



François RAVIER Préfet, Secrétaire général de la préfecture de Région Île-de-France



Lors de la fusion de la Maison de l'Emploi et de la structure porteuse du PLIE, l'État et la Ville de Paris souhaitaient se doter d'un opérateur performant pour mettre en œuvre leurs politiques de développement de l'emploi de qualité et d'insertion.

Par leur convention signée en janvier 2017, l'État, la Ville et l'EPEC se sont fixés des objectifs ambitieux en matière d'insertion. Tout d'abord, le territoire d'intervention du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi couvre l'ensemble des arrondissements parisiens comportant des quartiers prioritaires pour la Politique de la Ville (QPV). Les objectifs en termes de publics issus des QPV, de seniors, de handicapés et de sorties positives sont revues à la hausse.

Deux ans après, les résultats sont au rendez-vous. Le bilan de cette année montre que ces objectifs devraient être atteints en 2020.

Accompagner l'insertion dans l'emploi, c'est aussi travailler avec les entreprises et les donneurs d'ordre pour qu'elles accueillent les publics en demande d'emploi. Pour cela, l'EPEC, en conseillant les acheteurs publics et privés d'une part et en coordonnant les structures de l'insertion par l'activité économique favorise le développement des clauses sociales. 756 marchés sont accompagnés pour un million d'heures d'insertion. L'EPEC accompagne également le secteur des services à la personne pour développer l'emploi de qualité et favorise l'expérimentation d'organisation innovante en concevant la mise en place du service de remplacement dans le secteur des biens culturels.

Deux ans après sa création, l'EPEC est au rendez-vous des attentes de ses financeurs. Les chantiers du Grand Paris, les Jeux Olympiques doivent être inclusifs.

L'EPEC devra jouer pleinement son rôle dans ce nouveau cadre d'action.

Ce sont de belles perspectives pour 2018 et les années qui suivront.



Afaf GABELOTAUD Adjointe à la Maire de Paris en charge des politiques de l'emploi



Deux ans après sa création, l'EPEC est un acteur incontournable du champ de l'emploi à Paris. La fusion amorcée en 2015 et achevée en 2016 entre le PLIE Paris Nord-Est et la Maison de l'Emploi de Paris était un véritable défi qui a été relevé avec succès grâce au travail et à l'engagement des équipes.

Si la première année de l'existence de l'EPEC fut celle de la transition, 2017 s'est révélée être une année de consolidation et de développement. Opérateur reconnu pour l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi, l'EPEC a renforcé son action et sa présence dans les quartiers populaires tout en s'investissant fortement dans la dynamique partenariale du service public de l'emploi. La mission d'animation des deux Points Paris Emploi de la Ville de Paris constitue également une satisfaction; le service d'information généraliste délivrée aux usagers se distingue par sa qualité.

Consciente des mutations importantes à l'œuvre sur le territoire parisien, l'EPEC propose et conçoit des solutions innovantes pour favoriser l'accès à l'emploi de tous les parisiens. L'association a su ainsi structurer en 2017 son pôle dédié aux clauses sociales et son offre de services à destination des entreprises. Tournée dans une démarche prospective, l'EPEC a pris toute sa part à l'élaboration du programme Enjeux Emplois que j'ai lancé en mars dernier avec la Maire de Paris. Feuille de route construite avec l'ensemble des acteurs, ce programme d'actions doit permettre aux Jeux Olympiques et Paralympiques d'être porteurs de retombées économiques locales et je sais pouvoir compter sur la mobilisation de l'EPEC pour des Jeux inclusifs!



## SOMMAIRE

- P.2 Editos
- P4 Le mot de la Présidente
- P.5 L'EPEC en quelques mots
- P.6 Gouvernance et Organisation interne
- P.8 L'EPEC au cœur du territoire Parisien : animation territoriale et ingénierie de projets
- P.16 L'EPEC, acteur de l'emploi et du développement économique
- P.24 Les Points Emploi Paris
- P.28 Le PLIE de Paris
- P.42 Le Pôle Clause sociale
- P.49 La Plateforme des Services à la personne
- P.53 La Pôle Mutations économiques
- P.58 La Direction administrative et finançière
- p. 64 Stratégie 2018 Le mot de la Directrice générale

Sommaire détaillé des parties p. 23



Le mot de la Présidente

Claudine BOUYGUES Présidente de l'EPEC Conseillère de Paris Élue du 18ème arrondissement chargée de l'Emploi



Cette année est synonyme de consolidation, de déploiement, de transversalité et de reconnaissance pour l'association Ensemble Paris Emploi Compétences. Après une année de transition, suite à la fusion du PLIE de Paris et de la Maison de l'emploi de Paris souhaitée par la Ville de Paris et l'État, mon rôle en tant que Présidente de l'EPEC a consisté à réaliser les objectifs stratégiques forts attendus par l'État et la Ville de Paris et faire reconnaître l'EPEC comme « le fer de lance » au niveau de Paris pour favoriser l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi et accompagner les entreprises pour faire du développement économique un levier pour l'emploi.

Ses dispositifs complémentaires, les 2 Points Paris Emploi, le PLIE de Paris, le Pôle Clause sociale, la plateforme SAP, permettent d'accueillir, orienter, accompagner et faire recruter les publics vers un emploi durable.

La transversalité initiée au sein de l'EPEC, permet de mettre en action de manière plus cohérente et pertinente la politique publique de l'emploi sur Paris en terme de maillage, d'animation territoriale et d'ingénierie de projets, en complémentarité avec l'ensemble des parties prenantes : les bénéficiaires des actions, les acteurs de l'insertion de l'emploi et de la formation, les collectivités et les institutionnels, les associations et les entreprises et les différents acteurs économiques.

Notre ambition est de mener ces actions innovantes pour que le développement économique profite aussi aux personnes vers lesquelles les entreprises ne vont pas spontanément.

Je remercie toutes celles et tous ceux qui ont contribué à ce travail.





# L'EPEC EN QUELQUES MOTS

L'association Ensemble Paris Emploi Compétences a été créée le 1<sup>er</sup> Janvier 2016. Elle est issue de la fusion du PLIE Nord Est et de la Maison de l'Emploi de Paris suite à la volonté conjointe de l'État et de la collectivité parisienne.

L'EPEC a pour ambition d'être un levier majeur de mise en œuvre et de déclinaison sur le territoire parisien des politiques publiques de l'emploi.

Elle a pour vocation de développer ses axes d'intervention en cohérence avec les principaux acteurs de l'emploi, et en accord avec les priorités stratégiques de la Ville de Paris et du Service Public de l'Emploi.

L'EPEC vise dans ce cadre l'émergence et la pérennisation d'actions innovantes, dans une logique de décloisonnement des approches d'insertion, d'emploi, de responsabilité sociale des entreprises et de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

### L'ACTION DE L'EPEC S'ORGANISE AUTOUR DE 3 AXES :

- Développer des parcours intégrés d'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi à travers l'accompagnement renforcé, l'ingénierie de formation et de projets autour de l'emploi et l'animation territoriale
- Contribuer au développement local de l'emploi
- Participer à l'anticipation des mutations économiques

#### L'ACTION DE L'EPEC EN CHIFFRES - 2017

Plus de 18.000 bénéficiaires de nos actions avec un réseau de partenaires de plus de 900 entreprises et 51 SIAE

3 000 personnes en suivi par le PLIE avec un accompagnement individualisé et renforcé assuré par 37 référents sur 53 sites de permanences à Paris

26 structures des commerces culturels et des EHPAD partenaires du Pôle Mutations économiques

Une plateforme RH SAP avec 95 entreprises partenaires

12 802 personnes accueillies au sein de nos 2 Points Paris Emploi et orientés vers des partenaires et des dispositifs adaptés

1 million d'heures d'insertion en réalisation par an, réparties sur 756 marchés actifs, accompagnées par le Pôle Clause parisien et ayant bénéficié à 1 426 personnes

670 personnes ont été accompagnées vers un emploi pérenne



# Gouvernance et Organisation interne

L'association Ensemble Paris Emploi Compétences est administrée par un **Conseil d'Administration** qui comprend 13 membres répartis en 3 Collèges:

- Le Collège des Membres constitutifs de droit (Le Département et la Ville de Paris, l'État et Pôle Emploi), et un Membre constitutif à sa demande (La Région Île-de-France).
- ➤ Le Collège des membres associés (8 membres).

Le Conseil d'Administration de l'EPEC définit les principales orientations et axes stratégiques de l'association.

# L'Équipe salariée de l'EPEC pilote et met en œuvre ces orientations.

Elle est composée en 2017 de 49 salariés, répartis au sein de la Direction générale, et de 3 directions opérationnelles.



Claire ETIEN Directrice Générale



Mehdi ZARAI

Directeur Opérationnel



Alain GACHET
Directeur Opérationnel



Ludovic MULET
Directeur Administratif et
Financier



Bouchra AHARBIL Responsable de Projets Formation PLIE



Béatrice CALVET Chargée du contrôle d'exécution



Juliette CARON Responsable Relations Entreprises



Gohar CHOBANYAN Chargée d'Appui Technique



Nicolas CORTI Référent de Parcours PLIE



Cheikh DEME Référent de Parcours PLIE



Référente de Parcours PLIE



Christophe DEVREUX Référent de Parcours PLIE



Gönul EMINOV Référente de Parcours PLIE



Chargée de Projets
Clause Sociale



Martine GONNETAND Responsable de Projets Emploi



Rachida GRAS Secrétaire



Laurence HUBSWERLIN Assistante de Direction



Brahim JBARA Chargé de gestion FSE



Muriel KNEZEK Secrétaire





Sana KNOUZI Chargée des Ressources Humaines



Antonia LAIR Chargée de Projets Clause Sociale



Sarah LEBORGNE Référente de Parcours PLIE



Abdelaziz MAGHFOUL Référent de Parcours PLIE



Bibata MAÏGA Agent d'accueil



Erika MAILLOT Responsable de Projets Achats Responsables - État



Valérie MAMPASSI Référente de Parcours PLIE



Nadia MEDJEBER Assistante Veille de Parcours



Nadine MICHEL Responsable des Partenariats Achats Responsables - Ville



Mangay MOMBONG Référent de Parcours PLIE



Victorine MONDON Chargée de Gestion FSE



Magali N'GYUWU Chargée de mission



Juliette PELLETIER Chargée de Projets Etapes d'Insertion



Sandrine POITOU Référente de Parcours PLIE



Cindy PROVIDENCE Référente de Parcours PLIE



Thomas PUJO Chargé de Relations Entreprises



Fabrice RICARD Référent de Parcours PLIE



Christine ROUSSELOT Chargée de Projets Clause Sociale



Nathalie ROUX Responsable Mutations Economiques



Agnès SALVADORI Responsable de Projets Accompagnement PLIE



Thierry SAYMARD Responsable de Pôle



Francisca SOTO-SEYDEIWITZ Agent d'accueil



SINGO Célia Nika Tita Chargée du contrôle d'exécution



Dorothée STRAVIUS Assistante Administrative



Joëlle TCHOKOTE Agent d'accueil



Marion TOMAS Responsable Plateforme RH SAP



Charles TOURNEUX Chargé de Coordination PLIE



Référente de Parcours PLIE



Patrice TSE-HAI-SHING Chargé de Projets Clause Sociale



Nadjia ZENDJEBIL Agent d'accueil

Légende des couleurs

Direction Générale

Direction Emploi, Inclusion et Solutions Territoriales

Direction Acteurs Économiques et Gestion des Com

Direction Acteurs Économiques et Gestion des Compétences Direction Administrative et Financière

# L'EPEC AU CŒUR DU TERRITOIRE PARISIEN : ANIMATION TERRITORIALE ET INGÉNIERIE DE PROJETS



L'EPEC en tant qu'acteur de l'emploi de proximité a un **ancrage territorial** fort sur Paris par son Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Il participe ainsi au **maillage territorial** par sa proximité avec les acteurs de terrain en assurant des permanences au sein de 53 sites différents, à la fois pour aller à la rencontre du public, mais aussi pour participer et mettre en cohérence les politiques publiques territoriales de l'emploi.

L'EPEC a vocation à participer à l'animation territoriale, que ce soit avec les Points Paris Emploi (PPE) par le conseil et l'orientation des parisiens en partenariat avec un réseau de structures associatives, publiques et privées, avec le PLIE, par l'accompagnement proposé aux demandeurs d'emploi, avec le Pôle Clause sociale et la plateforme SAP par le conseil aux entreprises et le rapprochement de l'offre et de la demande en matière d'emploi.

Au-delà de l'animation territoriale, l'EPEC par sa connaissance et son expertise, répond aux enjeux du territoire (les publics, les acteurs de l'emploi et de la formation, les entreprises) en développant une **ingénierie de projets** et des expérimentations qui initient des solutions innovantes face aux problématiques rencontrées.



# > L'EPEC : un ancrage territorial pour un accompagnement individualisé et renforcé des demandeurs d'emploi

Le PLIE de Paris a pour vocation de traduire stratégiquement et opérationnellement des politiques d'insertion et d'emploi sur un territoire, d'apporter de la cohérence et de l'efficacité pour structurer les initiatives territoriales, et de favoriser une synergie commune des acteurs de terrain.

Ainsi, le PLIE de Paris créé en 2005 sur le 18<sup>ème</sup> et le 19<sup>ème</sup> arrondissements, a été étendu au 20<sup>ème</sup>, au 11<sup>ème</sup> et au 12<sup>ème</sup> arrondissements en 2011, puis au 10<sup>ème</sup>, 13<sup>ème</sup>, 14<sup>ème</sup> et 17<sup>ème</sup> arrondissement en 2016, **intervient** désormais **dans tous les arrondissements où il y a des quartiers politiques de la Ville.** 

En poursuivant cette logique, en juillet 2017, une file active dédiée à l'accompagnement de personnes résidant sur le quartier prioritaire du Grand Belleville a été créée. Ce quartier étant à cheval sur les 10<sup>ème</sup>, 11<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> arrondissements, cette file active permet donc un suivi des Participants résidant sur ce territoire se trouvant au croisement de 3 arrondissements.

La quasi-totalité des files actives sont territorialisées de manière à ce que chaque Référent de Parcours PLIE puisse prendre en accompagnement des demandeurs d'emploirésidantsursonarrondissementd'implantation. Seules 2 files actives dédiées aux travailleurs handicapés peuvent accompagner des Participants issus des 9 différents arrondissements d'intervention du PLIE.

Afin de favoriser l'orientation des habitants parisiens éloignés de l'emploi, des **informations collectives** sont aussi organisées pour les demandeurs d'emploi. En 2017, 90 réunions d'information collectives ont été organisées par le PLIE de Paris auprès de 1386 parisiens intéressés pour avoir des informations sur l'accompagnement PLIE.

Les 37 Référents de Parcours PLIE en 2017 assurent des permanences dans 53 sites chez des partenaires institutionnels parisiens, des associations, etc...

En 2017, parmi ces 37 Référents, seulement 13 sont salariés de l'EPEC, les 24 autres étaient portés par 12 opérateurs du territoire. Ce partenariat fort entre le PLIE et l'opérateur pour le portage d'un Référent permet aux Participants de bénéficier à la fois des actions proposées par le PLIE, mais aussi de la valeur ajoutée du savoirfaire de l'opérateur en matière d'accompagnement et de connaissance du guartier d'implantation.

Par ailleurs, les 2 Points Paris Emploi portés par l'EPEC dans le 10ème et le 18ème arrondissements permettent un ancrage territorial et l'accueil et l'orientation de près de 13 000 personnes. Au-delà de leurs implantations géographiques, leurs zones d'influence couvrent les 1er, 2ème, 3ème, 4ème, 8ème, 9ème, 10ème, 17ème et 18ème arrondissements.

> Partenariats PLIE de Paris structures d'intervention des Référents de Parcours PLIE



ARRONDISSEMENTS	OPÉRATEURS	SITES D'ACCUEIL DES PARTICIPANTS PLIE	
10 <sup>ème</sup>	EMMAUS	SSP 10 EMMAUS	
	CREPI	SSP 10	
11ème	EPEC	SSP 11 Palais de la Femme SAFIP Synergie	
12 <sup>ème</sup>	CASP	CASP	
	EPEC	SSP12 EPI 11/12 Optim Emploi Centre social CAF Charenton	
13 <sup>ème</sup>	Armée du Salut	EPI Italie SSP 13 Travail et Partage	
	Aurore	Résidence Aurore	
	CASP	EPI Italie SSP 13 CASP 13 <sup>ème</sup>	
14 <sup>ème</sup>	Arfog Lafayette	SSP 14 Arfog Lafayette Centre Social Didot	
17 <sup>ème</sup>	CERAF Solidarités	Ceraf site du 17 <sup>ème</sup> SSP 17	



ARRONDISSEMENTS	OPÉRATEURS	SITES D'ACCUEIL DES PARTICIPANTS PLIE		
18 <sup>ème</sup>	EPEC	Point Paris Emploi 18 <sup>ème</sup> SSP 18 Ordener SSP 18 Marx Dormoy EPI Championnet Centre Social CAF Belliard Centre d'animation Binet Centre de gestion CAF La Chapelle		
	CASP	Résidence CASP Baudelique Résidence CASP Championnet		
	Aurore	Aurore Insertion 18 <sup>ème</sup>		
	Salle Saint-Bruno	Espace proximité Emploi SSP 18 Marx Dormoy		
19 <sup>ème</sup>	EPEC	SSP 19 Place des fêtes SSP 19 Meynadier Centre de gestion CAF Laumière		
	Humando	Agence Humando 19 <sup>ème</sup>		
	CASP	Résidence CASP Bolivar		
	Projets 19	Projets 19 Centre social et culturel Danube Régie de quartier du 19 <sup>ème</sup>		
	UNIRH75/OHE75	OHE75		
	Marguerite	EPI 19 Centre social J2P Groupe SOS		
	EPEC	SSP 20 Surmelin Mairie du 20 <sup>ème</sup>		
20 <sup>ème</sup>	Aurore	Aurore Formation EPI Buzenval SSP 20 Surmelin		
	Marguerite	SSP 20 Stendhal Centre social 20 <sup>ème</sup> Chaise		
	CASP	Centre social CAF Annam		
	CREPI	Maison du Bas-Belleville APIJ-BAT		

# **▶** L'EPEC : des partenaires étroitement associés aux processus de programmation et de décision



Ne pouvant fonctionner que dans une dynamique partenariale, l'EPEC associe étroitement les partenaires et les acteurs de terrain aux processus de programmation et de décisions de l'Association.

Certaines instances sont politiques et permettent de définir la stratégie et les grandes orientations de l'EPEC en général ou de certains projets en particulier comme le Conseil d'administration et les Comités de pilotage.

- > Le Conseil d'administration de l'association est constitué de représentants de l'État, de la Ville de Paris et du Département, de la Région Île-de-France mais aussi des acteurs de l'emploi et de l'insertion comme Pôle Emploi, la Cité des Métiers de Paris Villette, l'UREI Île-de-France, Port parallèle et d'entreprises comme la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (CCI), la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, la RATP, Compass Group. C'est l'instance stratégique décisionnelle de l'association.
- > Les Comités de pilotage (COPIL) : sur chaque action menée par l'EPEC est mis en place un Comité de pilotage de l'action qui se réunit a minima une fois par an. L'ensemble des partenaires y sont présents. Ils alimentent par leurs échanges les orientations stratégiques et la mise en œuvre de l'action, pour

s'assurer qu'elle s'inscrit dans la politique territoriale, en lien avec les acteurs et dans une dynamique d'innovation, répondant aux besoins du territoire.

