Maison de l'emploi







Tous pour l'emploi, tout pour l'emploi



MAISON DE L'EMPLOI
DE LA RÉGION DUNKERQUOISE



Rapport d'activités 2010



Photo CUD

Mesdames, Messieurs,

Après une année 2009 particulièrement difficile pour notre territoire compte tenu de la crise économique mondiale, 2010 est apparu comme une année de stabilisation.
En effet, sur le bassin de Dunkerque, le taux de chômage qui était passé de 9,8 % en 2008 à 12,5 % en 2009 soit une progression de près de 3 points en un an, s'est stabilisé à 12,3 % tout au long de l'année 2010.

De plus, les premiers chiffres de 2011 montrent également des signes encourageants :

- *le taux de chômage baisse à nouveau (on passe de 12,3% à 12% au premier trimestre) et surtout cette baisse est plus sensible sur notre territoire. En effet la variation annuelle du nombre des demandeurs inscrits à Pôle emploi est de moins 2,1 % à Dunkerque alors qu'elle se limite à moins 0,1 % sur les autres territoires de la Région.*
- *Pôle Emploi, l'Urssaf, la Chambre de Commerce et d'Industrie et l'observatoire de l'emploi confirment la reprise de l'emploi salarié dans le secteur marchand ainsi que l'augmentation dans les intentions de recrutements recueillie auprès des chefs d'entreprises de notre secteur.*

Tout au long de l'année 2010, nous avons d'abord été amenés à amplifier nos efforts dans la diversification de nos activités économiques tout en renforçant la place prépondérante du secteur industrialo-portuaire.
Dans le même temps, les équipes d'Entreprendre Ensemble et de la Maison de l'Emploi ont contribué au maintien des compétences présentes sur le territoire tout en préparant les habitants de l'agglomération aux emplois de demain.
Cette orientation s'est traduite par la mise en œuvre du plan 3XL "10 000 solutions pour l'emploi en 3 ans".
Ce plan d'action, nous le souhaitons pragmatique et concret à destination des populations du territoire, et notamment les plus fragiles, les jeunes, les seniors, les Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, les Travailleurs Handicapés.
Alors, certes si l'emploi marchand reprend, il faudra s'en emparer mais au cours de cette phase de transition, il a fallu mettre en place des dispositifs visant à sécuriser les parcours professionnels. Il s'agit notamment des contrats aidés, des formations professionnalisantes et de formes originales d'emplois : jobs saisonniers, groupements d'employeurs…
Nous avons su faire preuve de cohérence, d'innovation pour maintenir les compétences sur notre territoire.

Mais quel que soit le contexte, notre ligne directrice reste la même : articuler les acteurs mobilisés pour l'accès à l'emploi : acteurs économiques, institutionnels et sociaux, acteurs de la formation, de l'insertion, chacun apporte sa pierre à l'édifice de 3XL.

Notre force vient notamment de la richesse de notre partenariat et je ne peux que me féliciter de l'implication de nos partenaires au quotidien : les services déconcentrés de l'Etat, Pôle emploi, la Région, le Département, les Chambres Consulaires, les partenaires sociaux. Je me dois de citer également nos partenaires de l'AGUR, de Dunkerque Promotion, de Flandre création et Flandre Initiative… je ne les nomme pas tous, vous les retrouverez dans le rapport d'activités.
L'application de ces principes d'action nous permet d'obtenir des résultats encourageants et à ce titre 3XL est en avance sur son plan de charge, puisque nous en sommes à plus de 6 000 solutions constatées sur 10 000 à mi-parcours.

Cependant notre marge de manœuvre est étroite et je ne peux que m'inquiéter des effets que pourraient produire certaines décisions. En effet, les incertitudes liées à la réforme des collectivités territoriales, la baisse des moyens accordés aux Maison de l'Emploi et aux Missions Locales ne nous sécurisent pas toujours pour l'avenir.
Il importe, avant tout, dans ce contexte de pouvoir compter sur le soutien de la Communauté Urbaine et de ses villes. J'y veillerai et je compte sur l'appui de tous les élus locaux.
C'est d'ailleurs pour garantir la pérennité de nos dispositifs que j'ai souhaité achever ce que nous avons déjà engagé depuis plusieurs années, à savoir l'absorption de la Maison de l'Emploi dans Entreprendre Ensemble.

Je remercie tous nos administrateurs qui nous appuient dans cette démarche. Le regroupement de ces moyens doit nous permettre de mieux affronter les défis de l'avenir et améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.
Je termine en saluant l'effort de toutes les équipes qui dans un environnement complexe continuent à relever le défi de l'accompagnement des populations du territoire vers un emploi durable et de qualité.
En 2011, il faudra s'assurer que les emplois générés par la reprise qui s'amorce et les grands projets programmés profitent aux populations de notre territoire. Le secteur marchand devra également confirmer son engagement et amplifier les efforts déjà mis en œuvre par les partenaires publics. Je pense, qu'à ce titre, l'implantation du terminal méthanier doit être une preuve supplémentaire de notre capacité à articuler nos efforts en faveur de l'emploi.

Tout pour l'emploi, tous pour l'emploi, notre slogan reste d'une formidable actualité.

Michel Delebarre,
Ancien Ministre d'État
Président de la Communauté Urbaine de Dunkerque
Président de la Maison du Développement
Président d'Entreprendre Ensemble

Ce rapport d'activités prend en compte l'évolution du cahier des charges des Maisons de l'Emploi qui répartit les actions en 4 axes et un axe facultatif.

Sommaire du rapport d'activités de la Maison de l'Emploi

La gouvernance de la MDE 3

Le territoire 4

Les enjeux 7

Axe 1 - Développer une stratégie territoriale partagée : du diagnostic aux plans d'actions 8

Observatoire de la Maison de l'Emploi 8

Anticiper l'évolution des compétences 9

Axe 2 - Participer à l'anticipation des mutations économiques 10

Gestion Prévisionnelle et Territoriale des Emplois et des Compétences 8

Anticiper l'évolution des compétences 9

Développement de l'emploi saisonnier 11

Animation territoriale de la formation 12

Dispositif CitésLab 16

Axe 3 - Contribuer au développement de l'emploi local 17

Mission de développement des services à la personne 17

L'insertion par l'activité économique 19

La clause emploi dans les marchés publics 20

Coordination des acteurs de l'apprentissage 21

Axe 4 - Réduire les obstacles culturels et sociaux à l'accès à l'emploi 22

Bonnes pratiques 22

Diversification de l'emploi féminin 23

Actions en direction des travailleurs handicapés 24

Axe facultatif - Accueil en antennes 25

3XL : Dunkerque crée 10000 solutions pour l'emploi 26

→ La gouvernance de la MDE

Réunion des instances, participation des membres, principales décisions

Le pilotage politique : les instances

Le Pilotage de la Maison de l'Emploi est assuré par le Bureau, le Conseil d'Administration et l'Assemblé Générale. Ils fixent les orientations politiques et budgétaires de l'Association, s'assurent de leur mise en œuvre.

Liste des membres du Conseil d'Administration

→ Membres constitutifs obligatoires

État	Jérôme GUTTON - Sous-préfet Patrick MARKEY - Directeur Départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
Communauté Urbaine de Dunkerque	Michel DELEBARRE - Président Marie FABRE - Vice-présidente Jo DAIRIN - Vice-président Damien CAREME - Vice-président Jacqueline GABANT - Conseillère communautaire
Pôle Emploi	Karim KHETIB - Directeur Régional Jean-Pierre RUCHOT - Responsable territorial des partenariats Agnès MENARD - Directrice Territoriale Flandre Métropole Sylvie DE CLERCQ - Directrice Territoriale Déléguée Flandre

→ Membres constitutifs à leur demande

Dunkerque Promotion	Jo DAIRIN
AGUR	Daniel LEMANG
Entreprendre Ensemble	Daniel FOUILLOUSE
Flandre Initiative	Gérard DRAPIE
Flandre Création	Hélène GOANVIC

→ Partenaires associés

Collège "partenaires économiques et formation"

Afpa	Christine DELOISON
CCID	Dominique NAELS
Chambre de Métiers	Jean-Claude LESECQ
Inspection Académique	Élisabeth BISOT

Collège "partenaires sociaux"

CFDT	Mohamed BOURHANI
CFE–CGC	Gérard THEBERT
CGT	Philippe TOULOUSE (ou Laurent CLEMENT)
UIMM	Joëlle BURGGRAEVE
CGPME–MEDEF–UPA	Yves LE DOUJET

Le pilotage stratégique : le groupe des partenaires constitutifs

Un groupe de techniciens réunissant les représentants des membres constitutifs de droit et l'équipe cadre de la maison de l'emploi permet un pilotage régulier du programme d'action. Ce groupe s'est réuni neuf fois à partir d'un ordre du jour préparé à l'avance et chaque réunion donne lieu à un compte rendu et un relevé de décisions.

Ce groupe est composé :

- → du Représentant de la DIRECCTE sur le territoire
- → du Directeur territorial délégué Flandres
- → du Responsable territorial des partenariats Pôle Emploi
- → du Chargé de mission territorial de la Région pour la formation professionnelle
- → du Directeur général du PLIE et de la Mission locale et son adjoint
- → du Directeur du Développement Économique et du Chargé de Mission en charge de l'emploi et de l'entreprenariat à la Communauté Urbaine de Dunkerque
- → du Directeur de l'agence de développement économique Dunkerque Promotion
- → du Directeur de Flandre Initiative
- → de la Directrice de Flandre Création

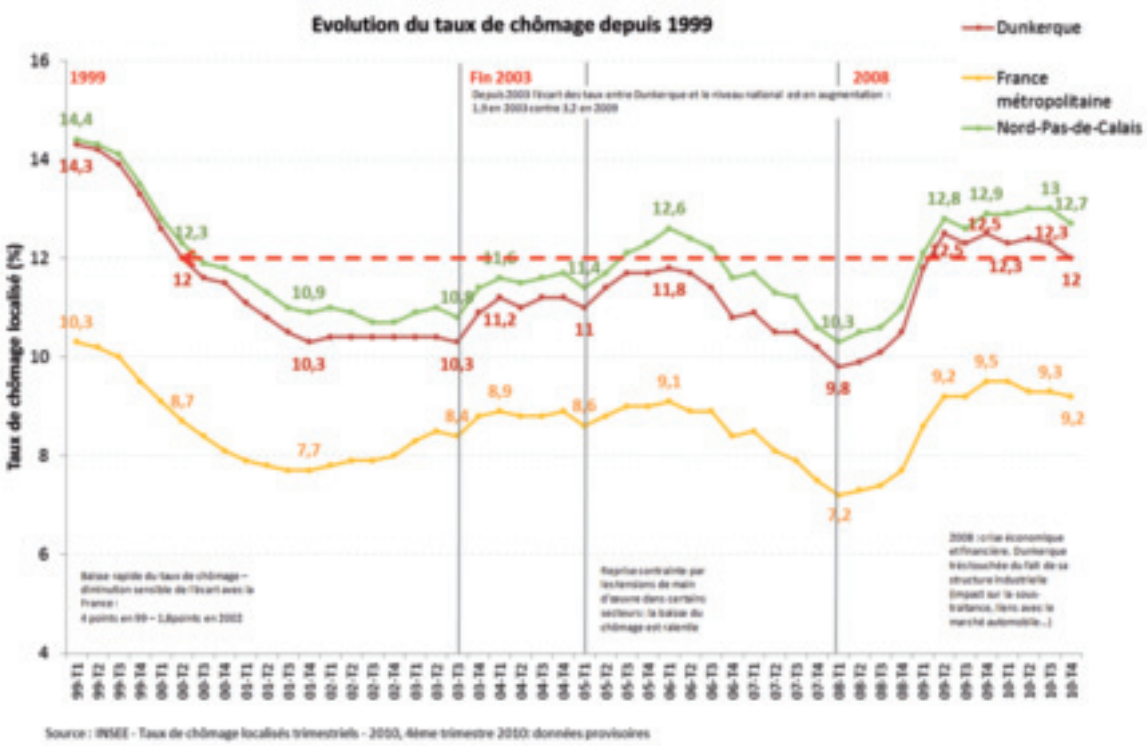
Cette instance est apparue essentielle en 2010 pour préserver la logique territoriale et partenariale du plan d'action de la Maison de l'Emploi. La participation de l'ensemble des membres à ces groupes est élevée (7 participations sur 9 rencontres en moyenne pour l'ensemble des membres).
Enfin, il est important de rappeler qu'au-delà de l'investissement des institutions représentées dans le plan d'action de la MDE, ces mêmes institutions prennent en compte les enjeux territoriaux élaborés à partir du diagnostic de la MDE dans leurs propres plans d'actions.

→ Le territoire

La Maison de l'Emploi de la région dunkerquoise s'inscrit dans le périmètre de la Communauté Urbaine de Dunkerque qui regroupe 18 communes, pour une population totale de 202 852 habitants en 2007, soit 78 % de la population du bassin d'emploi. Les éléments qui vous sont présentés ci-dessous sont issus des données de l'Observatoire de la Maison de l'Emploi, du Centre de ressources économiques de la Chambre de Commerce et d'Industrie, de l'URSSAF, des services de l'État et de Pôle Emploi. Ces éléments permettent d'appréhender l'environnement dans lequel la Maison de l'Emploi a exercé sa mission en 2010.

Les évolutions

L'activité économique dunkerquoise s'est stabilisée en 2010 après avoir connu en 2009 sa première récession depuis 1993. Après avoir fortement augmenté en 2009, le taux de chômage s'est stabilisé tout au long de l'année 2010 (12,3 %). Des signes encourageants se font jour au premier trimestre 2011 puisque le taux continue sa progression à la baisse. Il convient cependant de rappeler qu'avant la crise économique, ce taux avait atteint les 9,8 % en 2008.
L'emploi salarié privé est reparti à la hausse à partir du second semestre 2010.
En 2010, le territoire a connu des défaillances d'entreprises qui ont amené à la signature de conventions de revitalisation. Après avoir privilégié le maintien du cœur de leurs ressources humaines au détriment de l'embauche des intérimaires, les entreprises semblent être plus optimistes dans leur projet de recrutement en fin 2010.



