

LA MOBILISATION DES ENTREPRISES À L'ÉPREUVE DU TERRAIN

Etude-Action menée auprès de la Métropole de Brest

Accélérateur d'innovation sociale pour l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée













CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE-ACTION « LA MOBILISATION DES ENTREPRISES À L'ÉPREUVE DU TERRAIN »

LA RELATION À L'ENTREPRISE, LEVIER DE TRANSFORMATION DES PRATIQUES ET PARCOURS

L'Accélérateur d'innovation sociale pour l'accès l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée (AIS#Emploi) est dispositif opérationnel aui vise la diffusion de solutions « aui marchent » afin de lutter contre le chômage de durée longue identifiant en initiatives des locales prometteuses. les modélisant, les essaimant et les évaluant.

En 2019, après près de six ans de mise en œuvre et l'essaimage de huit projets innovants, nous avons mené une évaluation consolidée* de notre programme. Elle a révélé que la relation à l'entreprise était perçue comme un levier de transformation des pratiques ayant un impact significatif sur les parcours des personnes accompagnées.

Forts de ce constat, nous avons réalisé en début d'année 2020, une large enquête** auprès des acteurs du champs de l'insertion sociale et professionnelle afin de collecter les pratiques existantes dans le champ de la relation à l'entreprise. Il s'est avéré que :

- La quasi totalité des structures mènent des démarches dans ce champ (90% d'entre elles ont des professionnels intervenant auprès des entreprises de leur territoire);
- La grande majorité des répondants (93%) identifie le développement des pratiques de relation à l'entreprise comme une priorité;
- Des activités très diverses ont été mises en place pour aller vers les entreprises.

Toutefois, les répondant ont identifié deux limites majeures :

- Des difficultés à agir sur la demande des entreprises, à accompagner ces dernières dans la transformation de leur process de recrutement et d'intégration.
- Un manque de lisibilité, voire de cohérence, des actions de relation à l'entreprise au niveau des territoires.

UNE ÉTUDE-ACTION SUR LA COHÉRENCE DES ACTIONS DE RELATION À L'ENTREPRISE

Pour faire face à la crise attendue suite à la pandémie de la Covid-19, il apparait plus que jamais essentiel de renforcer les liens entre les parcours d'insertion des personnes privées d'emploi et les entreprises d'un territoire.

Si de nombreuses actions existent dans le champ de la relation, voire de la médiation, à l'entreprise, des questions se posent quant à la **cohérence et au décloisonnement de ces actions au niveau des territoires**.

L'étude-action que nous avons proposée vise ainsi, à **mettre en dialogue les dispositifs existants en posant la focale sur un territoire, la Métropole de Brest**, afin de :

- Révéler la ou les organisations territoriales pertinentes car permettant à chaque personne accompagnée de se voir proposer un emploi ou un accompagnement adapté le plus tôt possible dans son parcours;
- Donner des clefs d'organisation sur la question spécifique de la relation à l'entreprise et pour l'agencement de celle-ci avec les autres axes de l'accompagnement, comme le repérage/l'accueil, la remobilisation des personnes et la résorption des difficultés sociales, etc.

^{*} Pour consulter l'évaluation consolidée de l'AlS#Emploi : <u>cliquez-ici</u>

^{**}Pour consulter les conclusion de notre enquête « Insertion professionnelle et relation à l'entreprise : quelles pratiques dans vos structures ? » : <u>cliquez-ici</u>

MÉTHODE DE L'ÉTUDE-ACTION « LA MOBILISATION DES ENTREPRISES À L'ÉPREUVE DU TERRAIN »

POURQUOI UNE ÉTUDE-ACTION?

Nous avons choisi, pour ce travail, d'articuler un volet d'étude (correspondant à la photographie d'un territoire circonscrit et l'analyse des éléments en résultant) avec un axe opérationnel (permettant de mettre en dialogue les principaux acteurs du territoire) afin que cette étude-action puisse les inspirer et générer des transformations.

LA CHOIX DU TERRITOIRE ET LA MOBILISATION DES ACTEURS INSTITUTIONNELS

En mars 2020, les services de l'Etat initient le futur Service public de l'insertion par la sélection de quatorze territoires expérimentateurs.

Dans ce cadre, trois territoires (le département de la Seine-Saint-Denis, de la Loire-Atlantique et le consortium régional-départemental et métropolitain breton) identifient l'axe « Mobilisation des entreprises » comme un élément clef de leur format expérimental.

Nous avons donc choisi de mener notre étude-action sur l'un de ces trois territoires afin de mettre en cohérence notre travail et l'expérimentation. Cela nous amené à opter pour la Métropole de Brest, lors d'un COPIL de l'AIS#Emploi en juin 2020.

En septembre, nous présentions notre projet d'étude-action au collectif des institutions engagées dans le SPI brestois et recueillions leur aval.

LES MÉTHODES DÉPLOYÉES

Dans le cadre de cette étude-action, nous avons mobilisé plusieurs méthodes de recueil des données, questionnement et mobilisation des acteurs différentes :

- L'animation de deux sessions de mobilisation (s'appuyant sur des techniques d'intelligence collective) à l'attention de tous les acteurs du champ de l'emploi et les entreprises du territoire;
- L'organisation d'une vingtaine d'entretiens téléphoniques bilatéraux, basés sur des entretiens semi-directifs, avec les acteurs du champ de l'emploi;
- L'animation d'un focus groupe avec des personnes concernées ayant bénéficié d'une ou plusieurs actions de mise en relation avec des entreprises du territoire ayant transformé leurs parcours vers un emploi pérenne;
- Un temps d'**observation** lors d'une action spécifique de ce territoire sur le champ de la relation à l'entreprise en quartier prioritaire de la politique de la ville : le Café-Rencontre.

PRÉSENTATION DE LA MÉTROPOLE DE BREST



La Métropole de Brest a été créée en janvier 2015 dans le cadre de la Loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (dite MAPTAM).

La métropole brestoise est constituée de huit communes : Bohars, Brest, Gouesnou, Guilers, Guipavas, Le Relecq-Kerhuon, Plougastel-Daoulas et Plouzané. Elle est, en 2015, la plus petite métropole française (en nombre d'habitants, 200.000), mais s'appuie sur une antériorité de forte intégration des compétences.

QUELQUES CHIFFRES CLEFS ISSUS DU CONTRAT DE VILLE ET DES ÉTUDES DE L'ADEUPA*

La Métropole de Brest est globalement « mixte »...:

- Elle compte sept quartiers prioritaires de la politique de la ville, tous situés sur la commune de Brest. 50% des logements sociaux finistériens se trouvent dans le Pays de Brest et 81 % de ceux du Pays de Brest sont sur le territoire de la métropole).
- Près de 45% de la population de la métropole (et 39% des personnes en situation de pauvreté) vit dans un quartier « mixte ».
- Près de 28% de la population de la métropole vit dans un quartier dit « riche » (périphérie des communes, à proximité de la côte).
- Près de 27% de la population de la métropole et plus de la moitié (52%) de la population en situation de pauvreté vit dans les quartiers dits « pauvres » (ville-centre, quartiers de la politique de la ville).