Les 3 Comités de pilotage du PLIE en 2017 ont permis de suivre stratégiquement l'extension du PLIE sur les nouveaux arrondissements et de valider la programmation FSE (financement des 13 Référents internes au sein du PLIE, des 24 Référents externes au sein des 12 associations partenaires, des organismes de formation dans le cadre de la programmation et du projet CUI-CAE...).

Fin 2017, le Comité de pilotage Clauses sociales, en présence de Madame Afaf Gabelotaud, Adjointe à la Maire de Paris sur les Politiques de l'Emploi et de 50 partenaires, a permis d'échanger sur le bilan 2017 et les perspectives 2018, avec la validation de l'offre de services du pôle Clauses et des témoignages de donneurs d'ordre (la Direction des Achats de l'État) et d'entreprises partenaires (Collection Pinault Paris et Unibail Rodamco)

D'autres instances, plus techniques, rassemblent différents acteurs pour mettre en œuvre plus concrètement et plus opérationnellement les actions sur le territoire.

> Le Comité technique PLIE (COTEC) rassemble les partenaires terrains du PLIE et donne un avis consultatif sur les sujets qui seront décidés lors des Comités de pilotage.

#### > Le Comité d'accès et de suivi (CAS)

Après une phase d'accueil, pendant laquelle le demandeur de parcours d'emploi rencontre 3 ou 4 fois son Référent PLIE et signifie sa volonté de devenir un Participant du PLIE en signant le contrat d'engagement,



son dossier est transmis pour validation au Comité d'Accès et de Suivi (CAS).

Cette instance, se réunissant au moins 20 fois par an, a pour mission de statuer sur la pertinence d'une intégration sur le dispositif PLIE. Il s'agit de vérifier la plus-value de l'accompagnement proposé par le PLIE par rapport aux autres dispositifs d'accompagnement existant sur le territoire et relevant ou non du Service Public de l'Emploi.

Ces comités se composent d'acteurs parisiens de l'insertion et de l'action sociale. Participent donc régulièrement à cette instance des conseillers Pôle Emploi, les responsables des Espaces Parisiens pour l'Insertion, des travailleurs sociaux des Services Sociaux de Proximité des arrondissements où est présent le PLIE, des opérateurs du PLIE (associations partenaires portant des Référents de Parcours PLIE) et des représentants d'associations parisiennes œuvrant dans l'insertion.

C'est aussi le Comité d'accès et de suivi qui acte la sortie du Participant du dispositif.

# > Le Comité technique emploi (CTE) du Pôle Clause sociale de Paris

Il a été mis en place au 1er janvier 2017.

Il regroupe Pôle Emploi, la Mission locale de Paris, Cap emploi-Sameth Paris, le GRAFIE, la DASES-Bureau RSA, la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi et la Direction de la Démocratie, des Citoyen.ne.s et des Territoires de la Ville de Paris.

Il a pour finalité d'assurer les meilleures articulations et fonctionnements possibles entre le Pôle Clause sociale et les opérateurs de l'emploi et de l'insertion du territoire dans l'objectif d'orienter le plus grand nombre de parisiens vers l'emploi pérenne.

Le Comité technique emploi se réunit à fréquence trimestrielle.

Ses objectifs sont les suivants :

- > Partager un état de situation des recrutements réalisés et des positionnements en cours (quantité, qualité)
- > Rendre lisible le ciblage des offres d'emploi aux partenaires (choix de l'entreprise/stratégie de recrutement, quelle offre, à qui, pourquoi)
- > Organiser un retour sur la qualité des orientations (critères d'éligibilité clauses sociales, compétences minimales liées au poste, savoir-être)
- > Construire et organiser l'accompagnement et les parcours d'insertion
- > Anticiper les recrutements à venir
- Échanger des informations sur les actualités des offres de services des partenaires (évolution ou création de dispositif, de mesure, organisation interne, etc.)

En parallèle, l'EPEC participe aux Comités de pilotage et aux instances des différents partenaires et institutions en tant qu'acteur et expert de l'emploi sur Paris: Comité de pilotage de la Politique de la Ville, Comité de Pilotage des PPE et Comité stratégique du Plan parisien de l'insertion par l'emploi (PPIE) animés par la Ville de Paris par exemple, Mission d'Appui au développement des Clauses Sociales (MACS) en Îlede-France, CDIAE, SPET. L'EPEC est aussi membre du Conseil d'administration du FLES de Paris.

L'enjeu est de contribuer à l'élaboration des politiques publiques de l'emploi avec l'ensemble des parties prenantes.

# **L'EPEC**: une offre de services connectée aux enjeux du territoire et aux politiques de l'insertion et de l'emploi



L'offre de services de l'EPEC se définit en lien étroit avec les enjeux des politiques d'insertion, d'emploi et de développement économique du territoire.

L'EPEC est partenaire du Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi. Il contribue à sa déclinaison locale et opérationnelle. L'EPEC est partenaire des Commissions Insertion Territoriales et des Comités Emploi Locaux. L'EPEC est aussi partenaire du Contrat de la Politique de la Ville. L'EPEC contribue à la réussite du schéma de promotion des achats responsables de la Ville de Paris.

Un protocole a été signé avec la Ville et l'État pour le PLIE. Le Pôle Clause est le fruit de la volonté politique de la Ville de Paris et de l'État d'avoir un interlocuteur unique à Paris pour le développement et la mise en œuvre des Clauses Sociales. Le Pôle mutations économiques et la plateforme SAP répondent aux orientations et politiques publiques de l'État et de la Région Île-de-France en lien avec la Ville de Paris.

L'EPEC et Pôle Emploi ont signé une convention de partenariat en 2017.

Ces différentes actions répondent à la fois aux besoins de l'État et des collectivités, mais s'inscrivent dans une dynamique partenariale pour donner toute leur cohérence aux politiques publiques de l'insertion et de l'emploi à Paris.

Le portage des deux Points Paris Emploi par l'EPEC correspond à une demande de la municipalité parisienne de répondre au besoin des parisiens en recherche d'emploi d'être accueillis et orientés vers les différents dispositifs existants. La Ville de Paris a ainsi initié la mise en place du réseau de 6 Points Paris Emploi (PPE) en 2016. La Direction de l'Attractivité et de l'Emploi (DAE) de la Ville de Paris pilote ce réseau. Afin de mieux accueillir et orienter les parisiens en recherche d'emploi, les deux Points Paris Emploi portés par l'EPEC, développent des partenariats avec différentes structures.

Des conventions partenariales autour d'actions favorisant l'accès à la formation, à l'emploi ou à la création d'entreprise ont été signées dans une recherche d'intégration de ces actions dans le projet de service du PPE18. Ainsi l'EPEC a établi des conventions avec les structures suivantes : **CEFIL** (organisme de formation linguistique et professionnelle), **Positive Planet France** (organisme national de sensibilisation, d'accueil, d'accompagnement et d'orientation en création d'entreprise), **AGF17-18** (organisme qui aide les demandeurs d'emploi du 17ème et du 18ème dans la définition de leur projet professionnel, leur recherche d'emploi ou de formation), l'**ADIE** (Association pour le Droit à l'Initiative Economique) et **SNC** (Solidarités Nouvelles Face au Chômage).

Le fait d'avoir obtenu l'accréditation Centre Associé de la Cité des Métiers de Paris Villette – La Ville, permettra de renforcer cette dimension partenariale de l'offre de services des PPE.

Afin de répondre au mieux aux besoins du territoire, l'EPEC a signé avec l'État et la Ville de Paris un Protocole Partenariat d'Accord pour la période 2016 – 2020 qui réaffirme le rôle majeur



que joue le PLIE de Paris, en tant qu'outil territorial et levier de la politique parisienne de l'emploi. Pour mener à bien l'accompagnement vers l'emploi pérenne des personnes éloignées de l'emploi dans le cadre du PLIE, le triptyque : accompagnement, ingénierie de formation et relation entreprises permet d'assurer aux Participants un accompagnement renforcé et individualisé. Le Participant est au cœur de l'accompagnement qui est partenarial entre l'EPEC, les opérateurs portant des Référents de Parcours PLIE et l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique.

# Suite à la demande de l'État et de la Ville de Paris, le Pôle Clause sociale de l'EPEC est depuis 2016 l'interlocuteur « unique » à Paris sur les Clauses.

En 2017, et pour la deuxième année consécutive, le Pôle Clause sociale a accompagné la réalisation d'un million d'heures de travail et d'insertion au bénéfice des personnes éloignées de l'emploi.

Le Pôle Clause a construit et stabilisé son offre de service. Il a pour vocation de répondre aux donneurs d'ordre publics et privés du territoire. Il s'inscrit dans les politiques d'emploi territoriales en répondant aux grands enjeux parisiens (la transformation urbaine, les Jeux Olympiques, le numérique, les réfugiés...) en lien avec les acteurs de l'emploi, les Structures d'Insertion par l'Activité Economique, les collectivités et l'État, les organismes de formation et les entreprises.

Au-delà des heures d'insertion, l'enjeu est la qualité des emplois que produisent les clauses, pour que les clauses soient véritablement un levier vers l'emploi pérenne. Ce défi ne peut être relevé qu'avec la mise en place d'un réseau de partenaires dense et conséquent

qui rassemble les acheteurs publics et privés des grandes institutions du territoire, le service public de l'emploi, les structures et les réseaux de l'IAE, les branches professionnelles, les acteurs de la formation.

Le Pôle mutations économiques conduit des projets d'appui aux secteurs connaissant des difficultés dans leur développement économique et / ou dans la gestion de leurs emplois et de leurs compétences. La Démarche d'études - actions ou de management de projets de territoire est la suivante : partant de la demande du territoire (Gouvernance), le Pôle mutations économiques analyse la problématique socio-économique d'un secteur, détecte des besoins non couverts par un travail de terrain mené auprès des entreprises et des acteurs économiques, bâtit l'ingénierie des actions / expérimentations à conduire en y associant des partenaires opérationnels ad hoc, anime les partenariats institutionnels et développe des partenariats financiers. Il capitalise les actions réalisées, évalue les expérimentations conduites pour les faire évoluer, les enrichir, les insérer dans une offre de service intégrée et conçoit une méthodologie de transfert pour les essaimer. **Son positionnement** est de situer l'intervention au « bon point d'articulation » des enjeux et limites d'intervention respectifs des parties prenantes des opérations partenariales.

Le point d'articulation peut différer selon la typologie d'actions à conduire (conception et mise en œuvre d'expérimentations, ingénierie ou coordination).

# L'EPEC, ACTEUR DE L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE



Si l'EPEC est reconnue pour son action en faveur de l'emploi, c'est aussi en tant qu'acteur du développement économique que la structure agit, principalement en direction des petites et moyennes entreprises du territoire parisien.

La pluralité des actions menées par l'EPEC s'appuie sur la diversité des compétences et des expertises de ses équipes. Elles permettent de proposer aux plus de 900 entreprises avec lesquelles l'EPEC a collaboré en 2017, des réponses à leurs besoins de recrutements et des offres de services sectorielles d'appui/conseil pour favoriser la prise en compte de la gestion des emplois et des compétences et des ressources humaines dans leurs stratégies globales de développement.

Cette collaboration EPEC – Entreprises a permis en 2017 à 670 personnes (hors PPE) d'avoir accès à un emploi pérenne (PLIE : 351 sorties positives, Clauses : 1426 bénéficiaires dont 278 emplois directs, Job Dating SAP : 26 recrutements et Service de Remplacement Libraires et disquaires : 14).



## > Connaître les entreprises et leurs besoins



Pour soutenir le développement économique des entreprises dans l'objectif qu'il soit un levier pour l'emploi et l'insertion professionnelle, il est nécessaire de bien connaître le tissu économique local et donc les besoins, les problématiques, et les attentes des employeurs.

Pour cela, l'EPEC met en place différentes actions, de diagnostics sectoriels et de rencontres avec les entreprises pour bien connaître leurs besoins et pouvoir proposer des solutions adaptées.

L'EPEC, par l'intermédiaire de sa Plateforme RH des Services à la Personne s'est spécialisée sur ce secteur d'activité. 95 structures sont adhérentes de la plateforme RH SAP en 2017, ce qui représente plus de 3 700 salariés. 39 accompagnements individuels sur site ont été mis en place pour 31 des entreprises adhérentes. Ces structures ont besoin d'être accompagnées pour la construction d'outils, échanger sur leurs manières de faire et leurs stratégies de développement, l'orientation vers les partenaires. Les problématiques abordées : cadre légal du secteur, recrutement, développement, formation...

En 2017, comme les Participants du PLIE étaient en recherche d'emploi principalement sur 6 métiers cibles: les métiers du sanitaire et social et du service à la personne, la restauration, la sécurité, le commerce, le nettoyage et la propreté et les métiers administratifs, le pôle Relations entreprises a cherché à mieux connaître le besoin des entreprises qui embauchent sur ce type

de métier. Ainsi 20 nouvelles entreprises ont été prospectées. Lors des différentes rencontres, il a été défini le besoin de compétences, les prérequis, le besoin de formation des employeurs.

Le Pôle Clause sociale a travaillé en 2017 avec plus de 700 entreprises : 394 entreprises titulaires de marchés publics et 320 entreprises sous-traitantes. Les 756 marchés qu'elles représentent se répartissent en une cinquantaine de segments d'achat différents. Les 3 premiers segments (BTP, informatique et nettoyage) représentent 54% du total des marchés publics. Avec chaque entreprise titulaire d'un marché public intégrant une clause sociale, l'EPEC négocie la mise en œuvre d'un plan d'action pour atteindre les objectifs d'insertion prévus en articulant les besoins de compétences des entreprises à court et moyen terme et les ressources disponibles du territoire (demande d'emploi, profils des publics, activités des structures d'insertion par l'activité économique). Les retours d'expériences capitalisés par l'EPEC permettent de faire évoluer la commande publique socialement responsable des donneurs d'ordres partenaires de l'EPEC vers les segments les plus porteurs d'emplois et les plus qualitatifs quant aux actions formation/emploi/insertion mises en œuvre...

Le fondement même du Pôle mutations économiques est de faire, en amont de toutes propositions d'action, un diagnostic partagé. Ainsi, fin 2013, dans le contexte de liquidation judiciaire de grands multi spécialistes culturels (Virgin, Chapitre. com) et de baisse du nombre de locaux de commerces et de services de biens culturels à Paris, la DIRECCTE - Unité territoriale de Paris et la Ville de Paris ont sollicité la Maison de l'emploi de Paris (Ensemble Paris Emploi Compétences aujourd'hui) pour initier et développer un projet d'appui aux dirigeants et aux salariés

de commerces culturels indépendants parisiens (libraires et disquaires). Une étude a été menée sur le terrain aboutissant au constat suivant : les gérants de commerces culturels indépendants (disquaires, libraires) partagent les difficultés des TPE d'autres secteurs économiques : l'isolement du dirigeant, le manque de disponibilité psychique pour prendre du recul en raison de la multiplicité des tâches à accomplir au quotidien, le manque de temps pour définir une stratégie de développement, pour se former, pour équilibrer vie personnelle et vie professionnelle. parfois l'impossibilité économique d'embaucher ou des besoins de recrutement inférieurs aux 24 heures hebdomadaires légales pour le temps partiel. Partant de ce constat et à l'appui du modèle des Services de remplacement agricoles, l'EPEC a expérimenté un Service de remplacement pour permettre à des disquaires et des libraires de se faire remplacer pour tout motif, prévisible ou non (week-end, congés, formation, motif professionnel, accident, maladie), ou d'être appuyés ponctuellement, en tant que de besoin, par un pool de vendeurs - collaborateurs remplaçants qualifiés.

Une étude a aussi été menée au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) pour permettre l'amélioration de la gestion des emplois et des compétences. Ainsi 39 EHPAD en 2017 ont été contactés et 15 entretiens ont été réalisés pour mieux comprendre les besoins de ces structures et leurs perspectives de recrutement. A la suite de cette étude, au-delà de l'enjeu de recrutement immédiat, il a été soulevé la question de la nécessité de mieux valoriser ces métiers auprès des professionnels de l'emploi et des personnes en recherche d'emploi.

## > Soutenir le développement économique des entreprises



Pour répondre aux besoins de l'entreprise, il est nécessaire de comprendre son fonctionnement, son environnement et les conditions à réunir pour rendre possible ou accélérer son développement.

Au niveau de la Plateforme des Services à la personne, les structures adhérentes sont souvent petites et ont rarement de service RH interne. Le service proposé par la plateforme est de les aider à monter en compétences sur ce domaine et de contribuer aussi à ce que les salariés bénéficient d'un meilleur service RH. En effet, ce secteur est marqué par un fort turn-over, des problématiques de recrutement et de temps partiel, développer la professionnalisation des dirigeants sur leur fonction employeur par l'organisation d'événements collectifs et individuels, permet de participer au développement économique de ces structures.

**Pour le Pôle Clause sociale**, l'enjeu de l'accompagnement de l'EPEC est de transformer l'obligation légale de mise en œuvre d'actions d'insertion par les entreprises en opportunités de développement économique.

Au niveau du PLIE de Paris, 3000 collaborateurs potentiels, volontaires et engagés peuvent être mis en relation avec des entreprises qui souhaitent développer leurs activités.



# **FOCUS**

Le plan d'action mis en place par l'EPEC pour favoriser le développement économique des Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), structures de l'Economie Sociale et Solidaire.

En 2017, le Pôle Clause de l'EPEC a mis en place un plan d'action, afin de mobiliser un réseau d'entreprises partenaires au service du développement économique de l'insertion par l'activité économique à Paris. Ainsi 51 SIAE sur les 86 SIAE que compte Paris ont été partenaires de l'EPEC en 2017. 3 composantes constituent l'offre de services de l'EPEC qui contribue à la stratégie parisienne pour le développement économique de l'IAE à Paris :

1) L'EPEC a animé en mai et juin 2017 un cycle généraliste composé de « Rencontres - mieux se connaître par segments d'achats/filière d'activités, pour mieux travailler ensemble ».

34 SIAE ont participé à ces échanges sur les secteurs d'activités comme le nettoyage industriel, le BTP/TP, la maintenance multi-technique, les espaces verts, la collecte/traitement des déchets/recyclage, la restauration collective, l'informatique et les prestations intellectuelles, le gardiennage.

L'EPEC accompagne les acheteurs pour que les clauses sociales puissent concerner la diversité des segments

d'achats, et tenir compte de la diversité des publics demandeurs d'emploi, de leurs compétences et qualifications professionnelles construites le temps du parcours IAE vers l'emploi durable.

Ces premiers échanges avec les SIAE ont été approfondis par la réalisation de juillet à septembre 2017, d'une Enquête de l'EPEC pour connaître l'« Accès aux Achats socialement responsables des

SIAE parisiennes ». 35 SIAE se sont mobilisées en répondant au questionnaire ou en participant à la restitution de ces travaux en octobre 2017. Cette enquête, la première sur cette thématique à avoir été réalisée à Paris, a permis de révéler le trop faible nombre de marchés réservés IAE.

**2)** Parallèlement, dans le cadre de l'action expérimentale « *RDV opérationnel EPEC/SIAE75* », les Dirigeants des SIAE peuvent contacter l'EPEC.

