



RAPPORT D'ACTIVITÉS **2025**

LE MOT DU PRÉSIDENT

Être président, c'est une charge, mais c'est aussi un honneur.

Lorsque j'ai accepté de devenir votre président, je me suis dit que je devais être à la hauteur de ce que mes prédécesseurs avaient engagé pour l'association. A la hauteur des enjeux liés à l'emploi durable celui que nous cherchons avec ferveur pour les personnes que les équipes accompagnent toute l'année.

Être président ne signifie pas obligatoirement avoir des grands projets, changer les sujets, bouleverser l'ordre des choses, bâtir des musées, ...

C'est souvent engager des continuités et résoudre des équations, réunir des avis et résoudre des contradictions, affronter des événements difficiles et trouver les moyens d'engager des femmes et des hommes dans la réalisation d'un travail commun.

A ce titre, la place des instances statutaires est importante, elle permet la collégialité et la prise de décision éclairée. Je ne vous cache pas que la situation de l'emploi est extrêmement préoccupante.

Si le bureau international du travail révèle que 69.3% des 15 – 64 ans sont en emploi, l'INSEE révèle que 7.7% des personnes actives sont au chômage en 2025.

Depuis 2022, la courbe du chômage progresse.

Les réformes sur le travail pèsent sur les salariés, et ces derniers peinent à voir les effets directs de ces réformes sur leur situation. Simplification, dérégulation, conventionnement, ont un impact sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Il faut du courage pour affronter cette situation car la mission des professionnels de C2DI 93 est bien d'aller de l'emploi dans les entreprises pour le proposer aux professionnels qui nous sont orientés par les associations et services partenaires qui cherchent eux-mêmes un emploi.

C'est un paradoxe à résoudre

Dans ce contexte, l'an dernier, nous étions restés sur le sujet de savoir ce que faire un beau travail veut dire ...

Nous avons répondu partiellement à la question, le temps passe mais le sujet reste d'actualité.

Dans les réponses, il apparaissait que les formes, et les contenus impactaient la vie au travail. Mais aussi les relations. Entretenir un dialogue franc et sincère est important pour faire un beau travail.

Nous espérons que C2DI 93 participe à la création des conditions du « faire un beau travail » et au-delà du droit à l'emploi pour tous car c'est le sens de notre projet que nous voulons mettre en œuvre avec vous, évidemment.



David MEHARD
Président

2025, UNE ANNÉE CHARNIÈRE

La cessation de l'action Emploi des Nouveaux Arrivants au 31 décembre 2024, faute de financements renouvelés, marque la fin d'un dispositif national porté pendant six années par C2DI 93 mandatée par l'association Transfer, dont les résultats ont démontré une efficacité reconnue. En dépit d'une liste d'attente excédant une centaine de candidatures spontanées, témoignant de l'attractivité du programme par le seul bouche-à-oreille, et malgré l'engagement affirmé des partenaires institutionnels et associatifs, notamment les OFII des départements 75, 93 et 95, la décentralisation de la gestion administrative et financière postérieure à 2024 a conduit à l'interruption de cette opération, sans pour autant remettre en cause la pérennité des emplois qui y étaient attachés.

Afin de préserver ces postes, C2DI 93 a engagé une réorganisation structurelle, procédant à l'internalisation de trois salariés et au repositionnement de deux professionnels formés à la méthode IOD (Intervention sur les Offres et les Demandes d'emploi) au sein de structures associatives partenaires.

La spécificité du métier de chargé de mission, caractérisée par une posture singulière dans l'accompagnement des publics et un appui opérationnel renforcé auprès des employeurs, continue de susciter un intérêt croissant. C'est dans ce contexte que notre organisation a procédé à une reconfiguration de son fonctionnement permettant une mise en œuvre revisitée de la méthode au sein d'un cadre novateur d'Agences Locales d'Insertion.

Au regard de cette trajectoire, il apparaît clairement que, quelle que soit la nature de l'action conduite, la composition des équipes ou le profil des intervenants, nos priorités fondamentales demeurent inchangées : garantir l'insertion durable des personnes les plus éloignées de l'emploi, consolider des relations de confiance avec les employeurs et renforcer la qualité de nos partenariats.

Fidèles aux valeurs constitutives de notre projet associatif, les principes de liberté, d'égalité et de citoyenneté restent le socle indéfectible de notre engagement.



Stéphanie POINSOT
Directrice Générale

SOMMAIRE

	Le mot de ...	Page 3
1	Action "Seine-Saint-Denis Compétences" <i>Seine-Saint-Denis : un territoire engagé avec des valeurs partagées.</i>	Page 7
2	Déploiement de la méthode IOD au sein des ALI <i>Construire ensemble une richesse locale : des services fondés sur le partage, la solidarité et le partenariat.</i>	Page 25
3	Agence Locale d'Insertion de La Courneuve <i>Construire ensemble une richesse locale : des services fondés sur le partage, la solidarité et le partenariat.</i>	Page 39
4	Conclusions <i>Perspectives & Annexes</i>	Page 53

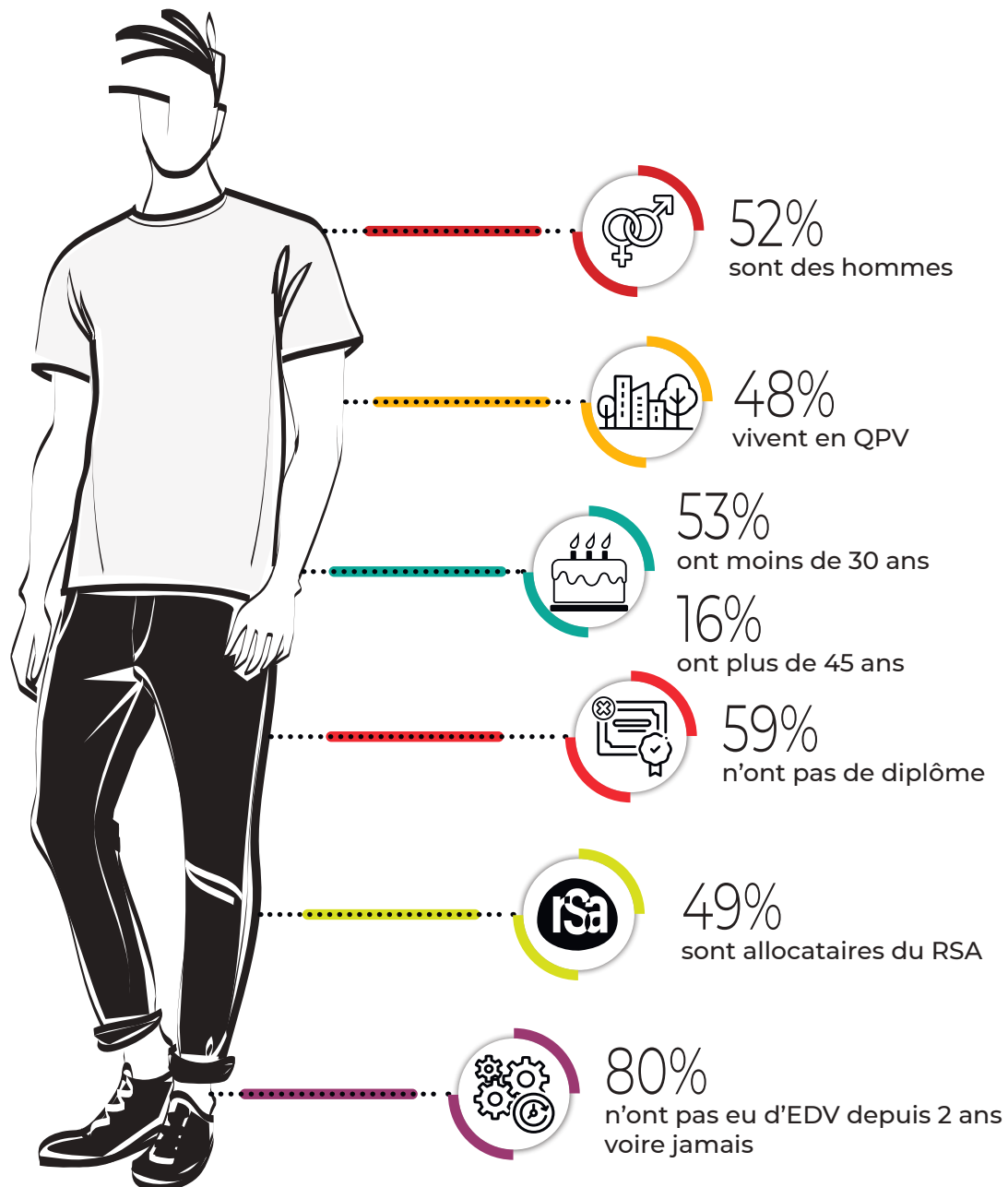
Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans ce document. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.



01

ACTION
SEINE-SAINT-DENIS
COMPÉTENCES

PERSONÆ 2025



INTRODUCTION

L'année 2025 a été marquée par une phase de consolidation pour nos quatre équipes. Si quelques mouvements ont eu lieu, ils ont principalement résulté de mobilités internes, témoignant ainsi d'une organisation stable et mature. Nos 12 chargés de mission ont accompagné 784 personnes au total, dont 499 nouvelles entrées, une progression qui confirme la dynamique de montée en puissance que nous observons depuis plusieurs années en matière de volume d'accompagnement.

Dans le cadre de mes fonctions de responsable d'équipes, je suis régulièrement amené à présenter C2DI 93 et son activité à différents interlocuteurs. Pour résumer l'essence de notre action, j'utilise volontiers une seule phrase : "Notre travail consiste à rapprocher des acteurs distants : des dirigeants d'entreprises et des professionnels en recherche d'emploi et à les faire se rencontrer". Sur l'année 2025, nous avons rencontré 200 entreprises, et 149 d'entre elles nous ont confié au moins une offre d'emploi.

Cette année, plutôt que de vous présenter les étapes de notre action de médiation sur le marché de l'emploi, ou de donner la parole à nos chargés de mission, nous avons fait le choix de laisser s'exprimer ceux qui sont les mieux placés pour en parler : les personnes que nous accompagnons, candidat et entreprise.

Nous vous présentons les résultats de l'année 2025 à travers le parcours de deux protagonistes : Cédric, candidat devenu salarié et Zakia une manager des ressources humaines de l'entreprise Carrefour. Ce récit s'articule autour des trois grandes étapes de notre accompagnement : la première rencontre, la mise en relation, puis le suivi post-embauche, étape essentielle lorsqu'il est question d'emploi durable et d'intégration professionnelle réussie.

Nous souhaitons ainsi rendre notre action plus vivante et plus concrète à vos yeux.

Lucas Favier
Responsable d'équipes

ROMPRE AVEC LA ROUTINE

*Récit élaboré depuis
l'entretien de Cédric à retrouver
en annexe.*

Pendant des mois, le quotidien de Cédric ressemblait à une routine épuisante. Chaque jour, ouverture de l'ordinateur, envoi de candidatures, notation méticuleuse des réponses, ou plutôt de leur absence, dans un tableur. Il envoyait des relances polies, organisées. Il n'avait pas le choix d'être structuré. Les semaines s'accumulaient. Les entretiens, rares, ne débouchaient jamais sur une embauche. France Travail l'accompagnait... mais sans cette proximité qui change les choses.

Puis, un jour, lors d'un événement emploi, il s'arrête devant un stand. Il laisse son nom, son numéro. On le rappelle rapidement. C'est comme cela que naît sa rencontre avec C2DI 93. Ce qui le surprend d'emblée, c'est la simplicité du premier rendez-vous. Il s'attendait à des formulaires interminables, des engagements à signer, une plateforme à remplir. À la place, on lui présente directement des propositions d'emploi. Pas de contraintes particulières, pas d'attente artificielle. On lui explique comment ça fonctionne, ce qu'il peut attendre, comment se préparer.

Ce qui le convainc vraiment de continuer, c'est le rythme. Les rendez-vous réguliers, les offres qui arrivent, l'écoute réelle des chargés de mission. Ils cherchent ce qui lui correspond, même si ce n'est pas toujours exactement ce qu'il visait au départ. Pour la première fois depuis longtemps, il ne sent pas qu'on l'abandonne entre deux rendez-vous.