...avec des situations de pauvreté et des inégalités de niveaux de vie moins marquées qu'ailleurs....

- Le taux de pauvreté de la métropole de Brest est inférieur à celui des autres métropoles française (à l'exception de Paris): 13,2% contre 16,3% pour la moyenne des autres métropoles.
- La différence de niveaux de vie entre les 10 % les plus pauvres et les 10 % les plus riches est également plus faible que dans les autres métropoles : 3,1 contre 3,7.

... mais reste confrontée aux mêmes problématiques que les autres métropoles françaises :

- Un taux de chômage de 14,9%.
- Un taux d'activité faible (69,2% contre 73% à l'échelle nationale).
- 17,3% de contrats « précaires » (CDD, intérim ou contrats aidés), soit un chiffre plus élevé que dans les autres métropoles françaises.
- 46% des ménages de la métropole sont des personnes seules (ce taux est parmi les plus élevé des métropoles françaises) et près de la moitié n'est ni en emploi, ni en étude.

LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE BREST MÉTROPOLE*

Les principaux secteurs d'activités des entreprises (en termes de nombre d'établissements actifs, selon l'INSEE en 2019) de la métropole de Brest sont :

- L'administration publique (18,4%);
- Le commerce, les transports et les services divers (67,4%).
- La construction (8,2%);
- L'agriculture (1,7%);
- L'industrie (4,3%);

En 2019, la conjoncture économique du territoire était favorable, le chômage diminuait (-0,4% en un an, pour un taux de 7,4% sur Brest en 2019), le chiffre d'affaire moyen et les recrutements des entreprises augmentaient. En 2020, suite à la crise sanitaire, la situation du territoire est plus incertaine, l'activité économique et les recrutements diminuent (73% des chefs d'entreprises interrogés ont enregistré une baisse de leur chiffre d'affaires au ler semestre contre 25 à 27% pour les semestres précédents).

Le territoire brestois recèle une dynamique de dialogue social très ancienne par la présence de l'industrie de l'armement et son arsenal militaire installé au cœur de la ville au XVème s.

« Brest ouvrière et militaire » a su inspirer les actions de mobilisation des entreprises dans le recrutement de personnes peu ou pas qualifiées. C'est ce que révèle notre étude.

^{*} ADEUPA BREST BRETAGNE, « Portrait social de Brest Métropole » (2017) et « Économie dans le pays de Brest au premier semestre 2019 : Une conjoncture favorable » (2019) : https://adeupa-brest.fr/

LA RELATION À L'ENTREPRISE - INSPIRATION

L'incidence positive du lien avec l'entreprise dans l'accompagnement des personnes vers l'emploi est aujourd'hui reconnue et mise en œuvre par les acteurs des politiques d'insertion.

Toutefois, la « relation à l'entreprise » peut être appliquée de façon différente par les acteurs et donc recouvrir des activités très variées.

Pour préciser cette notion nous nous sommes appuyées sur les travaux de deux chercheurs experts de ce domaine : **Laurent Duclos**, chef de projet Ingénierie de parcours et stratégie d'accompagnement, à la DGEFP et **Anne Fretel**, maître de conférences à l'Université de Lille I, chercheure au Clersé.

INSPIRATION DES TRAVAUX DE LAURENT DUCLOS: « INTERMÉDIATION » ET « MÉDIATION »

Laurent Duclos, dans ses travaux et ses interventions, distingue notamment deux stratégies de relation à l'entreprise :

- L'intermédiation, qui consiste à rapprocher par diverses techniques, une offre et une demande d'emploi déjà constituées. Cette stratégie a pour vocation de réaliser des appariements entre les besoins des recruteurs, les offres proposées, et les profils des chercheurs d'emploi. Elle peut s'opérer de façon distante, par exemple par la mise en visibilité des offres d'emploi, où être plus « active », par exemple en cherchant à reformuler les critères d'une offre d'emploi ou à accroitre le niveau de qualification d'une personne.
- La médiation, qui vise à agir en amont, à ne pas partir de la formulation d'une offre et d'une demande d'emploi, mais à favoriser l'expression, la valorisation, de ces deux dernières. Cette stratégie est dite « d'opportunité » car elle cherche, par tous les moyens, à créer des rencontres, des expériences, entre des situations de travail et des personnes.

INSPIRATION DES TRAVAUX D'ANNE FRETEL : FORMES ET EFFICACITÉ DE LA RELATION À L'ENTREPRISE

L'étude de l'IRES « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise audelà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? »* menée par **Anne Fretel** pose notamment les constats suivants :

- « Il n'y a pas une, mais des formes d'intermédiation et notamment l'intermédiation ne s'arrête pas à la collecte d'« offres d'emploi »;
- L'« efficacité » d'un opérateur dans sa relation aux entreprises dépend de sa capacité à s'adapter au tissu productif local dans lequel il opère et donc de sa capacité à moduler les formes d'intermédiation pour toucher le plus grand nombre d'entreprises, les grandes comme les petites;
- L'intermédiaire a un rôle qui n'est pas neutre dans le processus de recrutement : par sa capacité à négocier, ou non, l'« offre d'emploi », il ne place pas les mêmes profils et peut, ou non, faire bouger la figure de la personne « inemployable ».

La diversité des formes de la médiation, de relation à l'entreprise est donc une plusvalue dans les politiques d'insertion. Elle permet de remobiliser différents types de publics et de répondre aux besoins de différents types d'entreprises.

Au niveau des territoires, il semble ainsi pertinent de rendre les différentes actions lisibles et cohérentes, afin de faire en sorte qu'elles puissent être activées, de façon décloisonnée, en fonction des besoins des personnes et des entreprises. Notre étude s'est donc attachée à questionner les actions en cours et leur articulation.