A partir des conclusions du Dialogue de gestion émis par la DIRECCTE UT75 et de la cartographie IAE de

la Ville de Paris, l'EPEC pose un diagnostic complémentaire et identifie les enjeux du développement économique pour la SIAE, qui sollicite un appui de l'EPEC. 12 SIAE se sont inscrites de juillet à décembre 2017, dans cette démarche 100% pro-active, pour bénéficier des opportunités clauses sociales générées par les marchés suivis par l'EPEC.

Nous avons eu un retour de COMPASS et nous démarrons la livraison de leur 2ème site à la Défense, c'est donc une très bonne nouvelle pour nous!

Merci à l'EPEC pour son soutien.

Entreprise d'Insertion FARINEZ'VOUS: vente d'une prestation de livraison de petits pains (boulangerie), dans le cadre de la clause sociale avec COMPASS

**3)** Par la suite, l'EPEC opère un « Accompagnement clauses sociales EPEC/SIAE 75 ». 10 actions d'accompagnement ont été réalisées par l'EPEC pour faciliter l'accès des SIAE à de nouveaux partenariats économiques : c'est-à-dire faciliter la mise en place de contrats entre les SIAE et les entreprises, tout en donnant aux SIAE la possibilité d'exporter leurs compétences et savoir-faire, y compris au-delà du périmètre départemental, à l'échelle régionale.

# FOCUS

### Le Service de remplacement pour les libraires et les disquaires

Le Service de remplacement pour les libraires et les disquaires a été créé en 2015 et expérimenté pendant 2 ans au sein du groupement d'employeurs, Paris Culture. En 2016, l'EPEC évalue l'expérimentation et propose des pistes de pérennisation.

En 2017, compte tenu du potentiel de développement de ce service innovant aux TPE, les partenaires (l'Unité Territoriale de Paris, le Conseil régional d'Île-de-France, la Ville de Paris, la Direction régionale des affaires culturelles d'Île-de-France, le Groupement d'Entreprises Paris Culture et l'EPEC) souhaitent le faire entrer dans le droit commun.

Le 9 décembre 2017, la création du groupement d'employeurs associatif, Service de remplacement pour les commerces culturels d'Île-de-France, paraît au Journal Officiel. Le 29 mars 2018, il est agréé par la DIRECCTE Île-de-France.

Le Service de remplacement mis en place par l'EPEC pour des libraires et des disquaires est une première en France. Il s'inspire des services de remplacement agricoles. Il n'existait en effet pas de Service de remplacement agréé par l'État pour des commercants.

C'est un service innovant qui répond avec souplesse aux demandes de remplacements ou d'appuis ponctuels des gérants, tout en générant des emplois, consolidés au fil du développement de la demande.

Le Service de remplacement se distingue de l'activité classique d'emploi partagé des groupements d'employeurs. Il est un service aux entreprises qui doit répondre à des besoins de remplacement qui parfois se chevauchent. Un pool de vendeurs collaborateurs remplaçants doit permettre de satisfaire toutes les demandes.

C'est le développement du nombre d'entreprises utilisatrices qui doit permettre d'augmenter le temps de travail des salariés du pool de remplaçants et non un groupe fini d'entreprises utilisatrices solidaires qui s'engagent de façon anticipée, à partager le temps de travail des salariés mis à disposition.

Dans le cadre d'un Service de remplacement, le développement de l'emploi est un effet et non une finalité. Le Service de remplacement est un levier d'amélioration des conditions de travail des gérants, un levier de développement économique lorsque le gérant se fait remplacer dans son commerce pendant qu'il participe à un salon professionnel et un levier de professionnalisation lorsqu'il se fait remplacer pendant qu'il se forme.

Depuis sa création en 2015,

- ➤ 29 commerces culturels indépendants disquaires et libraires ont utilisé le Service de remplacement
- ➤ 173 jours de remplacement/appui ponctuel ont été facturés aux disquaires, soit 1213 heures
- ➤ 725 jours de remplacement/appui ponctuel ont été facturés aux libraires, soit 5073 heures
- ➤ 2 disquaires et 12 libraires remplaçants ont été recrutés dont 4 en CDI.

Une fois cette expérimentation faite, l'enjeu pour l'EPEC est d'essaimer pour permettre à ce service de remplacement d'exister sur d'autres secteurs, auprès d'autres commerçants pour faire du développement économique un levier pour l'emploi.



## > Faire du développement économique un levier pour l'emploi



Tout l'enjeu de l'EPEC est que le développement économique soit un levier pour l'emploi et profite aux personnes vers lesquelles les entreprises ne vont pas spontanément, les personnes éloignées de l'emploi.

Ainsi au sein des deux **Points Paris Emploi**, l'EPEC favorise le contact direct entre employeurs et demandeurs d'emploi par des sessions de recrutement organisées en lien avec la Ville de Paris et des partenaires. **Près de 4 635 personnes ont participé à 138 sessions de pré-recrutement en 2017.** 

Pour les 3 000 Participants du PLIE de Paris, l'objectif est de s'appuyer sur le besoin des entreprises pour développer les compétences et les débouchés pour les demandeurs d'emploi, devenant ainsi plus opérationnels pour contribuer au développement économique de l'entreprise, dans une dynamique vertueuse. Ainsi 351 personnes en 2017 ont pu bénéficier d'une sortie positive (CDI, CDD de plus de 6 mois, contrats pro ou formation qualifiante).

En plus des actions menées en lien avec les entreprises (visites d'entreprises, entretiens individuels et collectifs animés par des professionnels, parrainages, organisation de sessions de recrutement, stages...), l'EPEC a mis en place des actions type « Passerelle Entreprise », qui favorisent la mise en relation entre les entreprises qui

peinent à recruter des personnes correspondant à leurs besoins et les demandeurs d'emploi peu qualifiés qui ont des difficultés à accéder ou à s'inscrire durablement dans l'emploi, par le biais de formations adaptées, en impliquant fortement les entreprises dans ces actions.

C'est aussi l'ambition du Pôle Clause sociale de garantir l'accès à des emplois à des personnes qui en sont le plus éloignées. Souvent, l'enjeu est de favoriser leur montée en compétences via la formation. Les contrats de professionnalisation, et la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) sont des outils particulièrement utilisés. Cette dernière est une action de formation qui permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, par défaut, par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

En 2017, le Pôle Clause a initié la réalisation de « fiches segments », nouvel outil d'analyse des segments d'achats les plus favorables aux recrutements. Les premières portent sur les 4 principaux segments du plan d'action 2017, le bâtiment, les travaux publics, l'informatique et le nettoyage) pour analyser par public, quels sont les segments les plus favorables aux recrutements.

Par les expérimentations réussies, l'EPEC contribue à la sensibilisation des employeurs aux compétences des publics en insertion. Cela permet aux entreprises de faire évoluer leurs représentations, de diversifier leurs sources et leurs pratiques de recrutement, de développer ces bonnes pratiques au-delà de la mise en œuvre des clauses sociales.

Ainsi, dans une logique de parcours pour le demandeur d'emploi, l'objectif est bien d'utiliser les clauses sociales comme un levier vers l'emploi durable et d'inscrire le dispositif des clauses sociales au sein des politiques publiques de l'emploi du territoire.

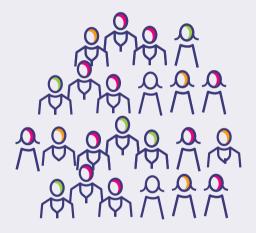
Pour favoriser le développement économique des entreprises, l'EPEC travaille à mieux faire connaître et valoriser certains métiers. Dans cette logique, il est indispensable de travailler en lien étroit avec les acteurs de l'emploi du territoire qui accompagnent les personnes éloignées de l'emploi vers l'emploi durable. Ainsi, en 2017, 2 sessions rassemblant 29 professionnels de Pôle Emploi, de la Mission Locale de Paris, Cap emploi, du PLIE de Paris et de la DAE de la Ville de Paris ont été organisées par l'EPEC pour mieux faire connaître les métiers du grand âge.

Afin de concrétiser le recrutement, après des parcours parfois longs pour les demandeurs d'emploi, après avoir levé des freins sociaux et développé les compétences par des formations puis différentes rencontres avec des entreprises, il est organisé des sessions de recrutement ou des jobdating.

En partenariat avec Pôle Emploi, la Plateforme SAP de l'EPEC a mobilisé 11 entreprises du secteur, préparé plus de 100 candidats pour que 26 puissent être recrutés à l'issue d'un jobdating. Ce type d'événement présente une forte plus-value pour les petites entreprises qui gagnent en visibilité, rencontrent des candidats préparés et optimisent les temps de recrutement.

Au niveau du PLIE, ont été organisées 21 sessions de préparation au recrutement. Ainsi, 132 personnes ont bénéficié d'un emploi par l'intermédiaire de l'équipe relation entreprises, parmi lesquelles 93 en contrats pérennes d'une durée supérieure à 6 mois.

Au total, en 2017, **670 personnes ont été** accompagnées vers un emploi pérenne, ce qui représentent autant de nouveaux collaborateurs pour les entreprises du territoire.



670 personnes accompagnées vers un emploi pérenne



### SOMMAIRE DÉTAILLÉ



P.24

### LES POINTS PARIS EMPLOI

- > Des éléments de contexte
- > Mode de fonctionnement des 2 PPE portés par l'EPEC
- > Quelques données quantitatives pour l'année 2017
- ➤ Zooms

P.28

### LE PLIE DE PARIS

- > Proposer un dispositif spécifique aux personnes éloignées de l'emploi
- > Lever les freins et remobiliser
- > Définir le projet professionnel
- > Encourager la formation
- > Favoriser le lien avec l'entreprise et la mise en emploi pérenne
- > Garantir un accompagnement de qualité

P.42

### LE PÔLE CLAUSE SOCIALE

- > Un pôle d'ingénierie au service des donneurs d'ordres du territoire
- > Nature des marchés et segments d'achats
- > Mise en œuvre des clauses sociales
- > FOCUS sur les SIAE
- > Les recrutements opérés par les entreprises
- > FOCUS sur le Comité Technique Emploi
- >Typologie des publics bénéficiaires des clauses sociales
- > Offre de services du Pôle Clause sociale

P.49

### LA PLATEFORME DES SERVICES À LA PERSONNE

- > Les structures adhérentes
- > Les événements collectifs
- ➤ Les accompagnements individuels en entreprise (ou association)
- > Actions spécifiques

P.53

### LE PÔLE MUTATIONS ÉCONOMIQUES

APPUI AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DES COMMERCES CULTURELS

- > Le Service de remplacement pour les libraires et les disquaires : la création d'un service dans le cadre du droit commun
- > Une candidathèque qualifiée pour organiser et réguler le recrutement en librairie
- ➤ Une Plateforme B to C Click and Collect pour les disquaires

APPUI AUX MUTATIONS PAR L'AMÉLIORATION DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DES EHPAD

> Besoins de recrutement et recours aux contrats aidés dans les EHPAD parisiens

P.58

### LA DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

- > Gestion administrative et financière de l'EPEC
- > Gestion de la Subvention Globale PON FSE 2015-2017 allouée au PLIE de Paris
- > Synthèse de la programmation FSE 2015 2017
- > Contrôles d'opération (CSF) réalisés en 2017 et contrôles externes
- > Suivi des indicateurs de réalisation du cadre de performance du FSE AXE 3

P.64

STRATÉGIE 2018



# LES POINTS PARIS EMPLOI

L'EPEC confirme son investissement dans l'approche globale de l'emploi en faisant de ses Points Paris Emploi (PPE) des 10<sup>ème</sup> et 18<sup>ème</sup> arrondissements son premier niveau d'accès à la diversité des publics en démarche d'insertion et d'évolution professionnelle. Ces services de grande proximité sont particulièrement favorables au décloisonnement des dispositifs d'accès à l'emploi, de formation et de création d'entreprise et permettent ainsi la circulation d'une information spécialisée et actualisée.

Les 2 PPE diversifient le réseau partenarial de l'EPEC en proposant une plateforme d'actions locales partagées et coordonnées. L'animation des PPE se trouve ainsi au croisement des problématiques par la recherche constante de l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi sur un bassin d'emploi, où les différentes mobilités géographiques et professionnelles exigent des conseils précis et adaptés à destination des personnes en besoin d'évolution professionnelle.



### Des éléments de contexte

En 2016, la municipalité parisienne initie la mise en place du réseau de 6 PPE. Les partenaires départementaux retenus pour animer les PPE sont au nombre de quatre : Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance, Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC), Mission Locale de Paris, Mozaïkh RH.

L'élue en charge de l'emploi à la Mairie de Paris en préside le Comité de Pilotage. La Direction de l'Attractivité et de l'Emploi (DAE) de la Ville de Paris pilote le réseau des PPE. La Cité des Métiers de Paris Villette apporte l'appui technique auprès des partenaires animateurs des PPE.

Le réseau des PPE contribue à la déclinaison locale et opérationnelle du Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi (PPIE) 2016/2020 (Axe 1 du PPIE : Accès aux droits pour tous / Fiche action N°5 : Déployer un réseau de Points Paris Emploi), et est partenaire des Commissions Insertion Territoriales et des Comités Emploi Locaux.

Pour définir cette délégation de service, le Service Initiative Emploi (SIE) de la DAE a formalisé une charte précisant les conditions de mise en place du service d'Accueil d'Information et d'Orientation (AIO) des structures labellisées « Paris Emploi ». Il est prévu qu'à terme, ce service s'articule avec la mise en place du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) en référence à la loi du 5 mars 2014.

# Mode de fonctionnement des 2 PPE portés par l'EPEC

#### Leurs implantations géographiques et zones d'influence sont les suivantes :

- ➤ Point Paris Emploi 18 se situe au 164 Rue Ordener 75018 Paris / sa zone d'influence couvre les 8ème, 17ème et 18ème arrondissements.
- > Point Paris Emploi 10 se situe au 209 Rue La Fayette 75010 Paris / sa zone d'influence couvre les 1er, 2ème 3ème , 4ème ,9ème et 10ème arrondissements.

#### Les PPE10 et 18 de l'EPEC s'inspirent d'un cadre de fonctionnement et de valeurs favorables au développement de l'autonomie de leurs usagers en s'appuyant sur :

- ➤ Un personnel qualifié en capacité de fournir un premier accueil au public et de l'aiguiller vers tous les moyens nécessaires à l'élaboration et à la construction d'un parcours professionnel, ou en projet de création d'entreprise ;
- ➤ Un espace en accès libre, anonyme et gratuit dans l'esprit du service public, sans condition d'âge, de niveau de formation ou de qualification ou d'appartenance à une catégorie professionnelle;
- ➤ Un service centré sur les besoins des usagers où l'écoute active de la demande est l'occasion d'ouvrir la problématique en lui donnant du sens et un mode opératoire pour les démarches à engager ;
- > Un espace valorisant fondé sur la qualité d'écoute par son atmosphère, son architecture, son mobilier et sa signalétique. Il y est proposé un équipement multimédia et une sélection documentaire.

# Quelques données quantitatives pour l'année 2017

#### Les deux PPE de l'EPEC ont accueilli au total 18 308 personnes.

Les 3 usages de services différents sont les suivants.

> Le public venant vers les PPE spontanément, suite à une orientation d'un partenaire institutionnel ou local, à partir d'un événement auquel ont participé les PPE, ou bien en lien avec une action ou un support de communication de la Ville de Paris.

12 802 personnes

> Le public venant au sein des PPE à la suite d'une inscription à un pré-recrutement organisé par le Service Initiatives Emploi (SIE) ou par un des partenaires du Service Public de l'Emploi (SPE). 4 635 personnes

**Le public composé de professionnels** venant au sein des PPE à la demande des Directions opérationnelles de l'EPEC, de la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi, ou de partenaires institutionnels et locaux (hors réunions internes).

817 professionnels

#### Des sessions de pré-recrutement au sein des PPE :

> Les sessions de pré-recrutement constituent un élément essentiel pour l'attractivité et la visibilité des PPE. Certaines sont initiées et programmées par le SIE de la DAE de la ville de Paris. La consultation quotidienne des offres d'emploi et de formation se trouve au cœur de la vie quotidienne des chercheurs d'emploi. Cette médiation se fait en connaissance précise des exigences exprimées par les recruteurs, tout en cherchant à valoriser les expériences et compétences détenues par les candidats. La collaboration étroite avec l'équipe du Pôle Actions Recrutement (PAR) du SIE permet un suivi des candidatures transmises.

138 sessions affichées

647 candidats inscrits

S'ajoute à cela **l'accueil de sessions de pré-recrutement et de permanences de partenaires au sein des locaux des deux PPE.** La venue des candidats au sein d'un service labellisé « Paris Emploi » prolonge et valorise l'identité de l'intervention municipale sur l'emploi et la formation. En intervenant « hors les murs », les entreprises et organismes de formation créent ainsi un contact favorable à la découverte des potentialités respectives.

146 sessions accueillies

1840 candidats reçus

> La participation des PPE 10 et 18 aux Forums Emploi locaux élargit la visibilité de leur offre de service. La contribution annuelle à cet évènement, attendu par les parisiennes et parisiens, donne à voir la diversité des acteurs présents sur le territoire, ainsi que leur complémentarité d'intervention. D'autre part, la co-organisation du Rallye Emploi du 10ème avec l'Espace Parisien pour l'Insertion Minimes permet un contact direct auprès des entreprises locales par la prospection d'offres en amont du Forum Emploi, en y associant les chercheurs d'emploi.

2 Forums Emploi sur les 10<sup>ème</sup> et 18<sup>ème</sup> Le Rallye emploi du 10<sup>ème</sup>

## Zooms

### **Semaine Pour l'Emploi 2017**

13 ateliers11 sessions

26 partenaires mobilisés sur le SPE

892 personnes accueillies

La première édition de la « Semaine pour l'Emploi » vient concrétiser la création du réseau des PPE en communiquant à l'échelle parisienne sur son offre de service **24 évènements ont été programmés au sein des PPE 10 et PPE18.** Le contenu des ateliers et sessions représente, sous une forme très concentrée, ce qui est proposé tout au long de l'année :

- Les ateliers répondent aux besoins d'appui à la recherche d'emploi et à la création d'entreprise.
- Les sessions de pré-recrutement déclinent la possible progression d'un parcours d'insertion en passant de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) à l'information sur les métiers, la formation et l'emploi.

Cette semaine a été l'occasion de promouvoir les plateformes de services du SIE et de l'ADDEL ainsi que l'action de parrainage de FACE Paris.

Liste des acteurs de l'emploi et de la création d'entreprise : BGE PARIF - Cours Municipaux d'Adultes - Club de la Cité des Métiers - CREPI IdF - Espace Proximité Emploi de la Salle St Bruno - FACE Paris - Mozaïk RH - PLIE de Paris - Positive Planet - Réseau EIF-FEL - Tremplin Théâtre - Work Up.

Liste des entreprises et organismes de formation : AG2R - AREA - Association JLF - ASTON - CASINO - ESF - FRANPRIX - GRETA - IFOCOP - INFREP - Secours Emploi - Web Académie.





L'accréditation Centre Associé de la Cité des Métiers de Paris La Villette (CdM)

Cette démarche d'accréditation confirme l'engagement de l'EPEC à donner toute sa valeur professionnelle aux moyens qui lui sont attribués par la Ville de Paris.