Source : INSEE - Taux de chômage localisés trimestriels - 2010, 4ème trimestre 2010: données provisoires

Les principaux chiffres

Le taux de chômage

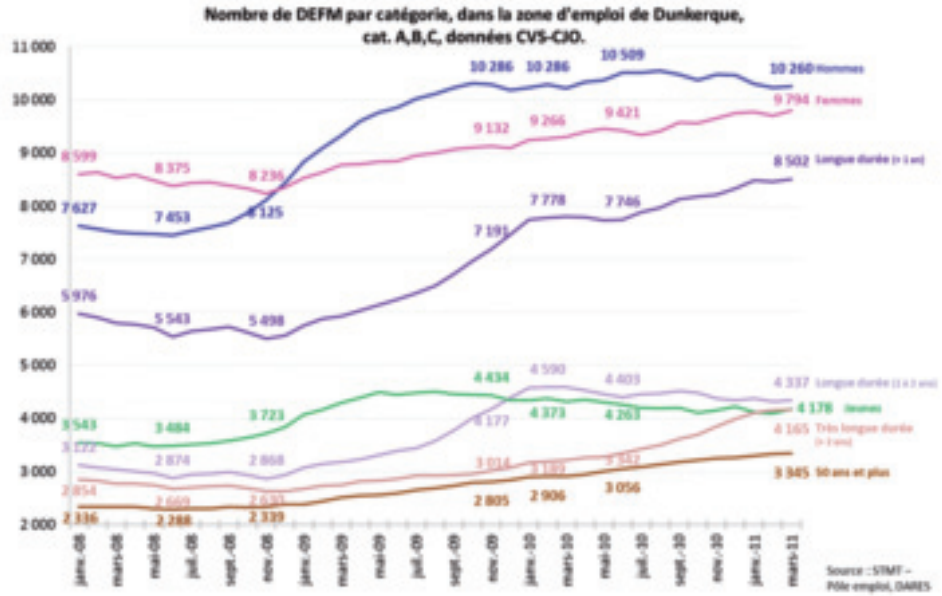
Taux de chômage au sens du Bureau International du Travail, au 4e trimestre 2010

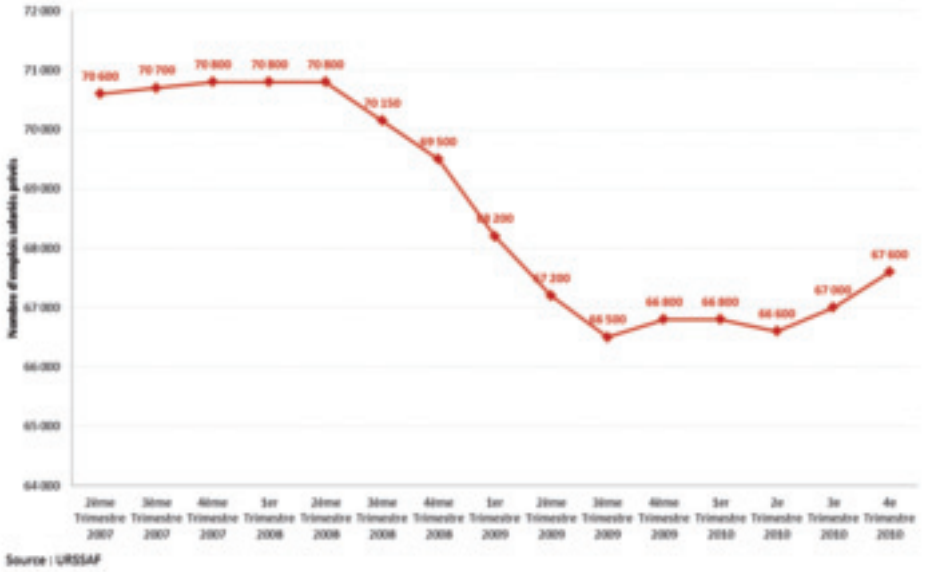
12% pour la zone d'emploi de Dunkerque (contre 12,7% pour la région et 9,2% pour la France).

Évolution du taux de chômage entre mars 2008 et décembre 2010

	ZE Dunkerque	Région NPdC	France
1er trimestre 2008	9,8 %	10,3 %	7,2 %
4e trimestre 2008	10,8 %	11,3 %	7,8 %
4e trimestre 2009	12,8 %	13,2 %	9,6 %
4e trimestre 2010	12 %	12,7 %	9,2 %
Évolution en points 1er trim. 2008 - 4e trim 2010	**+2,2 pts**	**+2,4 pts**	**+2 pts**

Source : Insee





Les bénéficiaires des dispositifs de solidarité

- 3 932 bénéficiaires de l'**Allocation Adulte Handicapé** sur la Caisse d'Allocations Familiales de Dunkerque, soit une variation de + 0,6 % en un an alors que la progression dans la région est de + 2 %. *(source CAF - dec 2010)*
- 996 bénéficiaires de l'**Allocation de Solidarité Spécifique**, soit une baisse de 16,2 % alors que la région baissait de 5,4 %. *(source Pôle Emploi - avril 2011)*
- 11 096 **bénéficiaires du RSA** sur la CAF de Dunkerque, soit une augmentation de 4,2% alors que la région augmente de 4,5%. *(source CAF - dec 2010)*

La veille de la situation économique

L'emploi dunkerquois revitalisé par un contrat au Kazakhstan.
Entreprises concernées : ArcelorMittal, GTS Industries, Europipe, Eupec.

Projet Terminal méthanier de Dunkerque avec raccordement au GPMD devrait être opérationnel en 2015.
EDF qui va investir 1,5 milliard d'euros. GRTgaz, filiale de GDF Suez, va investir 1,25 milliard d'euros.
Création d'une cinquantaine d'emplois directs (150 emplois indirects, sans création). Apport pour le Port du travail induit et d'augmentation du trafic donc de l'activité. Apport d'activité pour le tissu économique des PME - PMI qui font de la maintenance sur les sites SEVESO.
Pendant le chantier, entre 2012 et 2015, 1850 personnes travailleront sur le site.
Développement d'un réseau "froid" pour le tissu industriel dunkerquois.

INS (International Nuclear Service) Dunkerque
fermeture du site par le groupe britannique.

CNPE
Embauche
80 salariés en 2010
60 millions d'euros d'investissements sur 5 ans.

ARCELOR MITTAL ATLANTIQUE
Usine de Dunkerque ne tourne qu'à 70% de charges. 100 embauches pour compenser départs en retraite (pas équivalent) sur Dunkerque et Mardyck.

ASCOMETAL
Vente de l'usine avec les 8 autres sites d'Ascométal France. Arrêt des embauches depuis fin 2008. En 2012, l'effectif devrait tomber à 530 (610 actuellement).

POLIMERI EUROPA
2010 : installation d'une ligne de polyéthylène (120 millions € d'investissement) pour permettre de passer d'une capacité de production de 310000 à 360/370000 tonnes de polyéthylène.

GTS Industrie
47 embauches en 2011 dans tous les métiers.

ARVATO
Poursuite des recrutements en 2010.

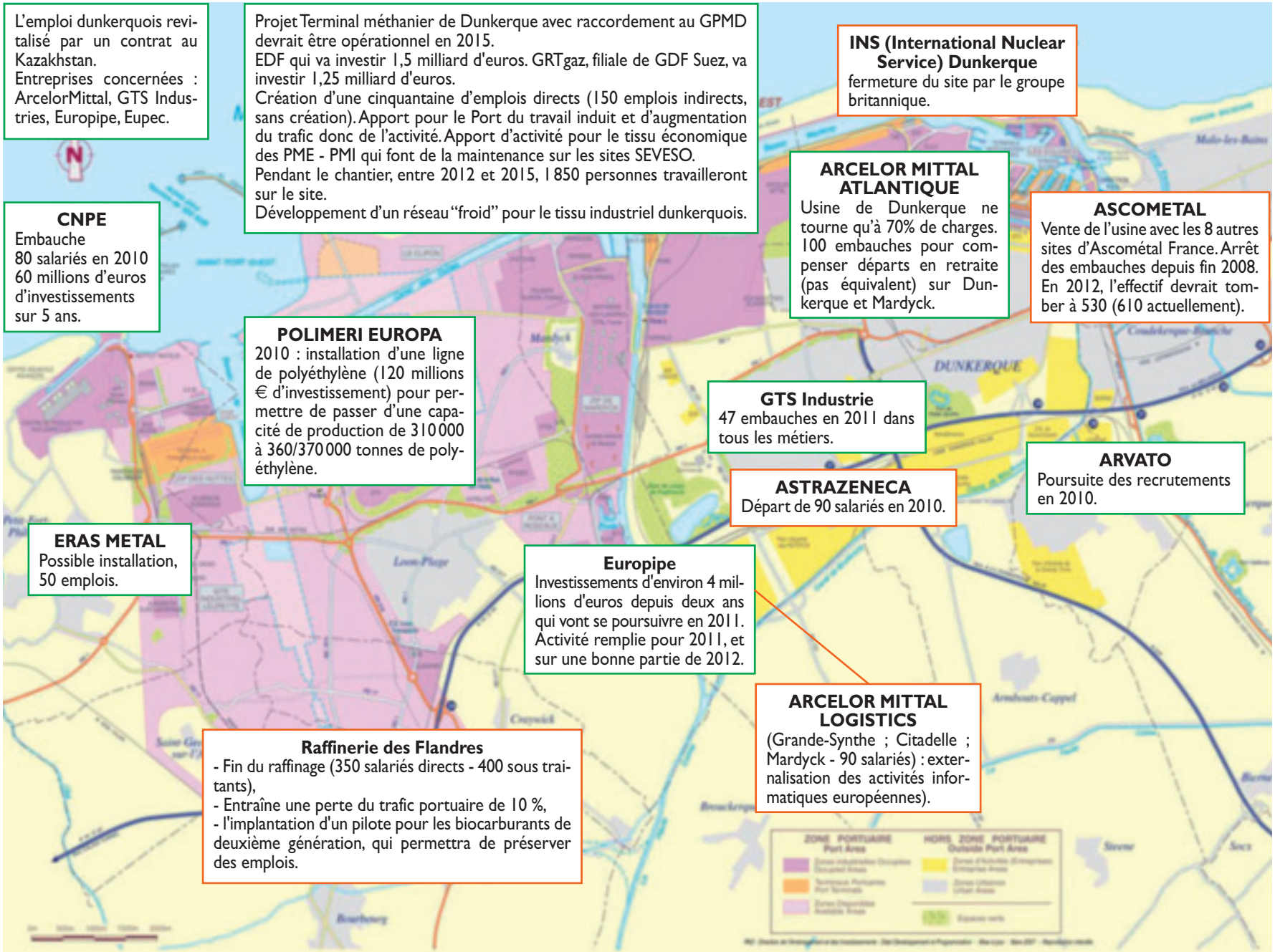
ASTRAZENECA
Départ de 90 salariés en 2010.

ERAS METAL
Possible installation, 50 emplois.

Europipe
Investissements d'environ 4 millions d'euros depuis deux ans qui vont se poursuivre en 2011. Activité remplie pour 2011, et sur une bonne partie de 2012.

ARCELOR MITTAL LOGISTICS
(Grande-Synthe ; Citadelle ; Mardyck - 90 salariés) : externalisation des activités informatiques européennes).

Raffinerie des Flandres
- Fin du raffinage (350 salariés directs - 400 sous traitants),
- Entraîne une perte du trafic portuaire de 10 %,
- l'implantation d'un pilote pour les biocarburants de deuxième génération, qui permettra de préserver des emplois.



→ Les enjeux

« **Fédérer l'action des partenaires publics et privés pour améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises** ». Cet objectif général fixé par l'arrêté du 7 avril 2005 portant sur le premier cahier des charges des Maisons de l'Emploi, guide la mise en œuvre des activités développées par la Maison de l'Emploi de Dunkerque.

Le nouveau cahier des charges paru le 21 décembre 2009 a précisé les missions des Maisons de l'Emploi. On signalera notamment le souhait du législateur de positionner les MDE sur de l'animation territoriale, de l'ingénierie plutôt que sur de l'accompagnement de publics.

De plus, le texte insiste sur la nécessité d'articuler les actions des MDE avec, d'une part les plans d'actions développées par Pôle Emploi, d'autre part avec les activités des autres outils territoriaux que sont les PLIE et les Missions locales et les comités de bassin d'emploi.

Ce nouveau cahier des charges a été mis en œuvre dès 2010 par la Maison de l'emploi de Dunkerque. À ce titre, des échanges ont eu lieu notamment avec l'État, au travers de rencontres avec des représentants de la DIRECCTE, ainsi qu'avec Pôle Emploi afin de s'assurer de l'adéquation du plan d'action 2010 aux directives du nouveau cahier des charges et afin de renforcer la complémentarité d'intervention des partenaires.

En ce qui concerne les articulations avec la Mission locale et le PLIE d'agglomération, regroupés dans l'association Entreprendre Ensemble, celles-ci sont d'autant plus facilitées que ces structures ont la même présidence et une direction générale partagée. De plus, un partenariat est établi avec la Mission Locale de Gravelines Bourbourg sur la partie de territoire qu'elle couvre sur la Communauté Urbaine de Dunkerque.

Conformément à la loi, les actions sont mises en œuvre sous l'égide de l'ensemble des partenaires constitutifs et des partenaires associés de la Maison de l'Emploi. **Le plan d'actions de la Maison de l'Emploi s'articule désormais autour de 4 axes d'intervention définis dans le projet MDE labellisé et conventionné par l'État et un axe facultatif sur l'accueil**.

→ **Axe 1 : Développer une stratégie territoriale partagée : du diagnostic au plan d'actions.**
→ **Axe 2 : Participer à l'anticipation des mutations économiques**.
→ **Axe 3 : Contribuer au développement de l'emploi local**
→ **Axe 4 : Réduire les obstacles culturels et sociaux à l'accès à l'emploi**

De plus, la Maison de l'Emploi de Dunkerque a décliné la mise en œuvre de ces axes dans des antennes de proximité, ce qui caractérise le projet de territoire. La mise en œuvre de chacun de ces axes repose sur trois principes :

→ **Fédérer** - À ce titre, la Maison de l'Emploi peut animer, coordonner ou participer à tout projet concourant à la cohérence territoriale des interventions en matière d'insertion, de formation et d'emploi.
→ **Compléter** - La MDE peut intervenir lorsqu'une action n'est développée que de façon partielle par les acteurs du territoire.
→ **Anticiper** - La MDE prend en compte les spécificités du territoire et dessine des pistes de travail prospectives pour chacun des axes.