LA RELATION À L'ENTREPRISE SUR LA MÉTROPOLE DE BREST

IDENTIFICATION DES ACTEURS

Le territoire de Brest Métropole est très riche en termes d'institutions actives dans les parcours d'insertion. De nombreux acteurs*, qui reconnaissent cette richesse, interviennent sur le champ de la relation à l'entreprise :



HISTORIQUE DE LA MOBILISATION DES COLLECTIVITES DANS CETTE DEMARCHE

La problématique de mise en relation des acteurs de l'insertion et des entreprises du territoire a été insufflée dès 1994 par la **Communauté urbaine et le PLIE de Brest**. Les référents de parcours du PLIE et de la Mission Locale ont alors été formés à la méthode de médiation à l'entreprise I.O.D.**, puis ont déployé cette dernière sur le territoire de Brest dans le cadre d'un conventionnement avec l'association Transfer, porteuse de la méthode. L'élection en 1998 du Maire de Brest (également Président du PLIE) à la présidence du Conseil départemental du Finistère, a permis d'élargir cette dynamique à l'ensemble du département par la prise en charge du conventionnement avec Transfer, de 1999 à 2011, par le **Conseil départemental.**

Cette prise en compte de la place des entreprises dans les parcours de retour à l'emploi des publics a généré une mobilisation territoriale sur cette question.

En effet, 30 ans après, tous les acteurs du territoire ont intégré dans leurs pratiques la philosophie de la relation à l'entreprise, ce qui nous a permis de constater un foisonnement d'actions dans ce champ.

La **Métropole de Brest** poursuit aujourd'hui sa mobilisation sur le champ de la relation à l'entreprise notamment grâce aux actions portées par la Direction du développement économique.

Cette dernière pilote notamment le <u>calendrier des événements Emploi-Métiers-Orientation en Pays de Brest</u>, outil de mutualisation des évènements en faveur de la participation des entreprises cité par les acteurs comme central dans leur dialogue et la programmation des actions d'orientation et d'accompagnement à l'emploi.

 $^{^*}$ La liste des institutions et structures parties prenantes de l'étude-action est disponible en annexe de ce document.

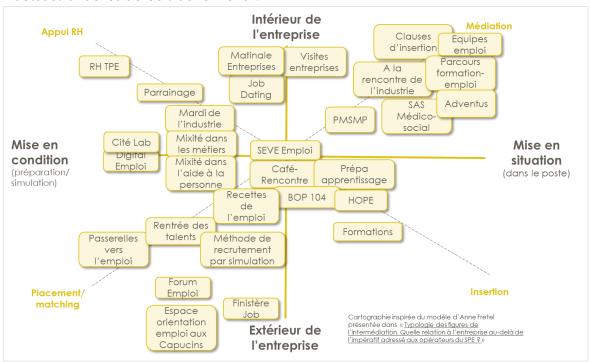
^{**}La méthode I.O.D : méthode d'intervention sur les offres et les demande créée par l'Association Transfer dans les années 1980 : https://transfer-iod.org/public/

LA RELATION À L'ENTREPRISE SUR LA MÉTROPOLE DE BREST

CARTOGRAPHIES DES ACTIONS DE RELATION À L'ENTREPRISE

Dans le cadre de notre étude, nous avons cherché à identifier les actions menées sur le territoire pour la mobilisation des entreprises dans les parcours d'insertion.

Il en ressort plus d'une trentaine d'actions. Les principales ont été cartographiées cidessous avec les acteurs du territoire*.



Cet exercice collaboratif de cartographie, mené lors de la seconde session de mobilisation collective dans le cadre de notre étude-action, a permis de montrer qu'il existe sur le territoire de la Métropole des actions nombreuses et variées sur la champ de la relation à l'entreprise. Nous observons que, sur le territoire, elles activent des méthodes différentes et mobilisent ainsi les entreprises de plusieurs façons dans les parcours :

- Au moins treize actions s'opèrent à l'intérieur des entreprises : les entreprises sont ainsi mobilisées pour ouvrir leurs portes aux demandeurs d'emploi pour l'organisation de visites ou de périodes d'immersion;
- Au moins quatorze actions de relation à l'entreprise s'opèrent à l'extérieur des entreprises : elle sont alors invitées à participer à des rencontres avec des chercheurs d'emploi par exemple en se déplaçant dans les quartiers de la politique de la ville ;
- Au moins seize actions ont vocation à préparer les personnes au retour à l'emploi. Dans ce cadre, les entreprises du territoire sont ainsi des leviers de remobilisation des personnes et sont par exemple invitées à participer à présenter leurs activités ou leurs métiers auprès de ces derniers;
- Au moins douze actions de relation à l'entreprise impliquent de mettre en situation les personnes. On entend par « mise en situation » les actions qui offrent aux demandeurs d'emploi des opportunités d'immersion, de stages, de mise en pratique dans l'entreprise.

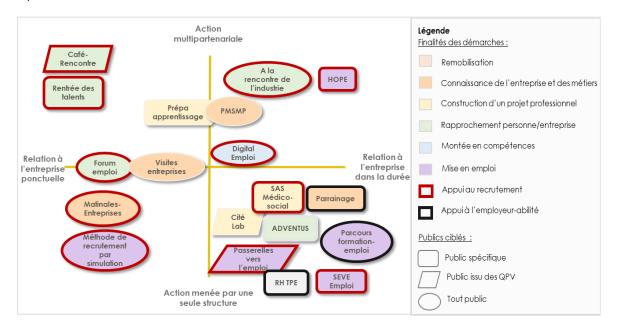
Sur le territoire de Brest Métropole, certaines actions relèvent du droit commun, comme les clauses d'insertion ou les PMSMP (Périodes de mise en situation en milieu professionnel), et d'autres, comme les Café-Rencontre, ont été co-construites par les parties prenantes locales pour répondre à des besoins du territoire.

Les acteurs du territoire reconnaissent la spécificité de chacune des démarches, en termes de méthodes et de publics concernées, et également la non-concurrence entre les structures les mettant en œuvre.

LA RELATION À L'ENTREPRISE SUR LA MÉTROPOLE DE BREST

CARTOGRAPHIES DES ACTIONS DE RELATION À L'ENTREPRISE

L'identification de ces multiples actions de relation à l'entreprise nous a amené à vouloir affiner notre compréhension de certaines d'entre elles (17 sur les 28 identifiées) en les cartographiant au regard de quatre critères : le portage des actions, la durée de la relation à l'entreprise qu'elles induisent, la finalité des actions, et le public ciblé par chacune.



Nous notons ainsi que, sur le territoire de Brest Métropole, :

- De nombreuses actions visent, en parallèle de l'accompagnement des personnes, à appuyer les entreprises dans leurs démarches de recrutement. En effet sur dix-sept actions, cartographiées ci-dessus, quatre seulement n'ont pas pour finalité d'appuyer le recrutement ou l'employeur-abilité des entreprises.
- De nombreuses actions ne visent pas un public spécifique mais sont au contraire ouvertes aux personnes accompagnées par différentes institutions.
- Les actions de relation à l'entreprise n'ont pas toute la même finalité. Certaines visent à favoriser la rencontre entre les personnes et les entreprises (comme les Café-Rencontre ou les Matinales Entreprises), d'autres à renforcer un projet professionnel (comme Cité Lab ou le SAS Médico-Social) et d'autres à améliorer la connaissance globale des personnes sur un métier ou sur le monde du travail (comme les visites d'entreprises).
- Il y a moins d'actions sur le volet spécifique du « Conseil en Ressources Humaines » des entreprises ou du développement de l'employeur-abilité. L'une d'elle, la démarche RH TPE, mise en œuvre par Défis-Emploi Pays-de-Brest, fait état de résultats très prometteurs en la matière.