En novembre 2017, les 2 PPE portés par l'EPEC obtiennent l'accréditation « Centre Associé de la Cité des Métiers de Paris La Villette ».

- Le Jury d'accréditation était composé des institutions suivantes : Cité des Sciences et de l'Industrie Cité des Métiers de Paris DAE de la Ville de Paris Pôle-emploi UT75 de la DIRECCTE GDFCIP de l'Education Nationale.
- Le niveau de l'offre de service proposé par les PPE 10 et 18 comporte un socle commun et fait systématiquement référence à l'existence du site central, Cité des Métiers Paris Villette (CdM), et aux autres centres associés (Exemple : BPI George Pompidou).

L'accréditation permet d'élargir le programme mensuel des deux PPE par l'apport de l'intervention des partenaires animant les pôles experts de la CdM. Il est prévu un accès privilégié aux contenus numériques de la CdM par une connexion extranet.

Déjà inscrite dans un cycle de professionnalisation, l'équipe des PPE 10 et 18 intègre cette évolution en venant régulièrement se former auprès des partenaires de la CdM et par des séances d'échanges de pratique.



# LE PLIE DE PARIS

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) est un dispositif d'accompagnement renforcé et individualisé vers et dans l'emploi s'adressant aux demandeurs d'emploi les plus éloignés des exigences du marché du travail. Il n'a pas pour vocation de se substituer à l'accompagnement proposé par le service public de l'emploi mais plutôt de le compléter en apportant un soutien supplémentaire aux demandeurs d'emploi parisiens qui en ont le plus besoin.

Il est ouvert aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans qui résident sur l'un des neufs arrondissements où le PLIE est présent à savoir le 10<sup>ème</sup>, 11<sup>ème</sup>, 12<sup>ème</sup>, 13<sup>ème</sup>, 14<sup>ème</sup>, 17<sup>ème</sup>, 18<sup>ème</sup>, 19<sup>ème</sup>. 20<sup>ème</sup>.

Le Public cible du PLIE est défini dans le cadre du Protocole Pluriannuel qui définit les orientations stratégiques du dispositif. L'intégration des Participants est justifiée par la situation globale des personnes et non par leur statut. Ainsi, est également prise en compte, en plus de l'éloignement du monde du travail, la situation sociale du Participant.

### LE PLIE DE PARIS EN 5 DATES

2005 : création du PLIE 18-19

2010 : extension au 20ème et changement de nom PLIE

Paris Nord-Est

2011: extension aux 11<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> arrondissements

1er janvier 2016 : création de l'EPEC (fusion du Plie Paris

Nord-Est avec la maison de l'emploi de

Paris)

Septembre 2016 : extension aux 10 ème, 13 ème, 14 ème et

17<sup>ème</sup> arrondissements

## 



sites de permanence conseillers emploi PLIE dits « Référents de Parcours PLIE »



## Proposer un dispositif spécifique aux personnes éloignées de l'emploi

### **Comment les parisiens connaissent le PLIE de Paris?**

C'est grâce à un ancrage territorial local, à travers son lien étroit avec l'ensemble des partenaires sociaux (CASVP/SSP/EPI... etc.) et son implantation au sein des quartiers politique de la ville (QPV), que le PLIE arrive à atteindre le public très éloigné de l'emploi. La majorité des orientations reçues par le PLIE de Paris provient de prescripteurs qui accompagnent déjà les futurs Participants soit sur le volet social, soit sur le volet professionnel et qui jugent nécessaire un accompagnement renforcé de retour à l'emploi.

De plus, le PLIE organise régulièrement des informations collectives pour les demandeurs d'emploi suivis par Pôle Emploi, pour ceux qui contacteraient directement le PLIE ou qui seraient orientés via le réseau des Points Paris Emploi. En 2017, **90 réunions d'information collective** ont été organisées par le PLIE de Paris **auprès de 1386 parisiens intéressés** pour avoir des informations sur l'accompagnement PLIE.

Comme pour les années précédentes, en 2017, les principaux prescripteurs restent les services sociaux parisiens, Pôle Emploi et les associations du territoire parisien.

> Origine et volume des orientations vers le PLIE de Paris

	PRESCRIPTEURS	VOLUME ORIENTATIONS	% TOTAL
1	Services sociaux Parisiens	646	37%
dont	CASVP – SSP	518	80%
	EPI	128	20%
2	Pôle Emploi	439	25%
3	Associations	302	18%
4	Contact PLIE	67	4%
5	Spontané	64	4%
6	Centres d'Hébergement	56	3%
7	CAF	53	3%
8	Divers	49	3%
9	Centres sociaux	28	2%
10	Mission Locale	19	1%
	Total	1 723	100%



### Quelles sont les caractéristiques du public PLIE en 2017?

Le PLIE s'adresse aux parisiens éloignés de l'emploi, pouvant être en situation ou menacés de précarité et cumulant un certain nombre de freins dans leur insertion professionnelle. Il vise tout particulièrement les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires des minima sociaux, les personnes peu ou pas qualifiées ne maîtrisant pas suffisamment les compétences et savoirs de bases.

> Public accompagné en 2017 par catégories

PUBLICS "CIBLES"	DEMANDEURS D'EMPLOI ACCOMPAGNÉS EN 2017		
RSA	1 379	46%	
DELD	1 375	46%	
QPV	1 151	39%	
CFM	762	26%	
TH	262	9%	
MIGRANTS	598	20%	
D.E. > 45 ans	1 117	37%	
TOTAL	2 985		

Conformément aux années précédentes, les femmes sont majoritairement représentées parmi le public suivi à hauteur de 64%.

37% du public est âgé de plus de 45 ans ce qui représente un léger vieillissement du public PLIE avec une hausse de 5% des Participants par rapport à l'année 2016.

> Typologie du public accompagné par niveau de formation à l'entrée

NIVEAUX DE FORMATION	<b>D.E. ACCOMPAGNÉS</b> sur la période		AGES		<b>MPAGNÉS</b> période
Niveaux VI	1201	40%	- de 26 ans	73	2%
Niveau Vbis	223	7%	26 à 34 ans	801	27%
Niveau V	661	22%	35 à 44 ans	994	33%
Niveau IV	467	16%	45 à 54 ans	812	27%
Niveaux III, II et I	433	15%	55 ans et +	305	10%

Le public suivi demeure très peu qualifié ce qui montre bien la nécessité pour le PLIE de proposer des parcours d'accompagnement riches en étapes permettant l'accès à la qualification afin de favoriser un retour à l'emploi durable.



### Une phase d'accueil avant d'intégrer le dispositif

C'est la 1ère étape en amont d'une intégration dans le dispositif du PLIE de Paris. **Elle vise à poser les principes et le cadre de l'accompagnement vers l'emploi durable du PLIE.** 

La phase d'accueil dure entre 6 et 8 semaines et se compose de 3 à 4 entretiens individuels entre la personne et le Référent de Parcours PLIE tous les 15 jours. Ces entretiens ont pour objectifs de présenter les modalités d'accompagnement du PLIE basées sur l'**engagement de la personne dans son parcours**, de recueillir les attentes de la personne en élaborant un **diagnostic partagé** identifiant ses freins et ses leviers socio-professionnels et de coconstruire un **parcours prévisionnel** jalonné d'étapes successives visant l'**accès à l'emploi durable**.

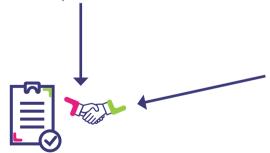
Lors de la phase d'accueil, le Référent de Parcours PLIE s'attache à revenir vers le prescripteur pour l'informer des suites données à l'orientation. Par ailleurs, une importance particulière est donnée à l'articulation du parcours d'accompagnement vers l'emploi du PLIE et l'accompagnement social dont peut bénéficier la personne. Dès la phase d'accueil, le référent social est donc identifié et contacté par le RPP afin de faciliter l'articulation des actions mises en œuvre simultanément (par exemple : recherche d'emploi/stabilisation dans un logement, mode de garde d'enfant/entrée en formation...).

En 2017, 1723 personnes ont bénéficié de cette phase d'accueil et 1 160 personnes ont intégré à l'issue le PLIE de Paris.





Dans une approche citoyenne et émancipatrice, les personnes accompagnées au sein du PLIE sont appelées des Participants. Cela signifie qu'ils sont acteurs dans leurs démarches d'insertion professionnelle et les choix des actions (formation, emploi de parcours, action de remobilisation, définition du projet professionnel) mises en œuvre durant leur parcours d'accompagnement vers l'emploi.



### Le Référents de Parcours PLIE



Pour chaque Participant PLIE l'accompagnement est réalisé par un Référent de Parcours PLIE dédié, dont la file-active en continu est de 70 personnes. Le suivi se déroule sur la base d'entretiens individuels tous les quinze jours lorsque le Participant est en « étape » (mobilisation, définition du projet professionnel) et généralement sur la base de contacts mensuels lorsque le Participant est en « action » (formation ou emploi). Le Référent de Parcours PLIE fait bénéficier le Participant de sa connaissance des dispositifs du territoire, de son expertise de l'insertion professionnelle et du marché du travail parisien. Son positionnement auprès du Participant est celui d'un médiateur accompagnateur qui aiguille et présente des solutions possibles permettant au Participant d'être pilote de son parcours d'insertion.

#### Contrat d'Engagement

L'accompagnement proposé par le PLIE repose sur le volontariat et l'engagement des Participants.

L'adhésion aux modalités d'accompagnement du dispositif est formalisée à travers la signature d'un contrat d'engagement entre le PLIE et le Participant. Ce contrat engage à la fois le Référent de Parcours PLIE sur le soutien qu'il va apporter au Participant, le Participant sur une approche proactive dans ses démarches de recherche d'emploi et le PLIE par son équipe ingénierie et relation entreprises. La signature de ce contrat permet donc de renforcer le lien de confiance entre le Référent et le Participant et de cadrer la poursuite de l'accompagnement proposé par le PLIE.

## Lever les freins et remobiliser

Le parcours vers l'emploi des Participants PLIE est composé d'étapes de diverses natures, permettant de se rapprocher de l'emploi, tout en sécurisant les parcours professionnels. Ces étapes permettent d'identifier et de lever les freins rencontrés par les Participants, à l'entrée au PLIE et durant tout le parcours.

Les principaux freins identifiés sont le manque de qualification, d'expérience, de maîtrise de la langue française et de connaissance du marché du travail. A ceux-là, viennent s'aiouter des freins périphériques, tels que les problèmes d'hébergement et de logement, de santé, de ressources, de justice, de confiance en soi, etc... Ces derniers ne sont pas d'ordre purement professionnel, néanmoins ils impactent le parcours, et à ce titre, le PLIE intervient pour trouver des solutions en mobilisant, si nécessaire, le concours d'autres professionnels tels que les travailleurs sociaux, le SPIP, les associations du territoire... etc.

Le maintien d'un échange régulier entre le Référent de Parcours Plie et le travailleur social tout au long du parcours permet de proposer une réponse plus rapide et plus efficace aux difficultés rencontrées par les Participants.

## Zooms

### La linquistique: maîtrise de la langue française

Parmi les 2 985 Participants accompagnés en 2017, 356 ont bénéficié d'une étape d'apprentissage du français ou de remise à niveau, soit un tiers des étapes formation mobilisées par le PLIE.

Le PLIE de Paris a favorisé l'accès de ses Participants à la formation en français en renforcant son partenariat local, notamment avec la Ville. Ainsi 50 Participants PLIE ont bénéficié d'une formation linguistique avec les cours municipaux pour adultes. L'offre de formation en français sur le territoire parisien est riche. L'enjeu est de se repérer dans cette offre, et d'orienter le bon profil, au bon moment. Fort de l'expérience de 2016, et au regard des nouvelles actions du territoire (notamment la permanence linguistique EIF-FEL) le PLIE a ajusté son offre de service et mis en place un diagnostic linguistique et compétences clés, avec l'organisme de formation ARFOG Lafayette. Chaque diagnostic est composé d'un temps d'évaluation (de 3 à 5h) et d'un temps de restitution (de 1 à 2h) dans un intervalle d'une semaine. Cette action permet d'accélérer les parcours, en combinant évaluation du niveau en compétences clés, et la préconisation d'action de formation la plus adaptée au niveau et au projet professionnel du Participant. Elle permet également d'interroger la faisabilité d'un projet, à court, moyen et long terme. En 2017, 99 Participants PLIE ont bénéficié de cette action.

### La confiance en soi : « habiter sa parole »

Le manque de confiance en soi peut être un frein au retour à l'emploi, quelle que soit l'étape du parcours. Lors de ces périodes de démobilisation, des actions collectives, ludiques, et à visée professionnelle permettent de redynamiser les démarches, en favorisant la confiance en soi.

En 2017, le PLIE a reconduit l'action « habiter sa parole » avec l'association Ombre en lumière. Cette action a permis à 31 Participants de reprendre confiance en améliorant l'expression verbale et non verbale, par le support des techniques théâtrales. Des simulations d'entretiens de recrutement ont permis de rendre les exercices plus concrets. Elles sont liées au projet d'insertion professionnelle.



Participer deux fois par semaine à l'atelier «habiter sa parole» est un cadre structurant pour celui qui est resté au chômage trop longtemps. Me concernant, j'ai pris plaisir à venir passer vos simulations d'entretien d'embauche et à apprendre à s'affranchir du stress. Gérer sa respiration, sa gestuelle, placer sa voix... c'était extraordinaire! C'est un très beau cadeau que vous nous avez fait. Grâce à vous, j'ai appris à être plus à l'aise dans mes prises de paroles... merci. 🦠

> Emmanuel, Participant du PLIE





En 2017, 29 Participants PLIE ont été rencontrés dans le cadre d'entretiens tripartites.

Nous évoquons avec eux leur parcours puis explorons les limitations d'aptitudes rencontrées dans la vie professionnelle mais aussi dans la vie quotidienne; accès au poste de travail et déplacements, postures de travail, aptitudes gestuelles, aptitudes sensorielles...etc. Ainsi, les Référents de Parcours PLIE ont des éléments plus « mesurés » à l'issue de l'entretien pour prendre en compte les limitations d'aptitude et contre-indications médicales.

Correspondant handicap de UNIRH 75

# Santé et handicap: un accompagnement sur mesure

# Référents de Parcours PLIE spécialisés dans l'accompagnement des personnes handicapées

Le PLIE a mis en place un partenariat avec UNIRH 75 pour l'accompagnement par deux Référents de Parcours PLIE des personnes possédant une Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés. L'enjeu est de proposer un accompagnement adapté aux personnes ayant une problématique santé reconnue.

# Appui de UNIRH 75 auprès de l'ensemble du réseau des RPP

Afin de mieux prendre en compte les problématiques de santé mentale dans les parcours, et d'identifier les ressources à mobiliser, le PLIE a organisé un cycle de 3 réunions thématiques « Santé mentale et addiction dans les parcours PLIE », avec le soutien et la collaboration d'acteurs spécialisés : les Ateliers Santé Ville, Processus recherche, Solidarité usagers Psy, Psy du cœur et La corde Raide.

En 2017, 1723 personnes ont été accompagnées dans ce cadre.



## Définir le projet professionnel

Pour faciliter son accès à un emploi dit durable, le Participant est accompagné dans la définition de son projet professionnel. Le projet professionnel recouvre différentes dimensions (secteur, mobilité, horaires, prérequis...) que le Participant va définir, valider et prioriser dans sa recherche d'un emploi en correspondance avec ses choix, ses aspirations, ses compétences, ses valeurs, ses contraintes et sa connaissance de la réalité du marché du travail.

Pour les Participants n'ayant pas de piste de projet lors de leur intégration au PLIE, une étape d'élaboration du projet professionnel leur permet d'avoir une première connaissance des métiers et/ou des secteurs d'activité vers lesquels s'orienter

En 2017, différentes actions ont été mobilisées par les Participants PLIE : enquêtes métiers, immersions en entreprise (PMSMP), développement d'un réseau professionnel (parrainage...), évaluation des compétences, visites d'entreprise, emplois de parcours en IAE...

En lien avec les entreprises partenaires, le Pôle Relation Entreprises du PLIE met en œuvre une action parrainage et des sessions de découverte des métiers à destination des Référents de Parcours PLIE et des Participants afin de mieux appréhender le monde du travail et mieux identifier les métiers et les secteurs d'activité en tension.

## 700ms

### Chantier école

En 2016, l'EPEC, le bailleur Paris Habitat et la Ville de Paris ont travaillé à identifier des « supports » de chantier école, pour permettre aux Participants de découvrir les métiers du BTP et de se professionnaliser. En 2017, le chantier école « écoconstruction » a démarré, avec l'organisme de formation APIJ. Durant 6 mois, les 12 stagiaires du chantier ont réalisé et aménagé un toit terrasse, destiné à être exploité comme « plateforme pédagogique à l'agriculture urbaine ». Le chantier a permis aux stagiaires de découvrir les métiers de l'écoconstruction, d'élaborer, de valider et d'éprouver leur projet professionnel par des périodes d'immersion en entreprise. Ce chantier a également permis d'amorcer la réalisation du projet en préparant les prochaines étapes grâce à de la remise à niveau et de la préparation aux tests de sélection des formations.

Cette action constitue une étape d'activité, longue et rémunérée. Il s'agit là des conditions favorables et valorisantes, pour permettre l'émergence et la concrétisation des projets professionnels.

### Parrainage et sessions de découverte des métiers

Dans le cadre de l'opération « 1000 parrains pour 1000 emplois » en lien avec la Ville de Paris, le Pôle Relation Entreprises propose aux Participants de rencontrer régulièrement un professionnel en activité.

En 2017, six sessions ont été organisées dans les secteurs d'activité SAP, Hôtellerie, Service public, Médico-social, Restauration collective et Distribution. L'ensemble de ces réunions a eu lieu dans les locaux des entreprises partenaires avec l'intervention de professionnels en activité. Elles ont permis de mieux comprendre les contraintes des postes, les attentes des recruteurs et de poser toutes les questions souhaitées sur le secteur d'activité, les perspectives d'emploi et le métier.



**Contract**Dans ma pratique quotidienne, je mesure la valeur ajoutée de mon accompagnement à travers trois axes majeurs:

- 1. Un diagnostic professionnel et social global, que je pose dès la phase d'accueil;
- 2. Un travail sur les axes de progrès et les freins à lever, que j'effectue en binôme avec des partenaires;
- 3. Le déploiement d'une méthode de définition de projet, « MAPPI - ADVP », *qui favorise l'autonomie* du Participant et sa libre prise de décision. J'accorde une importance singulière à l'élaboration du projet professionnel de mes Participants. En effet, cette Co-construction du projet constitue une étape essentielle dont l'enjeu est la réussite du parcours.

Mangay Mombong Référent Parcours PLIE Service Social Polyvalent/ PPE 18<sup>ème</sup>





Parmi les étapes qui composent un parcours PLIE, la formation est un maillon incontournable, qui permet au Participant de se remobiliser, d'explorer les pistes professionnelles, de consolider ou d'élargir ses compétences, d'acquérir une qualification, de réaliser des périodes d'immersion en entreprise, et ainsi constamment d'enrichir et valoriser son profil sur le marché de l'emploi. En 2017, 1 144 étapes formations ont été réalisées par les Participants du PLIE.

Les étapes formation sont fortement mobilisées pour l'acquisition des compétences de base en français (356 étapes - soit 31%), et en bureautique (115 étapes - soit 10%).