Chaque année, les axes principaux du projet sont affinés en relation avec les priorités territoriales identifiées par l'observatoire de la MDE et débattues au sein des instances de la MDE. En 2009 et 2010 les priorités suivantes ont servi de fil conducteur aux actions menées par la MDE :

Priorités sur les publics

- Le public féminin (priorité transversale)
- Les allocataires du RSA
- Les habitants des quartiers Zone Urbaine Sensible
- Les travailleurs handicapés
- Les jeunes demandeurs d'emploi

Priorités sur les filières professionnelles

- métiers de l'industrie (nucléaire, maintenance, agro-alimentaire),
- bâtiment (gros œuvre, écoconstruction)
- les métiers de l'hôtellerie - restauration
- services à la personne
- services aux entreprises

3 enjeux de territoire :
Réduire les inégalités face au chômage et à l'exclusion
Préserver et développer les compétences disponibles sur le territoire
Anticiper et stimuler la création d'emplois

Priorités d'interventions thématiques

- Le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- La promotion de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation),
- La stimulation de l'esprit d'entreprise,
- La filiarisation des parcours professionnels, (groupement d'employeurs, déprécarisation du travail…),
- Les opérations transfrontalières,
- La mobilisation des institutions pour sécuriser les parcours professionnels en vue de la reprise économique.

Axe I

Développer une stratégie territoriale partagée : du diagnostic aux plans d'actions

Observatoire de la Maison de l'Emploi

La mission menée par l'AGUR au titre de l'observatoire de la Maison de l'Emploi est encadrée par une convention précisant l'ensemble des prestations à réaliser. C'est dans ce cadre que l'AGUR a réalisé en 2010 les actions suivantes :

→ En lien avec le groupe d'observation de la MDE, l'AGUR a produit une nouvelle version du **diagnostic** partagé.

→ Sur la base du même diagnostic, l'AGUR a repéré et synthétisé les éléments (analyses, chiffres, représentations cartographiques et graphiques) susceptibles d'être retenus en vue de la publication du **document de synthèse** communiqué aux antennes et diffusé largement.

→ **Des focales (études) portées sur certaines thématiques** ont été réalisées. Elles ont donné lieu à des productions écrites et proposent des hypothèses qui pourront se traduire en pistes d'actions :

- En matière de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**, présentation de l'étude du centre de ressources en prospective et développement des compétences de la maison de l'emploi du Nord Avesnois par le directeur, Thierry Herbé, en groupe observatoire le 29/01/2010.
- Regard sur le **chômage partiel**, intégré dans le diagnostic partenarial.
- Regard sur les **déplacements domicile-travail**, intégré dans le diagnostic partenarial.
- Regard sur les **cadres des fonctions métropolitaines**, intégré dans le diagnostic partenarial.
- Zoom spécifique sur les **emplois de l'économie sociale** et solidaire, en général, et des points particuliers sur les associations et les services à la personne. Travail ayant débouché sur une présentation particulière en groupe observatoire élargi. La rédaction du rapport d'étude étant prévue pour janvier 2011.

→ Compte tenu de la situation de crise économique, l'AGUR a poursuivi la **veille du tissu économique local**, qui passe par le suivi des évolutions du système de production local et de ses répercussions sur le marché du travail. Cette veille économique s'est accompagnée de présentations régulières aux différents partenaires de la maison de l'emploi sous forme de points de conjoncture (cartographie, synthèse des informations, entretiens d'experts).

→ L'AGUR a participé à la **présentation des conclusions des analyses** aux instances de la MDE et aux partenaires. Le nouveau diagnostic a été valorisé dans le cadre de présentations publiques (cf. liste en page suivante).

→ L'AGUR a participé à la mission ADEME-Alliance Ville-Emploi sur l'évolution des métiers du bâtiment au regard du Grenelle de l'environnement par l'apport d'éléments de diagnostics et d'expertises nécessaires à l'étude.

L'ensemble des travaux de l'Observatoire de la Maison de l'Emploi est utilisé par les partenaires constitutifs pour mettre en œuvre d'une part le plan d'actions de la MDE, d'autre part pour enrichir les plans d'action de chacun des partenaires.

Anticiper l'évolution des compétences : l'exemple des métiers du bâtiment

Participation de la MDE au projet ADEME / Alliance Villes Emploi

Contexte

Un projet qui s'inscrit dans les travaux des 11 filières du plan de mobilisation national

→ Le projet "Maisons de l'Emploi et Développement Durable" est porté par l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) et l'Alliance Villes Emploi (réseau national des Maisons de l'Emploi et des PLIE).

→ Chacune des 30 MDE traite la filière du bâtiment et des énergies renouvelables appliquées au bâtiment.

Un projet de mobilisation du territoire en plusieurs phases

→ Une première phase de diagnostic partagé à partir d'une méthodologie nationale commune et d'éléments territoriaux : de mars 2010 à juin 2011

→ Une deuxième phase de mise en œuvre d'un plan d'action appelant au co-pilotage : de septembre 2011 à décembre 2013

La méthodologie appliquée par la MDE de Dunkerque

Les Groupes de Travail Thématiques proposent des pistes d'actions au COPIL

Comité de pilotage	*Rôle* : Instance politique : valide les grandes orientations **3 COPIL depuis mars 2010**
Atelier de Prospection Participatif	*Rôle* : Instance politique propre au secteur d'activité : définit les orientations et pointe les pistes d'actions **3 APP depuis mars 2010**
Groupes de Travail Thématiques	*Rôle* : Instance technique propre à une thématique : étudie les données et ressources et propose des pistes d'actions **8 réunions depuis mars 2010**
Rencontres de partenaires	*Rôle* : diffuser le projet, nouer des partenariats, valider les actions du plan d'actions



Les travaux de la MDE

→ Un plan d'actions de trois ans en construction autour du bâtiment et des énergies renouvelables, structuré en trois axes :
Axe 1- Comment favoriser l'émergence et la solvabilité de la demande sur le dunkerquois ?
Axe 2- Comment faciliter la lisibilité et la structuration de l'offre sur le dunkerquois ?
Axe 3- Comment anticiper la préparation des compétences et la montée en qualification du territoire dunkerquois ?

→ En 2010, 10 groupes de travail pour 30 pistes d'actions :
- 3 réunions de travail sur l'axe 1, 11 actions prévues au plan d'actions
- 2 réunions de travail sur l'axe 2, 4 actions prévues au plan d'actions
- 5 réunions de travail sur l'axe 3, 11 actions prévues au plan d'actions

→ Une étude territorialisée produite par la Cellule Économique Régionale de la Construction qui explore les marchés de la construction, du logement, de l'emploi, de la formation avec une prospective à 2014.

→ Des travaux et pistes d'action intégrés aux plans et dispositifs locaux portés par la Communauté Urbaine de Dunkerque : Plan Climat Territorial, Plan Local de Développement Économique, futur Plan Local de l'Habitat, dispositif Reflexénergie et Plan 3XL "10 000 solutions pour l'emploi dans le Dunkerquois".

Axe 2

Participer à l'anticipation des mutations économiques

Gestion Prévisionnelle et Territoriale des Emplois et des Compétences (GPECT)

L'action de la Maison de l'Emploi et de ses membres a pour principal objectif d'aborder le plus en amont possible les problématiques ressources humaines, qu'elles soient organisationnelles, liées au recrutement ou à l'utilisation optimum des compétences disponibles.
En période de crise, de nombreuses entreprises s'interrogent sur leurs offres de services et sur la manière de les optimiser. À ce titre le volet ressources humaines est au cœur de réflexions complexes.
Comment mieux optimiser les savoir-faire, comment faire progresser les collaborateurs, comment anticiper des problématiques liées à la perte éventuelle de contrat autant de question que le responsable d'entreprise doit se poser et auxquelles il n'a pas forcement les réponses.
Dans ce cadre, la MDE et ses partenaires de Pôle Emploi ont participé à l'information des PME/PMI confrontées à ce type de problématiques et ont mis en œuvre un accompagnement spécifique, à la fois individuel et collectif par le biais d'une mobilisation de consultant RH, fiancé par la Région Nord Pas-de-Calais et géré par la Chambre de Commerce et d'Industrie.
Depuis janvier 2010, un groupe de 12 entreprises, de secteurs différents, a été identifié dans le cadre d'un programme d'accompagnement construit par les partenaires et un consultant. Cette action comprend des temps individuels qui doivent permettre de cerner la problématique précise rencontrée par le Chef d'entreprise et des temps de travail plus collectif, tant sur les échanges d'expériences que sur l'information des offres de service de chacun (Pôle Emploi, MDE…) afin que celles-ci soient repérées et utilisées davantage.
Les pré-diagnostics établis, des groupes de suivi sous forme de comité de pilotage ont été créés afin que l'ensemble des partenaires puissent évaluer la progression des dossiers et valider le passage entre les différentes étapes.
L'année 2010 a été consacrée à l'actualisation de l'offre de service du consultant qui se devait de varier face aux éléments relevés lors des entretiens individuels, au suivi des différentes étapes et à la dynamisation et de consolidation du groupe d'entreprises, qui par soucis de difficultés quotidiens aurait pu abandonner la démarche.
Les dernières étapes de cet accompagnement seront effectuées en 2011 avec une synthèse plus forte des résultats obtenus.

Au-delà de cette action spécifique, il conviendrait de mutualiser les différentes approches développées par la Maison de l'Emploi et ses partenaires qui contribuent à une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du territoire.Au nombre de ces actions, on trouvera notamment sur le dunkerquois :

→ Des actions que l'on pourrait caractériser de "**GEPCT de court terme**"

le principe : l'emploi existe, il n'est pas repéré ou il n'est pas couvert.
Avec un volet emploi offensif : on pourrait y regrouper les opérations emploi formation, les recrutements en nombre menés conjointement Pôle Emploi et Entreprendre Ensemble et les plans de prospections menés par les conseillers de Pôle Emploi et les chargés de relations aux entreprises d'Entreprendre Ensemble (PLIE Missions locales)
Volet emploi défensif : L'appui au reclassement, les conventions de revitalisation.

→ **GPECT de moyen terme**

Le principe : l'emploi n'est pas repéré, on suscite l'idée au travers de réflexions stratégiques ou en diffusant des informations qui agissent sur l'organisation interne des entreprises.
Volet offensif : L'action portée par la CCID financée par la Région décrite plus haut.
Information Formation : Les actions de l'Espace Information Formation à destination des salariés et des Demandeurs d'Emploi sur leurs droits à l'information.

→ **GPECT de branche ou thématique**

Le principe : on anticipe sur des évolutions d'emploi dans les secteurs professionnels.
Bâtiment : L'action avec l'ADEME et Alliance Ville Emploi sur les impacts des politiques environnementales sur l'évolution des métiers du Bâtiment.
Santé social : Les actions sur le développement des Services à la personne, Le Plan d'Actions sur les structures d'accueil de Personnes âgées et Handicapées
Économie sociale et solidaire : Le plan "Dessine" porté par Entreprendre Ensemble
Hôtellerie / restauration : à partir des actions réalisées sur le travail saisonnier avec l'Espace saisonnier Côte d'Opale.

De manière générale, il faudra s'appuyer sur **les travaux du Comité Technique Territorial Emploi Formation** (COTTEF) animé sur ce territoire par la Région, Pôle Emploi et la MDE et enrichi par l'action de l'observatoire de l'AGUR qui permettent une approche sectorielle de l'évolution des métiers du territoire.

Développement de l'emploi saisonnier

→ Espace Saisonnier Côte d'Opale

La Maison de l'Emploi s'est engagée dans la démarche de l'Espace Saisonner de la Côte d'Opale (ESCO), qui a pour objectif de développer l'emploi saisonnier de qualité au travers des recrutements locaux et nationaux, d'étudier les possibilités d'accroissement d'emploi et de rendre attractifs certains secteurs d'activité professionnels, tels que l'Hôtellerie Restauration.

La création d'un Groupement d'employeurs, la démarche "Qualité Emploi" (label accueil, valorisation de bonnes pratiques) constituent des pistes de réflexion qui sont explorées par les membres d'un groupe de travail qui regroupe les MDE de Dunkerque Boulogne et Calais, des confédérations syndicales et d'employeurs et des membres des territoires de Berck et Montreuil.

Des comités de pilotage se sont tenus régulièrement pour continuer le travail engagé en 2009 afin de mener à bien l'étude sur l'emploi saisonnier sur cet axe Littoral.

Les axes de travail de l'Espace Saisonnier définis pour l'année 2010 ont principalement été axés sur la continuité de l'étude de faisabilité d'un Groupement d'Employeur Saisonnier, la mise en œuvre d'une charte qualité valorisant les employeurs ayant des pratiques favorisantes et les recrutements communs sur certains employeurs.

De manière opérationnelle, la mise en place d'actions en direction des saisonniers a été effectuée, par exemple avec la création d'un guide d'accueil des saisonniers, le Bus de l'Emploi (stationné l'été sur différentes communes du littoral de la Côte d'Opale, en partenariat avec le CFDT), des enquêtes auprès des saisonniers…
Le travail effectué jusqu'à présent a donné naissance à une "Charte Qualité Emploi Saisonnier" dans le secteur de l'Hôtellerie / Restauration dans un premier temps. Des groupes de travail ont été constitués de saisonniers, d'entreprises et de représentants du territoire afin d'élaborer la trame de la Charte, une base d'un travail qui a été enrichie par les différents participants. Ce travail a abouti à l'établissement et à la signature d'une **Charte commune à l'ensemble du littoral Côte d'Opale**, avec possibilité pour chaque bassin d'apporter des spécificités propres à leur offre de service. Cette Charte sera présentée lors de la 3e Rencontre Territoriale sur l'Emploi Saisonnier en 2011.

Des pistes de travail seront également menées sur l'hébergement et le transport des saisonniers.

Afin de faire un point de l'avancée des travaux et des pistes d'amélioration de chacun, la 2e Rencontre Territoriale Côte d'Opale s'est déroulée à Condette le 27 mai 2010.