Nous pouvons également constater que de nombreuses actions sont construites et menées de façon partenariale.

Nous en avons identifié certaines dont les modalités d'intervention innovantes nous semblent particulièrement révélatrices de ce foisonnement. Il s'agit des Café-Rencontre, des Matinales-Entreprises, de la Rentrée des talents, de A la Rencontre de l'Industrie, de Passerelles vers l'emploi et de Cité Lab.

Chacune de ces démarches fait l'objet d'une fiche-action spécifique présentée en annexe de ce document.

LA RELATION À L'ENTREPRISE - DÉFINITIONS

DÉFINITIONS DE LA RELATION À L'ENTREPRISE ET MÉDIATION ACTIVE

Dans le cadre de notre démarche d'étude-action, nous avons souhaité co-construire avec les participants une **définition partagée de la relation à l'entreprise**.

En effet, comme nous l'avons évoqué précédemment, sur ce territoire de multiples actions sont mises en œuvre par une pluralité d'acteurs et pour des publics variés. S'entendre sur une définition de la relation à l'entreprise vise ainsi à éviter la hiérarchisation des démarches et à favoriser au contraire le partage et la coopération des acteurs.

DÉFINITION CO-ECRITE DE LA RELATION À L'ENTREPRISE A BREST

« Sur notre territoire, la relation à l'entreprise c'est avoir une relation durable, multiforme, bilatérale et basée sur la confiance avec les entreprises locales **au service des personnes accompagnées.**

Les démarches de relation à l'entreprise consistent à **favoriser l'employeur-abilité**, en agissant sur les pratiques de recrutement et d'intégration dans les entreprises, et le développement des pratiques de RSE.

Elles consistent également à **mettre en place les conditions nécessaires à l'employabilité** des personnes par la remobilisation, la valorisation des compétences et le suivi en emploi.

Les démarches de relation à l'entreprise permettent ainsi de **répondre aux besoins des entreprises et des personnes privées d'emploi.** »

La définition posée par les acteurs de la « relation à l'entreprise » converge sur plusieurs éléments avec la **notion de « médiation active ».**

La « médiation active » est une méthode déployée depuis plusieurs dizaines d'années en France dans le champ de l'insertion et de l'emploi, et qui a notamment été démocratisée par la démarche « SEVE Emploi » et la « méthode I.O.D ».

Il n'existe pas une démarche unique de « médiation active » mais une diversité de pratiques qui ont des fondements communs :

- Une démarche au service des personnes perçues comme « éloignées de l'emploi »;
- La levée des « freins à l'emploi » n'est pas un préalable à l'accompagnement vers l'emploi;
- Les chercheurs d'emploi ont des compétences qui doivent êtres révélées et valorisées;
- Les entreprises n'ont pas toujours une vision juste de leurs besoins ou du process de recrutement adapté et peuvent être appuyées en la matière;
- L'objectif de déterminer finement, voire de transformer, les besoins des personnes et des entreprises afin de créer des opportunités d'emploi durables et donc « gagnantes-gagnantes ».

« La médiation active a pour ambition de provoquer des **mises en situation professionnelle** dans une entreprise et valoriser la qualité du travail afin de faire émerger des **besoins réciproques d'emploi.** »

SEVE Emploi, http://www.seve-emploi.com/la-mediation-active-en-quelques-mots/

« La médiation vise par la **détermination** réciproque d'une offre de travail et d'une offre d'emploi, à occasionner l'embauche en pesant, par une **négociation**, sur l'établissement de la qualification contractuelle »

Méthode I.O.D, Séminaire « Des ambitions aux pratiques, la médiation active en questions » (oct. 2019).

A Brest, tous les acteurs ne déploient pas une démarche de « médiation active » et à l'inverse, certains souhaitent dépasser cette notion en faisant de l'entreprise « le premier acteur de l'insertion par l'emploi » en l'intégrant pleinement dans les stratégies menées dans ce champ.

Loin d'être un obstacle, cet éclectisme ainsi que la qualité des coopérations pourraient permettre de constituer un large portefeuille d'actions, activables par chacun, afin de répondre autant aux besoins des chercheurs d'emploi qu'à ceux des entreprises.

CONSTATS DE L'ÉTUDE-ACTION « LA MOBILISATION DES ENTREPRISES À L'ÉPREUVE DU TERRAIN »

UNE ANALYSE DE LA DYNAMIQUE TERRITORIALE

UNE OFFRE D'INSERTION ET DE RELATION AUX ENTREPRISES TRÈS LARGE ET DES ACTEURS QUI ONT L'HABITUDE DE COOPÉRER...

Les cartographies réalisées et présentées précédemment révèlent un territoire porteur d'une offre de service très large à l'attention des chercheurs d'emploi et s'appuyant sur une pluralité de méthodes de mobilisation des entreprises.

De plus, les représentants des institutions que nous avons questionnés, nous ont tous fait part de l'existence d'une « culture du partenariat » très importante dans le Finistère et, plus particulièrement à Brest.

Cette culture des échanges « gagnant-gagnant », est issue de la capacité des acteurs à communiquer sur ce qui fonctionne et sur ce qui ne fonctionne pas et de leur attachement à faire ensemble pour leur territoire.

Ce premier niveau de constat a satisfait notre intuition que la mobilisation des entreprises recèle de multiples formes et ne génère pas nécessairement de concurrence entre les acteurs.

... MAIS UN DIALOGUE A ENRICHIR ENTRE LES ACTEURS...

Pour autant, lorsque l'on interroge précisément les acteurs sur leur connaissance mutuelle des offres et actions menées par chacun, les représentants des institutions reconnaissent un besoin de partager, mettre en cohérence et rendre plus lisibles les actions menées par chacun auprès des entreprises.

Ces acteurs n'ayant pas tous la même stratégie de communication, certaines actions, certains événements mériteraient le partage et aussi, pour certaines actions, la mobilisation de tous.

Améliorer encore le dialogue entre les partenaires de l'insertion peut donc permettre de construire plus de passerelles entre les publics. Ainsi, la cartographie des actions révèle qu'un grand nombre d'entre elles sont ouvertes à différents profils de publics. Par l'amélioration du dialogue entre les acteurs, l'accessibilité de toutes ou partie des actions à toute ou partie des publics accompagnés par les institutions pourrait en être améliorée.