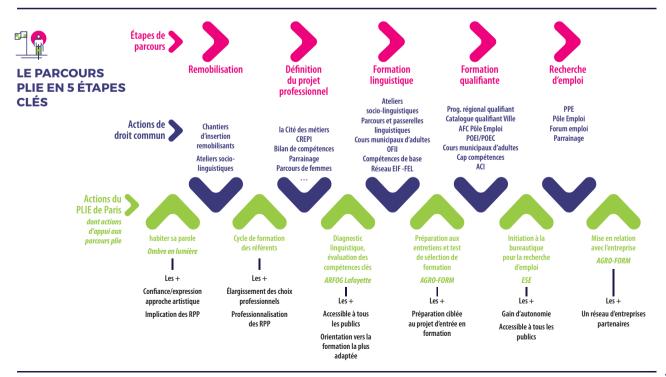
La formation concerne aussi principalement l'acquisition de compétences professionnelles et de qualifications dans les secteurs « en tension » tels que les SAP et le médico-social (163 étapes - soit 14%), l'hôtellerie restauration (55 étapes - soit 5%) ou la sécurité (43 étapes - soit 5%).

Grâce au partenariat privilégié avec les Cours Municipaux pour Adultes (CMA) de la Ville de Paris, 136 Participants se sont inscrits en formation, principalement en cours de français, anglais, et bureautique.

En complément des actions de droit commun, le PLIE met en œuvre une programmation « d'actions d'appui aux parcours ». Son objectif est de construire des réponses aux besoins qui ne sont pas encore couverts sur le territoire, et ainsi proposer des actions « d'inter-étape » pour faciliter l'accès aux formations du droit commun.

Cette programmation est élaborée avec le réseau des RPP et sur la base d'un diagnostic relatif aux actions du territoire.

En 2017, 312 places sont réservées au public PLIE sur 22 sessions et une action en entrée et sortie permanentes. Ce catalogue annuel a été présenté au forum de lancement. Le suivi de cette programmation a nécessité l'organisation de 23 comités de suivi, en lien avec les Référents de Parcours et les organismes de formation.





## > Favoriser le lien avec l'entreprise et la mise en emploi pérenne

En complément de l'accompagnement des Participants du PLIE, **la rencontre avec les collabo- rateurs de l'entreprise** est fondamentale pour mieux connaître les métiers, les codes et ainsi réussir à être embauché. La connaissance des réalités d'un métier permet d'informer au mieux les Participants et de les accompagner dans leurs démarches d'élaboration et de validation de projet professionnel.

### L'emploi de Parcours

Le Participant PLIE construit son parcours dans l'objectif d'accéder à un emploi durable, c'est-à-dire un emploi stable en cohérence avec son projet professionnel. Il est toutefois fréquent qu'il occupe un emploi ponctuel pendant son parcours PLIE. Il peut s'agir d'un poste en structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), en intérim ou en CDD. Cet « emploi de parcours » constitue une étape intéressante pour le Participant. Il permet d'obtenir des ressources financières, de se mobiliser, d'acquérir les codes de l'entreprise, de reprendre confiance en lui, d'avoir une expérience professionnelle et parfois de valider son projet. Ce poste peut être déterminant pour la future recherche d'un « emploi durable ». Lorsque l'emploi temporaire s'est bien passé l'employeur est souvent prêt à recommander le candidat ou à l'embaucher sur un autre poste plus régulier.

**Les structures de l'insertion par l'activité économique** sont des outils très performants pour favoriser l'emploi pérenne. En 2017, seulement 61 Participants PLIE ont bénéficié d'une étape en chantier d'insertion, sur environ 1300 postes ouverts à Paris.

Afin de mieux connaître les structures de l'IAE, de favoriser l'accès des Participants PLIE à ces structures, et d'optimiser le suivi durant ces étapes, le PLIE a organisé un cycle de 3 réunions en direction des RPP, avec la contribution et l'intervention de partenaires spécialisés : l'équipe IAE du Pôle Emploi, l'Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) « Humando », l'association intermédiaire « Travail au Clair » et la fédération des entreprises d'insertion. Un « **Répertoire des SIAE parisiennes** » a été présenté et remis à l'ensemble du réseau des référents RPP.

Une approche particulière a été engagée en direction des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI). Afin de favoriser l'accès à ces structures, un « **Guide des ACI parisiens** » a été élaboré par le PLIE de Paris. Il est prévu pour l'année 2018, l'organisation d'un « Forum rencontre » entre les différents acteurs de l'emploi et les structures porteuses des Ateliers et Chantiers d'Insertion. L'objectif est d'avoir une meilleure visibilité sur l'offre des emplois de parcours proposés par les ACI et d'augmenter de nombre de Participants PLIE qui pourraient en bénéficier.

L'équipe Relation Entreprises met en place des partenariats avec des structures de l'IAE et des entreprises d'intérim afin de proposer des offres d'emploi susceptibles de correspondre à des « emplois de parcours ». Elle met également en lien les Participants PLIE avec les équipes de la clause sociale qui recherchent régulièrement des candidats pour des postes à durée déterminée.

En 2017, 92 offres d'emploi temporaires ont été diffusées. 39 Participants ont été recrutés en emploi de parcours via une mise en relation par l'équipe Relation Entreprise. Les embauches ont été réalisées par des structures de l'IAE comme Rézosocial, Rebond intérim insertion, Emmaus Alternative, Travail au Clair ou d'intérim comme LFP, Adecco, Randstad. Certaines entreprises ont également proposé des CDD comme Intermarché, Vinci, et APS ou des postes de vacataires comme la Mairie de Paris.

# Zoom CUI-CAE de la Ville de Paris



Parmi les « emplois de parcours », les contrats aidés de type « CUI-CAE » sont également proposés aux Participants PLIE. Ces contrats pouvaient en 2017 être conclus avec différents types d'employeurs : associations, structures privées, employeurs publics. La Ville de Paris a proposé un nombre important de postes en CUI-CAE. 74 Participants ont ainsi été recrutés en 2017. Plusieurs Participants ayant été précédemment recrutés en 2015 et 2016, au total, 127 Participants PLIE étaient salariés en CUI-CAE à fin 2017.

La Ville de Paris a fait le choix de proposer des contrats CUI-CAE à temps plein pendant une durée initiale d'un an, renouvelable une fois. Cette spécificité permet au Participant d'avoir accès à un emploi plus facilement que dans le cadre des emplois marchands et d'avoir une plus grande stabilité que les autres contrats aidés.

En 2016, le PLIE de Paris a initié un projet visant à sécuriser les parcours en emploi de ces Participants afin de développer leur accès à l'emploi pérenne sur le long terme. Une nouvelle modalité de suivi emploi a été mise en œuvre pour ces postes spécifiques à la croisée des chemins entre emploi pérenne et emploi de parcours.

## L'emploi durable

#### > La prospection entreprises

En 2017, la stratégie de prospection des entreprises s'est focalisée principalement sur 6 familles de métiers cibles : les métiers du sanitaire et social et du service à la personne, restauration, sécurité, commerce, nettoyage et propreté, métiers administratifs et dans une moindre mesure BTP et logistique. Le PLIE a pu créer du lien avec 20 nouvelles entreprises. Au global, 60 partenaires employeurs ont participé aux actions de la Relation Entreprises du PLIE

#### > Préparation aux entretiens d'embauche

En 2017, **21 sessions de préparation au recrutement ont été organisées.** En fonction des modalités de recrutement prévues par l'entreprise, l'équipe Relation Entreprises propose la solution la plus adaptée : préparation collective et/ou individuelle. Dans tous les cas, l'accent est mis sur la compréhension du poste, des codes de l'entreprise et des réalités du métier et de l'environnement de travail. Lors de la préparation individuelle, des simulations d'entretien sont mises en place. Leur but est de permettre au Participant de valoriser ses compétences et de se projeter sur son futur poste.

À chaque fois que cela est possible, l'entreprise est invitée à présenter sa structure et ses métiers directement aux Participants lors d'une information collective préalable à l'embauche. Ce moment d'échange permet de renforcer la connaissance du métier et d'être plus pertinent lors des entretiens d'embauche, il favorise aussi l'émergence de questions sur le métier.

#### **Emploi durable**

Par opposition à l'emploi de parcours, il se définit par sa durée pérenne mais aussi par sa cohérence avec le projet professionnel du participant. Selon le protocole du PLIE de Paris, sont considérés comme emplois durables: les CDI en temps plein ou temps partiels choisis, CDD et missions d'intérim de plus de six mois en temps plein ou temps partiels choisis, les contrats de professionnalisation et les créations d'activité.

**En 2017, 132 personnes ont bénéficié d'un emploi** par l'intermédiaire de l'équipe Relation Entreprises, parmi lesquelles 93 en contrats pérennes d'une durée supérieure à 6 mois.

> Un accompagnement individualisé vers l'emploi pour les Participants ayant un « projet atypique »

Parallèlement aux actions de prospection ciblées, le PLIE met en place depuis 2015 une action dédiée aux Participants ayant un projet professionnel « atypique ». Ces Participants pour lesquels les solutions habituellement mises en œuvre

par les RPP et l'équipe Relation Entreprises n'ont pas abouti bénéficient de l'appui de l'organisme de formation Agroform dans le cadre de leur recherche d'emploi. Cette action intitulée « Mise en Relation Entreprises » a été développée dans le cadre de la programmation 2017. 27 Participants ont participé aux sessions, 7 d'entre eux ont accédé à un emploi.

## La sortie en emploi

La sortie du dispositif de l'accompagnement PLIE intervient après une période de suivi en emploi de 6 mois qui permet de vérifier que le Participant s'est bien stabilisé sur un emploi dit « durable ».

Les sorties positives en emploi sont présentées aux partenaires du PLIE lors des Comités d'Accès et de Suivi. Ces réunions sont alors l'occasion de revenir sur l'ensemble des actions soutenues par les Référents de Parcours PLIE qui ont permis avec les Participants leur retour à l'emploi.

SORTIES SUR LA PÉRIODE		SORTIES EMPLOI - FORMATION		SORTIES ADMININISTRATIVES	
Sorties Positives et Parcours Positifs	558	Sorties Positives	351	Abandon, Réorientation	124
Sorties Administratives	184	Parcours Positifs	207	Déménagement, Santé	53
				Autres	7
Total	742	Total	558	Total	184

Les taux de Sorties Positives / Parcours Positifs pour l'année 2017 s'élève à 75% : en hausse par rapport à l'année 2016 (+5 points).

Les Sorties Positives, au sens du protocole partenariat d'Accord représentent 47% des sorties. Résultat en hausse par rapport à l'année dernière (+3 points).

# > Typologies des sorties positives 2017

	CDI	CDD > 6 MOIS	CAE	INTÉRIM RÉGULIER	CRÉATION ENTREPRISE	CONTRAT PRO	FORMATION QUALIFIANTE	TOTAL
2016	136	113	38	9	1	7	86	390
2017	158	51	25	17	2	2	96	351

Les sorties suite à l'obtention d'un CDI ou d'un CDD supérieur à 6 mois s'élèvent à 60%. Le nombre de sorties pour formation qualifiante représente 27% des sorties positives.



# Garantir un accompagnement de qualité

Dès 2014, le PLIE de Paris a initié la mise en œuvre de la « qualité de service » auprès des Participants accompagnés par les Référents de Parcours PLIE.

En juin 2016, le PLIE de Paris a obtenu le Label « Quali'Inser » délivré par un organisme extérieur indépendant et impartial, SGS-ICS.

#### La Démarche Qualité de Service au PLIE de Paris

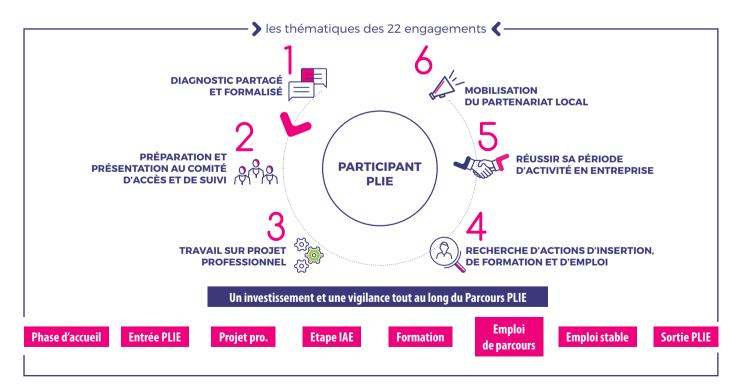
La Démarche Qualité de Service (DQS) associe l'ensemble des acteurs, personnes ou structures, qui font vivre le service d'accompagnement. Les RPP étant placés au cœur de cette action.

Les avantages recherchés par la DQS sont :

- > Vecteur de confiance pour les publics concernés et les partenaires locaux
- > Garantie de l'homogénéité des pratiques et de la pérennité du savoir-faire
- > Confort dans le travail pour les professionnels et acteurs impliqués
- > Recherche de l'efficience du travail individuel et collectif
- > Renforcement de la coordination des acteurs autour des parcours d'insertion.

La DQS est construite à partir de règles et de pratiques communes définissant la nature du service mobilisé. Elle donne l'obligation de respecter 22 engagements à l'ensemble des acteurs concernés.

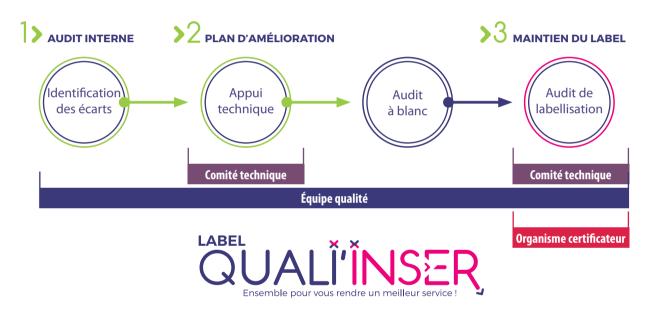
6 thématiques regroupent l'ensemble des engagements de service, auxquels s'ajoutent la prise en compte des réclamations et l'analyse de l'enquête de satisfaction.



Résultat d'un travail collectif, il en découle des éléments de différenciation et d'appartenance tout en forgeant une vision cohérente de l'intervention de l'accompagnement PLIE sur son territoire d'implantation et une reconnaissance professionnelle élargie du réseau des Référents de Parcours PLIE.

#### Organisation de l'Audit en 2017

2017 est la 2<sup>ème</sup> année de la DQS du service d'accompagnement du PLIE de Paris. L'enjeu de cette année est le maintien du label « Quali'Inser ». Le contexte d'extension du territoire d'intervention du PLIE de Paris porte le nombre de postes de RPP à 37 avec près de 3 000 Participants en accompagnement. Le planning de travail de l'équipe de la DQS prend en compte cette montée en charge en augmentant le nombre de RPP audités (16 sur les 37 postes) et par la mise en place d'un appui technique renforcé auprès de l'ensemble de l'équipe sur la période du mois de mai au mois d'août, en amont de la phase d'audits.



#### > L'audit interne

Par l'expérience de la mise œuvre de la DQS en 2016, l'appui technique apporté aux RPP met l'accent sur plusieurs points de vigilance: Le retour aux prescripteurs sur les résultats de la phase d'accueil – La formalisation du résultat de la validation du projet et la mise à jour du logiciel de suivi des parcours – L'identification des avantages et inconvénients des solutions proposées tout au long du parcours PLIE – La traçabilité du suivi avec l'opérateur d'étape de formation ou d'insertion par l'activité économique – L'affichage et l'information systématique de l'offre de service du PLIE.

L'ensemble des files actives de Participants ont été contrôlées sur les 37 postes de RPP. Le contrôle du respect des engagements est établi sur la base d'une sélection de 3 dossiers Participants PLIE par RPP (entrée – en étape - sortie).

Le résultat obtenu lors de l'audit interne permet d'apprécier objectivement les écarts par caractéristique d'engagement. Et ainsi, d'intervenir de façon ciblée sur les risques de dysfonctionnement.



#### > Le plan d'amélioration mis en place

- Dans une perspective d'appropriation de la DQS par l'ensemble des acteurs impliqués directement, sont animés 2 Comités Techniques. La DQS intègre les ordres du jour de 2 Réunions Grand Groupe des RPP. La progression des engagements sur l'année 2017 est transmise de façon opérationnelle à l'ensemble des RPP en réunions de sous-groupes.
- Dans une perspective d'amélioration des pratiques professionnelles des RPP, un cycle de formation continue leur est proposé. Il est constitué de 4 modules et mis en œuvre depuis juillet 2016 : MAPPI Initiation Élaboration et Validation du projet professionnel Évaluation des étapes de parcours MAPPI Expert.
- Dans une perspective d'échanges sur les pratiques professionnelles et de développement de la connaissance des ressources du territoire, il est animé 12 réunions thématiques sur les sujets suivants : Les relations avec les employeurs et le droit du travail La validation du projet professionnel Le pilotage et la stratégie de parcours Les aides financières et la mobilisation des actions collectives Les différents titres de séjour.
- Dans une perspective d'amélioration de la traçabilité des pratiques professionnelles des RPP et de l'équipe d'animation du PLIE de Paris, il est programmé un ou plusieurs entretiens individuels avec chaque RPP. La base de référence des dossiers Participants est celle de l'audit interne réalisé sur le 1<sup>er</sup> semestre 2017.

#### > L'audit à blanc

Il consiste à réaliser le contrôle de l'ensemble des engagements inscrits dans le référentiel de labellisation auprès des 16 RPP audités en 2017. Cette année, il a été réalisé par le Responsable Qualité du PLIE de Paris. Celui-ci formalise une liste de recommandations, donnant ainsi de la visibilité sur les écarts. Ce document récapitulatif des écarts relevés lors de l'audit à blanc est sans impact sur l'obtention du label. Il est un outil pédagogique dans l'appui à la mise en conformité pour l'ensemble du réseau des RPP.

#### > L'audit de maintien du label

C'est bien le point de valorisation « ultime » de la DQS. La présence de l'auditeur de SGS-ICS a duré 4 jours et demi en octobre 2017. 17 Non Conformités ont été transmises au service qualité sur les 500 points de contrôle, soit 97% de conformité. Dans le respect des obligations d'application des corrections dans un délai contraint, l'ensemble des corrections et pièces justificatives ont été envoyées à l'auditeur. Celui-ci a rendu un avis favorable en tout début d'année 2018. En complément, il a témoigné de sa perception très positive des efforts fournis par l'équipe pour atteindre le résultat attendu et obtenu.



Il est à noter que d'un point de vue général, les conclusions des entretiens sont plus exhaustives que l'année dernière, les dossiers sont globalement bien organisés, et le processus d'accompagnement est maîtrisé. On ressent de l'homogénéité dans le savoir-faire, ce qui est rassurant.

M. Frédéric DUVIGNAUD Responsable Développement Secteur Médico-social -SGS ICS



# LE PÔLE CLAUSE SOCIALE

Le pôle Clause sociale de l'EPEC développe son offre de services en direction de l'ensemble des parties prenantes de l'achat socialement responsable du territoire : donneurs d'ordres publics et privés, entreprises, acteurs de l'emploi et de l'insertion par l'activité économique.

En prenant appui sur la commande publique et les opérations de construction et d'aménagement urbain du territoire parisien, l'objectif du Pôle Clause sociale de Paris est de garantir un effet levier pour mettre en œuvre un dispositif d'accès à l'emploi durable pour les personnes éloignées de l'emploi.

