANTS DE LEERS.



Catherine Kerlidou

Adjointe à la Ville de Leers déléguée à l'emploi, la formation, l'insertion professionnelle et le développement économique

« Nous avons fait le choix d'adhérer au PLIE car cela correspond aux valeurs fortes que nous souhaitons pour la Ville de Leers.

Aujourd'hui, la mairie emploie une vingtaine de contrats aidés et notre objectif est de favoriser leur sortie positive vers un accès à l'emploi ou une formation. Nous cherchons à la fois, un accompagnement qualitatif pour ces personnes mais aussi une solution pour les demandeurs d'emploi Leersois. C'est dans cette optique que nous avons rejoint le PLIE, afin de compléter ce que la Ville avait déjà développé. Notamment, une personne accompagne les agents de la collectivité en contrat aidé. Elle peut aussi recevoir tous demandeurs d'emploi pour les orienter vers les bons interlocuteurs.

A Leers, environ 200 habitants sont bénéficiaires du RSA. Il nous semblait important de pouvoir adhérer au dispositif du PLIE pour leur donner toutes les chances d'accéder à des dispositifs d'accompagnement auxquels ils n'auraient pas le droit si nous n'adhérions pas.

Le dispositif du PLIE est riche en propositions de formation et d'accompagnement. Il y a beaucoup d'ateliers et le suivi des demandeurs d'emploi est renforcé. C'est ce qui a motivé notre adhésion.»

Un espace de co-working pour les leersois

L'année 2021 a vu naître la collaboration de la Fabrik avec la ville de Leers afin de l'accompagner dans la mise en place d'un espace de télétravail. Nous avons partagé avec eux notre expérience de la création de la Fabrik et les bonnes pratiques à mettre en place pour que l'espace fonctionne après son ouverture. Cette collaboration a duré toute l'année 2021 et l'espace a ouvert en 2022.

// TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEURS

DEPUIS LES PREMIÈRES INITIATIVES PRISES PAR LA VILLE DE ROUBAIX EN 2018, LA MIE EST PRÉSENTE POUR CONTRIBUER EN APPORTS AU PROJET TZC.

En 2021, plus particulièrement, les équipes participent à :

Contribution aux instances :

Comité de pilotage TZC et Comités de suivi : les comités de suivi permettent de faire un point sur les personnes repérées dans les quartiers TZC et ayant participé à une action Dynamique vers l'Emploi proposée par l'afpa pour travailler sur leur projet professionnel dans un 1er temps. Participent à ce comité : la mission locale, le département du Nord, l'afpa, Pôle emploi, la MiE du Roubaix et la Ville de Roubaix.

Réalisation du diagnostic territorial pour le dossier de candidature national

Intervention auprès des habitants pour faire émerger des activités dans les quartiers

- Animation de 2 ateliers avec les groupes TZCLD sur de l'émergence d'idées via la méthode des révoltes
- Animation d'un atelier réalisé avec les groupes TZCLD pour les préparer à la co-animation du barcamps
- 12 réunions de travail pour mettre en place l'organisation des ateliers et du barcamps
- Barcamps le 28 juin toute la journée, 65 présents sur la journée
- 4 réunions Post barcamps pour travailler sur le classement et choix des idées les plus pertinentes émises lors du barcamps

Orientation des personnes en recherche de solution emploi orientées vers TZC au flux



ENTREPRENDRE



// LA FABRIK

OUVERT DEPUIS LE 28 JANVIER 2020, LA FABRIK EST UN LIEU RESSOURCES SUR L'ENTREPRENEURIAT ET LA FORMATION MIS À DISPOSITION DES HABITANTS.

Ils peuvent venir travailler sur leurs projets, avoir accès à des ordinateurs, des fonds documentaires et être guidés dans leurs démarches. Mais bien plus que cela, la Fabrik est un lieu convivial qui permet de rencontrer d'autres personnes étant dans la même dynamique. Il se crée alors des échanges, de l'entraide, de la solidarité qui casse la solitude qu'on peut parfois ressentir lorsqu'un est sur un chemin, qu'il soit celui de l'entrepreneuriat ou celui d'une reconversion professionnelle.