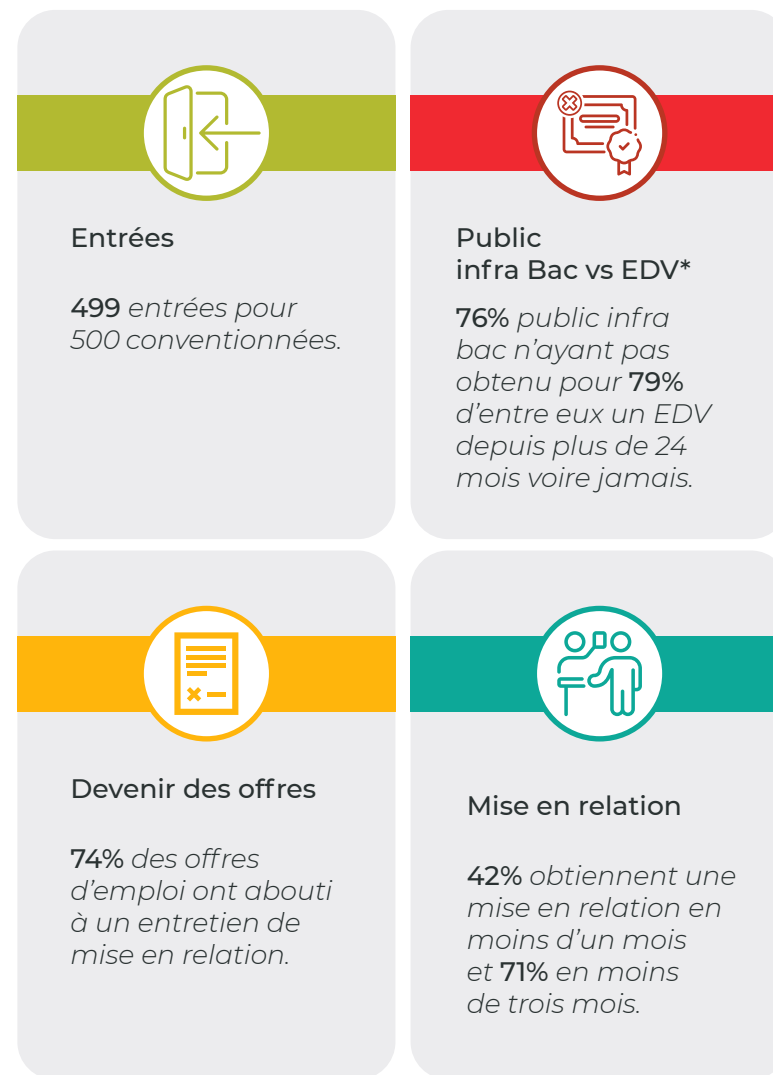
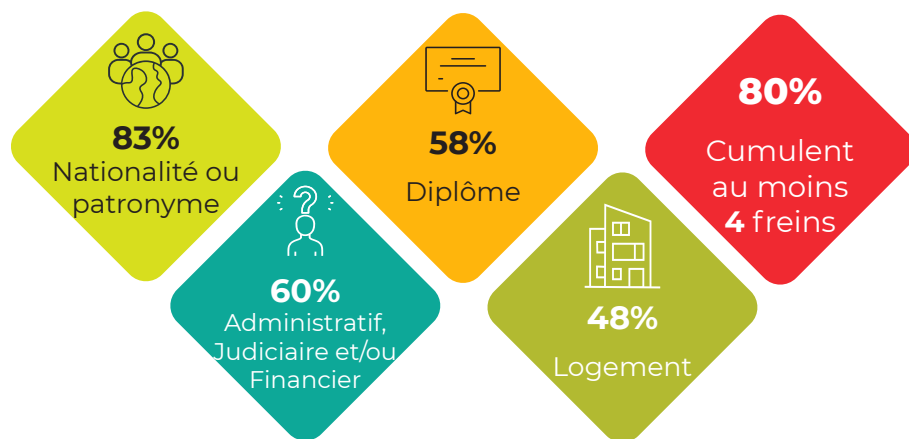


Je m'attendais à quelque chose de beaucoup plus contraignant.





LES FREINS À L'EMBAUCHE DES PERSONNES ENTRÉES



* EDV : Emploi Durable Validé

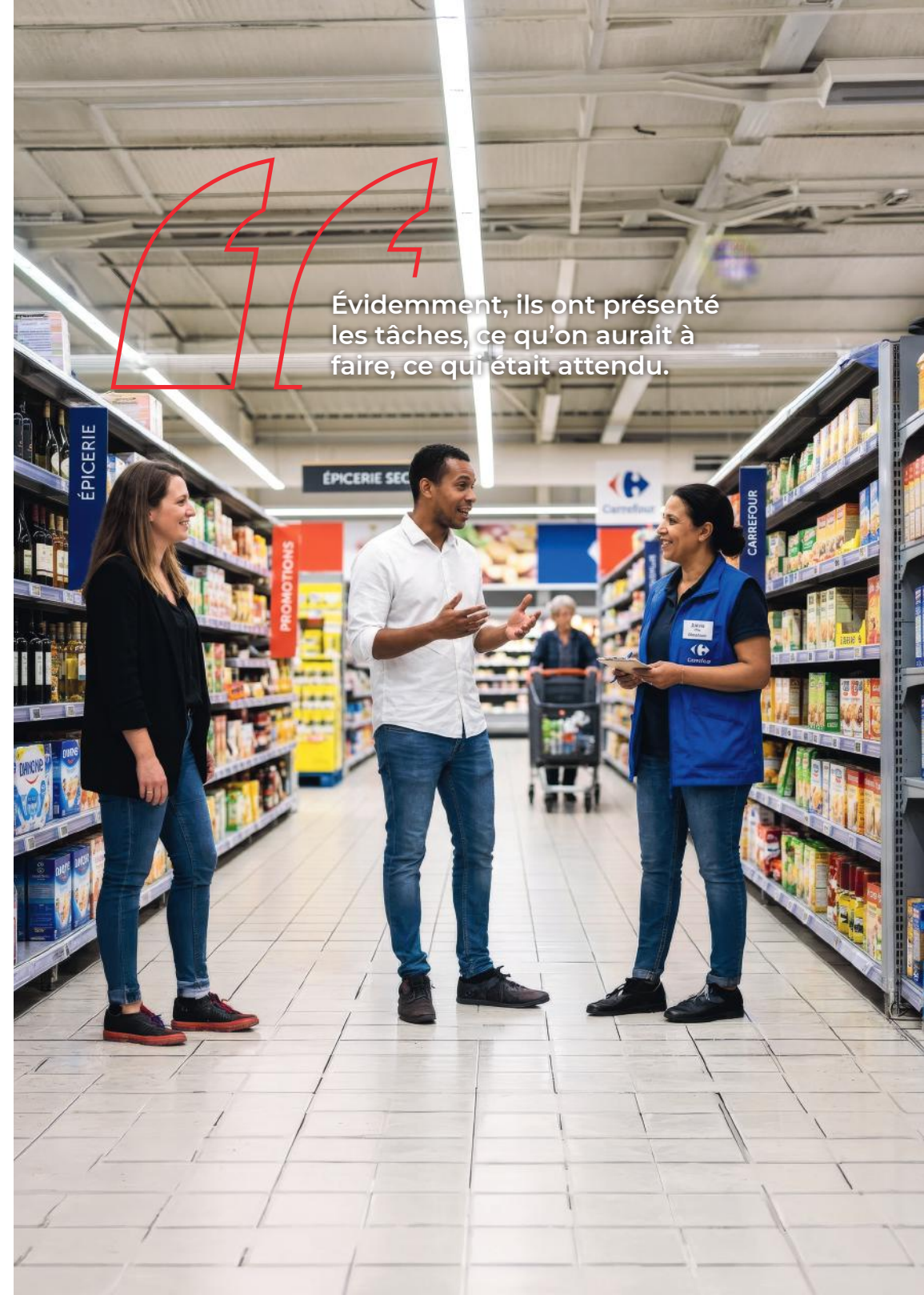
SE DÉCOUVRIR UN RÔLE

Le poste chez Carrefour Drive de Rosny-sous-Bois n'était pas sa cible initiale. Mais il est disponible, et Cédric a déjà montré de l'intérêt pour des tâches similaires. L'équipe de C2DI 93 lui propose. L'entretien s'organise rapidement. Ce jour-là, il se retrouve avec d'autres candidats pour un briefing collectif :

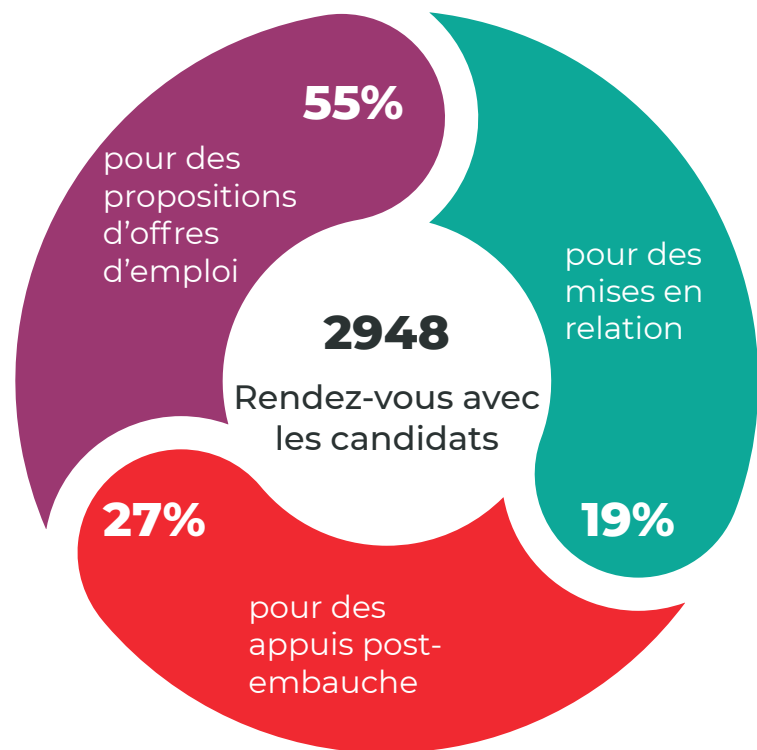
- explications sur les questions possibles,
- ce qu'il vaut la peine de mettre en avant, à quoi s'attendre dans les rayons d'un magasin qui n'a pas encore ouvert son drive.
- Cédric l'aborde calmement. Il a déjà raté des entretiens. Il sait à quoi ça ressemble. Il y va sans y investir trop d'enjeu émotionnel.

L'entretien se déroule directement dans les rayons du magasin. Ce détail le marque. Ce n'est pas derrière un bureau, c'est là, dans le véritable environnement de travail. La présence de Loitia, la chargée de mission qui l'accompagne pour cet entretien, lui permet quelque chose d'essentiel : un débrief immédiat. Elle est là, avec lui et avec les responsables RH. Elle aide à traduire, à clarifier, à apaiser. C'est la première fois qu'il vit un processus de recrutement avec cet accompagnement discret mais constant.

Il est retenu.



RECRUTER AUTREMENT



L'EMR, une valeur ajoutée...

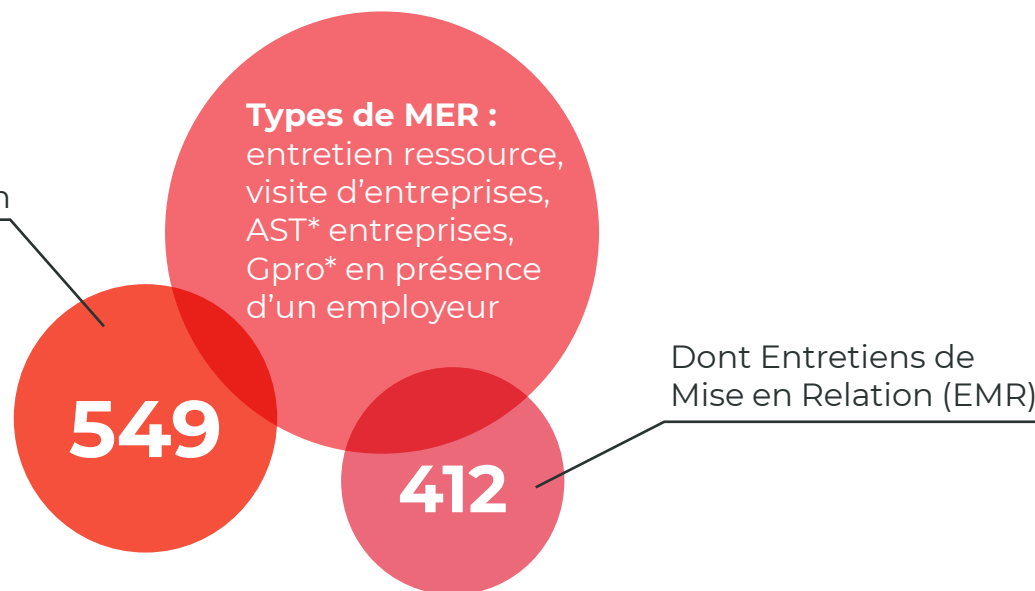
Dans **97%** des cas, l'entretien se déroule **sans CV** et **sans concurrence** immédiate.

Dans **67%** des cas l'entretien se déroule **sur le poste de travail** en fonctionnement.

Le candidat a pu **interagir** avec ses futurs collègues dans **67%** des cas.

Les professionnels sont les personnes accompagnées par C2DI 93.
Les Gpros sont les ateliers pendant lesquels nous leur présentons les offres d'emploi disponibles.

Mises en relation



* AST : Analyse de la Situation de Travail

GPro : Groupe de Professionnels

DES FRICTIONS À LA SOLIDARITÉ

Les premières semaines d'intégration sont intenses. Comme le drive de Rosny n'est pas encore construit, les nouvelles recrues sont envoyées en formation ailleurs. Cédric, seul véhiculé de son groupe, est dépêché à Claye-Souilly. On y apprend les outils, les chambres froides, les process. De retour à Rosny-sous-Bois, nouvelles formations complémentaires. Puis il commence par les livraisons, puisque le drive tarde à ouvrir. On va chercher les produits en rayon, c'est similaire et progressivement, quand le drive ouvre enfin, il prend sa place.