De plus, l'amélioration du dialogue et des échanges réguliers entre les institutions pourrait stimuler le partage des offres d'emploi. Tant du point de vue de la captation des offres que de leur diffusion (via des outils comme celui de Pôle emploi ou de Finistère Job) on constate l'existence parallèle de plusieurs outils dont la mise en lien permettrait l'amélioration collective.

Enfin, communiquer de façon plus ajustée entre acteurs peut avoir pour résultat la mobilisation de publics ciblés selon les attentes des entreprises.

A ce titre, il parait intéressant de s'appuyer sur le calendrier mis sur pied par la Métropole pour enrichir le dialogue collectif.

CONSTATS DE L'ÉTUDE-ACTION « LA mobilisation des entreprises à L'ÉPREUVE DU TERRAIN »

UNE ANALYSE DE LA DYNAMIQUE TERRITORIALE

... ET UNE LISIBILITÉ À RENFORCER POUR LES ENTREPRISES AU BENEFICE DES PUBLICS...

Dans le cadre de notre étude, aucune entreprise interrogée n'a fait part de gène face à la multiplicité des sollicitations ni de manque de cohérence entre ces sollicitations par les acteurs de l'insertion.

Tous les dirigeants d'entreprises vers lesquels nous sommes allés reconnaissaient l'importance et l'intérêt des actions qui leur sont proposées.

Sans présager de leur représentativité, au regard du territoire interrogé, leur constat est important pour certifier de la mobilisation des acteurs de l'insertion à l'écoute des entreprises à Brest.

Cependant, la question de la lisibilité des actions menées reste partagée par les acteurs de l'insertion qui reconnaissent la complexité de l'offre portée par les différents acteurs : des « identités professionnelles » floues méritent, selon eux, d'être clarifiées.

En effet, mettre en évidence les particularités de l'offre de service de chacun (ce que certains font que les autres ne font pas) et donc stimuler encore les complémentarités potentielles aurait pour impact l'activation de la bonne institution en fonction des besoins captés auprès des entreprises.

L'amélioration de la lisibilité des actions est d'autant plus importante à l'attention de certains quartiers de Brest qui ne sont pas aussi dynamiques ou pourvus d'une offre de service intégrée. Nous l'avons constaté, dans certains quartiers, les acteurs de proximité sont moins nombreux et les associations moins vivantes.

Construire une offre territoriale lisible et partagée par tous est au cœur des ambitions d'un nouvel outil, la plateforme de l'inclusion, porté par les services de l'Etat. Son déploiement sur le territoire pourrait donc être une réponse à ce constat. L'ambition de prolonger les travaux de l'étude-action par une dernière session de mobilisation collective (post confinement) doit aussi permettre de co-construire le cadre futur des collaborations sur ce territoire.

... DANS UN CADRE DE GOUVERNANCE VALIDE PAR TOUS

Enfin, si sur ce territoire les deux collectivités locale et départementale se sont mobilisées pour impulser des démarches innovantes de mobilisation des acteurs de l'insertion auprès des entreprises et construire des outils de coordination des calendriers, il ressort de nos entretiens la question du bon niveau de gouvernance pour assurer communication et lisibilité.

Au titre du mandat qui leur a été octroyé, les Maisons de l'emploi créées par le Plan de cohésion sociale de 2005 incarnent cette gouvernance locale.

Leurs missions visent la mise en lien et le bon fonctionnement de la « chaine de services », donc des actions déployées par chacun des acteurs de l'insertion et de l'emploi, mais également le soutien des pratiques dans ce champ en termes de méthodes et de moyens.

Les Maisons de l'emploi peuvent ainsi être à l'animation d'un réseau d'acteurs locaux et être un lieu d'informations commun pour les chercheurs d'emploi, les entreprises et les parties prenantes de l'insertion et de l'emploi. Sur le territoire de la Métropole de 11 Brest il nous semble intéressant de faire valider cette position par tous les acteurs.

SUITES DE L'ÉTUDE-ACTION « LA MOBILISATION DES ENTREPRISES À L'ÉPREUVE DU TERRAIN »

POUR ALLER PLUS LOIN

Pour poursuivre nos travaux, affiner les constats et les pistes de solutions ayant émergé dans le cadre de cette étude-action, plusieurs démarches pourraient être menées dans les mois à venir et à des échelles différentes :

AU NIVEAU NATIONAL

Cette étude-action bien que répondant à nos intuitions initiales, laisse des questions ouvertes que nous proposons d'investiguer selon différents formats :

- Mener une large étude auprès des entreprises pour sonder notamment :
 - Leurs besoins en termes d'appui au recrutement et de conseils en ressources humaines;
 - Leur perception des démarches de relation à l'entreprises (bonnes pratiques, manques, etc.);
 - Leur perception de la coordination entre les acteurs sur les territoires.
- Lors de la Journée annuelle de l'AlS#Emploi en Mars 2020, sur le thème des partenariats dans le champ de l'emploi, évoquer et analyser avec les participants la question des coalitions territoriales d'acteurs au service de l'emploi.

AU NIVEAU DE LA MÉTROPOLE DE BREST

Limités dans notre intervention pour cause de confinement en fin 2020, nous avons proposé aux acteurs de prolonger notre présence à leurs côtés par **une dernière session de mobilisation collective en février 2021** que nous dédierons à :

- Sonder le décloisonnement des actions, leur accessibilité en fonction des typologies de publics.
- Co-construire des solutions concernant l'amélioration de la coordination locale notamment :
 - En s'appuyant sur l'expérience positive de l'appel à projets « 100 % inclusion, la fabrique de la remobilisation », du Plan d'investissement dans les Compétences, pour construire de nouvelles réponses coordonnées à des appels à projets. Cela permettrait de tirer parti de l'expertise et des atouts de chacun en termes de coordination des acteurs, connaissance des entreprises, connaissance des publics, activation des outils de droit commun, etc.
 - En s'appuyant sur le lancement de la Plateforme de l'inclusion.
- Co-construire un plan d'action territorial avec les parties prenantes concernant les démarches de relation à l'entreprise.

Les éléments saillants de ces travaux (étude-action et suites territoriales) seront présentés lors de la journée annuelle de l'AIS#Emploi de mars 2021.

AU NIVEAU DE NOUVEAUX TERRITOIRES

Nous retenons de ce travail que cette démarche d'étude-action pourrait être réitérée sur de nouveaux territoires afin de :

- Permettre là aussi de collecter les pratiques menées sur le champ de la relation à l'entreprise et de construire des organisations territoriales adaptées aux entreprises et aux publics;
- Eprouver et donc d'affiner la méthodologie déployée dans une logique d'amélioration continue.