Le plus: Faisant partie de l'écosystème de la création et de la formation, nous faisons en sorte que les habitants soient mis en relation avec les bons partenaires, aux bons moments. Nous sécurisons et facilitons leurs parcours afin que leurs projets prennent vie. Par ailleurs, nous les accompagnons et les soutenons sans limite de temps et en fonction de leurs besoins.

Les faits marquants en 2021 :

- Un flux continu de porteurs de projets orientés par les partenaires vers la Fabrik.
- Création d'actions de sensibilisation à destination de professionnels (centres sociaux des différents quartiers de Roubaix) en partenariat avec Positive Planet.

- Participation à la mise en place d'un espace de coworking sur Leers.
- Organisation et animation d'ateliers et d'un barcamps dans le cadre de Territoire zéro chômeur de longue durée.
- Collaborations territoriales avec la Fabrique à Entreprendre de la Plaine images & celle de la MDE Val de Marque.
- Participation à la redynamisation de l'animation & la communication de la FAE.

Les actions auprès des porteurs de projets

Après avoir rencontré beaucoup d'acteurs de terrain en 2020 à qui nous avons présenté le fonctionnement de la Fabrik, nous avons pu constater en 2021 que ce travail de maillage à porter ses fruits. C'est un flux continu de porteurs de projets qui ont été orientés vers le lieu ressource et nous avons pu accueillir et accompagner une centaine de personnes. La fabrik intervenant vraiment sur la partie sensibilisation à la création d'entreprise, l'ensemble des porteurs de projets ont été orientés vers les structures d'accompagnement afin de poursuivre leurs créations.

Régulièrement nous voyons des porteurs de projets revenir pour nous donner des nouvelles, participer à des ateliers ou simplement avoir des conseils.

Les actions auprès des professionnels

Lors de nos rencontres de terrain, nous nous sommes, par ailleurs rendu compte

que les associations de quartier, les centres sociaux ... n'avaient pas forcément connaissance de ce qu'était l'entrepreneuriat. C'est parfois une voie qui est considérée à risque et vers laquelle les structures ont du mal à orienter. Nous avons donc mis en place avec Positive planet des actions de sensibilisation à destination des professionnels et plus particulièrement ceux des centres sociaux des différents quartiers de Roubaix. Nous leur avons présenté le parcours d'un porteur de projet, les structures qui peuvent les accompagner, les financer et surtout comment on sécurise les parcours des futurs entrepreneurs. La mission première de ces actions a été de déconstruire le regard que l'on porte sur l'entrepreneuriat et de transmettre un premier niveau d'informations.

Resserrer les liens entre les Fabrique à Entreprendre

La Fabrik de Roubaix fait partie du réseau des Fabrique à Entreprendre qui couvre tout le territoire métropolitain.

Afin de continuer à proposer encore plus d'ateliers et d'événements aux porteurs de projet, une synergie avec les Fabrique de la Plaine Images et de Val de Marque a vu le jour. Nous avons construit une programmation commune qui permet aux porteurs de projets de passer d'une Fabrique à l'autre et d'avoir encore plus de ressources à leur disposition. Des ateliers, des événements communs ont vu le jour. Cela a permis de tester de nouveaux formats et de créer un maillage entre les territoires.

100
porteurs de projets
accompagnés avec
La Fabrik (2020: 72)

61%
habitent Roubaix
3% Leers
45% résident en QPV
65% sont des femmes

36
temps forts
(atelier et café
croissant,
barcamps, Pow'her)
87 participants

L'activité de la Fabrik
a généré
553
utilisateurs de
l'Avant-Poste dont 322
roubaisiens

Apporter notre savoir-faire à nos partenaires et aux institutions

Nous avons également collaboré avec la ville de Roubaix dans le cadre de Territoire zéro chômeur de longue durée. L'action porte sur le fait de faire émerger par les habitants des quartiers de l'Alma et de l'Epeule des idées de projets qui amélioreraient la vie des résidents.