L'intégration dans l'équipe ne se fait pas sans friction. Un détail qui crée des tensions : les uniformes tous neufs des nouvelles recrues, quand ceux des anciens commencent à dater. C'est "bête", mais ça compte. Certains collègues regardent de travers. Cédric le note, ne s'en offusque pas. Il arrive le matin, même fatigué, et dit bonjour en regardant les gens dans les yeux. Il aide aux rayons quand le drive commence lentement. Petit à petit, les engrenages se mettent en place. Quand les uniformes des anciens sont renouvelés, c'est la confirmation que les choses ont changé.

Aujourd'hui, le poids qu'il décrit avoir en moins est palpable. Travailler dans une structure solide, c'est ne plus avoir à tout gérer seul, à réfléchir à chaque détail administratif. C2DI 93 l'a accompagné jusqu'à l'embauche, puis les visites se sont espacées, quelques points de contacts pour s'assurer que ça va. La plupart du temps, il a pu dire que cela allait et quand il y a eu des problèmes, ils se sont réglés en interne.



Si tu veux quelque chose de concret, de structuré et surtout qui ne te lâche pas dans la nature au bout de quelques semaines, vas-y. C'est grâce à eux si j'ai un boulot.

441 pros
sont sortis du dispositif



- Sur les **94** Emplois Durables
- Validés **via notre réseau** :
- **87** suivis réguliers ont été réalisés avec le salarié et l'employeur
- **(1/semaine sur le 1er mois)**
- **80** personnes ont bénéficié de réunions tripartites régulières
- **(2 pendant le 1er mois)**

A LA RECHERCHE DE PROFILS ATYPIQUES

*Récit élaboré depuis
l'entretien de Zakia à retrouver
en annexe.*

Zakia, Manager RH chez Carrefour ne cherchait pas un prestataire de recrutement de plus. Elle en connaissait déjà plusieurs, avec des résultats mitigés. Ce qu'elle cherchait réellement, c'était quelqu'un qui comprenne vraiment ce que c'est que de travailler chez Carrefour, quelqu'un qui saisisse la complexité des métiers, les contraintes invisibles de l'intérieur.

Elle rencontre C2DI 93 lors d'un **Marathon pour l'emploi** ; ce type d'événement où recruteurs et candidats marchent ensemble pendant des heures, déjeunent ensemble en oubliant les conventions du bureau. C'est dans cet espace informel, en marchant aux côtés des candidats et des autres recruteurs, qu'elle échange avec l'équipe de C2DI 93. Et quelque chose se fait jour : elles partagent la même vision. L'employabilité. Elle cherche des profils atypiques pour pouvoir les intégrer et les former. C2DI 93 sait justement aller les chercher.

Ce qui la frappe d'emblée, c'est la fluidité de l'échange. Pas de discours commercial, pas de promesses exagérées. C'était naturel, facile, évident. Et puis il y a la proximité géographique, un candidat qui peut se rendre à l'antenne de C2DI 93 peut aussi se rendre en magasin. C'est un signal concret. Elle fait confiance, sans tout miser dessus. Elle n'attend pas un résultat parfait dès la première session. Mais en voyant les retours, quelque chose se confirme : les profils présentés répondent déjà aux trois quarts de ses critères avant même l'entretien final.

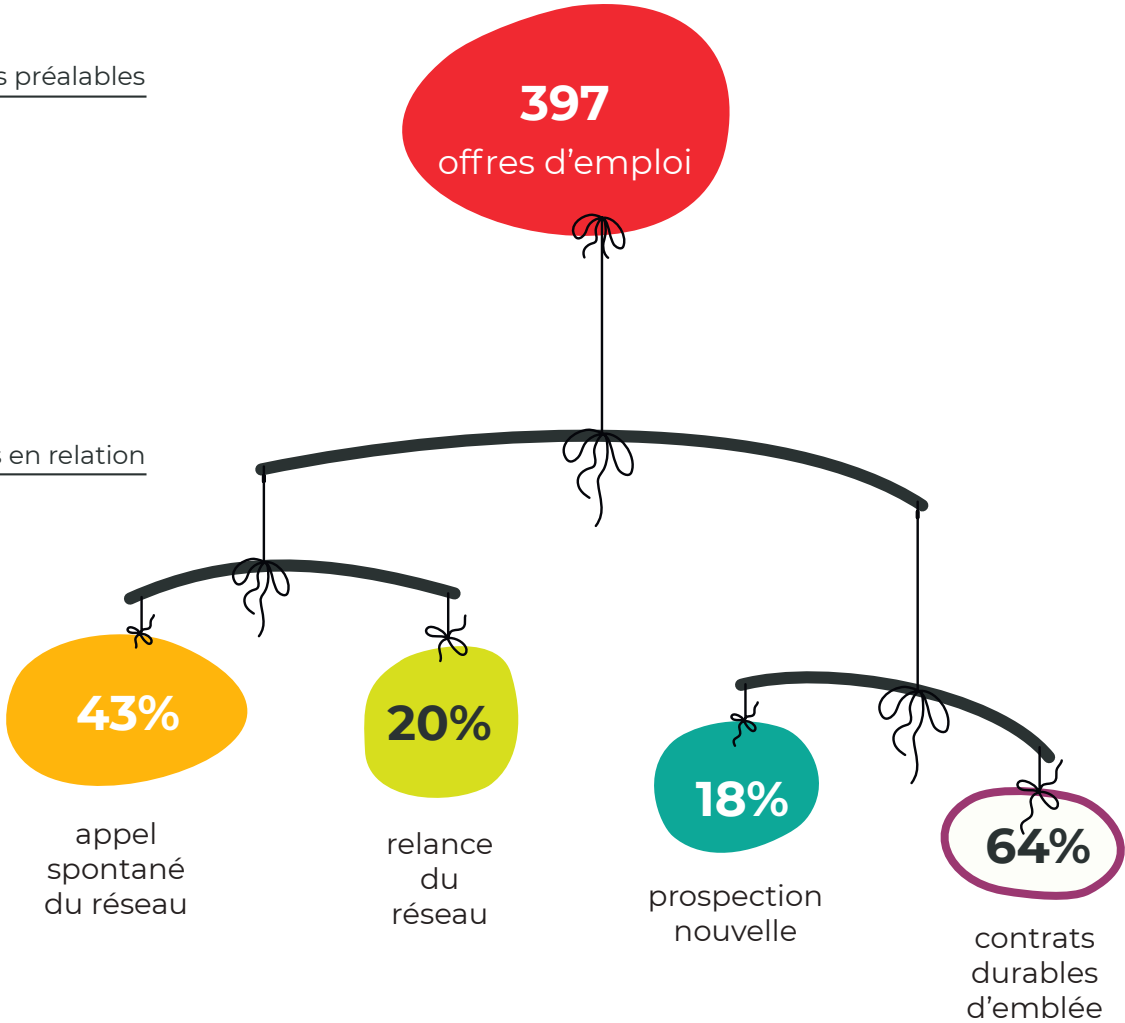
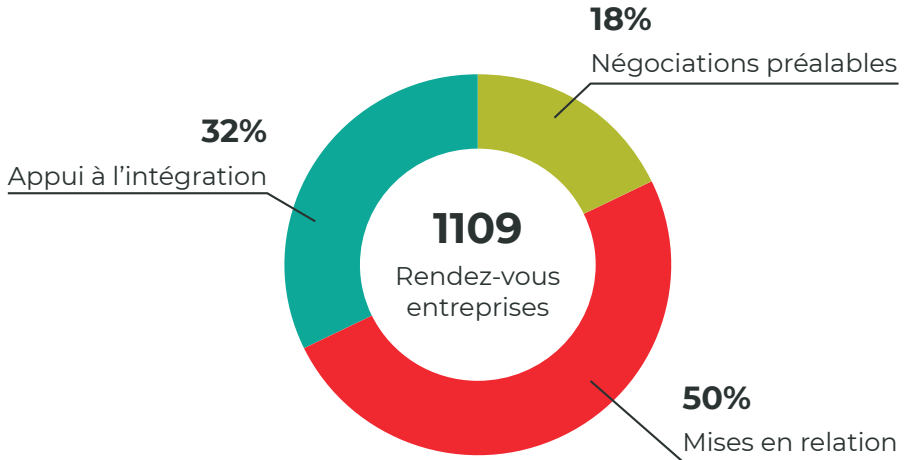


Ce qui m'a d'abord marquée, c'est la disponibilité.

Et puis il y avait vraiment cette fluidité dans l'échange, c'était naturel, c'était facile, c'était évident.

INTERVENTIONS AUPRÈS DES ENTREPRISES

ORIGINES DES OFFRES



Notre dispositif adopte une approche originale centrée sur la médiation, en travaillant d'abord avec les entreprises pour les rendre plus accessibles aux candidats. L'objectif est d'équilibrer les enjeux sociaux et économiques, en favorisant un recrutement collaboratif où candidat, employeur et chargé de mission avancent ensemble.

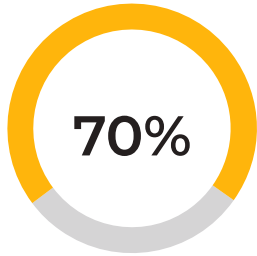
SORTIR DES CADRES POUR RECRUTER

Ce qu'elle apprécie dans la méthode de C2DI 93, c'est l'entretien sans CV, réalisé directement sur le terrain, au cœur du poste de travail. Cela pourrait la déstabiliser. Mais elle ne l'est pas, car elle comprend quelque chose que peu de recruteurs articulent clairement : dans son univers, les métiers ne font plus rêver comme avant. Les horaires décalés, le port de charges lourdes, les lumières artificielles, les journées qui démarrent à 3h du matin pour décharger les camions. Ce ne sont pas des détails. Ce sont les réalités du métier. Les candidats qui arrivent avec des exigences de 9h-16h, pas le samedi, pas le dimanche, se heurtent rapidement à cette réalité qu'ils n'avaient pas imaginée.

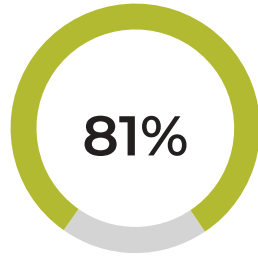
Pour recruter dans ces conditions, il faut sortir du cadre classique. Et Zakia le sait. Elle n'a pas attendu C2DI 93 pour l'expérimenter ; le marathon lui-même en est la preuve. Les entretiens se font en binôme, avec le manager de rayon présent dès le départ. C'est important : il connaît le poste, il sent l'ambiance, il participe à la décision. Le premier filtre de Loitia est déjà là. Ce qui reste à valider, c'est le potentiel qu'on sent même derrière un candidat stressé, timide, ou peu à l'aise avec le français. Car chez Carrefour on a la possibilité d'évoluer.



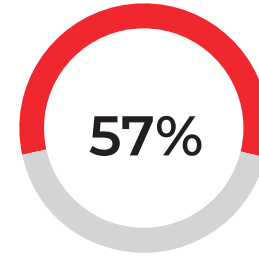
On est obligé de sortir des sentiers battus parce-qu'on ne trouve plus les profils nécessaires.



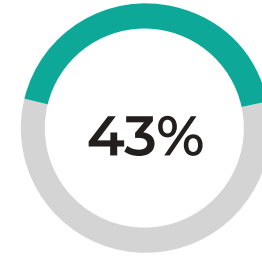
des critères d'expérience neutralisés



des critères de formation neutralisés



TPE/PME de \ominus de 50 salariés (dont 21% \ominus de 10 salariés)



Entreprises de \oplus de 200 salariés

47 Agent d'entretien

43 Employé libre service

27 Assistant de vie aux familles

16 Hôtes de caisse

9 Serveur



Taux de transformation

Sur les 397 offres d'emploi négociées, au moins 292 mises en relation ont eu lieu.

7 offres sur 10 génèrent un entretien.

Opérateur de production 45

Agent d'accueil 35

Agent machiniste 22

Préparateur de commande 13

Facteur 8

TOP 10 DES MÉTIERS CAPTÉS



UN PARTENARIAT QUI S’AFFINE

Avec le temps, la collaboration entre Zakia et l’équipe de C2DI 93 s’affine réellement. Loitia et ses collègues finissent par connaître les rayons, les contraintes du magasin, les attentes implicites, les codes non écrits. Ils apprennent ce que c’est vraiment de travailler chez Carrefour. Et cette connaissance transforme tout. Aujourd’hui, quand Zakia passe un coup de téléphone pour dire qu’elle a besoin de trois personnes sur tel rayon, le ciblage qui suit est précis. Elle n’a plus à tout réexpliquer. Loitia sait déjà ce qu’il faut chercher.

Et le lien ne s’arrête pas à l’embauche. Les nouveaux salariés gardent un fil avec leur chargée de mission, une porte entrouverte pour formuler ce qu’ils n’oseraient pas dire directement à leur employeur. De son côté, Zakia n’hésite pas non plus à décrocher le téléphone quand quelque chose coince légèrement.