En complément des actions spécifiques développées avec l'Espace Saisonnier Côte d'Opale, la Maison de l'Emploi et Entreprendre Ensemble poursuivent les actions engagées avec les partenaires au niveau national : recrutement CLUB MED, Villages clubs du Soleil, Pierre et Vacances et Belambra, avec proposition aux trois structures de gérer le recrutement sur le territoire. De nouvelles structures partenaires et centres de formation (IFETH, Académie des gouvernantes…) sont mobilisés.

→ La promotion des jobs saisonniers auprès des jeunes peu qualifiés

Par ailleurs la MDE poursuit le développement d'actions sur le travail saisonnier sur le Dunkerquois au-delà des cibles plus spécifique de l'Espace Saisonnier Côte d'Opale. Celles-ci visent notamment à faciliter l'accès de ces emplois aux jeunes suivis par les Missions Locales.
Différents secteurs d'activités sont concernés : l'Office du tourisme, le Syndicat Intercommunal des Dunes de Flandres, la CUD, l'ADUGES, la Ville de Dunkerque, ainsi que diverses entreprises (TOTAL, ARCELOR, LESIEUR, AUCHAN, ALCAN…).

→ Forum de l'Emploi Saisonnier

La Maison de l'Emploi s'est fortement mobilisée auprès de la ville de Coudekerque-Branche dans l'organisation du Forum de l'Emploi saisonnier le 3 mars 2010. Les équipes de la Maison de l'Emploi se sont associées à celles d'Entreprendre Ensemble et de Pôle Emploi pour sensibliliser les entreprises et pour organiser l'accueil du public. À ce titre, les comités de pilotage animés par les représentants de la ville de Coudekerque-Branche ont permis l'organisation de cette manifestation qui a accueilli plus de 1000 personnes qui ont pu rencontrer 32 exposants.



→ Perspectives

Depuis la crise économique qui a commencé en 2009, le besoin en personnel saisonnier a baissé sur le territoire dunkerquois dans le secteur industriel, les entreprises ont souhaité avant tout pérenniser leurs emplois permanents. En revanche, des signes encourageants semblent s'annoncer pour l'année 2011.

La MDE continuera ses efforts sur des propositions de déclinaison du travail mené avec l'ESCO sur le territoire dunkerquois. Ceux-ci se traduiront notamment par la mise en œuvre d'une action de diagnostic sur l'emploi saisonnier dans l'optique de pérenniser les contrats de travail, de monter les personnels en compétence et de sécuriser les parcours professionnels.

La MDE s'impliquera de nouveau dans le Forum de l'Emploi saisonnier de Coudekerque-Branche.

Animation territoriale de la formation

→ Pôle Formation en 2010

Contexte /Constats

En 2004, la Mission Locale crée et met en œuvre un outil d'information et de gestion informatisée de la demande et du suivi de la formation de ses publics dans le cadre du Programme Régional de Formation.
En 2006, le pôle formation de la Mission Locale de Dunkerque, Structure Locale d'Animation depuis 1998 pour l'accès des jeunes à la formation permanente du Conseil Régional, est intégré à la Maison de l'Emploi avec comme projet de regrouper dans un même lieu l'ensemble de la prescription jeunes et adultes sur le Programme Régional de Formation.
À l'origine de l'élargissement du Pôle Formation de la Mission Locale, des constats :

- → complexité croissante de l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation,
- → manque de lisibilité sur la multiplicité de l'offre proposée sur le territoire,
- → difficulté récurrente à obtenir une traçabilité et à mettre en cohérence les itinéraires de formation,
- → difficulté à articuler les financements pour assurer la continuité des parcours.

Dans le même temps, l'augmentation importante du nombre de demandeurs d'emploi dans un territoire structurellement en tension de main d'œuvre du fait des départs massifs à la retraite, rend l'adéquation entre les offres et les demandes d'emplois tributaires d'un pôle formation à la fois lieu ressource pour l'ensemble des acteurs (formation, insertion, emploi) et instrument au service de la coordination locale des financeurs de la formation.

Objectifs du dispositif

- → **Animer et coordonner au sein d'un service de proximité la prescription sur les dispositifs de formation conventionnés existants sur le territoire destinés aux demandeurs d'emploi et aux salariés en contrats d'insertion.**
- → **Mettre en place les moyens appropriés d'information, d'animation, de coordination et de régulation de l'offre en lien avec les orientations définies suite au diagnostic de l'emploi du territoire.**
- → **Optimiser les financements et les articulations entre les différents dispositifs et programmes de formation par la mise en synergie de l'ensemble des actions conventionnées.**

Description du dispositif

Le Pôle Formation est un dispositif permanent mis en place depuis 2006. **Il regroupe 10 personnels spécialisés dans le domaine représentant les 4 institutions et organismes associés (Conseil Régional, Pôle Emploi, Entreprendre Ensemble la Mission Locale, Maison de l'Emploi)**.
Cette composition interinstitutionnelle favorise la compréhension et la prise en compte des objectifs et critères d'intervention de chaque financeur.
La confrontation des représentations institutionnelles à l'interne du Pôle permet de sortir d'une logique de financement de la formation reposant sur le seul statut des stagiaires, au bénéfice d'une logique commune de développement des compétences et de cohérence de parcours.

→ Des missions structurelles

Au sein du Pôle Formation sont développées quatre missions principales :

Animation et coordination des programmes de formation conventionnés du Conseil Régional, de l'AFPA, de la DIRECCTE, de l'AGEFIPH et de Pôle Emploi (CAF et actions tous publics)

- → Mutualisation des besoins et des réponses, articulations entre dispositifs, ingénierie, recherche de financements
- → Animation et information des conseillers sur les offres de formation mobilisables, les évolutions des dispositifs, des procédures et des critères des différents financeurs
- → Diffusion de l'offre existante, régulation des flux d'entrée, vérification des critères propres à chaque financeur, articulation de l'utilisation des places ouvertes, mise en cohérence et animation des pratiques de prescription. Ce dispositif est accessible en ligne à l'ensemble des conseillers du territoire. Un progiciel formation, créé à l'interne, permet la diffusion de l'offre de formation locale et la possibilité de prescrire à distance des actions de formation sur l'offre de la Région, de l'AFPA de Dunkerque, les formations courtes de l'AGEFIPH et les programmes de formation de Pôle Emploi.
- → Animation et information des conseillers du territoire sur les programmes de formation en collaboration avec les prestataires.
- → Information permanente et formations régulières de l'équipe et des conseillers sur les évolutions des dispositifs et des nouveaux outils de prescription.
- → Adaptation régulière des procédures du Pôle Formation en lien avec les évolutions des dispositifs et les besoins des partenaires.

Appui au développement de la formation des contrats d'insertion

- → Information et animation des employeurs et des conseillers sur les mesures et l'offre de formation mobilisables, les voies de financement existantes, le programme de professionnalisation spécifique du Conseil Régional,
- → Animation et gestion d'un fonds de professionnalisation financé par la Communauté Urbaine de Dunkerque, cofinancement d'opérations emploi-formation ciblées sur des postes à pourvoir,
- → Mise en place d'actions formation/métiers collectives associant divers partenaires - employeurs, autres départements MDE, organismes de formation… en cofinancement avec l'AFPA, les OPCA, CCAS, Agefiph, employeurs,…
- → Contribution à des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels,

→ Organisation et information sur l'accès aux actions de formation conventionnées,
→ Réservation de moyens pour les poursuites de parcours des contrats aidés en lien avec les différents financeurs et l'équipe interne au Pôle qui anime les programmes conventionnés.

La conférence locale des financeurs de la formation

Le Pôle formation se situe depuis son intégration dans le cadre de la MDE dans une logique d'action basée sur des priorités et des objectifs définis en commun entre financeurs et acteurs locaux de la formation, l'insertion et l'emploi. S'appuyant sur les outils d'observations et d'analyses des besoins locaux (enquêtes BMO Pôle Emploi, DIRECCTE, observatoire MDE…), le Pôle formation accueille, initie et construit régulièrement des plans d'actions associant les différents financeurs de formation du territoire. Ce cadre de travail permet d'organiser et d'articuler au mieux les différentes interventions financières sur le territoire.

Le Centre de Ressources de la MDE dont les missions s'inscrivent dans le cadre de l'Accueil, l'Information et l'Orientation (AIO) déclinées localement en deux volets ; information, documentation et animation (régionale et locale).
Depuis 2010, le pôle formation partage des locaux communs avec l'Espace Info Formation du Conseil Régional et le Centre de Ressources de la Maison du Développement Économique. L'ensemble des services ainsi associés constitue un dispositif global dédié à la formation au service des professionnels et du grand public.

→ Contexte 2010 et impacts sur les missions

Début 2010, l'équipe a emménagé dans de **nouveaux locaux** permettant le regroupement du pôle formation avec l'Espace Info Formation du Conseil Régional et le Centre de Ressources de la Maison du Développement Économique. L'objectif visé au travers de ce regroupement est de mutualiser et de renforcer les offres de services respectives au profit des publics et des professionnels sur les thématiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion.
Ces locaux fonctionnels et plus spacieux permettent notamment de développer le dispositif d'information, d'accueillir les publics (professionnels, grand public) dans de meilleures conditions et d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels.
Une veille a été mise en œuvre par le Centre de Ressources sur les évolutions prévues de l'AIO dans le cadre du nouveau service public de l'orientation découlant de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le dispositif actuel présente les caractéristiques requises a priori pour solliciter éventuellement une labellisation en tant qu'organisme reconnu parmi les "lieux d'accueil pour tous". cf *source Centre inffo 16-9-2010 lettre de mission DIO - Jean-Robert PITTE*
Parmi les principes d'organisation du dispositif actuel de Dunkerque qui pourraient rentrer dans le cadre : lisibilité, accessibilité, diversité des réponses en lien avec le Pôle Formation, proximité pour les usagers, neutralité du service, qualification des professionnels affectés ou liés (documentaliste, formatrice-conseil, conseillers formation…).

En 2010, **de nouveaux programmes et outils de prescription ont été mis en place au niveau national** qui ont directement impacté les missions et activités de l'équipe.
Parmi ces évolutions de l'offre globale de formation :
→ Mise en place du programme "Compétences Clés" par l'État, la prescription étant réalisée à l'externe via ROSACE
→ Poursuite du développement de l'offre de formation conventionnée de Pôle Emploi
→ Disparition des SOP AFPA à partir d'avril 2010
→ Mise en place d'une nouvelle organisation de l'AFPA et de nouvelles modalités de prescription sur l'offre de formation via des services dématérialisés (AFPA.fr, CERISE).

Du fait de **la disparition des SOP AFPA et de la restructuration de l'AFPA**, un nouveau mode de relation concernant le positionnement des publics a été élaboré en lien avec l'animation territoriale de la formation du Conseil Régional et les nouveaux services de l'AFPA (AFPA transition et les Campus AFPA).
Ces nouveaux dispositifs et programmes se sont installés progressivement sur notre territoire, accompagnés par les équipes interinstitutionnelles du Pôle Formation qui ont conjugué leurs efforts pour les articuler à l'offre existante et les rendre lisibles et accessibles aux publics et aux prescripteurs.
L'arrivée d'une offre de formation importante financée par le Pôle Emploi a permis en outre de renforcer l'opérationnalité de cette concertation.
S'appuyant sur la configuration interinstitutionnelle du Pôle formation, les équipes ont pu néanmoins faire face à ces situations nouvelles et proposer au fur et à mesure des organisations et articulations adaptées. Vu l'ampleur des modifications structurelles survenues en 2010, ce travail est toujours en cours de réalisation et se poursuivra vraisemblablement en 2011.

Concernant la formation des contrats aidés, la mise en œuvre des actions a été perturbée au second semestre suite aux évolutions à la baisse de la programmation de l'enveloppe impactant les projets et actions de formation en cours.

L'implication des partenaires

La région Nord Pas-de-Calais, partie prenante depuis l'origine de l'axe formation de la MDE, maintient son implication dans le co-pilotage technique du Pôle Formation via son Chargé de mission Territorial renforcée en 2010 par la contribution active de Pôle Emploi et d'Entreprendre Ensemble à l'élaboration du Comité Technique Territorial Emploi Formation (COTTEF) et à l'ensemble des travaux menés au sein du Pôle Formation.
Cet engagement des partenaires financeurs dans l'animation du Pôle Formation de la MDE de Dunkerque permet d'améliorer l'efficacité des interventions dans :
→ la diffusion des programmes de formation, la prescription formation, la construction des parcours d'insertion grâce à l'organisation interinstitutionnelle de la prescription,
→ la construction d'un diagnostic socio-économique territorial dans le cadre des travaux de l'Observatoire,
→ la mutualisation de l'offre locale de formation quel que soit le financeur.

À noter la continuité en 2010 du soutien spécifique de la région pour une information des citoyens sur la formation tout au long de la vie via l'Espace Info Formation.
Cette animation territoriale de la formation de la MDE permet ainsi de créer les conditions favorables à la construction partagée d'une programmation et d'une animation territorialisées, et de qualité, de l'offre de formation.

→ Les actions phares en 2010

Mise en place du Comité Technique Territorial Emploi Formation (COTTEF)

En 2010 la conférence locale des financeurs a été renforcée par l'installation d'un COTTEF en mars 2010 associant les partenaires locaux de l'emploi, de l'insertion et de la formation.
S'appuyant sur la dynamique d'action partenariale impulsée depuis plusieurs années par le pôle formation, une nouvelle instance a été créée en mars 2010 fruit d'une réflexion commune aux représentants du Conseil Régional, de Pôle Emploi et d'Entreprendre Ensemble-MDE. **Il s'agit d'une cellule technique d'analyse des besoins et de coordination de l'offre de formation sur le territoire**.
Ce Comité Technique Territorial vise à mieux prendre en compte, analyser et anticiper les évolutions en cours et à venir de la Formation Professionnelle Continue dans un contexte de territorialisation accrue des interventions dans ce domaine.

Rôle et activités de cette nouvelle instance

Concertation des financeurs et des prescripteurs, animation et veille sur les dispositifs de formation, groupes de travail thématiques, développement de projets, ouverture à d'autres partenariats dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.
Le pilotage de COTTEF est assuré par le groupe des partenaires constitutifs de la MDE.
L'animation et l'opérationnalisation sont réalisées par la directrice de l'agence spécialisée Pôle Emploi, le CMT région et la coordinatrice MDE-Entreprendre Ensemble.
La fréquence des comités est de trois par an, complétés par des groupes de travail thématiques selon les besoins.