Afin de faire ressortir des idées, nous avons mis en place des séances de créativité avec les participants. Nous avons également mis en place une journée d'intelligence collective avec des habitants, des structures de terrain, des entreprises. Ce barcamps a permis de ressortir plein de besoins et d'idées.

Une belle progression du nombre d'utilisateurs malgré un impact du COVID assez significatif

- Animation des ateliers a distance pendant la période de confinement et des difficultés à faire revenir les gens en présentiel lorsque c'était de nouveau possible de les accueillir. Reprise réelle du présentiel à la rentrée de septembre.
- Beaucoup d'absences aux rdv en fin d'année dûes aux malades ou au fait que les classes ont fermé et qu'il fallait garder les enfants.
- Difficulté de développer l'activité de coworking de la Fabrik au vu des conditions sanitaires

Sur l'année 2021, nous avons pu constater que la Fabrik a continué son développement mais que le Covid a quand même eu un impact significatif.

En début d'année, les ateliers ont été proposés en distanciel et quand nous avons pu les refaire en présentiel, nous avons constaté que les participants ont mis du temps à revenir. Nous avons constaté une reprise réelle du présentiel à la rentrée de septembre.

L'autre point significatif a été le nombre d'absences aux rendez-vous. Il y a eu beaucoup de personnes malades ou qui n'ont pas pu venir aux entretiens à cause des cas contact ou des classes fermées. La dernière incidence a été que le coworking a eu du mal à se développer car il y a eu beaucoup de périodes de fermetures.

// CLUB POW HER

LE CLUB POW'HER EST UN CLUB POUR LES FEMMES ENTREPRENEURES.

Il a été mis en place il y a maintenant un an à la suite d'une journée que nous avons organisée dédiée à l'entrepreneuriat au féminin. Il regroupe une vingtaine de participantes qui sont soit porteuses de projet soit entrepreneures. Elles se réunissent toutes les trois semaines afin de se retrouver et d'échanger sur leur quotidien de créatrices. Chaque soirée est différente. Certaines rencontres se déroulent sous forme de groupe de co-développement, d'autres sous la forme de conférence avec un intervenant et d'autres sont des temps conviviaux. Aujourd'hui, il y a une vraie dynamique au sein du groupe. Les entrepreneures se connaissent bien, s'entraident, font des projets ensemble ... C'est la naissance d'une belle communauté.

La journée Pow'Her de 2021 a été un succès. Cette journée dédiée à l'entrepreneuriat au féminin a été placée sous le signe de l'Audace. Toute la journée se sont succédé des femmes qui non seulement ont créé leurs entreprises mais ont également créé des actions pour changer le monde! Ces entrepreneures ont été un souffle d'inspiration pour toutes celles qui hésitaient à donner vie à leurs projets. Nous avons eu la chance d'accueillir 8 chefs d'entreprises qui ont partagé leurs expériences et une quarantaine de participantes.

« Merci encore de nous insuffler tant de motivations! »

23
participantes

9
clubs sur
l'année

Un groupe
What's app
très actif

**Des projets
communs**
qui voient le
jour



Atelier co développement

En début d'année des ateliers de co-développement ont été mis en place. Ce fut l'occasion pour des porteurs de projets de travailler ensemble sur leurs projets respectifs tout en étant dans une dynamique de groupe. Ils ont ainsi pu bénéficier d'un regard extérieur sur leurs idées, de la créativité du groupe et du soutien des autres participants.

LES SUPPORTS



// LA COMMUNICATION : UN OUTIL AU SERVICE DE LA MOBILISATION DES HABITANTS

SITE INTERNET, NEWSLETTERS SPÉCIALES, SOCIAL MEDIA, CAMPAGNES D’AFFICHAGE CIBLÉES, PUBLICATIONS PRINT, AFFICHAGE PUBLIC, ETC. L’ÉQUIPE COMMUNICATION MET TOUS LES SUPPORTS À SA DISPOSITION AU SERVICE DE L’INFORMATION DES HABITANTS QUANT À L’ACTUALITÉ DE LA MIE DU ROUBAISIS.