“Interviens de ton côté, parce que si j’y vais moi, ça risque d’être perçu de façon trop formelle.”

C2DI 93 joue ce rôle d’intermédiaire discret, utile, efficace. C’est un rôle qu’aucun prestataire classique ne joue, parce qu’il faut d’abord avoir gagné la confiance, compris le contexte, accepté de faire le travail invisible.

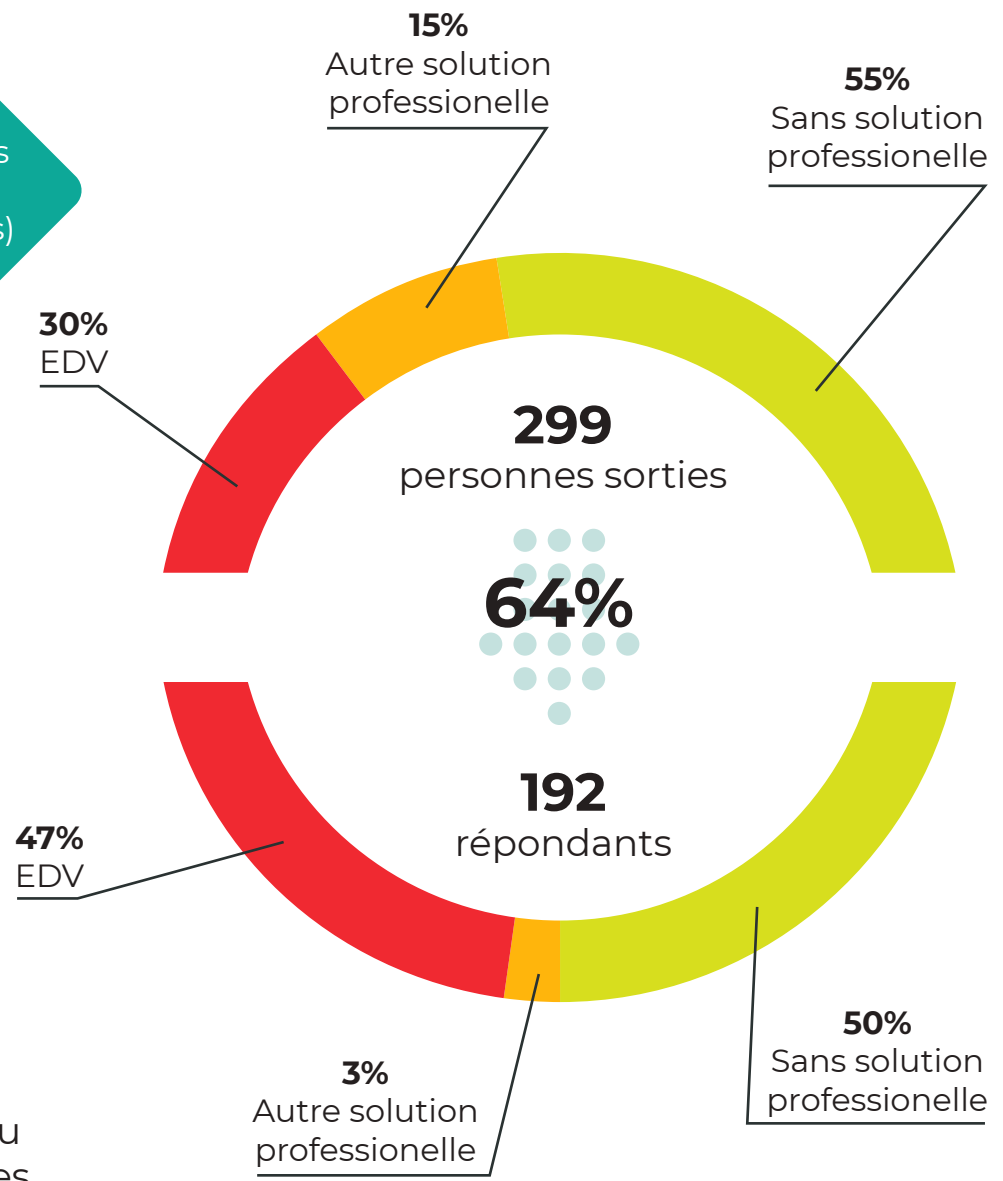
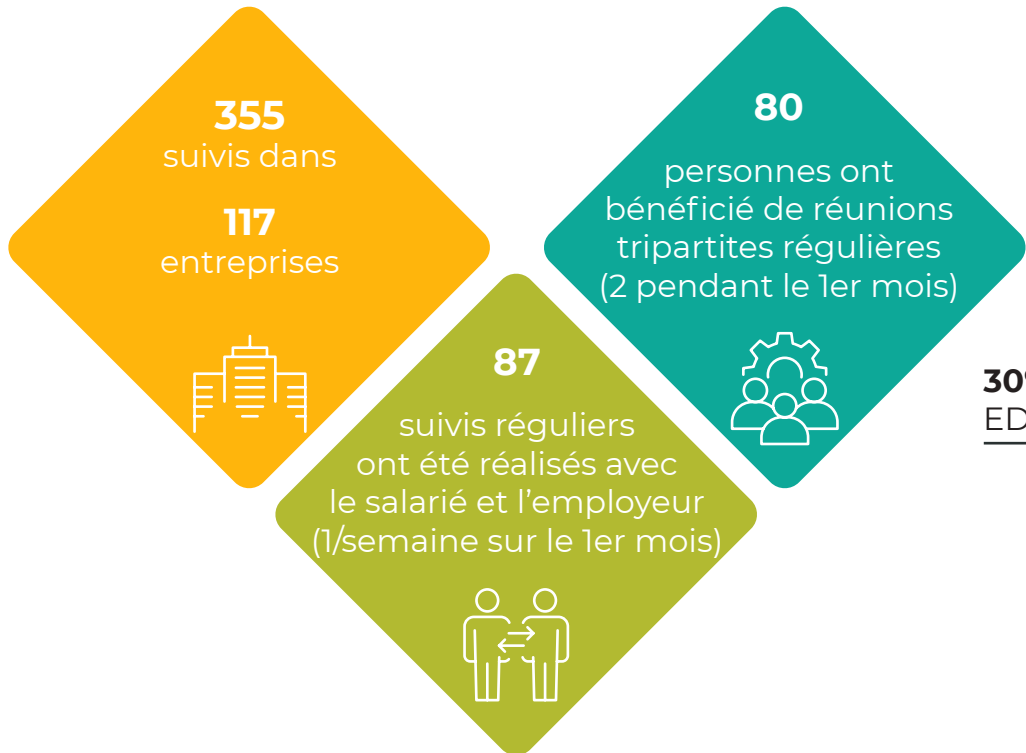
Ce partenariat, Zakia l’a déjà recommandé à d’autres responsables RH de Carrefour. Non pas par obligation mais bien parce qu’elle sait vraiment ce que ça vaut. Elle a testé, elle a vu les résultats, elle a mesuré le temps gagné, la qualité des recrutements.



Pour l’intégration, la première journée se passe en salle. On prend le temps de revoir toute la partie administrative, d’expliquer le fonctionnement du

magasin, les attentes de l’employeur, d’écouter les contraintes et les craintes des nouveaux collaborateurs.

Ensuite, chaque collaborateur est mis en binôme avec un collègue qui devient son tuteur sur les premiers jours. Petit à petit, on lui laisse de l’autonomie. Il y a toujours un référent, un manager sur chaque rayon, mais aussi un animateur de rayon, qui est l’adjoint du manager. Et si ni l’un ni l’autre n’est disponible, il y a toujours son binôme.



¶ Parmi 299 personnes sorties en emploi entre juillet 2024 et juin 2025, 192 ont pu être joints par téléphone. 92 d'entre elles sont toujours en emploi.

PASSERELLE EMPLOI

ASSISTANTE DE VIE AUX FAMILLES (ADVF)

Tout au long de l'année, les chargés de mission de C2DI93 proposent aux professionnels qu'ils accompagnent des offres d'emploi sans prérequis de diplôme. En 2025, cette démarche s'est enrichie de plusieurs passerelles emploi/entreprise menées en partenariat et avec le soutien financier du Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis. Nous vous proposons ici un focus sur l'une d'entre elles : la passerelle dédiée au métier d'Assistante de Vie aux Familles (ADVF).

Une approche résolument tournée vers l'emploi

Pour C2DI93, la formation n'est jamais une fin en soi : elle s'inscrit toujours dans une perspective d'insertion professionnelle durable. C'est particulièrement vrai pour les métiers réglementés comme ADVF, c'est pourquoi nous associons l'entreprise au projet dès le départ.

Initiée fin 2024, la passerelle ADVF a été construite autour d'un consortium d'acteurs complémentaires : des entreprises du service à la personne, prêtes à accueillir des stagiaires et à recruter, le Centre de Formation Louise Couvé (CFLC), en charge de l'enseignement. Le Département de Seine-Saint-Denis a assuré le financement et France Travail l'indemnisation des apprenantes. C2DI93 a pris en charge le sourcing des candidates, le suivi post-embauche et le copilotage du projet, en coordination avec le CFLC et le Département.

Mobilisation des entreprises partenaires

Avant le lancement de la formation, un travail approfondi a été conduit avec les employeurs potentiels. Les entreprises intéressées ont participé à un cycle de trois tables rondes visant à analyser leurs besoins en recrutement et à adapter le contenu de la formation, à construire une méthodologie commune de recrutement et à élaborer un plan d'intégration et de fidélisation pour les futurs stagiaires et salariées.

À l'issue de ce cycle de concertation, quatre entreprises ont été retenues : DOMIDOM, DOMALIANCE, FREEDOM et SBD, rejointes par CONFADOM au moment du démarrage. Chacune d'elles a formalisé son engagement par la signature d'une lettre de partenariat.

Fidèles à notre philosophie, nous avons organisé la mise en relation entre les candidates et les entreprises partenaires plusieurs semaines avant le début de la formation, en novembre 2024, afin que chaque apprenante puisse identifier dès le départ son futur terrain de stage et son employeur potentiel.



PASSERELLE EMPLOI

ASSISTANTE DE VIE AUX FAMILLES (ADVF)

Déroulement de la formation

Onze candidates ont intégré la formation du 18 novembre 2024 au 28 mars 2025. Elles se sont formées aux trois domaines de compétences du titre professionnel ADVF : l'entretien du logement et du linge, l'accompagnement de la personne dans les actes et activités de la vie quotidienne, et la garde d'enfants à domicile en relais parental. En janvier, elles ont effectué un mois de stage au sein de l'une des entreprises partenaires, avant de reprendre les cours en février pour se présenter au titre professionnel fin mars.

Résultats

Sur les 11 candidates ayant débuté la formation, 9 ont obtenu le titre professionnel ADVF. Une participante a dû interrompre son parcours en cours de formation pour des raisons de garde d'enfant, et une autre, bien que n'ayant pas passé l'examen, a trouvé un emploi d'insertion par la suite.

Parmi les 9 professionnelles diplômées, 2 n'ont pas donné suite à leur période d'essai et ne sont pas retournées à l'emploi (dont l'une pour assurer la prise en charge de son enfant en situation de handicap). Les 7 autres ont validé un emploi durable au sein d'une entreprise du secteur des services à la personne : 4 au sein de notre réseau et 3 en dehors.

Ce bilan est le fruit d'un investissement important de la part des chargés de mission de C2DI 93. Le parcours vers l'emploi n'a pas toujours été linéaire : certaines candidates ont souhaité avoir plusieurs opportunités à l'issue de la formation, tandis que certaines entreprises n'ont pas donné suite à l'accueil

en stage. L'une des professionnelles a ainsi passé quatre entretiens avec des employeurs différents avant de trouver le poste qui lui correspondait. C'est précisément dans cet accompagnement sur-mesure, jusqu'à la signature du contrat, que réside la valeur ajoutée de notre association.

Merci à toutes les parties prenantes sans qui cette passerelle n'aurait pas pu aboutir à ces sorties positives.





02

DÉPLOIEMENT DE
LA MÉTHODE IOD
AU SEIN DES ALI

COLLABORER POUR RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT

Dans le cadre du développement des pratiques d'accompagnement vers l'emploi, les structures porteuses d'Agences Locales d'Insertion (ALI) en Seine-Saint-Denis, à savoir Vitamine T et Aurore, ont exprimé leur volonté d'intégrer la méthode IOD au sein de leurs dispositifs.

Ainsi, en février 2025, une collaboration a été initiée avec C2DI 93, consistant en la mise à disposition de chargés de mission au sein des différentes ALI concernées.

Les sites d'intervention se répartissent comme suit :

- ALI GPGE* :
 - ↳ Clichy-sous-Bois
 - ↳ Coubron
 - ↳ Montfermeil
- Aurore :
 - ↳ Livry-Gargan
 - ↳ Montreuil
 - ↳ Rosny-sous-Bois
- Vitamine T :
 - ↳ Aulnay-sous-Bois
 - ↳ Tremblay-en-France
 - ↳ Drancy

L'objectif principal de ce dispositif est de renforcer les équipes sur le volet relation entreprise, tout en impulsant des pratiques innovantes et une nouvelle dynamique au sein des ALI.