Le pôle Clause sociale a pour rôles principaux de :

- > permettre d'atteindre les objectifs d'insertion fixés dans la commande publique du territoire.
- > proposer un appui opérationnel aux entreprises concernées,
- > garantir un effet levier pour l'insertion durable des publics éloignés de l'emploi,
- > développer des synergies, à la fois internes et externes, en particulier à destination des entreprises,
- > offrir à tous les acteurs une réponse cohérente, parfaitement lisible et plus efficace, à l'échelle du territoire parisien.











# Un pôle d'ingénierie au service des donneurs d'ordres du territoire

En 2017, 39 institutions publiques et privées se sont associées au Pôle Clause sociale de l'EPEC pour développer l'introduction des dispositions sociales dans leurs programmes d'achats et accompagner la mise en œuvre des objectifs d'insertion inscrits dans leurs marchés.

Le plan d'action 2017 a mobilisé 756 marchés actifs, publics et privés dont 269 nouveaux marchés notifiés au cours de l'année, soit un taux de renouvellement des marchés de 36%.

# > Comparatif 2016 / 2017

	2016	2017	<b>PROGRESSION</b> 2016/2017
MARCHÉS ACTIFS	685	756	10%
MARCHÉS NOTIFIÉS	138	269	95%

## > Progression des marchés actifs sur les 4 dernières années

	MPLOI DE PARIS ORD EST	EP	EC
2014	2015	2016	2017
735	667	685	756

Pour rappel, les marchés actifs de 2014 et 2015 intègrent 150 marchés du Conseil Régional Île-de-France dont le partenariat avec la Maison de l'Emploi de Paris, pour l'accompagnement des marchés hors Paris, s'est achevé courant 2015.

#### Les marchés de la Ville de Paris et de l'État représentent 79% de l'ensemble des marchés actifs.

- > 293 marchés actifs pour la Ville de Paris (soit une augmentation de 36% par rapport à 2016) issus de 13 Directions opérationnelles en lien avec le pilotage de la Direction des Finances et des Achats.
- > 302 marchés pour le périmètre État (soit une augmentation de 23% par rapport à 2016) constitué de 10 administrations centrales des ministères, des Services du Premier Ministre, de la Direction des Achats de l'État, de la Cour des Comptes, du Conseil d'État, de la Préfecture de Région Île-de-France, de la Direccte Île-de-France.

Pour l'essentiel, les autres partenaires du Pôle Clause Sociale sont de grands établissements publics du territoire parisien (AP-HP, CNAMTS, INSERM, BnF, Musée du Louvre, RATP, Eau de Paris, Universcience), des SEM et des bailleurs sociaux parisiens.

Deux nouvelles collaborations, entre l'EPEC et des partenaires privés, ont été formalisées en 2017 et sont venues renforcer le périmètre d'action du Pôle Clause sociale :

- > **Collection Pinault Paris** a signé une convention de partenariat avec l'EPEC dans le cadre des travaux de réhabilitation et de transformation de la Bourse de Commerce.
- > Une collaboration a également été entreprise avec **Unibail-Rodamco dans le cadre du projet de réhabilitation Gaîté-Montparnasse** (Convention Ville de Paris, Mairie du 14<sup>ème</sup>, Unibail-Rodamco).

# Nature des marchés et segments d'achats

ESPACES VERTS
RESTAURATION COLLECTIVE / TRAITEUR

**BLANCHISSERIE / HABILLEMENT** 

**COLLECTE / TRAITEMENT DES DÉCHETS / RECYCLAGE** 

**ASSAINISSEMENT/CURAGE** 

67% des 756 marchés actifs sont des marchés de service, 31% des marchés de travaux, 2% des marchés de fourniture. Les 3 premiers segments (BTP, informatique et nettoyage) représentent 408 marchés soit 54% du total des marchés actifs.

Les 12 principaux segments d'achats des marchés actifs 2017 et leurs évolutions 2016 / 2017

SEGMENTS D'ACHATS	MARCHÉS ACTIFS 2017	MARCHÉS ACTIFS 2016	
BÂTIMENT	112	97	7
TRAVAUX PUBLICS	78	67	7
INFORMATIQUE	122	48	7
NETTOYAGE	96	95	7
MULTI-TECHNIQUE	40	38	7
GARDIENNAGE / SÉCURITÉ / SURVEILLANCE	29	19	7
DÉMÉNAGEMENT/TRANSPORT/LOGISTIQUE	29	17	7

28

28

26

25

22

34

26

14

26

22

En 2017, **un nouvel outil d'analyse de la qualité des emplois par segment d'achats** a été produit par le Pôle Clause sociale de l'EPEC.

Les fiches segments du Bâtiment, des Travaux publics, de l'Informatique, du Nettoyage sont disponibles et constituent un outil de pilotage pour orienter les clauses sociales dans les marchés publics et privés vers les segments les plus favorables aux recrutements pérennes ou vers les publics définis comme prioritaires pour le territoire.

# Les entreprises titulaires

En 2017, 394 entreprises sont titulaires de marchés publics accompagnées par l'EPEC. S'y ajoutent 320 entreprises sous-traitantes. 75% des sous-traitants interviennent pour des opérations de travaux (construction, réhabilitation, VRD, génie civil).



# Mise en œuvre des clauses sociales

- > 927 000 heures d'insertion ont été réalisées en 2017 (résultat partiel au 31/03/2018).
- > 62,7% des heures réalisées en 2017 ont été mises en œuvre par des recrutements au sein des entreprises titulaires des 756 marchés publics et privés.
- > 32,5% des heures d'insertion sont réalisées par des contrats de sous-traitance et d'achat d'heures entre les entreprises titulaires des marchés et les structures de l'IAE, soit 288 500 heures.



# FOCUS

sur la mise en œuvre des clauses sociales par les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

En 2017, l'EPEC a structuré et développé son offre de service pour les SIAE du territoire afin de favoriser leur accès aux clauses sociales.

#### Chiffres clés 2017

- 34 SIAE mobilisées sur le Cycle généraliste de « Rencontres EPEC/SIAE 75 - Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble par segments d'achats/filières d'activités »
- 35 SIAE ont répondu à l'enquête EPEC « Accès des SIAE parisiennes aux achats socialement responsables »
- 12 « RDV opérationnels EPEC/SIAE75 »
- 10 actions d'accompagnement des SIAE par l'EPEC pour faciliter l'accès à de nouveaux partenariats économiques (donneurs d'ordres, entreprises)
- 23 SIAE parisiennes ont accédé à des opportunités clauses sociales suivies par l'EPEC
- 232 000 heures d'insertion réalisées par les SIAE parisiennes, soit 80% des heures d'insertion réalisées par les SIAE sur les projets clauses sociales suivis par l'EPEC.

# Part de l'IAE dans la mise en œuvre des clauses sociales

32,5% des heures d'insertion sont réalisées par des contrats de sous-traitance et d'achat d'heures entre les entreprises titulaires des marchés et les structures de l'IAE, soit **288 500 heures d'insertion.** 

Répartition par types de structures IAE



- > 23 structures parisiennes de l'IAE sont mobilisées pour la réalisation des heures d'insertion dans le cadre des clauses sociales.
- Les SIAE parisiennes mettent en œuvre 80% des heures d'insertion réalisées par l'ensemble des structures de l'IAE, soit 232 000 heures d'insertion. 9 Associations Intermédiaires (AI), 8 Entreprises d'Insertion (EI), 5 Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), 1 Atelier Chantier d'Insertion (ACI).
- Ventilation des heures réalisées par les SIAE parisiennes par types de structures



# Les recrutements opérés par les entreprises

- > 278 recrutements directs ont été réalisés par les entreprises titulaires des marchés auxquels s'ajoutent 124 contrats de remplacement et d'extras réalisés par une entreprise de traiteur, 2 entreprises de nettoyage et une entreprise de collecte de déchets.
- **> 67% des 278 recrutements sont des emplois durables** : 110 CDI, 36 contrats en alternance et 40 CDD de 6 mois et plus.

# FOO

# sur le Comité Technique de l'Emploi

En 2017, l'EPEC a mis en place le Comité Technique Emploi. Il a pour finalité d'assurer de meilleurs articulations et fonctionnements possibles entre le Pôle Clause sociale et les opérateurs de l'emploi et de l'insertion du territoire dans l'objectif d'orienter le plus grand nombre de parisiens vers l'emploi pérenne.

## **Objectifs:**

- Partager un état de situation des recrutements réalisés et des positionnements en cours (quantité, qualité)
- Rendre lisible le ciblage des offres d'emploi aux partenaires (choix de l'entreprise/stratégie de recrutement, quelle offre, à qui, pourquoi)
- Retour sur la qualité des orientations (critères d'éligibilité clauses sociales, compétences minimales liées au poste, savoir-être)
- Construire et organiser l'accompagnement et les parcours d'insertion
- Anticiper les recrutements à venir
- Echange d'informations sur les actualités de l'offre de service des partenaires (évolution ou création de dispositif, mesure, organisation interne, etc.).

## **Organisation:**

- Le comité technique regroupe Pôle Emploi, la Mission locale de Paris, Cap emploi-Sameth Paris, le PLIE, le GRAFIE, la DASES-Bureau RSA, la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi et la Direction de la Démocratie, des Citoyen.ne.s et des Territoires de la Ville de Paris
- Chaque partenaire emploi désigne un interlocuteur unique membre du comité technique
- Le comité technique se réunit à fréquence trimestrielle
- L'animation du comité technique est assurée par le Pôle Clause sociale de l'EPEC.

# Résultats : Organisation de 4 CTE en 2017

64 recrutements ont été effectués dans le cadre du Comité Technique Emploi mis en place par l'EPEC en 2017.

73% des recrutements effectués dans le cadre du CTE sont des emplois durables

(16 CDI, 13 contrats en alternance et 18 CDD de 6 mois et plus).



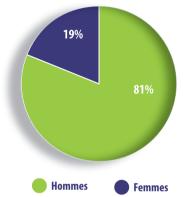
# > Typologie des publics bénéficiaires des clauses sociales

1 426 bénéficiaires en difficultés d'insertion sociale et professionnelle ont bénéficié du dispositif Clause sociale en 2017.

- > 59% des bénéficiaires sont parisiens.
- > 34% sont des parisiens résidents QPV soit une progression de 26% comparativement à 2016.
- > 12% des bénéficiaires disposent d'une RQTH.

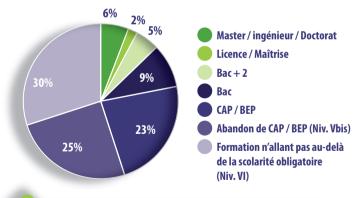
Les données relatives aux publics doivent constituer des indicateurs pertinents pour piloter l'activité du Pôle Clause sociale en direction de catégories de publics prioritaires et en lien avec les orientations des politiques publiques d'emploi et d'insertion menées sur le territoire.

## > Répartition par genres



- Seulement 19% de l'ensemble des bénéficiaires sont des femmes.
- La part des femmes progresse à 30% de l'ensemble des bénéficiaires lorsque la modalité de recrutement direct est privilégiée par les entreprises pour la mise en œuvre des clauses sociales, soit une augmentation de 58%.
- Cette tendance a pour facteur principal la surdétermination des opérations de travaux lorsque les entreprises ont recours à l'IAE et le très faible taux d'emploi des femmes dans les métiers du BTP.

# > Répartition par niveau de qualification



Les publics sans diplôme (Niv. Vbis / Niv. VI) représentent 55% des bénéficiaires des clauses.



> Répartition par tranche d'âge

(30% des bénéficiaires ont moins de 25 ans et 17% ont plus de 50 ans).

Les moins de 26 ans et les seniors de plus de 50 ans représentent 47% de l'ensemble des publics bénéficiaires.

# > Offre de services du Pôle Clause sociale

L'EPEC assure un rôle d'interface et de coordination entre toutes les parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre des clauses sociales et contribue à l'efficacité du dispositif d'insertion.



#### **EN AMONT DU MARCHÉ**

• Conseil et accompagnement du donneur d'ordre

#### À LA NOTIFICATION DU MARCHÉ

• • Accompagnement des entreprises attributaires

#### PENDANT L'EXECUTION DU MARCHÉ

- • Mobilise les acteurs de l'emploi dans le cadre du Comité Technique Emploi
  - • Active son offre de service en direction de l'IAE 75
- • Organise et coordonne le suivi des publics jusqu'à la fin de la période d'intégration dans l'emploi
  - • Informe sur l'ensemble des marchés pour lesquels elle intervient par la publication sur le site internet de l'EPEC (site en cours de construction).

#### PENDANT ET A L'ISSUE DU MARCHÉ

- L'EPEC effectue le suivi de l'application de la clause tout au long du marché, procède au contrôle de l'exécution des actions d'insertion et propose, le cas échéant, l'application des sanctions prévues au contrat (pénalités, séquestre, résiliation aux torts exclusifs).
- L'EPEC effectue les bilans intermédiaires et annuels à partir des indicateurs et des outils de reporting développés par ses soins et du progiciel ABC Clause.
  - L'EPEC délivre une attestation de clôture de marché portant sur les résultats obtenus par l'entreprise attributaire.





# LA PLATEFORME DES SERVICES À LA PERSONNE

Plus de 1 000 structures de services à la personne sont implantées sur le territoire parisien. Au plan national, 16% des structures sont associatives, 81% sont des entreprises à but lucratif et 3% des structures publiques. Le secteur regroupe environ 1,4 million de salariés. Il se caractérise par une croissance continue, en lien avec les évolutions démographiques et sociétales, un fort besoin en main d'œuvre, des difficultés de recrutement pour les dirigeants, des faiblesses en matière de qualité de l'emploi (temps partiel, précarité, usure et risques professionnels...), un secteur propice au développement de nouvelles technologies (domotique, robotique, téléassistance, télégestion, etc.).

À l'appui de son expérience antérieure (lancement de la plateforme RH en 2014) et du contexte territorial particulièrement porteur, l'EPEC met en œuvre une plateforme de services Ressources Humaines pour accompagner les dirigeants de structures dans la prise en compte de leurs problématiques RH et les demandeurs d'emploi souhaitant s'investir dans ce secteur.

# **CHIFFRES CLÉS 2017**

APA

95 structures adhérentes 3771 salariés 46% appartiennent à une fédération 19% sous statut associatif, 81% d'entreprises à but lucratif +86

46 nouvelles structures soit une progression de 47% par rapport à 2016



Organisation
d'un Job dating
(EPEC/Pôle Emploi juin 2017):
11 entreprises
57 postes
105 candidats
26 recrutements



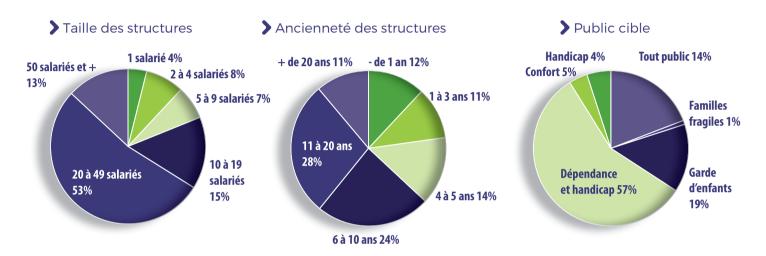
événements collectifs organisés, 261 participants O∏ 102

accompagnements individuels pour 98 structures différentes (Thématiques : Cadre légal, Développement de l'activité, Recrutement, Plan de formation)

# Les structures adhérentes

La plateforme RH SAP a accompagné 95 structures en 2017, regroupant 3771 salariés, dont 45 nouvelles structures adhérentes. 76% relèvent des SAAD (services d'aide et d'accompagnement à domicile)<sup>1</sup>.





# Territoire d'implantation 50% des structures accompagnées sont situées sur le territoire du PLIE 43 structures structures structures structures

territoire du PLIE

<sup>1-</sup> L'activité des SAAD est soumise à la délivrance d'une autorisation par le Conseil Départemental de Paris. Ces structures agissent en mode prestataire. Leur objet est d'assurer, au domicile de la personne, des prestations de services ménagers et des prestations d'aide à la personne pour les activités ordinaires de la vie et les actes essentiels qui concourent au soutien à domicile, à la préservation ou la restauration de l'autonomie dans l'exercice des activités de la vie quotidienne, au maintien ou au développement des activités sociales et des liens avec l'entourage.



Pour mettre en œuvre son offre de services auprès des dirigeants de structures parisiennes, la Plateforme RH SAP de l'EPEC a développé deux modes d'intervention : l'organisation d'événements collectifs sous forme d'ateliers, de petits déjeuners et l'accompagnement sur site.

# Les événements collectifs

# 19 événements collectifs ont été organisés tout au long de l'année.

Ils font l'objet d'une programmation annuelle définie en fonction des besoins d'appui et de professionnalisation des structures adhérentes à la Plateforme RH. 261 participants de 62 structures différentes (65% des structures adhérentes) ont bénéficié des apports et des interventions proposées lors des événements collectifs.

#### > Les thématiques retenues

3 sur le cadre légal, 4 sur la qualité, 4 sur la création d'entreprise, 3 sur le recrutement, 2 sur le management, 2 sur l'innovation dans les SAP, 2 sur les observatoires métiers et 1 sur la formation.

La plateforme RH réunit un réseau de partenaires qui apportent leurs expertises lors de ces événements collectifs selon les thématiques choisies.

#### > Les partenaires intervenants

BGE Parif, Pôle Emploi, l'APEC, la DIRECCTE IdF-UD75, l'ARACT, la Direction Générale des Entreprises du Ministère de l'Economie et des Finances, l'ANESM, l'URSAP, HANDEO, l'AFNOR, OGUST, SESAN, Fédésap, FVRTHER, Mme Brigitte Lescuyer, Formatrice/Conseil

# Les accompagnements individuels en entreprise (ou association)

Ils permettent d'apporter une information spécifique ou de sensibiliser les dirigeants de structures à une problématique particulière (la prévention des risques professionnels, par exemple).

L'accompagnement renforcé a pour objet d'aider la structure à mettre en place une stratégie ou un plan d'action pour répondre à une problématique précise (recrutement, obligation légale liée à la loi ASV, par exemple).

63 interventions ont été réalisées auprès de 67 entreprises (70% des entreprises adhérentes).

39 interventions ont été réalisées auprès de 31 entreprises (33% des entreprises adhérentes).

#### > Les thématiques abordées lors des accompagnements individuels

48% Cadre légal, 27% Recrutement, 14% Développement (stratégie, partenaires, etc.), 5% Formation, 6% Divers.

# > Actions spécifiques

L'URSAP, en partenariat avec AGEFOS-PME et la DIRECCTE IdF, a développé une action de formation de 11 jours portant sur l'ensemble des champs impactés par la nouvelle loi ASV pour les dirigeants et managers d'entreprises de services à la personne. 4 entreprises adhérentes à la Plateforme RH SAP de l'EPEC ont suivi la formation en 2016-2017 et 2 autres en 2017-2018, soit 10% des entreprises adhérentes à la Plateforme et relevant de la loi ASV.