Celle-ci est en effet riche en rendez-vous et événements publics : forums emploi, ateliers formation, visites d’entreprises, rendez-vous de la création d’activité, etc.

La mobilisation des habitants de Roubaix, Leers et Lys-lez-Lannoy, de la métropole lilloise et de la Région Hauts-de-France est ainsi l’objectif primordial de la communication externe de la MiE. Elle nécessite une innovation constante et de la créativité !

La communication est également un outil à disposition des équipes leur permettant de maintenir un lien étroit avec leurs partenaires (organismes de formation, écoles, entreprises, collectivités locales, etc.) et de valoriser auprès d’eux l’ensemble des actions de la MiE du Roubaisis.

Autre objectif de la communication : s’assurer de la visibilité de la MiE auprès des financeurs, élus, administrations, structures d’emploi, organismes de formation, écoles, associations, et bien évidemment auprès des

habitants ! Elle est ainsi garante de l’image de marque de la MiE du Roubaisis !

L’expertise de l’équipe communication peut également contribuer à améliorer l’attractivité des entreprises qui la sollicitent lorsqu’elles souhaitent s’engager dans un processus de recrutement. Les réussites de la MiE du Roubaisis, ce sont d’abord les beaux parcours qui jalonnent son action et celle de ses équipes, disponibles et à l’écoute des habitants. Les témoignages sont donc nombreux et font l’objet d’une communication humble destinée à donner l’envie à d’autres de faire appel à nous !

Vaste champ d’action pour une communication multi-cibles. Des missions captivantes !



Adriane
Chargée de communication - MiE



Le site internet a attiré près de **25 286** utilisateurs en 2021

90 613 pages vues

38 470 Sessions



// ÉQUIPEMENT

- IT : Changement du serveur obsolète, du parefeu (pour augmenter la sécurité informatique de la mie et mettre en place un VPN pour le télétravail) passage à la fibre.
- Bâtiment : Commencement d’un travail sur l’aménagement d’un espace convivial.
- Remise à plat de la sécurité incendie.
- Réaménagement de bureau et recyclage, par économie circulaire, de meuble / débarras ancien matériel informatique.
- Economie : Changement du prestataire de nettoyage. Changement d’antivirus.

// LES MISSION DE L'ÉQUIPE GESTION : ACCUEIL, ADMINISTRATION & FINANCES

LES REGARDS DE...



Catherine

Responsable administrative et financière - MiE

« Notre équipe « Gestion » veille au bon fonctionnement de la MiE, apporte un soutien à la direction et accompagne les équipes opérationnelles au quotidien dans un esprit d'amélioration continue. »



Stephanie

Assistante RH - MiE

« J'interviens principalement sur le volet formation des salariés de la MiE. Ma mission : les faire monter en compétences. Je travaille également sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui permet d'adapter les emplois et les compétences aux besoins stratégiques de la MiE et de l'environnement qui l'entoure. »

Annie

Assistante administrative et comptable - MiE

« J'interviens administrativement entre les équipes opérationnelles au sein de la MiE, en lien avec les prestataires externes, qui collaborent à la montée en compétences des participants afin de les aider à retrouver un emploi ou une formation correspondant à leurs attentes. »

Nouna

Chargée d'accueil - MiE

« L'accueil à la MiE est primordial. Dès le premier contact, il faut créer une relation de confiance avec la personne. La qualité de l'écoute, la prise en considération de sa situation actuelle et la compréhension de ses difficultés est indispensable pour l'orienter au mieux vers le bon interlocuteur qui l'aidera à trouver une formation, un emploi ou à créer sa propre entreprise, etc. »

// L'ÉQUIPE DE LA MIE

[AU 31 DÉCEMBRE 2021]