ELEMENTS DE CONCLUSION DE L'ÉTUDE-ACTION « LA MOBILISATION DES ENTREPRISES À L'ÉPREUVE DU TERRAIN »

NOTRE ANALYSE

La réalisation de cette étude-action sur le territoire de la Métropole de Brest nous a permis, très rapidement, de conforter un certain nombre d'intuitions que nous avions posées avec les partenaires de l'AlS#Emploi au début de l'année 2020, notamment :

- Les entreprises (TPE-PME) ne ressentent pas de concurrence entre les actions menées à leur attention en vue d'améliorer les parcours d'insertion des chercheurs d'emploi ;
- Les méthodes employées sont diverses, parfois cohérentes, parfois se superposent, selon les publics et les territoires;
- Les acteurs d'un territoire métropolitain se connaissent et reconnaissent la place de chacun dans la construction d'un territoire inclusif.

Si ce travail nous a donc permis de poser une photographie sur un territoire engagé au titre de la mobilisation de ses entreprises dans les parcours d'insertion des publics éloignés de l'emploi, nous poursuivons notre réflexion en formulant des propositions d'une part (cf. partie précédente) mais nous nous interrogeons encore sur trois axes.

D'une part, nous avons été très surprises de la densité de l'offre de services à l'attention des entreprises et nous nous sommes donc interrogés sur le niveau de représentativité du territoire de Brest métropole pour mener cette étude.

En effet, les critères de repérage des territoires que nous nous sommes imposées exigeaient un certain nombre d'engagements (tel avoir été sélectionné pour l'expérimentation du SPI en incluant la mobilisation des entreprises ou encore avoir déjà déployé des méthodes de médiation active).

Nous nous interrogeons donc, à l'aune de cette analyse, sur le fait que ces critères permettaient de repérer puis réaliser l'étude-action sur un territoire représentatif des territoires nationaux ou si ces critères nous ont amenés vers la Métropole de Brest, territoire à valoriser car territoire novateur en la matière.

Dans la continuité de cette question, nous avons constaté la diversité et la richesse des actions construites sur un territoire en adéquation avec ses valeurs et son ambition de territoire inclusif. Cette mosaïque d'actions innovantes adossées, mises en dialogue et parfois articulées compose-t 'elle un cadre de référence, sorte de « cadre pour un territoire inclusif innovant » que nous pourrions suggérer demain à d'autres collectifs d'acteurs sur d'autres territoires?

Le travail mené en parallèle à cette étude-action par une partie de l'équipe de l'Ansa pour écrire le **guide « L'essaimage à l'épreuve du terrain »** apportera des éléments de réponse sur ce point.

Cependant, il conviendra d'étayer cette réflexion dans la mesure où nous sommes ici face à une mosaïque dont la transposition est d'autant plus complexe qu'elle est riche d'innovations.

Enfin, les entretiens avec les acteurs ont confirmé leur degré de connaissance et reconnaissance mutuelle. Pour autant, plusieurs entretiens ont révélé des interrogations, des doutes, sur le besoin d'un chef de file en matière de coordination des actions et d'une communication commune sur les mêmes actions.

Le fait que les acteurs du territoire aient fait preuve d'intérêt et exprimé leur souhait pour contribuer à ce travail : est-ce le premier jalon d'une amélioration collective de leurs actions par plus de coordination ou est-ce une étape suffisante à leurs yeux ?

Alors que le gouvernement annonce le cadre de déploiement du Service public de l'Insertion et de l'Emploi, ce travail contribue à l'enjeu de construire une gouvernance ajustée et optimale à l'échelle d'un territoire métropolitain.

REMERCIEMENTS & FXPLICITATION DU FORMAT

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tous les acteurs de la Métropole de Brest qui, malgré une année 2020 particulièrement bousculée, ont accepté de nous recevoir, répondre à nos questions et se réunir en présentiel (dans le respect des gestes barrière) et en distanciel (avec l'usage a'outils d'animation relativement complexes bien que productifs de résultat).

Nous souhaitons remercier tout particulièrement l'équipe de **DEFIS Emploi Pays-de-Brest**, sa directrice Hélène Le Bihan et Stéphane Montreer, Responsable du pôle ingénierie et coordination, pour leur disponibilité et leur intérêt pour ce travail. Nous avons grâce à eux pu entrer en contact avec tous les acteurs, sans sélectivité aucune, et nous avons pu, par leurs questions et leurs remarques, ajuster notre méthode de questionnement dans le but de déployer ce nouveau format d'intervention d' « étude-action ».

EXPLICITATION DU FORMAT

Nous souhaitons aussi expliciter notre choix de format de rapport à la croisée entre le format word classique et l'usage du power-point.

En effet, à nos yeux, ce livrable portait pour ambition d'être exploité dans le cadre de présentations publiques (session de mobilisation collective, journée annuelle de l'AlS#Emploi) comme dans le cadre d'extractions sous forme de fiches. Dès lors, il nous a semblé évident que le format devait être adapté en conséquence, tant visuel que succinct.

Annexe n°1 – Les participants de l'étudeaction (partie 1)

Structures	Personnes interrogées lors des entretiens	Personnes présentes aux sessions de mobilisation collective			
LES SERVICES DE L'ETAT					
DIRECCTE, UNITÉ DÉPARTEMENTALE DU FINISTÈRE	Guénaële BARBIER, Nolwenn LABBÉ, Michel PEYRON	Guénaële BARBIER			
PRÉFECTURE DE QUIMER		Arielle POULIZAC			
LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES					
BREST MÉTROPOLE		Madeleine Au, Emmanuelle BENARD, Hervé CORRE, Loïc FRENAY			
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU FINISTÈRE	Mickaelle JAOUEN, Myriam PÉRONO	Anne-Marie DIBOUT, Myriam PÉRONO			
LES OPÉRATEURS DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE					
CAP EMPLOI FINISTÈRE	Isabelle LAPORTE	Isabelle LAPORTE, Solène VALLE			
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE BRETAGNE		Anne LE BRIS			
DÉFIS EMPLOI PAYS-DE-BREST	Hélène LE BIHAN, Stephane MONTREER, Maudez GUERILLON	Christelle AMBERLIN, Alexandre GUINE, Hélène LE BIHAN, Fanny LEGRAND, Stephane MONTREER			
GROUPE SATO	David LEVAUFRE Laurent PORHEL	David LEVAUFRE, Laurent PORHEL			
ICEO (GROUPE SATO)	Morgane BLANCHET	Morgane BLANCHET, Nadège LEMINOUX			
FÉDÉRATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITÉ BRETAGNE	Pierre-Yves L'HER				
FÉDÉRATION DES ENTREPRISES D'INSERTION BRETAGNE	Caroline KEREVER				
MISSION LOCALE DU PAYS-DE- BREST	Joël SIMON	Joël SIMON			
NAVAL GROUP		Pierre EVEN			
PÔLE EMPLOI FINISTÈRE	Sophie ROGERY				
PÔLE EMPLOI BREST EUROPE	Elodie BILLY, Marie-José LEMAITRE	Peter ARMSTEAD			
RUBALISE	Dorothée DUBREUCQ	Dorothée DUBREUCQ			
PRELUDE		Nadine FOUSSARD			