Cette première année de mise à disposition au sein de ces 2 associations s'inscrit dans une logique d'expérimentation, nécessitant des ajustements progressifs.

Fort de notre expérience au sein de l'ALI GPGE*, les résultats produits sont prometteurs.

*GPGE : Grand Paris Grand Est



AURORE

Aurore est une association qui accompagne les personnes en situation de précarité ou d'exclusion autour de trois axes : hébergement, soin et insertion. Elle intervient auprès de publics variés (personnes en addiction, femmes victimes de violences, personnes en souffrance psychique ou en rupture d'emploi) via des maraudes, structures d'hébergement et soins adaptés. En Seine-Saint-Denis, elle porte trois agences locales d'insertion (Livry-Gargan, Rosny-sous-Bois, Montreuil) accompagnant les allocataires du RSA vers la formation, l'emploi ou la création d'activité.

VITAMINE T

Le Groupe Vitamine T est un acteur majeur de l'insertion par l'activité économique, mobilisant tous les dispositifs disponibles : entreprises d'insertion, travail temporaire d'insertion, chantiers d'insertion, associations intermédiaires, GEIQ et entreprises adaptées. Depuis 2023, il porte en Seine-Saint-Denis 5 agences locales d'insertion couvrant 7 villes, où coachs et travailleurs sociaux accompagnent les allocataires du RSA sur 24 mois pour développer leurs compétences et favoriser un retour durable à l'emploi.

GPGE

L'ALI de Clichy-sous-Bois, Montfermeil et Coubron est un service d'accompagnement renforcé pour les bénéficiaires du RSA, porté par GPGE. Basée à Clichy-sous-Bois, elle est accessible sans critère d'admission. Son accompagnement combine suivi individuel et ateliers collectifs. Elle agit aussi sur les freins périphériques via un réseau de partenaires locaux.

ACTIONS DES ALI

L'équipe accompagne les allocataires du RSA en levant les freins à leur insertion sociale et professionnelle, grâce à une pédagogie adaptée qui permet à chacun de se réapproprier ses compétences. L'accompagnement, formalisé par un Contrat d'engagement réciproque signé entre l'allocataire et son référent RSA, fixe des objectifs individualisés et les démarches à entreprendre. Il s'articule entre entretiens individuels et ateliers collectifs pour soutenir la construction d'un parcours personnalisé.

UNE PHASE D'ADAPTATION NÉCESSAIRE

Les organisations, les attentes et les objectifs propres aux ALI constituent un environnement sensiblement différent de celui de C2DI 93.

Bien que C2DI 93 soit elle-même porteuse d'une ALI depuis janvier 2023 et membre du consortium GPGE, une phase d'adaptation a été indispensable avec ces 2 nouvelles associations. Cela s'est traduit par des ajustements progressifs dans les pratiques et les modalités d'intervention à travers :

- la connaissance et l'appréhension des environnements de chaque structure,
- la mise en commun des outils et systèmes d'information,
- la déclinaison de la méthode sur 3 sites différents pour chaque structure.

Au cours de l'année, plusieurs évolutions ont été opérées pour rendre plus efficaces les interventions des chargés de mission :

- réduction des temps d'appui collectif au profit d'un accompagnement individuel plus soutenu et régulier ;
- réajustement des modalités de mise en relation avec les entreprises à travers l'organisation de "job dating" ou de forums.

LES RENCONTRES AVEC LES PROFESSIONNELS & LES ENTREPRISES



377

Allocataires
orientés



107

Entreprises
réseau



892

Rendez-vous



51

Nouvelles entreprises

11

Entreprises de l'IAE

CONSTATS ET ENSEIGNEMENTS

Alors que le positionnement des professionnels sur les offres d'emploi durable au sein des ALI semble plus complexe, la gestion des offres d'emploi a été de bonne qualité. En effet, 72% des offres ont abouti à des mises en relation effectives.

La proposition d'offres d'emploi dès le 1er rendez-vous a parfois surpris voire déstabiliser certains bénéficiaires. Les chargés de mission ont alors mis en place des stratégies facilitant la rencontre dans un contexte moins anxiogène. Des informations collectives ont été proposées au sein des agences, la participation à des forums en groupe a été organisée, ce qui a permis de mobiliser un plus grand nombre de bénéficiaires.

Autre stratégie de mise en œuvre : le recours aux structures d'accompagnement intermédiaires (SIAE) comme Neptune, Ladamifa et la régie de quartier perçus parfois comme plus sécurisants pour les bénéficiaires, un bon tremplin avant l'entrée en emploi durable.

Une bonne coordination entre les Chargés d'Insertion Professionnelle et les Chargés de Mission ont facilité ensuite d'autres proposition de droit commun.

DE L'OFFRE D'EMPLOI À L'EMPLOI DURABLE VALIDÉ



DYNAMIQUE PARTENARIALE

Cette expérimentation a permis de consolider plusieurs partenariats stratégiques, notamment lors de temps forts territoriaux (rencontres territoriales de l'EPT, forums pour l'emploi, salons professionnels, assemblées générales).

La consolidation du réseau d'entreprises se poursuit pour chaque chargé de mission et la pluralité des secteurs d'activité et des métiers proposés s'est affiné pour répondre aux besoins et attentes du public.

Pour illustration, les secteurs fortement représentés sont la grande distribution, le secteur du transport et de la logistique et les services apportés aux entreprises.

Parmi les entreprises fidèles et avec lesquelles les chargés de mission ont travaillé, nous pouvons citer : Conforama Bondy, HEMA, Géméo, Castorama, Bricoman, Monoprix, Groupe AMS, Groupe M Services, GSF, Freedom, la RATP, Électro-Dépôt.

Par ailleurs, ils ont collaboré avec des organismes de formation pour permettre la montée en compétences sur certains métiers techniques notamment avec le Centre de Formation Louis Couvé, LNDL, Envergure et Forma Logistics pouvant amener à des emplois directs ou à des parcours en alternance.

CONCLUSION

Cette première année d'expérimentation met en évidence la nécessité d'adapter les modalités de mise en œuvre de la méthode IOD aux spécificités des ALI et des publics accompagnés.

Elle souligne l'importance d'un bon équilibre entre accompagnement vers l'emploi durable et sécurisation des parcours.

Les enseignements permettent d'ajuster les pratiques et de consolider les partenariats dès la reconduction du dispositif en janvier 2026, avec pour ambition de renforcer son efficacité et son impact sur l'insertion professionnelle des publics.

TÉMOIGNAGE



Entre février et décembre 2025, une expérimentation a été menée au sein de trois Agences Locales d'Insertion (ALI) du groupe Vitamine T, où je suis intervenu en tant que chargé de mission IOD. Mon rôle consistait à accompagner les publics vers un emploi durable en développant des relations avec les entreprises et en proposant des offres adaptées et négociées.

Après une phase d'observation dans chaque agence, différentes actions ont été mises en place : ateliers collectifs, entretiens individuels, participation aux accueils, organisation de recrutements, visites d'entreprises, ainsi que représentation lors d'événements. L'objectif principal était de favoriser la mise en relation directe entre candidats et employeurs en s'appuyant sur la méthode IOD.

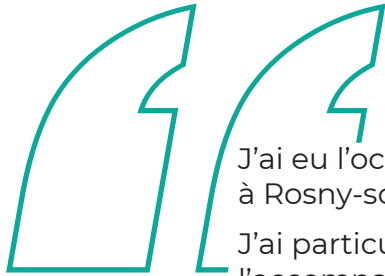
Le travail s'est fait en coordination avec les équipes des ALI et sous supervision de l'encadrement de C2DI93, avec des points réguliers pour ajuster les actions et créer des outils de suivi. Cette expérience m'a apporté une ouverture à de nouveaux dispositifs et un enrichissement du travail partenarial.

Cependant, certaines limites ont été identifiées, notamment la dispersion sur trois sites et le besoin d'expérimenter rapidement différentes actions. L'approche IOD s'est révélée efficace et adaptable, bien qu'elle soit plus pertinente avec un accompagnement individualisé qu'avec un grand volume de personnes.

En conclusion, cette expérimentation a permis de poser les bases d'une collaboration durable entre les structures et de démontrer la pertinence de la démarche IOD dans l'accompagnement vers l'emploi.

Mehdi

Chargé de mission détaché



J'ai eu l'occasion de participer à trois "jobs dating" organisés par votre structure, à Rosny-sous-Bois, Montreuil et Livry-Gargan, entre février et avril.

J'ai particulièrement apprécié la qualité de l'organisation ainsi que l'accompagnement proposé tout au long du processus de recrutement. L'accueil a été chaleureux et sympathique, et les échanges ont été fluides et structurés, permettant une mise en relation efficace avec des candidats motivés.

Ce qui m'a particulièrement étonné et intéressé, c'est la présence d'une collaboratrice de votre structure lors des entretiens. Chaque organisme ayant ses propres méthodes de fonctionnement, cette approche s'avère pertinente. Elle permet, à l'issue de chaque entretien, de réaliser un court débriefing sur chaque candidat, apportant un regard complémentaire sur le ressenti et pouvant aider à mieux orienter la suite des entretiens ou d'autres candidatures.

J'ai également constaté des différences dans la posture des candidats : certains se présentent avec une réelle préparation, en adoptant une attitude professionnelle adaptée à un entretien de recrutement, tandis que d'autres arrivent sans CV ou avec une approche plus spontanée, parfois insuffisamment préparée pour ce type d'exercice.

Sur les trois "jobs dating", nous avons pu embaucher une personne à ce jour. Les autres candidatures restent toujours intéressées et disponibles ; elles constituent ainsi un vivier de compétences que nous sollicitons lorsque des postes se libèrent. D'autres candidatures ont également été reçues au bureau et, en fonction des postes disponibles, ne correspondent pas toujours aux exigences des postes.

Depuis une semaine, nous avons mis en place une permanence le mercredi de 13h30 à 16h30. Nous invitons les personnes intéressées à venir au bureau afin de constituer un dossier, de manière à pouvoir être recontactées le moment venu.

Ces actions nous ont permis de gagner en efficacité dans nos recrutements et d'identifier des profils en adéquation avec nos besoins.

Je reste tout à fait ouvert à renouveler ce type de collaboration, notamment dans le cadre de futurs "jobs dating" ou mises en relation similaires.

Christian Gbenou

Conseiller en insertion professionnelle • ID'EES Ile-de-France

TÉMOIGNAGE



Je voulais vraiment te remercier pour l'accompagnement que j'ai eu avec toi et C2DI 93 dans ma recherche d'emploi.

Avant de trouver mon poste chez Conforama, j'étais dans une période où j'avais besoin d'être rassurée et cadré sur ce que je pouvais apporter professionnellement et sur le type d'environnement dans lequel j'allais évoluer.

Ce que j'ai apprécié avec toi, c'est qu'on sent directement qu'il y a un vrai travail de recherche derrière chaque proposition que tu fais. Tu arrives avec toutes les informations, tu expliques les réalités du terrain, les attentes, les difficultés possibles mais aussi les points positifs et énormément de détails qu'on ne voit pas dans une annonce d'emploi classique.

Du coup, ça retire énormément de peur et de friction avant les entretiens parce qu'on sait déjà dans quoi on s'embarque, et honnêtement ça change tout d'avoir un coach emploi comme toi.

J'ai passé deux entretiens et le second a été le bon cdi à la clé. Et je pense sincèrement que cette sérénité a beaucoup joué. J'ai senti que tu prenais autant le temps de comprendre ma personnalité que les besoins de l'employeur afin de proposer un poste qui nous corresponde vraiment des deux côtés.

Aujourd'hui encore, même en poste au SAV de Conforama, je trouve nos échanges toujours intéressants quand tu passes nous voir. Même quand moi je peux avoir l'impression d'être « juste » à un poste simple, toi tu arrives toujours à mettre des mots sur les vraies compétences qu'on développe au quotidien, en reformulant et revalorisant notre travail et nos capacités, tout en restant toujours à l'écoute.

Donc voilà, merci encore pour ton accompagnement, ton écoute et ta manière de faire les choses, autant en tant que personne qu'en tant que mon coach emploi.

Laure

Hôtesse SAV Conforama depuis novembre 2025.

RÉGIE DE QUARTIER DE MONTREUIL

La Régie de Quartiers de Montreuil est une association loi 1901 fondée en 2002, implantée au 16 ter rue des Grands Pêcheurs (93100). Structure d'économie sociale et solidaire, elle cumule deux rôles : entreprise d'insertion (EI) et régie de quartier (RQ). Elle emploie 11 salariés permanents et 25 salariés en insertion, pour un chiffre d'affaires d'environ 1,7 million d'euros. Sa mission s'articule autour de quatre piliers — Insertion, Entraide, Travail, Environnement — et cible les personnes éloignées de l'emploi à qui elle propose des contrats d'insertion (CDDI) dans des domaines tels que le nettoyage, l'entretien des espaces verts, le bâtiment ou la manutention. Au-delà de l'insertion professionnelle, elle anime de nombreuses activités sociales et culturelles : ateliers de couture, cours de français, jardin partagé, sorties culturelles et animations de quartier. Elle a conclu avec la Ville de Montreuil un marché public innovant, associant prestation technique et offre d'insertion. La Régie fait ainsi le pari que l'amélioration du cadre de vie et la création d'emplois solidaires se renforcent mutuellement, au bénéfice des habitants des quartiers prioritaires de la ville.