CLAUSES SOCIALES



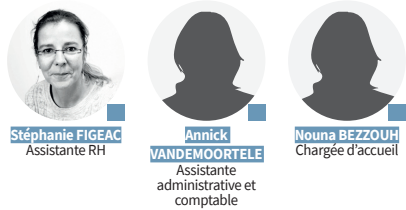
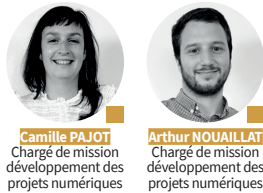
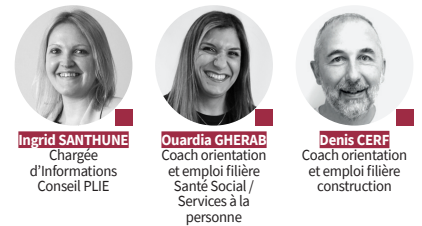
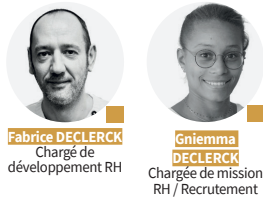
DIRECTION ET FONCTIONS TRANSVERSES



PLIE



DÉVELOPPEMENT RH ET NUMÉRIQUE



PROCH'INFO FORMATION



CRÉATION & ENTREPRENEURIAT



FORMATIONS

En 2021, les formations ont porté sur le développement personnel, le management (11 salariés), et l'acquisition et mise à jour des compétences professionnelles / techniques (bureautique/informatique, AVE, RH/Gestion, prise de parole en public...). Une formation certifiante a également été financé.

Au total 507 heures de formation ont été réalisées pour un montant total de 21 142 € (prise en charge MIE: 15 842 € / Prise en charge Opco Uniformation : 5 300 €).

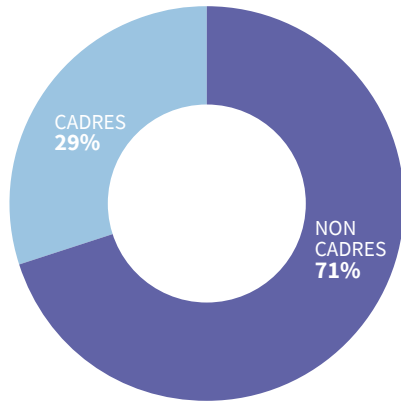
Le budget formation 2021 est en augmentation par rapport à 2020 (12 500€).

VALORISATION DE LA CHARTE DE MANAGEMENT

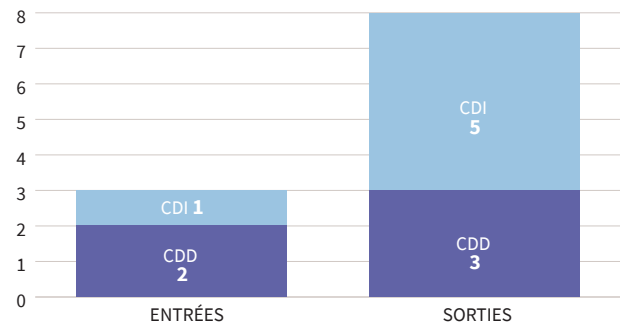
Le système de management est au service du projet de la MIE de Roubaix. La mission de cette dernière étant d'aider, faciliter au développement local de l'emploi et des compétences. Il a comme vertu la transparence, l'adaptabilité, du sens et contribue à un environnement stimulant. Il doit permettre d'impliquer les équipes de manière efficace en mettant en place une relation de confiance, en participant aux conditions de motivation, en faisant monter les équipes en compétences individuellement et collectivement, en favorisant le bien-être au travail.