A la suite de cette initiative, la Plateforme RH s'est rapprochée d'UNIFORMATION pour développer la même action en direction des associations. Après la présentation d'un cahier des charges, UNIFORMATION a donné son accord pour le lancement de ce parcours de formation sur 11 jours, ouvert à 24 associations. Les 2 sessions, l'une animée par le cabinet Brigitte Croff et l'autre par l'AFPAM ont débuté en septembre 2017 pour s'achever en avril 2018. La Plateforme RH ne comptant parmi ses adhérents que 18 associations dont seulement 15 relevant de l'autorisation et donc impactées par la loi ASV, a permis à d'autres associations adhérentes des autres plateformes départementales d'Île-de-France de bénéficier de cette action de formation. 5 associations adhérentes à la Plateforme RH SAP de l'EPEC ont suivi cette formation, soit 33% des associations ciblées.

#### Job dating

En partenariat étroit avec la direction territoriale de Pôle Emploi, les agences Saint-Pétersbourg (9<sup>ème</sup>), Cardinet (17<sup>ème</sup>), Ney (18<sup>ème</sup>), et Jean Moulin (14<sup>ème</sup>), la Plateforme RH a organisé un job dating se déroulant au sein des 4 agences partenaires de Pôle Emploi, le 29 juin 2017.

Le nombre d'entreprises engagées : 11

Le nombre de postes à pourvoir : 57

aide médico-psychologique, auxiliaire de vie, assistant.e de vie aux familles, assistant.e ménage(è)r.e, dame(homme) de compagnie

> En CDI: 28

> En CDD: 29

Le nombre de postes pourvus : 26, soit 45% de postes pourvus





# LE PÔLE MUTATIONS ÉCONOMIQUES

Les évolutions technologiques, démographiques, environnementales, économiques, engagent les entreprises, leurs organisations et leurs modes de production dans des changements en profondeur et transforment les emplois et les compétences.

Le Pôle Mutations Économiques de l'EPEC développe des actions sectorielles de soutien et d'adaptation en direction des entreprises et des acteurs concernés par ces transformations sur le territoire parisien.

En 2017, l'EPEC a poursuivi le travail entrepris les années précédentes pour les secteurs des commerces culturels (libraires et disquaires) et médico-social (Ehpad), secteurs en prise avec le développement du numérique (dématérialisation des contenus et achat en ligne) et les enjeux démographiques (vieillissement de la population, silver économie).





# APPUI AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DES COMMERCES CUITUREIS



Paris est le territoire où la densité de libraires et de disquaires indépendants est la plus forte en France (près de 60 disquaires et 450 librairies indépendants, soit de l'ordre de 18% de ces commerces culturels en France).

Le Service de remplacement a été créé en février 2015 pour les disquaires et en mai 2015 pour les libraires. Depuis sa création et à fin 2017,

- > 29 commerces culturels indépendants ont utilisé le Service de remplacement
- > 2 disquaires
- > 27 librairies (dont 22 librairies parisiennes)
- > 173 jours de remplacement / appui ponctuel ont été facturés aux disquaires
- > 725 jours de remplacement / appui ponctuel ont été facturés aux libraires
- > 2 disquaires et 12 libraires remplaçants ont été recrutés dont 4 en CDI.

L'enjeu de l'année 2017 consistait à pérenniser ce service de remplacement suite à l'expérimentation conduite entre 2014 et 2016, ce qui a été réalisé avec :

# Le Service de remplacement pour les libraires et les disquaires : la création d'un service dans le cadre du droit commun

#### > La sécurisation juridique

Pour des raisons juridiques, le Service de remplacement ne pouvant plus fonctionner au sein du GE Paris Culture dont l'activité principale est l'emploi partagé, un GE associatif agréé Service de remplacement pour les commerces culturels d'Île-de-France a été créé en décembre 2017.

Ce nouveau portage juridique permet les évolutions suivantes :

- > Le périmètre Commerces culturels permet d'inclure des commerces culturels dont l'activité est hybride (concept store culturels), conformément au souhait de la Ville de Paris
- > Le nouveau GE sera agréé Service de remplacement par la DIRECCTE IDF et adhérera à la convention collective de la Librairie
- > Le champ d'intervention est étendu de Paris à l'Île-de-France, conformément au souhait du Conseil Régional d'Île-de-France et de la Direction Régionale des Affaires Culturelles d'Île-de-France.

#### > La sécurisation financière et le développement

- > Des financements ont été trouvé auprès de la Mission Livre du CRIF pour financer un poste d'animation et de développement dédié afin de créer la structure du GE et développer le Service de remplacement par la prospection des librairies d'Île-de-France (2017 - 2018).
- > La DRAC IDF a accepté de prendre en charge en partie le coût du remplacement des gérants et salariés de petites librairies indépendantes de la métropole du Grand Paris (lors d'un départ en congés).



- L'enjeu de professionnalisation des gérants et des salariés de librairie étant central, l'OPCA de branche, AGEFOS PME, s'est engagée à financer partiellement le coût du remplacement pour motif de recours à la formation.
- > En décembre, une demande de subvention à l'investissement a été déposée par le GE Paris Culture visant l'adaptation pour les libraires et disquaires du progiciel de gestion des Services de remplacement agricoles (réponse aux adhérents, gestion administrative...)

Un budget prévisionnel 2018 et une projection de développement à 3 ans visant à trouver le point d'équilibre économique permettant d'auto - financer un poste de permanent à temps plein, a été élaboré par le GE Paris Culture.

# Une candidathèque qualifiée pour organiser et réguler le recrutement en librairie

Gagner du temps dans ses recrutements et faire fructifier les compétences au sein de son réseau, tels étaient les objectifs de Paris Librairies. Faisant suite à notre enquête exploratoire sur les pratiques de recrutement des membres du conseil d'administration de Paris Librairies et à l'animation d'un atelier visant à préciser les objectifs opérationnels du projet, les libraires se sont accordés pour créer une candidathèque, constituée de candidats pré-sélectionnés par eux-mêmes, afin de disposer d'un vivier de recrutement qualifié (2016).

En 2017, 2 ateliers (9 libraires) ont permis de mettre à jour les compétences attendues par les gérants de librairie sur un poste de vendeur et de formaliser deux outils RH:

- > Un guide d'entretien de recrutement spécialisé Libraire
- > Une grille de renseignement des points forts des candidats.

Une ingénierie du fonctionnement de la candidathèque a été élaborée et une phase test d'animation, engagée. La promotion de la candidathèque a été faite et un premier bilan d'animation dressé. A fin 2017, 15 candidats figurent dans la candidathèque. Certains recherchent un emploi, d'autres ont un CDD et 9 libraires ont formulé des besoins de recrutement. Il s'est révélé qu'il serait nécessaire d'accompagner les libraires dans cette démarche de professionnalisation (anticipation, appropriation des outils, retour et capitalisation...).

# Une Plateforme B to C - Click and Collect pour les disquaires

Inspiré du site de réservation de livres en ligne créé par Paris Librairies, le projet de référencement du stock physique des disquaires sur un site internet commun a émergé fin 2016.

Dès sa création en février 2017, le Syndicat national des disquaires indépendants (GREDIN) engage une collaboration avec le Pôle mutations économiques pour mettre au service des disquaires indépendants, leurs compétences complémentaires pour développer le projet.

Les objectifs généraux induits par la mise en œuvre de ce projet sont :

- Soutenir la compétitivité des disquaires indépendants en optimisant leur présence sur internet pour générer du trafic et augmenter les ventes tout au long de l'année
- > Professionnaliser le réseau des disquaires indépendants en les accompagnant à s'équiper / à se former à la gestion de stock
- > Fédérer le réseau des disquaires indépendants autour de ce projet collectif et les valoriser auprès du grand public / clients potentiels en leur donnant plus de visibilité.

Les objectifs opérationnels directs de ce projet de plateforme sont :

- > Rendre visible le stock de disques neufs ou d'occasion des disquaires sur un site internet commun pour leur permettre et pour permettre au grand public / clients potentiels, de découvrir l'étendue et la diversité de leur offre musicale
- > Réserver / acheter un disque en ligne et aller le chercher en magasin
- > Offrir la possibilité à un disquaire d'envoyer un client vers un autre disquaire s'il ne possède pas en stock le disque demandé.

Pour mettre en œuvre opérationnellement le projet avec des prestataires de solutions informatiques pour les libraires et les disquaires, les grandes phases du projet sont identifiées : équipement des disquaires, appui à la maîtrise d'ouvrage pour élaborer un cahier des charges technique, conception du site internet, test de mise en place du site internet dans les magasins de disques et publicité, communication sur le projet.

En parallèle, le Pôle mutations économiques participe aux comités de pilotage de l'étude nationale sur les disquaires indépendants lancée par la DGMIC du ministère de la culture et de la communication (appui à la définition du périmètre couvert par l'enquête, à la conception du questionnaire) et présente le projet au Bureau de l'innovation de la DAE de la Ville de Paris pour assurer la pérennité financière du projet.

# APPUI AUX MUTATIONS PAR L'AMÉLIORATION DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DES ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES (EHPAD)

# Besoins de recrutement et recours aux contrats aidés dans les EHPAD parisiens

Une enquête sur les besoins de recrutement et le recours aux contrats aidés dans les Ehpad a été réalisée pour déterminer la pertinence de la mise en place d'un appui au recrutement et à l'insertion ex post des bénéficiaires des contrats aidés.

À partir d'un fichier qualifié de 68 Ehpad, 15 entretiens de directeurs, directeurs adjoints et cadres de santé de 14 Ehpad privés à but non lucratif, d'un Ehpad privé lucratif et d'une Maison d'accueil spécialisée sont réalisés entre avril et octobre 2017.

#### > Les besoins / perspectives de recrutement et les motifs du recours aux contrats aidés

Sur les 15 Ehpad rencontrés, seulement 9 besoins de recrutements immédiats sont identifiés et aucun besoin d'appui pour recruter n'est formulé.

Partant de données déclaratives, nous recensons 20 CUI-CAE et 26 emplois d'avenir en cours d'emploi. Le recours aux contrats aidés s'inscrit dans la politique RH de l'établissement ou du groupe, c'est également un moyen de tester sur une longue période de potentiels salariés permanents et de renforcer les équipes à moindre coût.

#### > Accompagnement, organisation du travail et gestion RH

Comme le prévoit le dispositif, les directions accompagnent les salariés en situation de travail en désignant un aide-soignant, un aide médico-psychologique ou un chef de service formé au tutorat pour les encadrer mais régulent



aussi leur suivi en équipe. Des formations indispensables à l'exercice de l'activité en Ehpad (bien-traitance, prévention des TMS, hygiène des mains, fin de vie...) leurs sont proposées.

Dans l'organisation du travail, les salariés en contrats aidés sont positionnés sur un poste, en renfort d'équipe (2 salariés en contrats aidés se partagent un poste) et / ou interviennent en remplacement.

S'il y a 3 soignants dans un service, on peut embaucher 2 personnes en CAE en plus et ils travaillent à 5. Quand il n'y a plus de salariés en contrats aidés, on demande aux 3 personnels de faire la même tache de travail à moins.

Responsable d'Ehpad

Nous utilisons les contrats aidés, comme des CDD de remplacements. En effet, cela permet d'avoir des salariés en plus, sans surcoût dû à la prime de précarité.

Responsable d'Ehpad

Si le positionnement sur un poste peut permettre plus facilement l'embauche à la fin du contrat aidé, l'intervention en remplacement qui requiert la maîtrise de toutes les dimensions d'un poste, la faculté d'adaptation et l'autonomie, semble plus délicate pour des personnes en début de carrière, et a fortiori fragiles.

#### > Points d'amélioration du dispositif

Des directeurs d'Ehpad soulignent la « lourdeur administrative » du rendu compte de la mise en œuvre du contrat aidé, leur méconnaissance du coût total d'un contrat aidé, le caractère « nébuleux » des critères d'éligibilité, l'évolution à la baisse du financement par l'OPCA des formations, la crainte de la suspension d'un dossier en cours par l'Agence de services et de paiement (ASP). Les relations avec la mission locale sont jugées satisfaisantes pour mettre en place le dispositif (proposition de candidats, aide à la gestion administrative du contrat de travail) mais la plupart des employeurs souhaiteraient qu'un tiers entre l'employeur et le salarié régule les problèmes découlant des difficultés sociales de ces salariés, à l'image de la fonction dédiée créée par la Caisse des dépôts et consignations.

#### > Points forts du dispositif mais conditions de réussite

Si le recours aux salariés en contrat aidé présente l'avantage de renforcer ou d'être un réel soutien à l'équipe, de valoriser les salariés qui ont le goût de transmettre, de tester, voire de fidéliser les personnes susceptibles d'être embauchées à la fin du contrat, plusieurs conditions doivent être réunies pour ce faire.

- Travailler dans le secteur des personnes âgées ne doit pas être un choix par défaut pour les candidats.
- Les salariés en contrats aidés doivent être en surnuméraire par rapport à l'équipe permanente.
- La direction doit être expérimentée pour gérer la souplesse dans l'organisation que permet le recours à ces salariés.
- L'équipe permanente doit être stable et soudée.

#### > 20 CUI-CAE et 26 emplois d'avenir en cours au moment de l'enquête

- Formations reçues par les salariés en contrat aidé Préparation du Diplôme d'État Accompagnement Éducatif et Social, Bien-traitance, Prévention TMS, Hygiène des mains, Troubles de la déglutition, Fin de vie, Bio-nettoyage, Premiers secours, Lire, compter, conduire, animation.
- Postes occupés par les salariés en contrat aidé
   Secrétariat / Accueil, « Faisant fonction d'aide-soignant pour le remplacement », Aide médico-psychologique, Auxiliaire de vie, Garde-malade, Agent de servie hôtelier, Agent polyvalent d'entretien, Agent de maintenance, Cuisinier, Animateur.
- Devenir des salariés: formation / emploi
   Diplômes obtenus: CAP petite enfance; assistante sociale. Formation: aide-soignant et assistante de vie, préparation du concours d'infirmier. Postes en CDI: secrétaire, agent d'entretien dans une mairie, agent de service hôtelier. CDD Divers.

# LA DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Le développement des activités de l'EPEC, initié dès 2016, s'est renforcé tout au long de cette année. La Direction Administrative et Financière, portée par cet élan, s'est renforcée et **professionnalisée** afin de **maintenir** la structure dans les **meilleures dispositions financières** pour mener à **bien** son plan d'**action**.

# > Gestion administrative et financière de l'EPEC

Le développement des missions de l'EPEC, qui s'est traduit par le recrutement de nouveaux collaborateurs, nous a contraints à acquérir de nouveaux locaux au cours du 1er trimestre 2017. La Direction Générale et la Direction Administrative et Financière se sont donc installées au 34 Quai de la Loire dans le 19ème arrondissement de Paris.

Ces nouveaux locaux ont nécessité des travaux d'investissements importants. Nous avons pu compter sur le soutien du Département de Paris pour nous accompagner dans ce projet.

L'EPEC a pu bénéficier d'une subvention exceptionnelle d'investissement de 50 K€ pour financer cette installation.

L'acquisition d'un logiciel de comptabilité professionnel a permis d'effectuer des travaux fins en matière de suivi du budget par la ventilation analytique des charges et produits de l'exercice.

Ces nouveaux outils de gestion nous garantissent une meilleure gestion des activités des différents pôles, et permettent d'optimiser la stratégie de développement de notre structure sur le long terme.

Au niveau de l'exercice comptable, les attentes et résultats fixés ont été atteints. Le budget 2017 a été maîtrisé et respecté, l'exercice comptable fait état d'un **excédent de 59 175 €.** 





# Sestion de la Subvention Globale PON FSE 2015-2017 allouée au PLIE de Paris

# PROGRAMMATION FSF 2017

Le plan de financement de la Subvention globale 2015-2017 prévoyait, pour l'année 2017, la programmation de **1 753 864 €** de crédits FSE, crédits Axes 3 et 4 confondus.

Afin d'atteindre cet objectif, l'OI PLIE de Paris a publié **sept appels à projets** dont un fin 2016 relatif à la programmation des opérations Externes Parcours Emploi PLIE 2017.

#### > AAP Externes - FSE 2017:

Appel à projets « Parcours Emploi PLIE 2017 », positionné sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était la reconduction du conventionnement annuel des opérateurs porteurs de Référents PLIE. L'instruction des demandes de concours a conduit au conventionnement de 11 opérateurs pour un montant total de FSE de 1 243 167,40 €.

Appel à projets « Parcours Emploi PLIE 2017-Redéploiement », positionné sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était le redéploiement d'un file active en externe. L'instruction des demandes de concours a conduit au conventionnement de 1 opérateur pour un montant total de FSE de 27 500 €.

Appel à projets « Actions d'Appui aux Parcours PLIE », positionné sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était le lancement d'actions de formation destinées aux Participants du PLIE. Au final, 5 projets ont été retenus et programmés pour un montant FSE total de 242 896,75 €.

#### > AAP Interne - FSE 2017:

Appel à projets pour l'opération « Parcours Emploi PLIE 2017 » portée en propre par le PLIE, positionnée sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet était la programmation de l'opération portant les Référents de Parcours PLIE salariés de l'EPEC. Cette action a mobilisé 222 965 € de crédits FSE.



#### > AAP Interne - FSE 2017:

Appel à projets « Sécurisation des Parcours vers l'emploi durable des publics en contrats aidés 2016 - 2018 » porté en propre par le PLIE, positionné sur l'axe 3 – OS 1, dont l'objet vise à sécuriser les parcours en emploi de ses Participants en contrat CUI-CAE auprès de la Ville de Paris, afin de développer leur accès à l'emploi pérenne sur le long terme. Cette action a mobilisé sur 2017 64 790,31 € de crédits FSE pour 3 013 248 € de contreparties nationales.

#### > AAP Interne - FSE 2017:

Appel à projets «Structure d'Animation et de Gestion 2016-2017 » portée en propre par le PLIE, positionnée sur l'axe 3 – OS 3, dont l'objet était la bonne articulation de l'ensemble des actions initiées et portées dans le cadre de la mise en œuvre du PLIE. Cette action a mobilisé pour l'année 2017 402 167 € de crédits FSE.

#### > AAP Interne - FSE 2017:

Appel à projets pour l'opération « Assistance Technique 2015-2017 » portée en propre par le PLIE, positionnée sur l'axe 4 – Assistance Technique, dont l'objet était la mise en pratique des procédures de gestion et d'audit définies dans le cadre de la mise en œuvre de la subvention globale. Cette action a mobilisé sur 2017 39 864 € de crédits FSE.

#### > AAP Interne - FSE 2017:

Appel à projets pour l'opération « Favoriser la professionnalisation des participants du PLIE de Paris », portée en propre par le PLIE, positionnée sur l'axe 3 − OS 1, dont l'objet vise la professionnalisation des Participants PLIE en vue de leur accès ou leur retour à l'emploi durable. Cette action a mobilisé 15 923,51 € de crédits FSE pour 113 300 € de contreparties nationales.