La démarche est plus ciblée qu'un "classique" Job-Dating.

Les critères d'éligibilité sont déjà vérifiés.

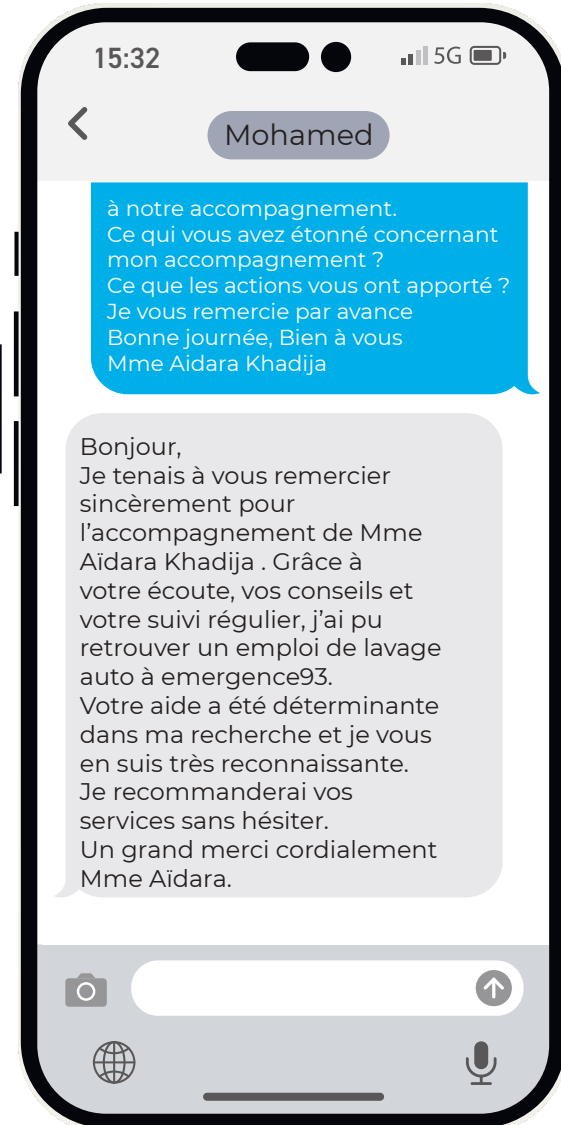
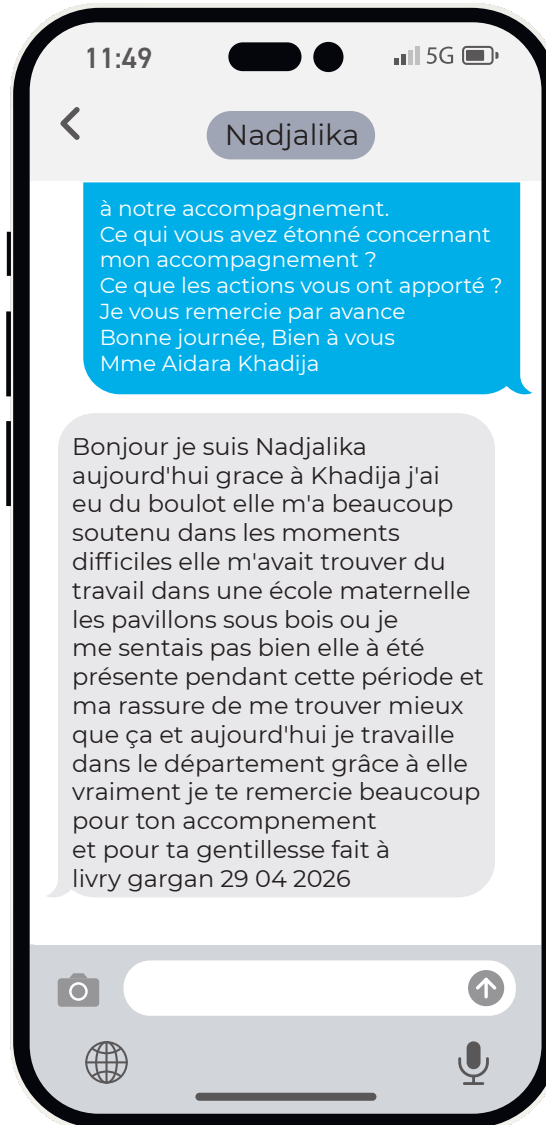
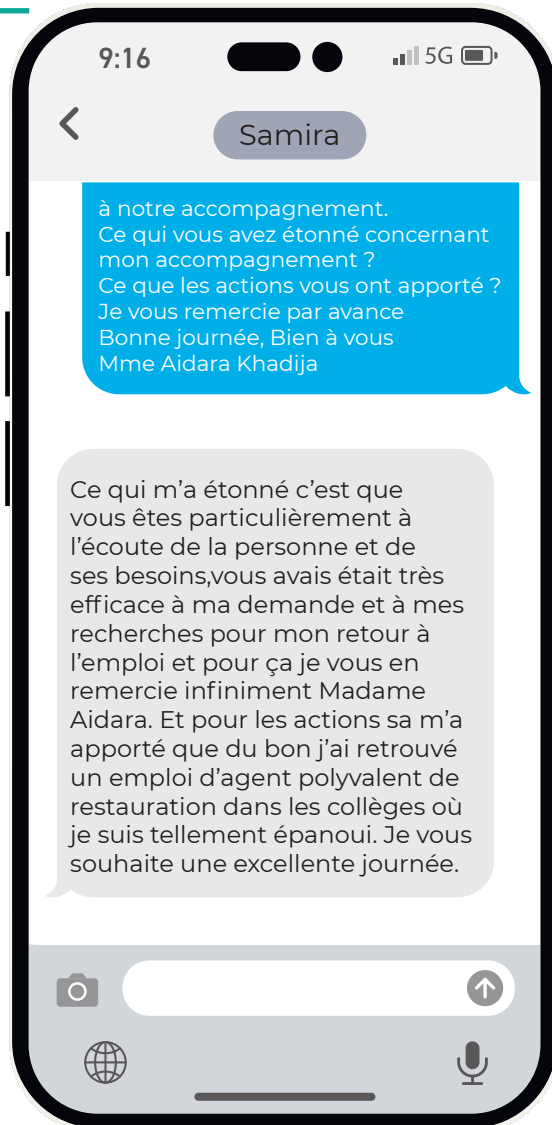
Le public est présélectionné et habite à Montreuil.

C'est donc évidemment une formule appréciable et nous participerons volontiers de nouveau à ce genre d'action.

Philippe Blondeau

Conseiller en Insertion professionnelle

TÉMOIGNAGES





03

AGENCE LOCALE
D'INSERTION DE
LA COURNEUVE

OBJECTIFS DE L'ALI

Pour répondre à la nouvelle donne de l'insertion et de l'emploi définie par le Département de la Seine-Saint-Denis, l'association C2DI 93 réitère son intention de soutenir pleinement l'accompagnement des bénéficiaires du RSA dans une démarche "vers et dans l'emploi".

Depuis 2003, notre association défend le droit au travail pour tous et considère que toute personne exprimant la volonté de travailler quels que soient son statut, son parcours et son niveau de qualification possède des potentiels et des compétences dont le monde du travail a besoin. Par une réponse à l'appel à manifestation, C2DI 93 a souhaité participer pleinement à la mise en œuvre d'un droit d'accompagnement réel adapté et tourné vers l'emploi des allocataires en considérant la personne dans sa globalité.



L'ALI a pour ambition de positionner **la personne au centre de l'action**. Il s'agit alors de l'accompagner dans toutes ses démarches en lui proposant **une offre de service intégrée**, personnalisée et sur-mesure. L'allocataire du RSA trouve des réponses à l'ensemble de ces besoins.



L'animation de l'ALI s'appuie sur **la méthode dite d'Intervention sur les Offres et les Demandes d'emploi**.

Elle fait de la proposition d'offres, un outil pertinent de compréhension des besoins et attentes de la personne.

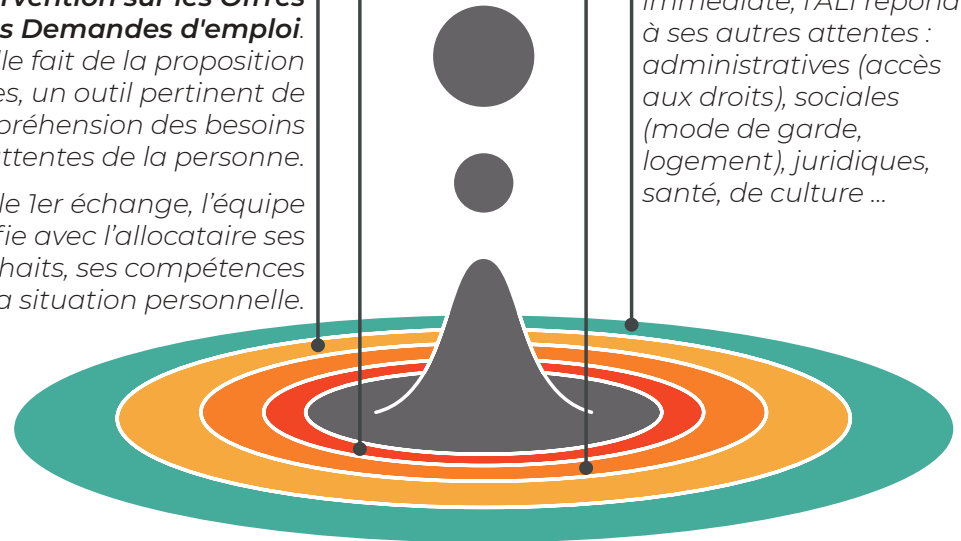
Dès le 1er échange, l'équipe identifie avec l'allocataire ses souhaits, ses compétences et sa situation personnelle.



L'équipe agit comme un **écosystème en perpétuel mouvement** en s'appuyant sur ses partenaires directs mais aussi sur les forces vives déjà présentes sur la commune et dans le département.



Si l'accès à l'emploi n'est pas une priorité immédiate, l'ALI répond à ses autres attentes : administratives (accès aux droits), sociales (mode de garde, logement), juridiques, santé, de culture ...



UN CHANGEMENT DE PARADIGME BASÉ SUR :

Des ambitions exprimées par le département.

Un accord historique pour expérimenter la renationalisation du financement du RSA.

Le doublement des moyens dédiés à l'insertion.

À travers 4 ambitions :

- Mettre en œuvre un **droit à l'accompagnement réel**, adapté et tourné vers l'emploi.
- Redimensionner le bagage offert pour accéder et évoluer dans le monde du travail.
- Utiliser la **puissance de la commande publique et privé**.
- Construire une nouvelle alliance territoriale autour des enjeux d'insertion et d'emploi.

La création d'une offre de Service sur-mesure, adaptée et intégrée

Pour répondre à la nouvelle donne de l'insertion et de l'emploi, l'ALI s'est engagée auprès des bénéficiaires dans une démarche "**All inclusive**", autour d'**une éthique forte** :



CONSORTIUM DE L'ALI

Groupe Entreprises :

La Miel, Free Dom,
WO Group



Groupe Associations adhérentes :

Le domaine des possibles,
Habitat-Cité, Asmae



ALI
C2DI 93



Groupe citoyens :

Jacqueline, Johnny,
Ilham, Waheed



Pour créer du lien entre l'économique, le social et l'urbain, nous avons souhaité nous appuyer sur un consortium représentatif de la société composé, d'associations adhérentes intervenant dans le champ du logement, de la parentalité, du mode de garde ou encore de l'alphabétisation, sur un réseau d'entreprises (TPE/PME ou grand groupe) et de citoyens.

GOVERNANCE & CONSORTIUM

La Miel • La Courneuve

Lydia Tazamouch

Inaugurée en 2005, la pépinière d'entreprises de La Courneuve est une structure d'hébergement et d'appui au développement de jeunes entreprises à fort potentiel.

Elle est gérée et animée par La Miel (Maison de l'Initiative Économique Locale) dans le cadre d'une délégation de service public, confiée par l'établissement public territorial Plaine Commune et soutenue par l'Union Européenne.

Free Dom • Aulnay-sous-Bois

Sonia Belkacem

L'enseigne Free Dom a été fondée en 2015 avec un seul et unique objectif : "Apporter une aide qualitative à domicile et soulager le quotidien des particuliers"

Spécialiste des services à domicile depuis 2015, Free Dom propose des prestations diversifiées visant à soulager le quotidien des particuliers.

Welcome One • Tremblay-en-France

Samira El Kokho

Anciennement Sécuritas Aviation filiale du groupe Sécuritas est un spécialiste de la sûreté aéroportuaire qui propose des services destinés aux gestionnaires d'aéroports, aux compagnies aériennes et aux occupants de la zone aéroportuaire.