// BILAN SOCIAL

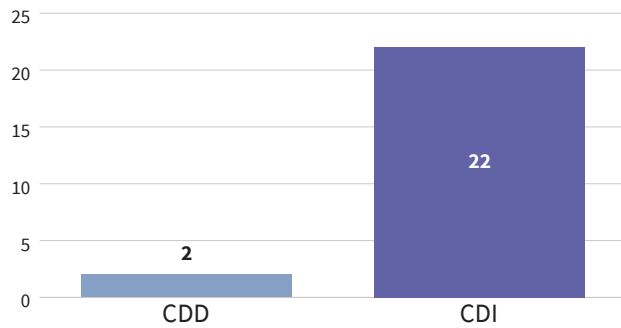
Répartition par statut



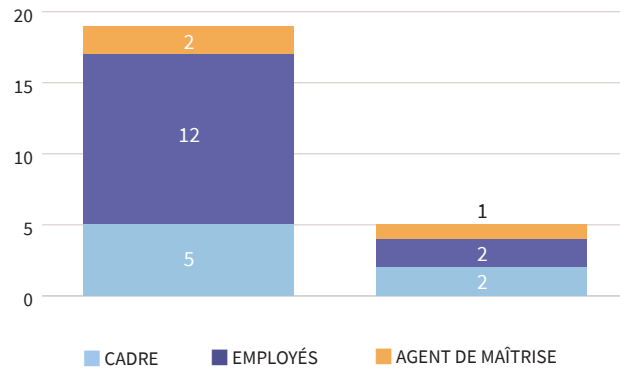
Nombre d'entrées et de sorties



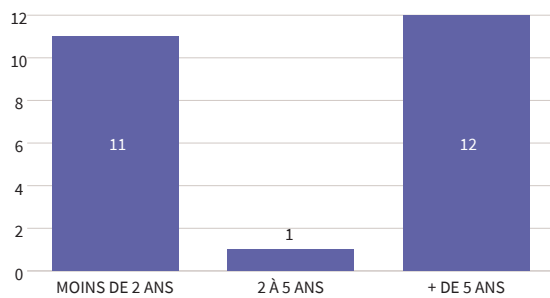
Effectifs par type de contrat



Répartition hommes/femmes par statut



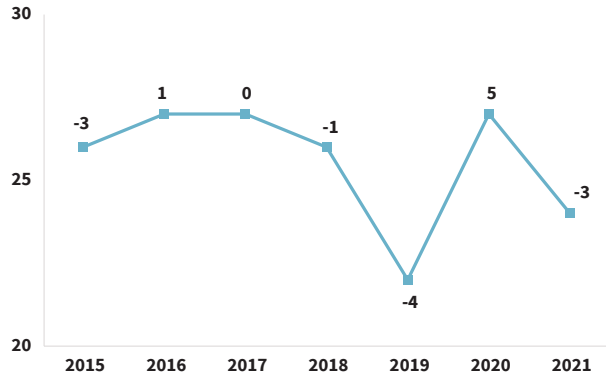
Ancienneté



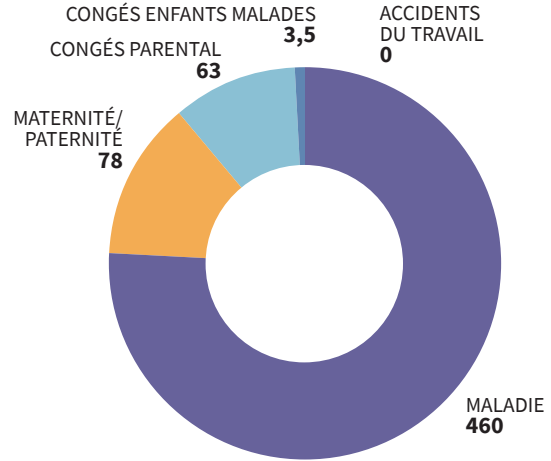
Répartition hommes/femmes par tranche d'âge