Annexe n°1 – Les participants de l'étudeaction (partie 2)

Structures	Personnes interrogées lors des entretiens	Personnes présentes aux sessions de mobilisation collective		
LES ASSOCIATIONS DE PROXIMITÉ				
CENTRE SOCIAL HORIZONS LÉO LAGRANGE	Erwan MENUET	Erwan MENUET		
LES ENTREPRISES (AYANT BÉNÉFICIÉ D'ACTIONS DE RELATION À L'ENTREPRISE)				
AZAE		Isabelle DAUPHIN		
UNION ARCHIPEL		Isabelle COQUEBLIN		
CONSTRUCTEL	Jean-Marc DESTREZ			
NAVAL GROUP		Pierre EVEN		
SODEXO		Cédric COCHET		

Annexe n°2 – Les actions de relation à l'entreprise identifiées (partie 1)

Démarches	Porteur(s) et partenaire(s)	Public(s) cible(s)
ADVENTUS	Défis Emplois Pays-de-Brest	Bénéficiaires de la protection internationale (BPI)
AIR (ACCUEIL POUR L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS) – BOP 104	Groupe Sato	Publics réfugiés
A LA RENCONTRE DE L'INDUSTRIE	Groupe Sato	Tout public
CAFÉ-RENCONTRE	ICEO (Groupe Sato) Défis Emplois Pays-de-Brest Mission Locale, Pôle Emploi	Habitants des QPV
CITÉ LAB	Défis Emplois Pays-de-Brest	Habitants des QPV (intéressés par l'entrepreneuriat)
CLAUSES D'INSERTION	Défis Emplois Pays-de-Brest	Tout public
DIGITAL EMPLOI	Défis Emplois Pays-de-Brest	Public PLIE
EQUIPES EMPLOI (médiation à l'entreprise)	Défis Emplois Pays-de-Brest, Mission Locale	Public PLIE, jeunes
FINISTÈRE JOB	Conseil départemental du Finistère	Tout public Toute entreprise
FORUM EMPLOI	Tout acteur	Tout public
HOPE	Groupe Sato	Publics réfugiés
JOB DATING	Tout acteur	Tout public
MATINALES ENTREPRISES	Défis Emplois Pays-de-Brest	Tout public
MÉTHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION	Pôle Emploi	Demandeurs d'emploi
MIXITÉ DANS L'INDUSTRIE	Défis Emplois Pays-de-Brest	Tout public
MIXITÉ DANS L'AIDE À LA PERSONNE	Défis Emplois Pays-de-Brest	Tout public
ORIENTATION MÉTIERS DE LA MÉDIATHÈQUE DES CAPUCINS	Métropole de Brest	Tout public
PARCOURS FORMATION-EMPLOI	Groupe Sato	Tout public
PARRAINAGE	CAP Emploi Défis Emplois Pays-de-Brest Pôle Emploi	Tout public
PASSERELLES VERS L'EMPLOI	Pôle Emploi	Demandeurs d'emploi habitants en QPV
PRÉPA APPRENTISSAGE	IFAC, CCIMBO, Pole Formation UIMM , Mission Locale	Jeunes
PMSMP	Pôle Emploi Tout acteur	Demandeurs d'emploi

Annexe n°2 – Les actions de relation à l'entreprise identifiées (partie 2)

Démarches	Porteur(s) et partenaire(s)	Public(s) cible(s)
RECETTES DE L'EMPLOI	Métropole de Brest, CAP Emploi	Publics en situation de handicap
RENTRÉE DES TALENTS	Mission Locale et Pôle Emploi	Jeunes et entreprises en recherche d'alternants
RH TPE	Défis Emplois Pays-de-Brest	Très petites entreprises
SAS MÉDICO-SOCIAL	Groupe Sato	Tout public
SEVE EMPLOI	RUBALISE et Fédération des acteurs de la solidarité	Public IAE
VISITES D'ENTREPRISES	Tout acteur	Tout public

LES CAFÉ-RENCONTRE : UNE ACTION PARTENARIALE MENÉE POUR ET AVEC LES HABITANTS DES QUARTIERS DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Les **Café-Rencontre**, ont été expérimentés en 2016 sur deux quartiers et sont depuis mis en œuvre cinq fois par an, dans une logique décloisonnée. La proximité qu'ils induisent entre les habitants des QPV et les entreprises, est particulièrement significative.

Cette action repose sur un partenariat étroit entre :

- Les acteurs en charge de la mobilisation des personnes (notamment l'association ICEO et les centres sociaux) ;
- Les acteurs en charge de la mobilisation des entreprises (notamment Défis Emploi, la Mission Locale, Pôle Emploi, etc.).

Elle repose sur une forte implication des habitants des quartiers, qui sont en charge de préparer (programme, restauration, etc.) et d'animer (accueil des participants, interview des entreprises, etc.) l'évènement. Elle se déroule dans les centres sociaux, ce qui permet aux habitants de ne pas avoir à se déplacer, ce sont donc les entreprises recruteuses qui vont vers les publics, et ce dans des lieux connus et sécurisants pour les personnes.

Sur tout le territoire de Brest Métropole, les Café-Rencontre ont lieu 5 fois par an dans les quartiers de la politique de la Ville.

L'action a également été essaimée sur certains territoires ruraux du Pays-de-Brest.

OBSERVATION DU CAFÉ-RENCONTRE

Dans le cadre de cette étude-action, nous avons assisté au Café-Rencontre qui a eu lieu le 8 Octobre au Centre social Horizons-Léo Lagrange de Pontanézen à Brest. Six entreprises et plus de 80 participants étaient présents lors de cette rencontre. Nous avons notamment noté les éléments différenciants suivants :

- Les séquences de présentation des entreprises sont courtes et dynamiques ;
- Les présentations des entreprises se concentrent notamment sur les critères d'accès aux métiers et non sur la valorisation des entreprises présentes ;
- Le fait que l'action prenne place dans un centre social permet à un nombre important de personnes de s'y rendre, ces dernières ont la possibilité de vernir à plusieurs et parfois même avec leurs enfants.