AFPA ; une nouvelle organisation de la prescription

Depuis 2008, le Pôle formation avait développé la mise en ligne de l'offre de formation du Centre AFPA de Dunkerque. Suite aux changements structurels intervenus en 2010 au niveau de Pôle Emploi et de l'AFPA, notamment l'intégration du service d'appui à la construction de parcours de formation dans l'offre de service de Pôle Emploi (création d'Équipes d'Orientation Spécialisées), l'équipe a élaboré avec l'AFPA, la Région et Pôle Emploi, une nouvelle organisation de la prescription.

→ **L'animation / la professionnalisation du réseau des conseillers** En lien avec les autres départements de la MDE, le pôle formation assure l'information des référents de parcours sur des thématiques d'actualité ou en réponse aux sollicitations des conseillers en lien avec les partenaires. Ainsi une animation spécifique a été mise en place avec Pôle Emploi sur les Équipes d'Orientation Spécialisées nouvellement mises en place.

→ **Poursuite des actions de professionnalisation** des salariés en contrat aidé pour les employeurs adhérents aux OPCA partenaires (AFDAS, AGEFOS, ANFH, UNIFAF, UNIFORMATION) permettent de mobiliser jusqu'à 200 heures complémentaires par salarié.

→ **Progression de la mutualisation des besoins et des projets individuels de formation**. La mission contrats aidés assure l'interface avec les organismes de formation et les financeurs partenaires. À noter en 2010, la mise en place de formations spécifiques de niveau 5 visant la capitalisation de compétences éparses (Hommes toutes mains, modules du titre employé Familial Polyvalent…).

→ **Progression des cofinancements** pour les formations des salariés en contrat aidé.

→ **Contribution à une nouvelle action de GPEC liée au Plan Régional des Métiers** (au service des personnes handicapées-personnes âgées)…

→ **Évolution de l'offre du dispositif d'information** : Des animations et ateliers de l'information ont ainsi été mis en place fin 2010 s'adressant à des cibles de publics plus diversifiées (salariés, grand public..) en co animation avec des acteurs du territoire ou provenant de la région selon les compétences recherchées.

→ Les résultats en 2010

Résultats attendus (fiche action MDE 2010)

→ Entre 3500 et 4000 entrées en formation par an dans le cadre du PRF,
→ 820 modules de formation par an pour les salariés en contrats aidés,
→ Nombre de dispositifs intégrés et agrégés : 4 programmes conventionnés, 1 dispositif territorial spécifique contrats aidés,
→ 191 prescripteurs en contact (107 conseillers PE, 40 conseillers ML, 37 conseillers PLIE, 7 chargés de mission Cap Emploi),
→ 31 organismes de formation,
→ Tous les partenaires du SPE impliqués,
→ Environ 40 opérateurs d'insertion en contact représentant environ 1 000 salariés en contrats aidés ; 16 cofinanceurs des formations contrats aidés (AGEFOS, OPCALIA, UNIFAF, HABITAT FORMATION, UNI-FORMATION, 4 CCAS, l'AFPA, fonds propres employeurs, Fondation de la 2e Chance, clef de la professionnalisation (Conseil Régional), AGEFIPH).

Actions réalisées

→ Le Programme Régional de Formation

L'effectif total des entrées en PRF est stable, comme en 2009, on relève plus de 3500 entrées en formation. Les personnes entrées en formation ont réalisé dans le cadre du PRF **3 720 parcours de formation sur l'ensemble du territoire** du bassin d'emploi qui se répartissent comme suit :

Programme Régional de Formation 2010

Statuts	Demandeurs d'Emploi et salariés en contrats aidés	
Jeunes	1 672	44,9 %
Adultes	2 048	55,1 %
Total des parcours	**3 720**	

*hors Université et AFPA

Parmi les personnes ayant engagé une formation dans le cadre du PRF 363 personnes étaient salariées en contrats aidés, elles se répartissent comme suit :

Focale sur les 363 personnes en Contrats aidés (secteur non marchand)
CAE/CA intégrées dans le PRF en 2010

Programmes Hors programme Clés "ex-programme Clés de la formation"			
	CAE	CAE	CA
Jeunes	6	84	0
Adultes	5	265	3
Total	**11**	**349**	**3**

→ Les actions de Pôle Emploi

En 2010, Pôle Emploi a mis en œuvre 46 actions de formation. Parmi ces actions ont été proposées 23 formations conventionnées tous publics et 23 Contrats Accompagnement Formation(CAF) réservés aux jeunes.

Actions conventionnées de Pôle Emploi 2010

Programmes	Contrats Accompagnement Formation-CAF (jeunes)	Actions de formations conventionnées (tous publics)	Global
Positionnements	745	962	1 707
Nombre de places	308	467	775
Entrées réalisées	253+32 (san. et soc.)	365	650
Validations réalisées	89	163	252

→ Le dispositif local d'appui au développement de la formation des personnes en contrats aidés

Mise en œuvre d'une enveloppe spécifique de 120 000 € financée par la Communauté Urbaine de Dunkerque au profit des salariés en contrats aidés bénéficiaires du PLIE ;

- → environ 70 conseillers adultes ou jeunes et 54 structures en contact représentant environ 1 000 salariés en contrats aidés CUI, CA et CAE.
- → le bilan de l'activité 2010 fait état d'un coût total prévisionnel de formation de 216 850,65 € (soit + 19,18 % / 2009) et de 18 948,50 heures de formation (soit + 26,34 % / 2009) pour un coût horaire moyen prévisionnel de formation de 11,44 €/h.
- → le fonds de professionnalisation a été mobilisé à hauteur de 110 503,07 € pour 98 773,79 € effectivement utilisés. 130 salariés ont obtenu un financement via ce fonds dont 39 allocataires du RSA (30 % du global).
- → 156 dossiers ont été étudiés et 136 plans de formation validés.
- → 7 actions de formations ont été mutualisées pour répondre aux besoins individuels représentant 71 salariés et 34 employeurs.
- → 17 cofinanceurs sont intervenus en 2010 représentant 49 % du montant global prévisionnel des coûts de formation.

→ L'Espace Info Formation :

- → 3 939 personnes accueillies au siège de la MDE et dans les 16 antennes de proximité de la MDE.
- → au global 403 personnes ont participé aux 17 animations dont une vingtaine de partenaires associés.

→ Perspectives pour 2011

L'animation et coordination des programmes de formation conventionnés :
→ Poursuite de la collaboration Mission Locale / Pôle Emploi au sein du Pôle Formation
→ Poursuite de l'animation de l'activité de prescription des conseillers jeunes et adultes du territoire

La mission d'appui-contrats aidés :
→ Poursuite et développement de la formation dans les filières susceptibles d'offrir des débouchés d'emplois sur le territoire, collaboration avec les OPCA via les employeurs, la clef de la professionnalisation du programme régional.
→ Mise en place de nouvelles actions de formation telles que des CQP et des titres non proposés sur le territoire de la CUD.

Pour l'ensemble de l'équipe :
→ Poursuite des travaux initiés en 2010 dans le cadre du COTTEF (Comité Technique Territorial Emploi Formation) ; contributions aux groupes sectoriels, à la dynamique sur l'orientation,
→ Contributions aux projets du territoire incluant un volet formation en partenariat avec l'ensemble des acteurs ; la Région, l'État, Pôle Emploi, le Département, la CUD, l'AFPA, le C2RP, les acteurs prescripteurs, les OPCA.

L'Espace Info Formation :
→ La nouvelle formule d'animations de type ateliers et petits-déjeuners sera développée en 2011 sur des thématiques telles que ; le DIF, le CIF, la VAE, le droit à la formation des DE et des salariés… Cette offre de services complétera le programme global d'animations réalisé sous la forme de réunions plénières.

Axe 3

Contribuer au développement local

Dispositif CitésLab

→ Genèse de l'action

Depuis 2008, Flandre Création porte le dispositif CitésLab.
Cela faisait de nombreuses années que Flandre Création constatait qu'il n'y avait pas assez de liens entre les structures d'accompagnement à la création d'entreprise et celles travaillant sur l'emploi. De plus, personne n'était présent sur les quartiers pour semer la graine de l'entrepreneuriat et de l'initiative.
C'est pourquoi, lorsque la Maison de l'emploi (MDE) de la Région Dunkerquoise a sollicité Flandre Création pour jouer le rôle de facilitateur entre les référents MDE et les structures de la création d'entreprise, la structure a tout de suite approuvé cette demande.
Cela correspondait parfaitement aux constats et aux attentes.
Dans le même temps, Flandre Création a appris qu'il y avait un dispositif porté par la Caisse des Dépôts et le Conseil Régional qui permettait de financer en partie un poste dont la mission était identique à celle demandée par la MDE.
Flandre Création a réalisé un dossier de demande de financement aux trois partenaires concernés et obtenu un financement pour trois ans.
Depuis deux ans, l'agent CitésLab a montré l'importance de son rôle dans le développement local aussi bien dans ses accompagnements individuels que dans les sensibilisations réalisées dans les quartiers.

→ Description de l'action

Le chef de projets du réseau CitésLab Dunkerque a pour mission de favoriser la création d'entreprise par les habitants dans les ZFU et quartiers en rénovation urbaine par :

→ **La phase de détection** : Le chef de projets se fait connaître sur le territoire dunkerquois auprès de différents partenaires sociaux, structures d'insertion, MDE, ainsi que les centres d'accompagnement à la création d'entreprise. Il a pour mission de mobiliser les acteurs des quartiers afin que ceux-ci deviennent des relais et des prescripteurs pour le chef de projets CitésLab. Le service oriente les publics vers des dispositifs adaptés : CCID, Chambre de Métiers, Maison Initiative, centres de formation… Il a pour mission de rencontrer les habitants dans leurs lieux de vie et lors de manifestations locales.

→ **La phase d'amorçage** : Le chef de projets propose ses services pour faire émerger des projets d'activités plus ou moins latents et orienter les personnes vers les circuits d'accompagnement et de financement à la création d'entreprise ou centres de formations. La finalité vise à donner l'envie de créer pour sortir du contexte initial. Les modalités d'accompagnement sont souples et adaptés en fonction des demandes et des besoins du public et de ses acteurs sociaux. Le service CitésLab favorise une dynamique de parcours pour orienter au plus juste les personnes vers les partenaires de l'accompagnement à la création d'entreprise ou vers l'emploi quand le projet n'est pas viable. La personne en démarche de recherche personnelle fait évoluer son projet à son rythme et selon ses contraintes pour clarifier et valider son projet.

→ Chiffres de l'année 2010

→ **Sensibilisation des prescripteurs** : 92 acteurs sensibilisés (82 en réunions collectives, 10 individuellement)
→ **Sensibilisation des habitants (individuel)** : 121 porteurs de projets accueillis (151 entretiens - 1 à 3 heures par projet)
- 12 créations d'entreprises,
- 26 retours à l'emploi.

→ **Sensibilisation des habitants (collectif)** : 7 réunions soit 61 personnes dont 47 jeunes.

Mission de développement des services à la personne (SAP)

→ Présentation

Depuis 2007, la Maison de l'Emploi soutient la mise en œuvre d'une mission territoriale de développement des services à la personne (SAP). Cette mission a bénéficié d'un cofinancement du Département du Nord jusqu'au 30 juin 2010.
Cette mission s'est construite en prenant en compte l'existant et en s'appuyant sur un large partenariat : collectivités locales, Mission Départementale SAP, PLIE, Missions Locales, Pole Emploi, Conseil Régional, Etat, Conseil Général, employeurs SAP, fédérations.
L'objectif de cette mission consiste à contribuer au développement d'activités et à la création d'emplois dans ce domaine. Il s'agit de :

- → Faciliter la structuration de ce secteur professionnel sur le territoire,
- → Aider au développement de la lisibilité et à l'accessibilité de l'offre de services proposée par les organismes agréés SAP (privés et associatifs) et la branche du particulier employeur,
- → Contribuer à la professionnalisation des acteurs.

Cette mission se décompose en 4 axes de travail :

Axe 1 : Observation de l'évolution du secteur SAP en Flandre Maritime.

L'observatoire de la MDE et la Mission SAP ont établi un diagnostic portant sur le secteur des SAP au niveau local et ses perspectives d'évolution.

Axe 2 : Sensibilisation et diffusion des éléments de diagnostic.

Ces éléments ont été diffusés lors de rencontres avec les chargés d'accueil, les conseillers des antennes MDE (PLIE, Missions Locales), des référents de structures d'insertion, ou des organismes de formation. À ce titre, 83 prescripteurs ont été sensibilisés sur ce secteur et son évolution.

Axe 3 : Faciliter la professionnalisation et la filiarisation de parcours

Volet 1 : Sensibilisation des porteurs de projet

En 2010, 7 réunions organisées sur la création d'activités en partenariat avec Flandre Création ont permis à 33 personnes principalement demandeurs d'emploi d'avoir toutes les informations nécessaires pour monter ou non leur projet de création d'entreprise dans ce secteur d'activité.
À ce jour, 2 d'entre eux ont créé leur entreprise SAP en auto entrepreneur.

Volet 2 : Mise en œuvre d'ingénieries de plans de formation.

- → Des ingénieries de formation spécifiques ont été mises en œuvre pour des personnes en contrats aidés au sein des associations d'aide à domicile : ce qui a permis à 25 personnes de se professionnaliser au sein même de ces structures. Parmi elles, on compte 8 pérennisations en CDI et 17 renouvellements de contrats (Contrat Unique d'Insertion).

- → Une action expérimentale a été réalisée en lien avec le SAMO. Elle a permis à 6 personnes suivies par le SAMO et la MDE de valider leur projet professionnel et de découvrir sur le terrain le métier d'aide ménagère. Cette action a mobilisé de nombreux partenaires : CIBC, CREFO, POLE EMPLOI, AGEFIPH, SAMO, et 4 Employeurs SAP. 1 personne est aujourd'hui en CDD + 6 mois.

Volet 3 : Mises en œuvre de filiarisations de parcours dans le domaine des espaces verts / bâtiment, Maintenance Hygiène des Locaux, enfance et aide à domicile.