Le domaine des possibles • Saint-Denis

Stéphane Laurenceau

L'établissement d'accueil mère-enfant a pour objectif d'aider les femmes enceintes ou les mères isolées accompagnées d'enfants de moins de trois ans. Elles peuvent être hébergées en foyer collectif ou dans un réseau d'appartements. Cet hébergement de bénéficiaire d'une formation professionnelle adaptée, de rechercher ou d'exercer un emploi. La durée du séjour des femmes est initialement prévue pour une période de 6 mois renouvelable, avec un maximum de 3 ans.

Habitat-Cité • Pantin

Marie Pascal

Habitat-Cité, créée en 2003 a pour ambition de contribuer à la résorption des bidonvilles et de tout type d'habitat indigne en France et dans le monde.

En France, elle vise les migrants en situation de mal-logement et qui rencontrent des difficultés linguistiques : demandeurs d'asile, réfugiés politiques, migrants économiques récemment arrivés et également étrangers résidant en France depuis des années mais limités dans leur autonomie.

Asmae • Bobigny

Marianne Mazel

Asmae souhaite s'impliquer dans l'ALI afin d'intégrer à nos réflexions la question du mode de garde au sein même de la structure soit par la création d'une crèche familiale telle que celle portée par ASMAE sur Bobigny ou en s'appuyant sur des actions menées auprès des entreprises et de la CAF pour soutenir les allocataires dans la parentalité (LAEP).

Groupe de citoyens

Ce groupe est composé de 4 participants, habitant la ville de La Courneuve, bénéficiaires du RSA accompagnés par l'Agence.

Principe & ambition de l'ALI :

Les membres du consortium partagent les valeurs défendues par l'association C2DI 93 et considèrent que toute personne exprimant la volonté de travailler quels que soient son statut, son parcours et son niveau de qualification possède des potentiels et des compétences dont le monde du travail a besoin. Une priorité est donnée à l'accès vers et dans l'emploi en s'appuyant sur la méthode dite d'intervention sur les offres et les demandes d'emploi (IOD).

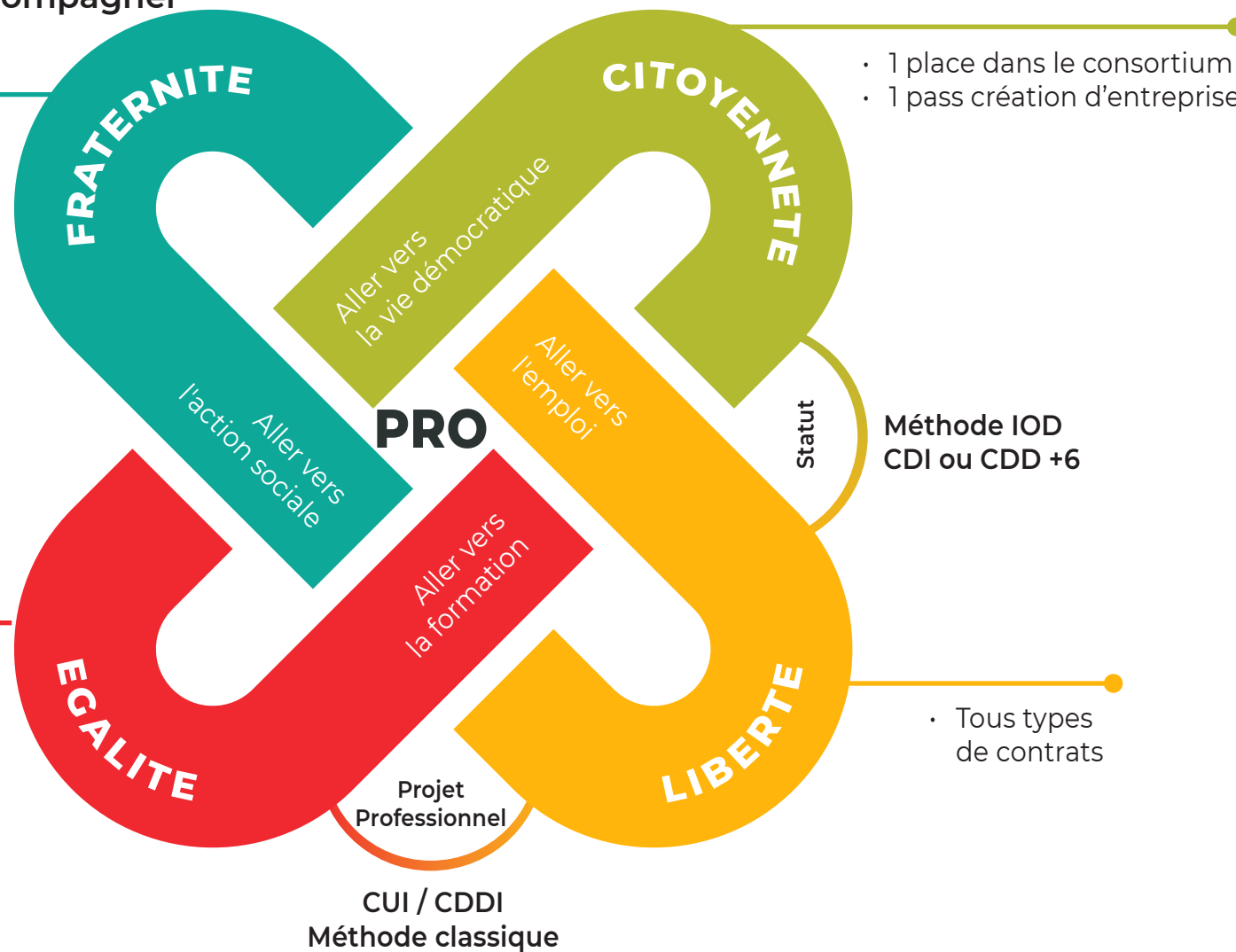
Ainsi l'ALI propose une offre intégrée répondant à des besoins de formation, d'accompagnement à la validation des compétences et à la création de projet entrepreneurial.

LES FONDAMENTAUX DE L'OFFRE DE L'AGENCE

Identifier, former et accompagner
vers et dans l'emploi

- Santé
- Mode de garde
- Logement
- Culture
- Mobilité

- Continue (VAE...)
- Linguistique
- Numérique
- Titre Pro





UNE ACTION LOCALE

Un partenariat étroit avec les différents acteurs de la ville de La Courneuve

- **11 instances de concertation** au cours desquelles nous avons pu traiter **282 situations** et ainsi permettre une orientation plus adaptée à **253 allocataires**.
- Des conseils, de l'information et de la formation partagés entre services dans l'objectif d'une meilleure coordination avec le Service Social Départemental et les équipes de France Travail pour un accompagnement sur-mesure de nos bénéficiaires.

Des actions d'aller-vers et des rencontres Services Publics de la ville de La Courneuve

- Des rencontres avec les Services de la Mairie afin d'échanger sur nos actualités et organiser les événements "**Une formation / un emploi en bas de chez vous**" qui a eu lieu en juin et octobre dernier à la Maison pour Tous Youri Gagarine.
- Des rencontres avec les services référents pour "**L'XP POP**", une expérimentation visant à remobiliser les allocataires dit "perdus de vue" dans les structures à travers l'organisation d'un forum.
 - Un bel événement qui a réuni **28 structures locales** partenaires.
 - **286 personnes** se sont remobilisées dont **93%** par la **signature d'un contrat d'engagement**.

LA COOPÉRATION AVEC LES PROFESSIONNELS



342

Allocataires orientés pour accompagnement



126

Plateforme d'orientation



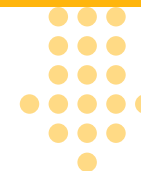
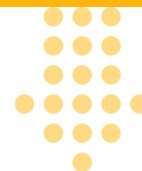
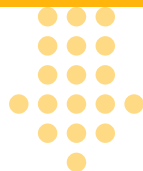
558

Professionnels effectivement accompagnés



7,5

Nombre moyen de RdV par accompagnés



368

Nouveaux accueillis lors de 47 réunions d'accueil



dont réorienté **0**
France Travail
dont réorientés CD 93 **1**
dont réorienté ALI **75**
dont droits clos **0**
ou refusés



Emploi : **55%**
Formation : **41%**
Logement : **9%**
Santé : **17%**
Autonomie sociale : **2%**
Autre : **9%**



3979

Nombres de RdV honorés
soit **90%**
Individuels : **57%**
Collectif : **43%**

PERSONÆ 2025



51%
sont des hommes

38%
ont entre 30 et 44 ans

67%
n'ont pas de diplôme

89%
sont inactif

60%
sont allocataire du
RSA depuis + de 1 an



32%
souhaitent obtenir un emploi*



17%
demandent à reprendre des
études ou suivre une formation*



76%
résident en QPV



74%
ne sont pas inscrit
à France Travail

* Source : enquête 2025, réalisée auprès de professionnels à l'entrée

ACTIONS MENÉES EN 2025

ATELIERS & VISITES INSERTION PROFESSIONNELLE



- 51 G-Pro
- 33 Ateliers Préparation aux entretiens
- 3 Ateliers CV
- 1 Atelier F-RSA et PMSMP
- 2 Cafés RH
- 43 Ateliers Droits & Devoirs
- 6 Forums emploi
- 1 Visite de La fabrique du métro
- 1 Visite du Jardin Solidaire
- 1 Info. coll. France Travail
- 11 Ateliers numériques
- 2 Ateliers IA et LinkedIn
- 1 Visite de la médiathèque
- 1 Atelier Métishima
- 1 Visite de la Ferme Urbaine
- 1 Information collective AESH
- 3 Actions découvertes des métiers de l'aéro.
- 2 Ateliers linguistiques
- 6 Participations forum emploi
- 1 Visite de la Fabrique Point Carré
- 1 Visite de l'Hôtel Rosalie

ACTIONS



- 10 Ateliers Confiance en soi
- 5 Ateliers Violence
- 21 Groupes de paroles
- 1 Journée Droits des femmes
- 1 Visite de la Maison Pour Tous
- 1 Visite des Archives nationales
- 5 Sorties culturelles (Musée du Louvre, Institut Louis Vuitton..)
- 4 Ateliers Gestion de budget
- 3 Visites à l'Assemblée Nationale

ATELIERS ACTION SOCIALE



- 3 Permanences Droit de Regard
- 28 Permanences Aide Express
- 11 Permanences UNIRH75
- 5 Permanences ADIE
- 9 Permanences PLAT'IN
- 1 Événement **Bataille pour l'emploi**
- 3 Permanences FMUP
- 1 Action Vélo Insertion
- 5 Permanences France Travail

LA COOPÉRATION AVEC LES PROFESSIONNELLS SORTIS



361

Maintiens de
la collaboration



64

Orientations vers
un autre service
référent



9

Abandons

16

Changements
de situation



14

Changements
de droits



102

Solutions
professionnelles



54 Retour à l'emploi

8 En formation

40 Créations d'entreprises

LA COOPÉRATION AVEC **LES ENTREPRISES**



225

Rencontres
entreprises



70

Offres d'emploi



49

Mises en relation

27

Démarrages



9

Ateliers entreprise

65

Participants



*Secteur d'activité
le plus représenté*

47%

Service administratif
et de soutien

LES ACTIVITÉS D'APPUI RH

APPUI RH



● 80 entreprises ayant collaborées :

- 39 entreprises nouvelles rencontrées
- 19 rencontrées en 2024
- 12 rencontrées en 2023
- 10 rencontrées en 2022

MAILLAGE TERRITORIAL



● Maillage territoriale avec d'autres acteurs économiques

- Un réseau de partenaires d'une vingtaine de structures fidélisées et régulièrement sollicitées.
- · ADIE
- · LA MIEL
- · CPME 93
- · CMA
- · CCI
- · Réseau Initiatives
- · Réseau Entreprendre
- · Mieux Entreprendre
- · Alliance Emploi

ANIMATION DE RÉSEAU



● Animation de labo'RH

- · 9 labo'RH proposés
- · 7 à 8 entreprises présentes en moyenne sur chacun
- · 1 expert externe coanimateur

● Thématiques :

- · Le partage de la valeur dans les entreprises de plus de 11 salariés
- · Animer une réunion d'équipe
- · Recrutement et intégration de personnes handicapées
- · Ruptures de contrat/Fin heureuse
- · Nouvelle réforme de la visite médicale
- · Process en cas de sanction
- · Contrat de travail et période d'essai
- · Entretien annuel et Entretien professionnel
- · Le Plan de formation

● Relance du **Brunch des réseaux**

PORTEURS DE PROJETS



● Action de soutien aux porteurs de projet **64 porteurs de projets** identifiés en 2025

● **26 orientations** faites auprès des partenaires (ADIE, La Miel, CCI).

● **5 permanences ADIE** réalisées en 2025 au sein de l'ALI



04

CONCLUSIONS
PERSPECTIVES
& ANNEXES

CONCLUSION & PERSPECTIVES, QU'ATTENDRE DE 2026

L'année 2026 s'annonce comme une étape charnière, riche de promesses et d'ambitions renouvelées. Forts des acquis construits ensemble, nous abordons cette nouvelle période avec détermination et confiance.