Effectif



Répartition par type d'absence en jours ouvrés

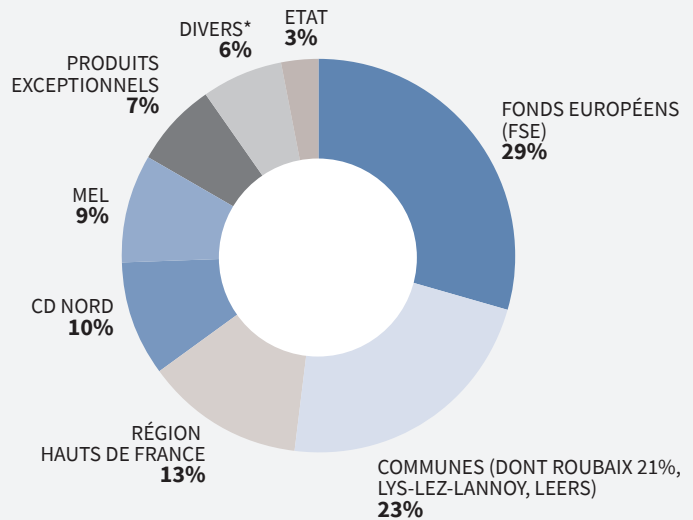


//BILAN FINANCIER

Produits 2019

	MONTANT
ETAT	58 790
"COMMUNES (DONT ROUBAIX 21%, LYS-LEZ-LANNOY, LEERS)"	450 553
MEL	176 209
RÉGION HAUTS DE FRANCE	257 210
CD NORD	190 000
FONDS EUROPÉENS (FSE)	587 602
DIVERS*	129 978
PRODUITS EXCEPTIONNELS	141 578
TOTAL GÉNÉRAL	1 991 919

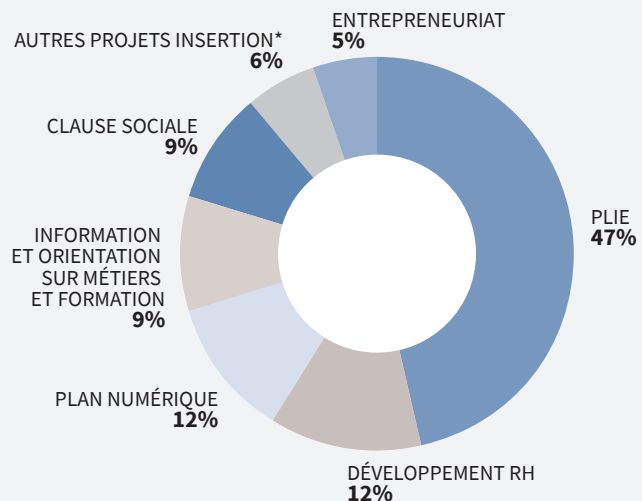
*Prestations de service, locations, fonds privés revit



Charges 2019

DÉVELOPPEMENT RH	234 862
PLAN NUMÉRIQUE	221 664
ENTREPRENEURIAT	97 758
INFORMATION ET ORIENTATION SUR MÉTIERS ET FORMATION	180 448
PLIE	894 808
CLASSE SOCIALE	174 198
AUTRES PROJETS INSERTION*	114 362
TOTAL	1 918 100