La Mission SAP a contribué avec le fonds de professionnalisation de la CUD du pôle formation à la mise en œuvre de :

- → 2 Actions Formation/Emploi en alternance sur un titre Assistant de Vie aux Familles en lien avec les OPCA, les structures SAP, l'AFPA, la Ville de Dunkerque, AGIR. Sur les 22 personnes qui ont suivi cette action, à ce jour, 10 ont obtenu le titre,

6 ont changé de catégorie dans la convention collective de l'aide à domicile, et 2 ont été embauchées. Les autres termineront cette action l'année prochaine.

→ Une action "Hommes toutes mains" qui a pour objectif d'apporter les compétences nécessaires dans le domaine du petit bricolage/petit jardinage à des salariés en contrat aidé en ACI. 10 personnes salariées dans 7 structures ACI ont suivi cette formation au GRETA

→ Une action "Employé(e) Familiale" a permis à 16 personnes en contrat aidé de se professionnaliser sur des modules techniques du CQP Employé Familial de la branche professionnelle des particuliers employeurs au CREFO.

Axe 4 : Contribuer au développement du secteur.

Volet 1 : Communication

5 associations se sont mises en ligne sur le site DESSINE (site de promotion de l'économie sociale et solidaire du Dunkerquois). D'autre part, la Mission SAP a participé et contribué à groupe de travail départemental sur l'élaboration d'un guide des SAP et au premier salon régional des SAP qui s'est déroulé le 4 et 5 juin à Lille Grand Palais.

Volet 2 : Réunions groupes de travail sur l'emploi direct, la garde d'enfants…

Pour la seconde fois, l'Espace Info Formation et la Mission SAP ont organisé une journée dédiée aux SAP en lien avec l'IRCEM, l'IFEF, la FEPEM, Pôle Emploi, la CAF, etc. Cette journée a permis de mobiliser 62 demandeurs d'emplois intéressés par l'emploi direct.

Volet 3 : Participation à des rencontres thématiques départementales et régionales

Une réflexion sur le développement de l'emploi direct a été engagée sur le territoire en lien avec la FEPEM, la CUD, Pole Emploi, les services de la MDE.

En lien avec la Mission SAP de la MDE, une cellule spécifique "Services à la Personne" chargée de faciliter le positionnement sur offres d'emploi des publics accompagnés par les conseillers PLIE ou ML.

Des réunions d'information collective sont animées régulièrement pour présenter ce secteur d'activités (différents métiers, exigences et contraintes, profils requis, etc…) aux personnes orientées par les conseillers.
Les RIC sont suivies d'entretiens individuels qui permettent de confirmer ou non le projet professionnel de la personne en vue d'intégrer une candidathèque spécifique SAP.
Les candidats retenus sont ensuite positionnés sur les offres d'emploi de Pôle Emploi. Par ailleurs, ces mêmes candidats bénéficient d'un accompagnement à l'emploi mis en œuvre par un Chargé de Relations Entreprise du Département Emploi d'Entreprendre Ensemble qui prospecte les entreprises de ce domaine professionnel présentes sur le territoire.

Perspectives 2011

- Les axes de travail 2010 seront prolongés en 2011
- A compter du second semestre 2010, la MDE s'est engagée, à la demande de la Région, dans une action de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en direction des établissements accueillant des personnes âgées et handicapées. Ce projet se concrétisera par un plan d'action qui se déploiera jusqu'en 2012.

→ Synthèse des résultats de la cellule emploi SAP

Sensibilisation des prescripteurs

→ 83 prescripteurs sensibilisés

Mobilisation des employeurs

→ 34 employeurs mobilisés (SAP, collectivité, IAE)

Mobilisation du public – Cellule Emploi SAP

→ 8 réunions d'information collective organisées,
→ 129 personnes positionnées 63 personnes intégrées,
→ 57 personnes ayant démarré un contrat de travail dont 20 solutions pérennes : 13 CDI de plus de 20 h, 2 CDD de plus de 6 mois (35 h), 2 créations d'entreprises, 3 entrées en formation longue et 37 personnes dont les contrats sont en cours de consolidation.



Le bus de l'IRCEM stationné face à la MDE pour une information en direction des particuliers employeurs.

L'insertion par l'activité économique (IAE)

L'animation, la mobilisation et l'accompagnement du réseau local des Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) comme étape d'insertion préalable à l'accès à l'entreprise

Co-animateur de l'Insertion par l'Activité Économique sur le Bassin d'Emploi, la MDE a maintenu son effort d'accompagnement des acteurs de ce secteur dans l'optique de proposer aux personnes en parcours d'insertion des étapes contribuant à la remobilisation au travail et à un accès progressif à l'emploi durable.

Dans la continuité des années précédentes, la MDE a poursuivi les objectifs suivants :

→ **Une meilleure connaissance des supports d'insertion existants sur le Bassin d'Emploi pour les conseillers dans les antennes de la MDE.**

En 2010, Triselec, Le Lien et l'ensemblier d'insertion de l'AAE ont participé aux réunions regroupant les conseillers d'insertion professionnelle présents dans les antennes MDE.

→ **Un accompagnement à la professionnalisation des supports d'insertion.**

La MDE a accompagné la montée en charge des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification dans les domaines de l'industrie (GEIQ créé en 2009) et du bâtiment (accompagnement de l'activité dunkerquoise du GEIQ bâtiment).

→ **La diversification des métiers proposés au sein des structures d'insertion par l'activité économique.**

En 2010, la poursuite de la mobilisation du CAE Passerelles a permis d'engager des actions d'insertion sur des métiers peu proposés par l'offre d'insertion locale, et présentant cependant des possibilités d'emploi. Ex : Découverte des métiers de l'Industrie, Assistant Moniteur Voile… La MDE a aussi accompagné des SIAE créées en 2009 et encore en phase de démarrage (ex : ETTI Tremplin'terim, Ressourcerie Textile Coud'Pouce pour l'Emploi…).

→ **La recherche d'une meilleure transférabilité des compétences acquises dans les SIAE vers les entreprises du secteur marchand.**

La MDE a renforcé son animation des supports d'insertion les plus en lien avec des opportunités d'emploi locales afin que les personnes en contrat aidé dans ces SIAE puissent acquérir des compétences recherchées par les entreprises du Bassin d'Emploi. L'animation des SIAE tend ainsi à positionner ces dernières en tant que vivier de compétences pour les acteurs du secteur marchand.

2010 a notamment été marquée par le rapprochement fonctionnel de l'ingénierie lié à l'emploi et celle liée à l'insertion

La MDE a ainsi travaillé à une meilleure articulation de l'offre IAE sur le territoire avec les actions portées par le Département Emploi : clauses insertion, intermédiation en entreprise, alternance…

Ce rapprochement vise ainsi un double objectif :

→ Mobiliser localement les SIAE les plus professionnalisantes ou en lien avec des secteurs recruteurs comme sas préalable à la mobilisation des publics sur des actions liées à l'emploi durable, dans le but de lever notamment les derniers freins à l'emploi et de sécuriser les positionnements des conseillers des antennes MDE sur les dispositifs portés par la MDE.

→ Proposer aux personnes issues d'un contrat aidé en SIAE une poursuite de parcours vers l'emploi durable, et appuyer les SIAE dans l'atteinte de leur objectif de sorties dites dynamiques.

Le rapprochement de l'insertion et l'emploi concoure aussi à mieux maîtriser les secteurs recruteurs ou les possibilités d'emploi captées par le Département Emploi, à relayer cette information aux acteurs de l'IAE sur le Bassin d'Emploi, et ainsi faire en sorte que les supports d'insertion puissent évoluer en lien avec les métiers recherchés.

Un groupe de réflexion autour de la pérennité de l'offre IAE sur le Bassin d'Emploi

En 2010, une large majorité des SIAE du Bassin d'Emploi a été impactée par une baisse des financements alloués à l'encadrement technique et au suivi socioprofessionnel. Cette baisse des financements, principalement due à l'approche de la fin de la programmation FSE liée aux actions Politique de la Ville et aux actions à destination de participants PLIE, met directement en péril la pérennité des SIAE dont la plupart vivent du soutien des financeurs publics. **Dans ce contexte, la MDE a pris l'initiative d'animer un groupe de réflexion concourant à la mise en cohérence des financements en faveur de l'IAE dans le cadre de l'attribution des subventions, ainsi qu'à la définition d'un plan d'action concerté devant faciliter la redéfinition de certains supports d'insertion et l'accès des SIAE à de nouvelles sources de financements (ex : clauses insertion article 30).**

Un premier diagnostic a permis de repérer le nombre de SIAE présentes sur le Bassin d'Emploi, ainsi que le nombre d'emplois aidés dispensés par l'ensemble des structures. Par ailleurs, ce diagnostic a aussi permis de mettre en exergue auprès des membres du groupe de travail les points de risque, notamment financiers, encourus à court terme par le secteur de l'IAE. Des premières pistes de travail ont ainsi été établies. À titre d'exemple :

→ **Co-instruction des appels à projet PLIE et Conseil Général du Nord pour une meilleure répartition des financements dès 2011,**

→ **Accompagnement des SIAE à répondre aux marchés publiés par les donneurs d'ordre publics, notamment dans le cadre des clauses insertion,**

→ **Redéfinition de supports d'insertion afin de se mettre en cohérence avec les nouvelles modalités de conventionnement de l'IAE et aux orientations des principaux financeurs.**

En 2011, ce groupe de travail devrait s'élargir aux SIAE afin de partager les conclusions du diagnostic et d'échanger sur la stratégie de consolidation de l'IAE sur le Bassin d'Emploi.

La clause emploi dans les marchés publics

Par application du code européen des marchés publics, tout donneur d'ordre public (collectivité locale, bailleur social…) a la possibilité de prévoir dans ses marchés un volume d'activité réservé à des personnes issues de parcours d'insertion professionnelle. La clause emploi permet ainsi d'utiliser la commande publique comme levier pour l'emploi de personne en situation d'exclusion professionnelle.
La mise en œuvre des clauses emploi, et l'accompagnement à la mise en œuvre sur les territoires reposent sur un réseau de facilitateurs dont fait partie la MDE de l'agglomération dunkerquoise.
Outre un investissement important dans le repérage et le suivi de demandeurs d'emploi positionnés sur les missions dans le cadre des clauses insertion, les équipes techniques développent une ingénierie et un accompagnement auprès des entreprises et donneurs d'ordre.



→ Rôle de la MDE de l'agglomération dunkerquoise

Auprès des maîtres d'ouvrage

- **Conseils techniques et juridiques auprès des donneurs d'ordre publics pouvant potentiellement insérer des clauses insertion dans leurs marchés,**
- **Appui à l'identification des marchés susceptibles d'intégrer une clause insertion et aide à la définition de la clause la mieux adaptée au marché (article 14,53,30),**
- **Accompagnement à la rédaction de l'appel d'offres, quantification des heures d'insertion selon les marchés identifiés,**
- **Suivi de la réalisation des objectifs quantitatifs,**
- **Intermédiation entre le donneur d'ordre et l'entreprise attributaire.**

Auprès des entreprises

- **Information et conseils aux entreprises afin de répondre aux exigences du marché,**
- **Identification et anticipation des compétences recherchées / Aide au recrutement : contrats possibles, prestataires, recherche de candidats...**
- **Développement d'actions d'insertion / de qualification des candidats avant intégration sur chantier,**
- **Suivi et évaluation des objectifs de la clause d'insertion.**

En 2010, la MDE a ainsi accompagné 66 chantiers dans le cadre des clauses insertion, chantiers ayant mobilisé 54 entreprises. Les ingénieries réalisées par la MDE sont ensuite déclinées opérationnellement auprès de Pôle Emploi et d'Entreprendre Ensemble qui accompagnent et mettent en relation les publics sur les offres d'emploi recueillies.

En 2010, cette démarche a permis de proposer 165 contrats de travail auprès de 135 demandeurs d'emploi, tous ayant un niveau de qualification inférieur au Bac. Au total, 64 189,89 heures d'insertion ont ainsi été accompagnés par la MDE.
À ces heures peuvent s'ajouter les heures d'insertion réalisées dans le cadre du marché détenu par TRISELEC sur le traitement des déchets recyclables, la MDE participant activement aux comités de pilotage organisés par la Communauté Urbaine de Dunkerque. En 2010, 114 600 heures environ ont été réalisées (76,15 ETP) pour des demandeurs d'emploi relevant d'une commune adhérente au PLIE.

En 2011, dans le cadre de son ingénierie, la MDE devrait poursuivre l'ouverture de son action à de nouveaux maîtres d'ouvrage afin de maintenir l'effort d'augmentation annuelle du nombre d'heures d'insertion réalisées dans le cadre des clauses insertion. L'un des axes de travail sera aussi d'outiller les structures d'insertion par l'activité économique à proposer des candidats sortants de contrat aidé en vue d'une intégration sur les clauses insertion comme suite de parcours, ou à aider ces acteurs à répondre aux marchés.

Coordination des acteurs de l'apprentissage

Le Département Emploi de la Maison De l'Emploi fédère sur de diverses actions les partenaires du Service Public élargi afin de développer collectivement des stratégies et actions visant à accroître les opportunités d'emploi du Dunkerquois.
À ce titre, la MDE a été conventionnée pour participer au développement de l'apprentissage sur le territoire de la Communauté Urbaine de Dunkerque.
La MDE est en effet un lieu privilégié d'échanges et de construction de projet notamment sur ce sujet.
Il s'agissait donc de définir et de mettre en œuvre des rencontres partenariales permettant de favoriser les expressions de projets, le partage de constats et de trouver les solutions ad'hoc.

→ Une expérience sur deux secteurs d'activité

La MDE a réuni la Chambre de Commerce et d'Industrie, le Conseil Régional, la Chambre des Métiers, les deux Missions Locales et Pôle Emploi afin de partager une méthodologie de mobilisation des publics et des entreprises sur les secteurs du bâtiment et de l'Hôtellerie Restauration.

La phase de mobilisation des publics s'est construite sur la base d'un travail engagé par Entreprendre Ensemble et Pôle Emploi qui vise à recevoir les jeunes souhaitant s'informer des conditions d'emploi et de formation liées aux contrats en apprentissage.
Dans un second temps, la MDE a contribué à la mobilisation d'employeurs.
Un plan d'action de prospection a été élaboré avec les équipes de Pôle Emploi et ciblant le secteur du bâtiment et de l'Hôtellerie Restauration.