## > Plan de financement FSE 2017

#### CONVENTIONNÉ

#### PROGRAMMÉ

		CONTREPARTIES	FINANCEMENT			CONTREPARTI	ES NAT.	FINANCEMENT	
	FSE	NAT.	TOTAL	TAUX FSE	FSE	DEPT. 75	AUTRES	TOTAL	TAUX FSE
OS 3.9.1.1	1 369 000 €	1 229 000 €	2 598 000 €	52,69%	1 817 242,97 €	369 065,35 €	3 168 391,08 €	5 354 699,40 €	33,94%
OPÉ EXT	1 369 000 €	1 229 000 €	2 598 000 €		1 513 564,15 €	0,00 €	41 843,08 €	1 555 407,23 €	
OPÉ INT	0€	0 €	0 €		303 678,82 €	369 065,35 €	3 126 548€	3 799 292,17€	
OS 3.9.1.3	345 000 €	485 000,00 €	830 000 €	41,57%	402 167,00 €	387 371,96 €	0 €	789 538,96 €	50,94%
OS 4.0.0.1	39 864 €	40 000 €	79 864 €	49,91%	39 864,00 €	132 485,58 €	3798,94€	176 148,52 €	22,63%
TOTAL SUB. GLOB.	1 753 864€	1 754 000 €	3 507 864 €	50,00%	2 259 273,97 €	888 922,89€	3 172 190,02 €	6 320 386,88 €	35,75%

# FSE Programmé 2 219 409,97 €



Au titre de l'année 2017, 2 259 273,97 € de crédits FSE ont été programmés soit un taux de programmation global de 128,81%, mais ramené aux crédits de l'axe 3, le taux de programmation s'élève à 129,48%.

En cette dernière année de programmation, cette sur- programmation des crédits de l'Axe 3 permet de compenser les sous-réalisations des opérations réalisées sur les années 2015 et 2016, et vise à atteindre le taux de FSE réalisé le plus élevé possible.



# > Synthèse de la programmation FSE 2015 - 2017

## > Plan de financement réalisé FSE 2015

#### CONVENTIONNÉ

	FSE	CONTREPARTIES NAT.	FINANCEMENT TOTAL	TAUX FSE
OS 3.9.1.1	1 107 512€	890 311 €	1 997 823 €	55,44%
OPÉ EXT	1 107 512€	890 311 €	1 997 823€	
OPÉ INT	0 €	0 €	0€	
OS 3.9.1.3	267 488 €	484 689 €	752 177 €	35,56%
OS 4.0.0.1	38 750,00 €	38 750,00 €	258 886,45 €	50,00%
TOTAL SUB. GLOB.	1 413 750€	1 143 750 €	2 827 500 €	50,00%

	CONTREPARTIES	ITREPARTIES NAT. FINANCEMENT		TAUX
FSE	DEPT. 75	AUTRES	TOTAL	FSE
1 096 504,43 €	536 984,77 €	39 812,26 €	1 673 301,46 €	65,53%
1 020 820,83 €	100 538,65 €	31 779,76 €	1 153 139,24 €	
75 683,60 €	436 446,12 €	8 032,50 €	520 162,22 €	
128 057,39 €	502 769,62 €	4 838,97 €	635 665,98 €	20,15%
27 727,58 €	67 510,50 €	0 €	95 238,08 €	29,11%
1 252 289,40 €	1 040 941, 39€	44 651,23€	2 404 205, 52€	52,08%

# > Plan de financement réalisé FSE 2016

	FSE	CONTREPARTIES NAT.	FINANCEMENT TOTAL	TAUX FSE
OS 3.9.1.1	1 325 000 €	1 165 000 €	2 490 000 €	53,21%
OPÉ EXT	1 325 000€	1 165 000 €	2 490 000 €	
OPÉ INT	0 €	0 €	0 €	
OS 3.9.1.3	325 000 €	485 000 €	810 000 €	40,12%
OS 4.0.0.1	39 864 €	40 000€	79 864 €	49,91%
TOTAL SUB. GLOB.	1 689 864 €	1 690 000 €	3 379 864 €	50%

	CONTREPARTIES NAT.		FINANCEMENT	TAUX	
FSE	DEPT. 75	AUTRES	TOTAL	FSE	
1 054 840,90 €	411 341,86 €	942 469,05 €	2 408 651,81 €	43,79%	
805 085 €	60 723,01 €	25 428,47 €	891 236,48 €		
249 755,90 €	350 618,85 €	917 040,58 €	1 517 415,33 €		
252 171,23 €	309 339,30 €	0€	561 510,53 €	44,91%	
37 800,27 €	92 035,28 €	0€	129 835,55 €	29,11%	
1 344 812,40€	812 716,6 4€	942 469,0 5€	3 099 997,89€	43,38%	

## Plan de financement FSE Global 2015 / 2017 (Montants réalisés 2015 / 2016 + montants programmés 2017)

#### CONVENTIONNÉ

#### RÉALISÉ / PROGRAMMÉ

		CONTREPARTIES	FINANCEMENT		CONTREPARTIES NAT. FINAN		FINANCEMENT		
	FSE	NAT.	TOTAL	TAUX FSE	FSE	DEPT. 75	AUTRES	TOTAL	TAUX FSE
OS 3.9.1.1	3 801 512 €	3 284 311 €	7 085 823 €	53,65%	3 898 851,07 €	1 288 647,60 €	3 233 398,07 €	8 419 896,74 €	46 ,29%
OPÉ EXT	3 801 512 €	3 284 311 €	7 085 823 €		3 287 106,64 €	161 261,66 €	98 817,57 €	3 546 185,87 €	
OPÉ INT	0€	0 €	0 €		611 744,43 €	1 127 385,94€	3 134 580,50 €	4 873 710,87 €	
OS 3.9.1.3	937 488 €	1 454 689 €	2 392 177 €	39,19%	718 859,02 €	1 228 718,23 €	4 838,97 €	1 952 416,22 €	36,82%
OS 4.0.0.1	118 478,00 €	118 750 €	237 228 €	49,94%	115 304,66 €	279 424,09 €	0€	394 728,75 €	29,21%
TOTAL SUB. GLOB.	4 857 478 €	4 879 450 €	9 715 228 €	50,00%	4 053 574,38 €	2 796 789, 92 €	3 238 237, 04 €	5 588 334,94 €	43,95%



FSE 2015-2017 Réalisé / Programmé

Taux de réalisation prévisionnel FSE 2015 2017 : 97,44%. Les montants programmés en 2017 devraient nous permettre d'atteindre un taux de réalisation compris entre 95% et 97%. Au global, le taux d'intervention FSE devrait être inférieur à 50%, conséquence de la forte mobilisation de contreparties nationales.

# Contrôles d'opération (CSF) réalisés en 2017 et contrôles externes

Deux appels de fonds FSE ont été organisés en 2017, pour lesquels 23 opérations ont été contrôlées dont 5 opérations internes et 18 opérations externes. En termes de montant, 4 459 145,87 € de dépenses ont été certifiées pour **1 732 668,52 €** de FSE à rembourser.

#### > Résultats des contrôles d'opérations et des audits nationaux et européens externes :

L'opération n°201501525 intitulée «Parcours Emploi PLIE» portée par le CASP (Centre d'Action Sociale Protestant) a fait l'objet d'un audit dans le cadre du programme d'audits d'opérations de la CICC (Autorité d'audit des fonds européens en France) portant sur les dépenses déclarées par l'autorité de certification à la Commission européenne au cours de l'exercice comptable 2015.



En date du 27/12/2017 la décision préfectorale fait état des conclusions ci-après, suite à l'audit de cette opération : Le contrôle conclut à une subvention FSE indue d'un montant de 22,96€ sur un coût total de 101 784,25 €. Soit, 0,024% de dépenses irrégulières. Ce très faible taux de rejet atteste de la bonne qualité de gestion de notre organisme intermédiaire.

Enfin, un audit de système s'est tenu le 16 mai 2017, il a été réalisé par le Département FSE de la DIRECCTE en sa qualité d'AGD (Autorité de gestion déléguée).

Les éléments analysés ont permis de confirmer un fonctionnement correct (cotation 1) du système de gestion de l'EPEC ainsi qu'une bonne mise en œuvre des procédures prévues dans le Descriptif de Système de Gestion de Contrôle (DSGC).

Les mesures correctives mineures recommandées par l'AGD ont été prises en compte dès la communication du rapport définitif de l'audit.

# Suivi des indicateurs de réalisation du cadre de performance du FSE AXE 3

	CIBLES CONVENTIONNÉES AU 31/12/2017	RÉALISÉ	% PAR RAPPORT À LA CIBLE	VALEURS PRÉVISIONNELLES AU 31/12/2017	% PAR RAPPORT À LA CIBLE	CIBLES CONVENTIONNÉES AU 31/12/2018	VALEURS PRÉVISIONNELLES AU 31/12/2018	% PAR RAPPORT À LA CIBLE
INDICATEUR NOMBRE DE PARTICIPANTS CHÔMEURS	2 749	3433	125%	3 253	118%	3 436	4 309	125%
INDICATEUR								
INDICATEUR NOMBRE DE PARTICIPANTS INACTIFS	2 364	5 658	239%	5 217	221%	2 955	7 705	261%

Les valeurs réalisées et la projection faite au 31/12/2018 nous permettent d'affirmer que l'Ol du PLIE de Paris dépassera largement les valeurs cibles conventionnées. Le PLIE de Paris contribue fortement à l'atteinte des objectifs fixés par le PON FSE au niveau national.

Au regard de ces résultats, l'Ol devrait pouvoir bénéficier de la réserve de performance (662 000 € de FSE). Ces crédits seront intégrés au plan de financement de la subvention globale FSE 2018-2020.

# Conclusion :

Les chiffres et commentaires exposés précédemment témoignent d'une gestion efficiente et sécurisée de la subvention globale FSE allouée à l'EPEC. L'atteinte des objectifs a été conditionnée par le recrutement d'un second Chargé de Gestion FSE qui a intégré la Direction au mois d'avril 2017.

STRATÉGIE 2018





Le mot de la Directrice générale

a stratégie de l'EPEC en 2018 est de répondre aux grands enjeux parisiens en matière de politiques publiques de l'emploi et de développement économique.

L'objectif est d'accueillir, orienter, accompagner et favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi pérenne des personnes les plus éloignées de l'emploi, en lien avec les entreprises et les structures qui recrutent, dans le cadre de leur Responsabilité sociétale et de la nécessaire adaptation de leurs ressources humaines et de leurs stratégies de développement face aux mutations en cours (économiques, technologiques, démographiques, réglementaires).

Pour atteindre cet objectif, dans une dynamique interne transversale et en lien avec l'ensemble des parties prenantes, en 2018, l'EPEC développera des actions pour :

- > Renforcer les partenariats existant et en développer de nouveaux. Il conviendra de renforcer les liens avec les partenaires, en particulier les EPI, le CASVP et les partenaires associatifs locaux et de développer les partenariats avec les acteurs de l'insertion par l'activité économique, les acteurs qui agissent auprès des migrants, des réfugiés et des publics habitant les quartiers politiques de la ville.
- > Développer la relation entreprises en lien avec les filières stratégiques de travail identifiées au niveau de l'EPEC correspondant aux enjeux de société ou à des sujets du territoire (Numérique, Sécurité, Mobilité douce, Métier du patrimoine, SAP / Médicosocial, Restauration collective, Bâtiment, et de manière transverse, les métiers liés aux grands événements sportifs).
- > Renforcer l'ancrage et l'animation territoriale pour pouvoir mettre en place des actions innovantes avec une ingénierie de projet spécifique. Ces actions doivent répondre aux besoins du territoire, être menées en complémentarité avec les autres acteurs et conçus en co-construction avec les parties prenantes.

Au niveau interne, il sera nécessaire de renforcer la transversalité au sein de l'EPEC, de mettre en place une stratégie de communication et sécuriser les financements et la trésorerie.

Ces axes prioritaires se déclineront sur l'ensemble des dispositifs de l'EPEC.





Après l'accréditation en Centres Associés Cité des Métiers Paris – Villette, l'objectif des points Paris Emploi est d'accueillir et d'orienter davantage de public avec une offre toujours plus adaptée à la demande.

Concrètement en 2018, les PPE mèneront les actions suivantes :

- > Mise en place d'un nouvel aménagement des espaces d'accueil, d'information et d'orientation des PPE10 et 18
- > Mise en œuvre de l'accréditation des PPE 10 et 18 en Centres Associés Cité des Métiers Paris Villette
- > Évènement inaugural sur l'ouverture des « Premiers » PPE devenus Centres associés Cité des Métiers Paris Villette
- > Participation à la Semaine pour l'Emploi 2018 : Programme de sessions et d'ateliers au sein du réseau des PPE
- > Développement des partenariats et de l'offre de service de la contribution au sein des différentes instances de coordination territoriale.



Le PLIE de Paris est un dispositif qui fonctionne bien et qui a fait ses preuves. L'enjeu est cependant de montrer sa spécificité par rapport aux autres dispositifs du territoire et sa plus-value pour accompagner vers l'emploi pérenne les personnes les plus éloignées de l'emploi, en les plaçant au cœur de leur accompagnement, en mobilisant de l'ingénierie de formation et de la relation entreprises sur-mesure.

2018 sera l'année de la signature de la deuxième convention de subvention globale FSE pour un montant de 5 411 000 euros au titre des crédits d'intervention de l'axe 3.

# Axe Accompagnement PLIE:

- ➤ Objectifs ambitieux : 3 200 participants accompagnés, 1 000 entrées dans le dispositif, 450 sorties et tendre vers 50% de sorties positives.
- > Poursuite du déploiement sur les Quartiers Politique de la Ville pour atteindre 35% du public accompagné
- > Renforcement et développement des liens avec les Prescripteurs
- > Plan d'action pour réduire les sorties administratives (parcours longs)
- > Montée en compétences des RPP et des encadrants au sein des opérateurs partenaires du PLIE
- > Audit # 3 pour le maintien du Label Qualité « Quali'inser ».

# Axe projet de formation

- > Programmation interne 2018-2019 en fonction d'un diagnostic du droit commun pour apporter une plus-value
- > Ingénierie de projets
- > Renforcement et développement des partenariats.



# Axe Solutions emploi et Relation Entreprises

- > Étude et analyse annuelle secteurs activités PP 2017
- > Prospection des entreprises en fonction des filières stratégiques définies en lien avec les différents pôles de l'EPEC
- > Initier une offre de service auprès des entreprises, allant de l'écoute du besoin à l'accompagnement au recrutement par l'organisation de sessions de recrutement collectives jusqu'à la prise de poste
- > Réorientation du projet CUI-CAE avec la Ville de Paris
- > Développement du Parrainage pour les Participants PLIE.

# Partenariat et développement territorial

- > Mise en œuvre d'un Projet avec les Ateliers Chantiers d'Insertion
- > Mise en œuvre d'un Projet pour les Réfugiés
- > Observatoire de la Dynamique des parcours QPV.



Le Pôle Clause sociale de l'EPEC est constitué en guichet unique sur le territoire parisien.

Après avoir intégré, en 2017, l'ensemble des acteurs du Service public de l'Emploi dans son fonctionnement (Comité Technique Emploi) et renforcé les liens avec les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique, 2018 est tournée vers l'approfondissement de ces axes partenariaux et la mise en place d'actions nouvelles pour répondre aux grands enjeux parisiens :

# Développement du nombre de marchés et de recrutements pour les parisiens

- > Objectifs: + 10% de marchés supplémentaires
- > Montée en charge du Comité Technique Emploi avec les acteurs du SPE objectif 200 recrutements durables réussis
- > Développement de 2 plans d'action sectoriels emploi/formation : Numérique et Métiers du patrimoine

# Développement de nouveaux partenariats avec les donneurs d'ordres publics et privés

#### En lien avec les enieux de transformation urbaine du territoire :

- Opérateurs/promoteurs privés Opérations Réinventer Paris 1 & 2, Réinventer la Seine, Réinventer la Métropole
- > RATP, ligne 14 sud

Dans le cadre des grands événements sportifs, de 2018 à 2024

#### Pour répondre au développement des engagements RSE des institutions du territoire :

- > SPL Carreau du Temple
- > BPI Beaubourg
- > Centre des Monuments Nationaux
- > Voies Navigables de France.

# Développement de l'offre de services en direction de l'IAE

- ➤ Mise en place des ateliers SIAE / acheteurs / entreprises
- Mobilisation systématique, par arrondissement, des SIAE dans le cadre de toutes les opérations significatives de construction/réhabilitation.
- Développement du conseil et de l'expertise auprès des donneurs d'ordres pour inciter aux pratiques plus qualitatives par l'intégration de critères de performance sociale dans les marchés publics
- > Égalité Hommes/Femmes
- > Recrutement des seniors
- > Accès à la formation professionnelle, notamment les savoirs de base et la qualification en alternance
- > Mise en place de tutorat par les entreprises.
- S'assurer de la pérennité et de la continuité du développement des financements du Pôle Clause sociale pour 2018 2020.



# Pôle Mutations Économiques

L'objectif est de pérenniser l'existant et de changer d'échelle par la modélisation à d'autres secteurs et le développement d'actions nouvelles de GPECT :

- > Pérennisation et solvabilisation du Service de remplacement Commerces culturels
- ➤ Modélisation du Service de remplacement à d'autres secteurs (Antiquaires, Artisanat / Métiers d'art, Autres commerces dont presse kiosquiers, Secteur médico-social)
- > Appui aux EHPAD parisiens
- > Expérimenter le projet d'un Service de remplacement (EHPAD, EHPA)
- > Poursuivre la sensibilisation des professionnels de l'accompagnement de publics en recherche d'emploi aux métiers du Grand Âge
- ➤ Réaliser des actions de valorisation des métiers exercés en EHPAD pour en développer l'attractivité (métier d'ergothérapeute en particulier)
- > Autres secteurs pour lesquels des interventions GPECT de l'EPEC seraient pertinents.





L'objectif est de développer une plateforme départementale d'appui à la filière SAP, en menant les actions suivantes :

- > Une offre de services globale en direction des dirigeants, salariés, demandeurs d'emploi
- > Rrépondre aux problématiques RH/de professionnalisation/de recrutement des associations, des entreprises, des SIAE du secteur
- > Développer des partenariats avec les fédérations professionnelles partenaires de la Plateforme SAP
- > Une cotisation annuelle des entreprises adhérentes
- > Mise en place d'un observatoire métiers / veille sectorielle
- > Animation territoriale de la filière SAP Comité filière / coordination départementale avec l'ensemble des acteurs institutionnels et des fédérations.



# Axe transversal au sein de l'EPEC

En lien avec les parties prenantes et en réponse aux grands enjeux du territoire :

- > Construire des parcours et accompagner vers l'emploi pérenne les personnes les plus éloignées de l'emploi
- > Sensibiliser les acteurs de l'emploi aux nouveaux métiers de demain (numérique, métiers du patrimoine, mobilités douces, ré-emploi / ressourcerie...)
- > Proposer des offres de services adaptées aux entreprises en fonction de leur besoin en recrutement, de leur politique RSE et de leur développement économique
- > Expérimenter, innover, développer des projets à dimension territoriale en fédérant les parties prenantes.

# **CONTACTER L'EPEC**

# DIRECTION GÉNÉRALE & DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

- > 34, quai de la Loire 75019 Paris
- > 01 84 83 09 05
- > info@epec.paris

# DIRECTION EMPLOI, INCLUSION ET SOLUTIONS TERRITORIALES

- > 164, rue Ordener 75018 Paris
- > 01 53 09 94 30
- > info.plie@epec.paris

# DIRECTION ACTEURS ECONOMIQUES ET GESTION DES COMPÉTENCES

- > 209, rue La Fayette 75010 Paris
- > 01 84 83 07 10
- > info@epec.paris









EPEC est cofinancée par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » et régional « FEDER-FSE FRANCE » 2014-2020





www.epec.paris