*Relogement et emploi, LED, PEC, Prestations diverses



//ANNEXE

	NOMBRE	PART	EVOLUTION ANNUELLE	
Demande d'emploi de catégorie A	10757	66,2%	-925	-7,9%
Roubaix	9742	67,1%	-851	-8,0%
Lys-Lez-Lannoy	679	58,2%	-26	-3,7%
Leers	336	59,3%	-48	-12,5%
Demande d'emploi de catégories ABC	16256		-584	-3,5%
Roubaix	14523		-454	-3,0%
Lys-Lez-Lannoy	1166		-67	-5,4%
Leers	567		-63	-10,0%
SEXE				
Femmes	7287	44,8%	-90	-1,2%
Roubaix	6372	43,9%	-39	-0,6%
Lys-Lez-Lannoy	605	51,9%	-23	-3,7%
Leers	310	54,7%	-28	-8,3%
Hommes	8969	55,2%	-494	-5,2%
Roubaix	8151	56,1%	-415	-4,8%
Lys-Lez-Lannoy	561	48,1%	-44	-7,3%
Leers	257	45,3%	-35	-12,0%
ÂGE				
Moins de 25 ans	2059	12,7%	+46	+2,3%
Roubaix	1803	12,4%	+47	+2,7%
Lys-Lez-Lannoy	165	14,2%	+1	+0,6%
Leers	91	16,0%	-2	-2,2%
Entre 25 et 49 ans	10256	63,1%	-538	-5,0%
Roubaix	9209	63,4%	-425	-4,4%
Lys-Lez-Lannoy	719	61,7%	-75	-9,4%
Leers	328	57,8%	-38	-10,4%
Plus de 50 ans	3941	24,2%	-92	-2,3%
Roubaix	3511	24,2%	-76	-2,1%
Lys-Lez-Lannoy	282	24,2%	+7	+2,5%
Leers	148	26,1%	-23	-13,5%
DURÉE DE LA DEMANDE D'EMPLOI				
Courte durée (Moins de 12 mois)	8820	54,3%	+193	+2,2%
Roubaix	7984	55,0%	+224	+2,9%
Lys-Lez-Lannoy	549	47,1%	-21	-3,7%
Leers	287	50,6%	-10	-3,4%
Longue durée (12 mois et plus)	7436	45,7%	-777	-9,5%
Roubaix	6539	45,0%	-678	-9,4%
Lys-Lez-Lannoy	617	52,9%	-46	-6,9%
Leers	280	49,4%	-53	-15,9%
Très longue durée (24 mois et plus)	4504	27,7%	-88	-1,9%
Roubaix	3916	27,0%	-97	-2,4%
Lys-Lez-Lannoy	404	34,6%	+27	+7,2%
Leers	184	32,5%	-18	-8,9%
RSA				
Ayant un droit payable au RSA	6494	39,9%	-73	-1,1%
Roubaix	6115	42,1%	-58	-0,9%
Lys-Lez-Lannoy	284	24,4%	-2	-0,7%
Leers	95	16,8%	-13	-12,0%
NIVEAU DE FORMATION				
Ayant au moins le BAC	7 123	43,8%	-314	-4,4%
Roubaix	6 181	42,6%	-241	-3,80%
Lys-Lez-Lannoy	616	52,8%	-32	-4,9%
Leers	326	57,5%	-41	-11,2%
Sans diplôme	3 353	20,6%	+16	+0,5%
Roubaix	3 122	21,5%	+11	+0,4%
Lys-Lez-Lannoy	163	14,0%	-3	-1,80%
Leers	68	12,0%	+8	+13,3%

La demande d'emploi au 31 décembre 2021, Mars 2022 - N°55, Compétences et Emploi



//MIE DU ROUBAISIS

78B boulevard du Général Leclerc
59100 Roubaix

Horaires d'ouverture

Du lundi au jeudi: 9h – 12h30 / 14h – 17h30
Le vendredi: 9h – 12h30

//LA FABRIK BY MIE

L'Avant-Poste
33 boulevard du Général Leclerc
59100 Roubaix

Horaires d'ouverture

Le lundi: 14h – 17h
Du mardi au vendredi: 9h – 12h30 / 14h – 17h
03 59 30 66 00
contact@mie-roubaix.fr
www.mie-roubaix.fr

//CONTACTEZ-NOUS !

Service RH aux entreprises

equiperh@mie-roubaix.fr

Numérique

numerique@mie-roubaix.fr

Création d'entreprise

creation@mie-roubaix.fr

Proch'Info Formation

prochinfoformation@mie-roubaix.fr

Service clauses sociales

clauses-sociales@mie-roubaix.fr

PLIE

plie-roubais@mie-roubaix.fr

//RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



POUR UNE
ÉCONOMIE
INCLUSIVE
PAGE 7

RÉPONDRE AUX
BESOINS DES
HABITANTS
PAGE 18

ENTREPRENDRE
PAGE 38

LES SUPPORTS
PAGE 41