L'objectif était de repérer les employeurs qui n'ont pas déposé d'offre depuis plus de 12 mois en apprentissage afin de les sensibiliser et provoquer une nouvelle demande d'emploi.
Sur une ingénierie MDE, des fonds ont été recherchés et valorisés à Entreprendre Ensemble dans le cadre de cette prospection. Toutefois la période de mise en œuvre de l'action, fin d'année 2010, n'a pas permis d'afficher les résultats espérés, néanmoins de nombreux contacts ont été établis et ils porteront leurs fruits en 2011.
Il est important de noter que ce volet apprentissage est intégré en terme de perspectives aux projets de recrutements en nombre notamment le Terminal méthanier.

→ Forum de l'Apprentissage

Le 6 avril 2010, la MDE a organisé un forum de l'Apprentissage dans ses locaux. Sur place, plus de 200 jeunes ont pu rencontrer des professionnels mais aussi les douze Centres de Formation d'Apprentis pour les sensibiliser à l'apprentissage et les informer afin d'aider leurs choix d'orientations futures.
De nombreuses filières y étaient présentées telles que la vente, la coiffure, la banque, les métiers de la restauration et de l'hôtellerie... dans le but d'informer les 16-25 ans que l'apprentissage est la voie la plus directe pour apprendre un métier tout en étant salarié.

Suite à cette présentation, les jeunes sont reçus en entretien individuel d'évaluation afin de les positionner ou non dans les différents CFA spécialisés.
Ce forum s'intègre dans le dispositif 3XL "10000 solutions pour l'emploi".



Axe 4

Réduire les obstacles culturels et sociaux à l'accès à l'emploi

Cette action poursuit deux buts :

- → s'appuyer sur le tissu associatif pour constituer une réponse aux freins à l'emploi, et pour développer une offre de services,
- → aider les conseillers face aux problèmes de santé rencontrés par les publics.

Sur le premier point, les associations sont répertoriées et présentées (activités, contacts) sur un site internet, www.dessine.org. Ce site a reçu 2619 visites en 2010 et 15200 pages ont été vues. 55 associations figurent au répertoire. Enfin, chaque visiteur peut s'inscrire et recevoir une newsletter l'informant de l'actualité. 6 newsletters ont été envoyées à 221 personnes.

Un travail a été engagé pour créer des fiches de présentation des outils : un cahier des charges a été rédigé, un consultant retenu, et des réunions de travail avec l'équipe ont démarré. Une maquette a été produite, qui sera déclinée par thématique.
Sur le deuxième point, deux réunions d'information ont été organisées ; elles ont donné lieu à de nombreux échanges individuels avec les conseillers tout au long de l'année.

Au final, 102 personnes ont bénéficié d'un suivi psychologique ; 19 ont participé à un atelier basé sur la confiance et l'estime de soi. 602 entretiens ont été menés, le nombre d'entretiens par personne variant de 1 à 18, preuve que le dispositif EA2S est disponible et réactif.

Bonnes pratiques

En 2010, la Maison de l'Emploi expérimente deux actions de médiation à l'emploi afin de lever des freins à l'emploi.

Deux actions portées par la Maison de l'Emploi au titre de l'axe 4 du cahier des charges de la MDE "réduire les obstacles culturels et sociaux à l'accès à l'emploi", ont ainsi vu le jour en 2010 pour les publics adultes demandeurs d'emploi de longue durée : les ateliers thématiques et le parrainage. Un travail préalable à la mise en place de ces actions a été effectué en 2009 avec les conseillers en insertion professionnelle accueillant les publics. Le développement du Parrainage et des ateliers thématiques s'inscrivent dans une volonté de créer des outils pour les publics adultes en difficulté leur permettant de s'approprier leurs compétences dans leurs démarches de recherche d'emploi et dans leurs relations aux employeurs.

→ Expérimentation du "parrainage pour des adultes"

Le parrainage, en s'appuyant sur les dynamiques locales et la solidarité, permet de travailler sur la levée des obstacles culturels ou sociaux à l'emploi. Il contribue à élargir le réseau des personnes dépourvues de liens avec le monde économique et assure un appui aux personnes victimes de discriminations. Il permet aux adultes bénéficiaires de ce dispositif d'être soutenus et accompagnés pendant trois mois par un réseau de professionnels (retraités ou actifs) bénévoles. En mobilisant leur réseau professionnel et/ou personnel, et, en partenariat du réseau des maisons de l'emploi, les parrains participent à la levée des freins au retour à l'emploi du public adulte suivis en MDE.

Objectif visé

→ Confrontation d'un projet professionnel avec la réalité du secteur d'activité dont la vision est apportée par le parrain,
→ Travail sur les techniques de recherche d'emploi en lien avec les codes du secteur d'activité,
→ Mise en situation proche des conditions réelles lors des simulations d'entretiens,
→ Accès à un réseau d'entreprises et d'employeurs,
→ Remobilisation basée sur une approche métier.

Les plus-values

→ Une entrée Métier tout au long de l'action,
→ Un regard extérieur neutre, objectif et professionnel sur le parcours,
→ Une approche professionnelle des techniques de recherche d'Emploi,
→ Le lien avec les réseaux professionnels.

Résultats quantitatifs

Le dispositif a été lancé en septembre 2010. Les conseillers peuvent orienter leur public depuis novembre 2010.
Au 31/12/2010 : 4 filleuls ont intégré le parrainage adulte, 6 parrains ont rejoint ce nouveau réseau et 5 adultes sont en attente de parrains ou marraines.

→ Action "Droits, devoirs, codes de l'entreprise"

L'expérimentation a porté sur la mise en place d'ateliers thématiques par secteur d'activité pour des publics adultes demandeurs d'emploi de longue durée. Un partenariat a été noué avec le CIBC permettant l'intervention de psychologues du travail auprès du public, plus particulièrement sur leur connaissance d'eux-mêmes et de leur positionnement face à l'emploi et à l'intégration en entreprise.

Déroulement d'un atelier thématique

→ Information sur la réalité du secteur d'activité (opportunités, contraintes),
→ Échange avec un intervenant professionnel du secteur,
→ Décryptage d'une offre et du marché caché,
→ Information sur les droits et devoirs en entreprise : animation du Jeu Speed Comport'in,
→ Tests de comportement / emploi,
→ Préparation et simulation d'un entretien d'embauche,
→ Bilans et préconisations.

Les plus-values

→ Une entrée métier présente dans toute la démarche,
→ Une homogénéité du groupe par un intérêt partagé autour de l'entrée métier,
→ Un travail sur le comportement et la communication au travers d'outils innovants et adaptés au public,
→ Une meilleure appropriation par les publics de leurs atouts, de leurs pistes de progrès,
→ Un appui au public dans la communication écrite et orale nécessaire à leur recherche d'emploi,
→ Une démarche accompagnée pour des publics moins autonomes,
→ Une co-animation conseiller / intervenants experts et professionnels du secteur d'activité.

Résultats quantitatifs

→ 61 participants sur 2010 pour 8 ateliers.
→ Les thématiques 2010 : 1 atelier Métiers du Process, 2 ateliers Sécurité, 2 ateliers Maintenance et Hygiène des locaux, 2 ateliers Services à la personne, 1 atelier Commerce,
→ 129 préconisations pour les suites de parcours formulées au cours des bilans.

Diversification de l'emploi féminin

L'objectif de l'action est de reconvertir des publics féminins demandeurs d'emploi sur des emplois durables à des métiers industriels traditionnellement masculins en tension et d'enclencher une dynamique des différents partenaires de l'emploi.

Cette action de reconversion est née de plusieurs constats : le taux de chômage féminin est élevé sur le territoire dunkerquois. On constate aussi des difficultés de recrutement vécues par les entreprises industrielles locales.
Depuis 2008 déjà, un travail de sensibilisation des acteurs de l'emploi a été effectué et a ainsi intéressé des dizaines de candidates pour la poursuite du projet. Certaines ont pu bénéficier de contrats de professionnalisation et intégrer par la suite des postes de chaudronniers, tuyauteurs, opérateurs de ligne par exemple.
Dans ce cas bien précis, La Maison de l'Emploi de l'agglomération dunkerquoise s'est chargée de l'ingénierie de projet, notamment des recherches de financements.
Afin d'assurer le bon déroulement des actions, il est important de définir au préalable les métiers sur lesquels les personnes seront formées et de travailler sur des emplois repérés et également sur la programmation des plans de formation.
Pour se faire, il a fallu sensibiliser et mobiliser les entreprises de l'industrie et du bâtiment, sensibiliser et mobiliser du public féminin, par exemple : des visites d'entreprises et de centres de formation.
Les dames volontaires ont été préparées par de l'information et de la formation sur la levée des freins culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi.
L'ingénierie a été créée et mise en place par la MDE. Le mode de recrutement s'effectue par le biais de réunions d'informations collectives et d'entretiens individuels afin de valider les motivations des demandeurs d'emploi proposés par Entreprendre Ensemble et Pôle Emploi.

Concernant les intégrations en entreprises dans le cadre de contrat de professionnalisation (durée de 12 à 24 mois) un accompagnement spécifique de chaque personne par les partenaires est mis en place et un tuteur en entreprise est désigné pour s'assurer d'une bonne intégration et donc d'augmenter les chances de réussite. Il est important de dire que selon les postes à pourvoir et les formations prévues, les dames ont la possibilité, si elles en émettent le souhait et selon leur niveau de valider un diplôme. Au début de l'année 2010, Entreprendre Ensemble a accordé une aide complémentaire au parcours de formation pour deux personnes suivies dans le cadre de ce projet ainsi qu'un cofinancement à hauteur de 25 % sur le coût total de la formation.
Trois autres personnes ont bénéficié d'un cofinancement à hauteur de 25% du coût total de leur formation dans le cadre de la convention de revitalisation TERIS.

Par ailleurs un travail préparatoire du Département Emploi Insertion de la Maison de l'Emploi avec Pôle Emploi a été réalisé afin de fixer les éléments constitutifs d'une Charte partenariale de reconversion.
Pour ce faire, un travail de ciblage a été effectué pour identifier le public potentiel. La MDE a également travaillé avec le Pôle Emploi sur le ciblage des métiers et sur un cahier des charges de la formation lié aux métiers : 25 métiers au total ont été identifiés avec leurs prérequis. De même, ont été identifiés les possibilités de formations, d'habilitations/licences à mettre en œuvre, la durée des actions et les financeurs potentiels. L'implantation d'un Terminal méthanier dans l'agglomération dunkerquoise dans les mois à venir a également contribué à ce travail d'anticipation afin de former et de positionner des dames sur les métiers désignés.
Pour valoriser le travail réalisé et se projeter dans un avenir partenarial accru, **une charte a été signée le 1er juillet 2010.**

Cette charte a été conclue entre la CCID, la Maison de l'Emploi de la Région Dunkerquoise, Pôle Emploi, le Groupement d'employeurs "Alliance Emploi" et la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.
L'objet de la Charte est de faciliter l'accès à l'emploi des femmes dans les métiers de l'industrie et du bâtiment. Elle leur assurera un accompagnement du début de leur formation jusqu'à leur intégration définitive dans l'entreprise.
Les partenaires s'engagent sur l'insertion durable d'une cinquantaine de femmes dans l'industrie et le bâtiment par an.
En parallèle, le Département Emploi Insertion et les partenaires de l'emploi travaillent avec une grande entreprise industrielle. En effet, la MDE a été sollicitée afin de gérer l'ingénierie du projet dans le second trimestre 2010 pour mettre en place une action visant à former 25 femmes sur un métier industriel. Le début de l'action est prévu pour mai 2011.

Actions en direction des travailleurs handicapés

En 2010, la MDE de Dunkerque concrétise les engagements d'action pris fin 2009 en faveur des Travailleurs Handicapés du territoire communautaire :
Conformément à l'axe 4 du cahier des charges des MDE "Réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi" et dans le cadre du plan 3XL initié le 16 novembre 2009, la MDE de Dunkerque a agi en 2010, sur le champ du handicap à travers le montage de différentes actions d'ingénierie et de terrain à destination des publics jeunes et adultes, fréquentant les antennes Maison de l'Emploi et reconnus Travailleurs Handicapés.

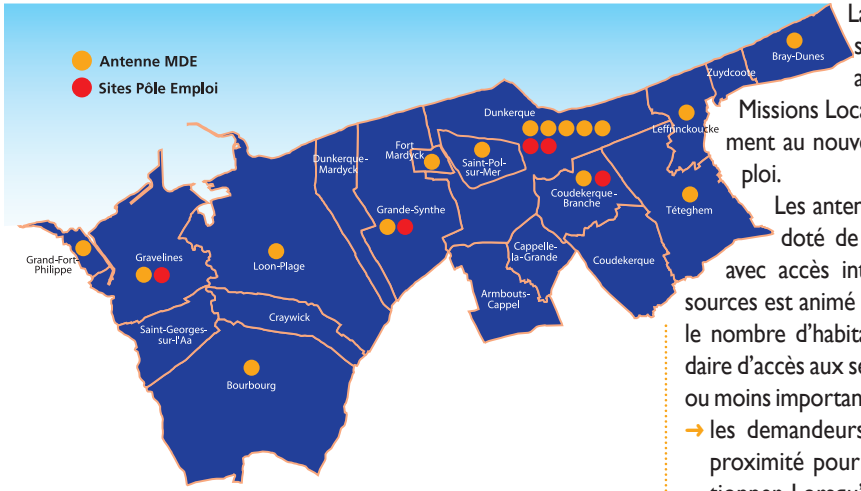
Dès avril 2010, un poste d'animatrice "Travailleurs Handicapés" a été créé à cet effet. Sa mission a d'ores et déjà permis d'obtenir les résultats suivants :

- Signature le 1er mai 2010 d'une convention de partenariat entre Pôle Emploi et Entreprendre Ensemble permettant l'accompagnement par les conseillers PLIE d'une cohorte de 150 demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés et rencontrant des freins périphériques à l'emploi de type social (logement, santé, mobilité, garde d'enfants ou d'ascendants) d'ici à avril 2013.
- Organisation d'un "P'tit Déj Hanploi" avec l'association HANPLOI le 28 juin 2010 réunissant 70 demandeurs d'emploi Travailleurs Handicapés et 11 entreprises, 1 centre de formation aux côtés de CAP Emploi et de Pôle Emploi.
- Participation à la Semaine de l'Emploi des Travailleurs Handicapés aux côtés de Pôle Emploi, Cap emploi/APAHM, SAMO/les Papillons Blancs, Manpower et HECO en novembre 2010. Organisation dans ce cadre d'une action "1 jour 1 métier" avec Manpower Dunkerque permettant à 8 demandeurs d'emploi Travailleurs Handicapés de retravailler leur technique de recherche d'emploi et de réaliser une immersion en entreprise.
- Rencontres de l'ensemble des partenaires du Handicap et démarrage de l'écriture de la déclinaison locale d'un guide régional de l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées édité en 2006 (l'orientation, les prestations, l'AGEFIPH et ses aides, l'insertion et la formation professionnelles des personnes handicapées, l'emploi et le travail protégé, adapté et l'annuaire du territoire dunkerquois). Ce guide sortira en 2011.
- En lien avec Entreprendre Ensemble, contribution au montage d'actions qui ont permis un travail sur le projet professionnel ou l'accès à l'emploi de publics Travailleurs Handicapés :
  • Des opérations Emploi Formation ont permis le recrutement de 13 Travailleurs Handicapés :
  - 1 jeune Travailleur Handicapé recruté en contrat de professionnalisation d'1 an sur le métier d'opérateur de production chez Coca Cola.
  - 12 Travailleurs Handicapés recrutés en CDD de 6 mois dont 300 h de formation en interne en tant que chargés de clientèle chez ARVATO,
  • L'action "SAMO SAP" a concerné 6 demandeurs d'emploi déficients intellectuels qui ont validé un projet dans le domaine des services à la personne dans le cadre d'un bilan de compétences spécifique avec le CIBC couplé d'une Évaluation en Milieu de Travail.