Les personnes que nous avons pu interroger ont notamment insisté sur l'importance de la « **convivialité** » et de la « **proximité** » avec les entreprises lors des Café-Rencontre :

« Les Café-Rencontre sont très enrichissants ! C'est stressant de parler devant autant de monde mais je me pousse à le faire car ça m'aide à mieux parler ! Et puis ça me permet de rencontrer des entreprises de façon conviviale donc c'est vraiment une bonne expérience. »

« C'est plus facile de rencontrer les entreprises ici que d'aller directement dans les entreprises, car là c'est simple et convivial! En plus les entreprises viennent vraiment pour nous parler »

L'une des habitantes-animatrice de l'évènement

L'une des habitantes-animatrice de l'évènement

LES MATINALES ENTREPRISES : UNE RENCONTRE CONVIVIALE ET CIBLÉE ENTRE DES ENTREPRISES ET DES CHERCHEURS D'EMPLOI

La matinale-entreprise, est une action portée par **Défis Emploi**, qui consiste à organiser une rencontre conviviale entre un petit groupe de personnes intéressées par un secteur ou métier et une ou deux entreprises de ce même secteur. Les entreprises commencent par présenter leur structure (historiques, activité, poste existant, méthode de recrutement, etc.) puis échangent avec les participants. Des entretiens peuvent être organisés à l'issue de la rencontre pour les personnes intéressées.

Les objectifs de l'action sont ainsi de :

- Favoriser la découverte des métiers et la construction d'un projet professionnel
- Favoriser le contacts directs entre les demandeurs d'emploi et les entreprises;
- Donner la possibilité aux entreprises de se valoriser et d'aller à la rencontre de nouvelles opportunités;
- Mobiliser et fidéliser les entreprises dans le réseau du PLIE

Cette action est organisée mensuellement ou bi-mensuellement sur la base des demandes des demandeurs d'emploi. Elle est ouverte aux participants du PLIE mais également à d'autres publics (par exemple : les salariés en insertion, etc.).

LA RENTRÉE DES TALENTS : INFORMER ET MOBILISER LES JEUNES SUR L'APPRENTISSAGE PAR LA RELATION À L'ENTREPRISE

Cette action, co-portée par la Mission Locale et par Pôle Emploi depuis 2017, consiste à organiser à l'automne une rencontre avec les parties prenantes de l'apprentissage, à savoir les centres de formation d'apprentis (CFA), les entreprises cherchant des apprentis et les jeunes cherchant un apprentissage (jeunes en insertion, jeunes diplômés, etc.).

Les jeunes sont mobilisés par la Mission Locale par les conseillers et via une large campagne de communication sur les réseaux sociaux.

Les conseillers de Mission Locale s'entretiennent avec chacun des jeunes s'inscrivant à l'action pour recueillir leurs besoins et leur proposer l'action la plus adaptée (participation aux temps de conférence, de job dating, etc.).

Les conseillers de Pôle Emploi repèrent et mobilisent les entreprises ayant des besoins en recrutement et cherchant à recruter des apprentis.

En 2020, l'action a été organisée via un système de visioconférence.

A LA RENCONTRE DE L'INDUSTRIE : LEVER LES REPRÉSENTATIONS SUR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE PAR L'IMMERSION EN ENTREPRISES

L'action « A la rencontre de l'industrie » est porté par le groupe SATO Relais. Elle vise à amener les chercheurs d'emploi à réinterroger leurs représentations sur les métiers de l'industrie (ou sur d'autres secteurs faisant face à des difficultés de recrutement, dues notamment à un manque d'attractivité).

Les chercheurs d'emploi ont participé à plusieurs ateliers collectifs pour croiser leur regard sur les métiers de l'industrie.

Ils ont également rencontré des entreprises et fait des stages de trois jours au sein d'entre elles. L'objectif est de mesurer l'évolution des représentations avant, et après le stage en entreprises.

L'action vise par ailleurs a communiquer largement sur les métiers de l'industrie par la réalisation de courts-métrages avec les chercheurs d'emploi et les entreprises.

Cette action a une forte dimension partenariale et a été menée en lien avec Pôle Emploi, la Mission Locale, Cap Emploi et le CDIFF.

Cette action a également été menée en lien avec onze entreprises du secteur de l'industrie (dont cinq qui ont eu la possibilité d'accueillir les personnes en stage).

Vingt-quatre personnes ont participé à l'action (des jeunes, des travailleurs en situation de handicap, des femmes, des personnes issues des QPV, etc.).

Suite à l'action, dix-neuf participants ont exprimé le souhait de travailler dans le secteur de l'industrie. Des personnes ont pu être recrutées dans les entreprises ayant participé à l'action.

PASSERELLES VERS L'EMPLOI : UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES DEMANDEURS D'EMPLOI ISSUS DES QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE PAR LE LIEN AVEC L'ENTREPRISE

L'action « Passerelles vers l'emploi » est portée par Pôle Emploi, et financée dans le cadre du Fonds social européen, sur l'ensemble de la métropole de Brest. Dans chacune des agences un conseiller est dédié à cette action (les portefeuilles sont d'une centaine de personnes environ).

Cette action consiste en un accompagnement renforcé des chercheurs d'emploi issus des quartiers politique de la ville par le lien avec l'entreprise.

Les conseillers dédiés à l'action forment des binômes avec les professionnels du service entreprises de Pôle Emploi afin de :

- Proposer un accompagnement aux personnes (formations, techniques et recherche d'emploi, organisation de rencontres directes avec des entreprises, etc.)
- Faire le lien avec les entreprises du territoire (collecte d'offres d'emploi, proposition de candidats, etc.)

LE CITÉ LAB : REMOBILISER LES PERSONNES PAR LE LIEN AVEC L'ENTREPRENEURIAT

L'action « Cité Lab », présente dans quatre-vingt sites au niveau national, est portée par Défis Emploi depuis 2016 sur l'ensemble de la métropole brestoise.

Elle vise à remobiliser les personnes des quartiers politique de la ville par l'accompagnement à la création d'entreprises (identification d'un projet, mise en relation avec les acteurs du champ de l'entrepreneuriat).

Cette action consiste notamment à organiser des ateliers de travail avec les personnes et des rencontres directes avec des entrepreneurs locaux (lors d'ateliers spécifiques ou de visites d'entreprises) afin que les personnes puissent comprendre les principaux enjeux de la création d'entreprises (importance de la formation, risques existants, etc.)

Une centaine de chercheurs d'emploi sont accompagnés chaque année, dans le cadre de cette action qui vise plus à remobiliser les personnes dans leur parcours vers l'emploi et moins à aboutir à de la création d'entreprise : 40% des personnes accompagnées obtiennent un emploi ou commencent une formation et 15% des personnes accompagnées créent leur entreprise grâce à l'action.

Cette action est menée en lien avec les acteurs de l'entrepreneuriat (par exemple : l'ADIE sur le financement des projets de création) mais également avec les acteurs du service public de l'emploi, notamment concernant l'orientation des personnes suite à l'action.