Axe facultatif

Accueil en antennes

Points d'accueil de proximité sur le territoire de Dunkerque



La Maison de l'Emploi de Dunkerque dispose de 16 antennes MDE réparties sur le territoire de la Communauté Urbaine de Dunkerque.

En 2010, les antennes du territoire ont poursuivi leur mission d'accueil au flux de tous les publics. En proximité, en milieu rural ou au sein des quartiers, depuis 2007, les antennes sont devenues un lieu d'information générale et d'orientation des publics vers le bon interlocuteur, ainsi qu'un lieu d'appui aux demandeurs d'emploi dans leurs démarches.

La fonction accueil des antennes est co-financée par l'État dans le cadre de la MDE, les Villes ou encore les Missions locales, ce qui illustre les logiques de mutualisation des moyens des antennes MDE.

La mission d'accompagnement vers l'emploi assurée jusqu'alors s'est poursuivie quant à elle au sein des antennes, au titre du PLIE et des Missions Locales et non plus au titre de la MDE conformément au nouveau cahier des charges des Maisons de l'Emploi.

Les antennes disposent toutes d'un espace ressources doté de documentation et d'un à deux ordinateurs avec accès internet réservés au public. Cet espace ressources est animé par un chargé d'accueil. Selon les antennes et le nombre d'habitants qu'elles recouvrent, la durée hebdomadaire d'accès aux services pour les demandeurs d'emploi est plus ou moins importante : au minimum, 4 demi-journées par semaine.

- les demandeurs d'emploi ont ainsi accès à un service en proximité pour rechercher des offres d'emploi et se positionner. Lorsqu'ils ne maîtrisent pas l'outil informatique, le chargé d'accueil leur apporte un appui (exemple : effectuer une télécandidature). Lorsque des questions se posent en matière d'indemnisation, le chargé d'accueil peut aider à formuler clairement la demande sur poleemploi.fr.
- le fonds documentaire de base (papier et informatique) alimenté par le centre ressources de la MDE, permet aux personnes de s'informer sur les métiers, le marché de l'emploi, la formation, les moyens d'aide à la mobilité.
- le contact avec Cité Lab' pour échanger sur une idée de création d'entreprise fait aussi partie du premier niveau de services rendu par les antennes MDE.
- lorsque la question relève de l'accompagnement du demandeur d'emploi ou qu'elle relève d'un autre organisme, le chargé d'accueil oriente vers le bon interlocuteur.

Répartition de la fréquentation par antenne
du 1er janvier au 31 décembre 2010

Lieu d'habitation des publics	Nombre de personnes	Nombre d'adultes	Nombre jeunes
Bray-Dunes (dont Zuydcoote)	279	136	143
Leffrinckoucke	185	127	58
Téteghem	196	98	98
Dunkerque Rosendaël	775	306	469
Dunkerque Malo	825	276	549
Dunkerque Petite-Synthe	1 089	429	660
Dunkerque Sud	1 088	329	759
Dunkerque Centre	1 136	373	763
Coudekerque-Branche (dont Coudekerque Village)	1 085	315	770
Fort-Mardyck	153	70	83
Saint-Pol-sur-Mer	2027	1 004	1 023
Grande-Synthe	2015	766	1249
Gravelines (dont Craywick et Saint-Georges-sur-l'Aa)	854	207	647
Bourbourg	942	213	258
Grand-Fort-Philippe	433	235	198
Loon-Plage	415	181	234
Total	**13 026**	**5 065**	**7 961**

Sources : Jeunes : Mission locale de l'Agglomération Dunkerquoise et Mission Locale de Gravelines/Bourbourg sur leurs secteurs respectifs (base P3)
Adultes : base ABC Viesion Entreprendre Ensemble

En 2010, ce sont près de 13 026 personnes qui ont fréquenté les 16 lieux d'accueil de la MDE, soit une augmentation régulière depuis l'ouverture des antennes MDE et 5 % de plus que l'an dernier, générés par l'augmentation de la fréquentation des publics jeunes, alors que la fréquentation des antennes par le public adulte reste à hauteur d'un peu plus de 5000 personnes.

3XL
10 000 solutions pour l'emploi dans le Dunkerquois

L'animation du dispositif 3XL est confiée à Entreprendre Ensemble et la Maison de l'Emploi.

→ Dunkerque crée 10 000 solutions pour l'emploi

→ 3XL, pourquoi ?

Plan d'action à l'initiative de la Communauté Urbaine de Dunkerque, sur 3 années, visant à mobiliser le territoire pour renforcer les actions menées en faveur de l'emploi, en complément des dispositifs de droit commun (État-Région).

- → Une volonté d'agir dans un contexte économique difficile.
- → Un souhait permanent d'articuler les acteurs sociaux et les acteurs économiques du territoire.
- → Une préoccupation constante de lutter contre les exclusions et le chômage.

3XL mobilise les plans d'action de toutes les institutions présentes sur le territoire qui interviennent sur les champs de l'insertion, de la formation et de l'accès à l'emploi et favorise les innovations dans ces domaines.

Un Enjeu

Permettre à la population de saisir toute opportunité d'emploi sur le territoire et d'anticiper la reprise économique, par des mesures permettant de maintenir et de développer les compétences.

→ 3XL, c'est quoi ?

Objectif

10 000 solutions sur 3 ans, contrats de travail ou formations rémunérées, avec pour ambition de favoriser l'accès à l'emploi durable.

Pour qui ? Jeunes de bas niveau de qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux mais aussi jeunes diplômés sans emploi, personnes menacées dans leur emploi ou au chômage récemment, du fait de la situation économique.

Trois axes d'action

Axe 1 : Saisir les opportunités d'emplois disponibles sur le territoire

Objectif

Il s'agit de préparer les bénéficiaires du dispositif qui en ont les capacités, à accéder à des emplois repérés au travers de recrutements en nombre ou à partir de plans de prospection des entreprises locales, partagés avec Pôle Emploi.



Quelques exemples d'actions en cours

- → Opérations de recrutement en nombre et Opérations Emploi Formation en lien avec Dunkerque Promotion, le service économique de la Communauté Urbaine de Dunkerque et Pôle Emploi,
- → Formation habilitation avant emploi dans le domaine du nucléaire (50 emplois avec formations financées par Pôle Emploi),
- → Centre d'appel Arvato Capdunes (en juillet 2010 près de 500 embauches dont 93 % sont issues du territoire communautaire) ; d'autres vagues de recrutement sont encore prévues avec de nouveaux clients,
- → Mise en place d'une cellule emploi en partenariat avec Pôle Emploi pour préparer l'implantation du Terminal Méthanier,
- → Implantations prévues dans le cadre du commerce et de la grande distribution (Chronodrive, Leclerc, Boulanger) soit au total 130 offres à pourvoir.
- → Gestion de la convention de revitalisation "Teris" avec la DIRECCTE et Dunkerque Promotion. En 2010, cette convention a généré la création nette de 32 emplois et la sauvegarde de 21 emplois.

Actions thématiques

- → Mise en place d'une antenne dunkerquoise d'un groupement d'employeurs des emplois saisonniers menée en partenariat avec les Maisons de l'Emploi de Boulogne-sur-Mer et Calais,
- → Actions avec la Chambre de Commerce et d'Industrie et Pôle Emploi sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- → Développement des Services à la Personne : mise en place d'une cellule emploi (Entreprendre Ensemble / Pôle Emploi) avec positionnements directs sur les offres recueillies dans ce domaine d'activité (50 emplois par an environ),
- → Plan d'action Développement de l'apprentissage et de l'alternance,
- → Développement de la création d'entreprise avec Flandre création Flandre initiative et les partenaires.

Actions récurrentes

- 6 prospecteurs d'entreprises qui recueillent des offres au quotidien auprès des PME/PMI en partenariat avec Pôle Emploi.
- 40 placements de plus de 6 mois par an et par prospecteur.



Axe 2 : Préparer les compétences pour les métiers porteurs du territoire

Objectif

Il s'agit là des solutions de formation ou d'insertion, préparant aux métiers porteurs du territoire.

Quelques exemples d'actions en cours

Actions thématiques volet formation

- Mobilisation concertée du Programme Régional de la Formation,
- Enveloppe Formation complémentaire proposée par Pôle Emploi dans le cadre du Contrat d'Accompagnement à la Formation,
- Poursuite et développement du fonds de la Communauté Urbaine de Dunkerque pour la professionnalisation des Contrats Aidés.

Actions thématiques volet insertion

- Développement quantitatif et qualitatif des Contrats Uniques d'Insertion et des CAE Passerelle,
- Création le 14 juin d'un GEIQ Métallurgie Industrie Nord - Pas-de-Calais,
- Création d'un centre d'appel sous forme d'atelier et chantier d'insertion porté par l'AFEJI en partenariat avec Arvato,
- Participation d'Entreprendre Ensemble dans l'expérimentation nationale menée avec l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) et la Communauté Urbaine de Dunkerque sur le développement des emplois et formations dans le bâtiment lié aux objectifs du Grenelle de l'environnement.

Actions thématiques volet préparation à l'emploi

- Accompagnement à l'emploi de public féminin dans des emplois traditionnellement masculins en lien avec les Ailes de l'industrie,
- Augmentation du nombre de places pour les jeunes en parrainage et du nombre de parrains ; mise en œuvre du parrainage adulte,
- Mise en place d'une plateforme de vocation de Pôle Emploi à Dunkerque.

Axe 3 : Renforcer la qualité de l'information et de l'orientation professionnelle et réduire les freins culturels et sociaux à l'emploi

Objectif

Il s'agit de renforcer les propositions pour contourner les obstacles à l'emploi en facilitant l'accès au logement, à la mobilité, à la garde d'enfant.

Quelques exemples d'actions en cours

Développement d'actions "Horizon" à destination de jeunes en grande difficulté :

- 5 actions en cours dont une action menée en partenariat entre CETIDE, l'AFPI et l'UIMM visant à la construction de Tricome (supports publicitaires en acier),

Mobilisation des aides directes financières pour lever les freins à l'emploi :

- Allocations Personnalisées de Retour à l'Emploi pour les allocataires du RSA,
- Fonds d'Insertion pour la Jeunesse,
- Fonds Départemental d'Aide aux Jeunes,
- Déclinaison locale du projet 10000 permis dans le cadre d'une expérimentation avec le Haut Commissariat à la Jeunesse et mobilisation d'une enveloppe exceptionnelle pour le 2e semestre 2010.



Actions thématiques

- Participation à l'élaboration du Programme Local Départemental de l'Insertion du département du Nord afin d'améliorer l'insertion sociale vers l'emploi des bénéficiaires du RSA,
- Mise en place d'actions spécifiques en direction des Travailleurs Handicapés,
- Animation territoriale d'un plan de lutte contre le décrochage scolaire et universitaire dans le cadre du plan "Partaj" articulant des moyens de la région Nord Pas de Calais et du Haut Commissariat à la Jeunesse,
- Renforcement de l'action "Bonus Ville littoral" et "un Emploi pour un toit",
- Développement du service civique.

→ Résultats

À l'issue de 13 mois de fonctionnement du dispositif 3XL, on constate des perspectives encourageantes dans un contexte difficile pour l'emploi.

4 737 solutions constatées

→ Dont 2 722 reprises d'activités professionnelles Soit 57,5 %
→ Dont 224 formations professionnalisantes d'une durée de plus de 6 mois Soit 5,6 %
→ Dont 1 747 parcours d'insertion Soit 36,9 %

Période du 01/11/ 2009 au 31/12/2010 - territoire de la CUD

Solutions constatées	Public jeune	Public adulte	Total	%
Reprises d'activités professionnelles	2211	511	**2722**	57,5
Contrats – 6 mois*	1196	201	**1397**	51,3
Contrats + 6 mois	1015	310	**1325**	48,7
Formation + 6 mois	223	45	**268**	5,6
Parcours d'Insertion	795	952	**1747**	36,9
Total	**3229**	**1508**	**4737**	**100**

** Pour mémoire, les contrats de moins d'un mois ne sont pas pris en compte*



Avec tous nos remerciements à l'ensemble des élus et des partenaires qui ont permis le développement de nos actions, ainsi qu'à l'ensemble des équipes.

Maison de l'emploi

66, rue des Chantiers de France – 59140 DUNKERQUE
Tél. 03 28 22 64 00 – Fax 03 28 22 64 32

Réalisation François Vandenbunder - photos :Ville de Dunkerque- CUD - Entreprendre Ensemble

Dunkerque Grand Littoral Communauté urbaine

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PREFECTURE DU NORD

pôle emploi

Région Nord-Pas de Calais

Communauté Européenne
Fonds social européen