Notre priorité première est la **stabilisation et la professionnalisation de nos équipes**, socle indispensable pour garantir la qualité et la cohérence de nos actions sur le long terme. Parallèlement, nous veillerons à **consolider les actions existantes**, en affinant nos pratiques et en renforçant ce qui fonctionne, pour offrir un service toujours plus fiable à ceux qui nous font confiance.

Mais 2026, c'est aussi l'année de **l'innovation et de l'expérimentation**. Ces deux moteurs restent au cœur de nos préoccupations, car c'est en osant imaginer autrement que nous pouvons répondre aux besoins évolutifs des publics. De **nouveaux projets** ont vu le jour, pensés et conçus avec une exigence constante : celle du service de qualité rendu à la population, aux habitants, aux citoyens, et plus largement aux territoires franciliens qui nous portent et nous inspirent.

Enfin, 2026 est l'année du **renouveau de nos partenariats**, avec la conviction que c'est ensemble, en créant des liens solides et durables, que nous construisons les réponses les plus pertinentes aux enjeux de nos territoires.

Pour conclure, nous tenons à adresser nos **remerciements les plus sincères** à toutes celles et ceux qui font vivre notre projet au quotidien.

Merci à l'ensemble de l'**équipe de salariés**, pour son engagement, sa résilience et son professionnalisme. Merci aux **bénévoles membres du conseil d'administration**, dont l'implication et la vision guident nos orientations avec sagesse et exigence. Merci à nos **partenaires financiers**, le **Département de la Seine-Saint-Denis**, le **Fond Social Européen**, la **DRIETS Île-de-France** et la **DRIETS UD93**, sans qui rien de tout cela ne serait possible et tous nos autres partenaires associatifs, collectivités ...

Une pensée chaleureuse va également à tous les **professionnels avec lesquels nous collaborons**, qui enrichissent notre action de leurs expertises et de leur bienveillance. Bienvenue enfin aux **nouveaux membres de l'équipe** qui nous rejoignent, et à tous ceux qui, bientôt, **s'inscriront dans nos actions** : vous êtes la preuve vivante que notre projet continue de grandir et de faire sens.

À toutes et à tous, merci. Et rendez-vous en 2027, pour donner à voir la suite de cette belle aventure.



INTERVIEW CÉDRIC, EMPLOYÉ CARREFOUR DRIVE

Lucas : Cédric, merci de vous être rendu disponible pour cet échange sur l'accompagnement de C2DI 93.

Je voulais revenir à la base de notre collaboration. Comment avez-vous connu notre service, et dans quelle situation vous trouviez-vous à ce moment-là, notamment vis-à-vis de l'emploi ?

Cédric : J'ai rencontré C2DI 93 lors d'un événement emploi. C'était l'un des stands sur lesquels je suis allé, j'ai laissé mon nom et mon numéro de téléphone, et on m'a rappelé. À ce moment-là, j'étais en recherche d'emploi depuis un certain temps déjà. C'est comme ça que s'est faite ma première rencontre avec C2DI93.

Lucas : Comment décririez-vous votre rapport à la recherche d'emploi à cette période ? Aviez-vous déjà passé des entretiens, envoyé beaucoup de CV ?

Cédric : Ma recherche d'emploi était très active. Quasiment tous les jours, j'envoyais des candidatures, avec un dossier de suivi ; je n'avais pas le choix, je devais être organisé. Je notais toutes les réponses, qu'elles soient négatives ou qu'on me « ghoste ». J'étais souvent laissé sans réponse, même quand j'envoyais des messages de relance du type : « J'ai postulé à votre entreprise à telle date, pourrais-je avoir un retour ? ». J'avais eu quelques entretiens, mais rien de concret.

Lucas : Aviez-vous bénéficié d'un accompagnement par d'autres structures d'accompagnement sur le marché de l'emploi ? Si oui, avez-vous noté une différence ?

Cédric : J'ai été accompagné par France Travail, c'était à peu près tout. Entre France Travail et C2DI 93, j'ai trouvé que C2DI 93 était beaucoup plus proactif. C'était plus récurrent, plus soutenu. Je pense que ça a fait une vraie différence dans ma recherche.

Lucas : C'est vrai que France Travail ne travaille pas à la même échelle que nous. On a la chance d'avoir une structure à taille humaine, ce qui nous permet de personnaliser vraiment l'accompagnement. À la suite de cette rencontre sur le forum, l'équipe vous a proposé un rendez-vous au bureau. Comment s'est passée cette première

rencontre ? Est-ce qu'il y a des choses qui vous ont surpris ?

Cédric : La première rencontre était d'abord assez classique. On m'a invité au bureau, on m'a présenté votre façon de travailler, à quoi je pouvais m'attendre, comment me préparer. Mais je m'attendais à quelque chose de plus long ; avoir à m'inscrire sur une plateforme, signer des engagements. En fait non : dès le premier rendez-vous, on avait plusieurs propositions d'emploi, sans contrainte particulière. On prend ce qui nous intéresse le plus et on avance ensemble. Je m'attendais à quelque chose de beaucoup plus contraignant.

Lucas : Qu'est-ce qui vous a donné envie de poursuivre l'accompagnement avec nous ?

Cédric : Comme je le disais, le fait que ce soit consistant ; les rendez-vous réguliers, les propositions d'offres d'emploi. Les gens ici nous écoutent par rapport à ce qu'on veut faire. Ils font ce qu'ils peuvent, il n'y a pas toujours les opportunités sur les postes qu'on cible, mais ils font leur maximum pour nous placer.

D'ailleurs, le poste sur lequel je suis aujourd'hui chez Carrefour, ce n'était pas ma cible de départ. Mais le poste était disponible, l'équipe m'a demandé si j'étais partant, j'avais déjà montré de l'intérêt pour des tâches similaires, et l'entretien s'est organisé rapidement.

Lucas : Pouvez-vous me parler de la préparation avant l'entretien avec Carrefour ? Vous étiez plutôt confiant, ou c'était quelque chose que vous appréhendiez ?

Cédric : De mon côté, j'avais déjà préparé des entretiens par le passé. J'en avais raté, mais je savais à quoi m'attendre. J'ai quand même préparé celui-là de mon côté. Ensuite, on s'est retrouvés avec trois autres candidats, si je me souviens bien, et on a fait un briefing ensemble. Vous nous avez indiqué à quoi s'attendre, ce qui serait intéressant de mettre en avant, les questions possibles sur le poste. Pour ma part, je l'ai abordé comme un entretien parmi d'autres, sans y mettre trop d'enjeu.

Lucas : Pouvez-vous me décrire comment s'est déroulé l'entretien chez Carrefour ?

Cédric : L'entretien s'est fait avec deux responsables RH. La présence de Loïtia m'a bien aidé, elle nous a permis de débriefer à la fin, avec moi et avec les responsables. Évidemment, ils ont présenté les tâches, ce qu'on aurait à faire, ce qui était attendu.

L'entretien s'est déroulé directement dans les rayons du magasin, parce que le drive n'était pas encore ouvert à ce moment-là. Ça se passe souvent comme ça pour les postes physiques, où il faut marcher, porter des charges, c'est différent d'un poste en bureau.

Lucas : Et comment s'est passée votre intégration au sein d'une entreprise de cette taille ?

Cédric : Dans un premier temps, on a eu une formation théorique, on nous a expliqué comment ça allait se passer. Comme le drive de Rosny n'était pas encore construit, ils nous ont envoyés dans d'autres Carrefour qui avaient déjà des drives ouverts. C'est là qu'on a vraiment mis les mains dans le cambouis.

Moi, j'ai été formé sur le drive de Claye-Souilly. C'était un peu loin, mais ils m'y ont envoyé parce que j'avais la voiture, j'étais le seul véhiculé. D'autres ont été envoyés à Sevran, accessible en transport. C'est là qu'on a appris les outils, les chambres froides, tout le fonctionnement.

De retour à Rosny, on a eu des compléments de formation, notamment comment gérer les pertes, les produits tombés, cassés, volés ; tous les process pour éviter les problèmes. Ensuite, on a eu une présentation détaillée du magasin, et on a commencé par les livraisons, parce que le drive n'était toujours pas fini. On allait chercher les produits en rayon, c'est assez similaire au drive, mais on a démarré par là. Et quand le drive a vraiment ouvert, on a pris notre place.

Lucas : Comment s'est passée la relation avec l'équipe ? Vous étiez tous nouveaux, ou il y avait déjà des anciens sur le drive ?

Cédric : Il y avait déjà des anciens ; les niveau 3 et niveau 4, les responsables. Ils étaient déjà chez Carrefour, passés par les caisses, la mise en rayon, ils connaissaient. Eux ont été positionnés sur des postes de management et de coordination. La plupart des nouveaux arrivants, comme moi, étaient là pour faire le drive, aller chercher les commandes.

Lucas : Ce n'est pas toujours facile d'arriver dans une équipe en place. Avez-vous rencontré des difficultés ?

Cédric : Il y a eu des périodes un peu grinçantes. Un truc tout bête : quand on est arrivés, on avait des uniformes tout neufs, alors que les anciens avaient les leurs qui commençaient à dater. Cette différence a créé des tensions, certains collègues nous regardaient de travers.

Avec le temps, ça s'est calmé. Juste le fait d'arriver le matin, même fatigué, et de dire « bonjour » en regardant les gens dans les yeux, ça fait beaucoup. Et quand les uniformes des anciens ont été renouvelés, ça a fini de régler les choses.

Au tout début, il n'y avait pas beaucoup de commandes sur le drive, les clients ne savaient pas encore qu'il était ouvert. Alors on allait faire de la mise en rayon avec les équipes, et ça a vraiment aidé. On leur apportait un coup de main, ils apprenaient à nous connaître, et les engrenages se sont mis en place.

Lucas : Qu'est-ce que cet accompagnement a changé pour vous, sur le plan professionnel et personnel ?

Cédric : Le fait d'être employé dans une structure solide, ça m'enlève un poids. Je n'ai pas à réfléchir à tout : l'entreprise gère la majeure partie des charges administratives, j'effectue mon travail, je suis payé, et s'il y a un problème, je le règle avec eux. Ça fait du bien.

Les chargés de mission de C2DI 93, de leur côté, m'ont accompagné jusqu'à l'embauche. Après ça, on s'est vus quelques fois pour faire le point, et la plupart du temps j'ai pu dire que ça se passait bien. Les problèmes se réglaient en interne, et voilà.

Lucas : Que diriez-vous à quelqu'un qui hésiterait à faire appel à notre service ?

Cédric : Si tu veux quelque chose de concret, de structuré, et surtout qui ne te lâche pas dans la nature au bout de quelques semaines, vas-y. C'est grâce à eux si j'ai un boulot. Si jamais je devais repartir à zéro, l'une des premières choses que je ferais, ce serait d'aller voir C2DI 93. C'est la boîte qui m'a aidé à me sortir de la mouise. Merci Loïtia.

Lucas : Merci Cédric, on espère en tout cas qu'on ne vous reverra plus pour chercher du travail ! [rires]

On était simplement là pour vous relancer sur le marché de l'emploi, vous n'avez maintenant plus besoin de nous pour avancer.

Merci pour le temps que vous nous avez accordé.



INTERVIEW ZAKIA, MANAGER RESSOURCES HUMAINES CARREFOUR

Lucas : Merci de nous recevoir. Avant de commencer, est-ce que vous pouvez nous dire quel est votre poste au sein de Carrefour ?

Zakia : Je suis Zakia M., manager RH au magasin de Rosny-sous-Bois.

Lucas : Comment avez-vous été amenée à connaître C2DI 93 et notamment sa démarche de médiation sur le marché de l'emploi, de mise en relation candidat-employeur ?

Zakia : On s'est rencontrés lors d'un marathon pour l'emploi organisé par un partenaire. J'avais été sollicitée, certainement parce que j'étais présente sur une base de données. C'est à ce moment-là que j'ai pu rencontrer l'équipe de C2DI 93. Ça a été l'opportunité d'échanger et de se rendre compte qu'on avait un point commun : l'employabilité. Je recherchais des profils un peu atypiques, et C2DI 93 avait justement cette capacité d'aller chercher ces profils et de répondre à ma demande.

Lucas : À ce moment-là, aviez-vous déjà eu des expériences de recrutement avec d'autres structures, comme France Travail ou d'autres organismes d'accompagnement ?

Zakia : Oui, bien sûr. La différence avec Loitia et l'équipe de Rosny, c'est qu'après un temps d'adaptation, notre demande a été entendue, comprise, et les profils ont été ciblés de plus en plus précisément.

Aujourd'hui, quand j'échange avec Loitia et que je lui dis que j'ai besoin de trois personnes sur tel rayon, elle sait exactement quel type de profil aller chercher. Elle connaît nos attentes, elle connaît les contraintes de nos métiers, elle connaît notre entreprise. Elle a complètement assimilé notre demande, et c'est beaucoup plus fluide. J'ai juste à passer un coup de fil en expliquant mon besoin, et derrière, j'ai un ciblage relativement précis.

On a un métier très atypique, et on est loin de s'en rendre

compte quand on le voit de l'extérieur. On est à mille lieues d'imaginer ce que c'est que de travailler chez Carrefour. Pour le coup, Loitia l'a plutôt bien compris, et quand elle rencontre les candidats, elle arrive à retranscrire notre besoin et à faire passer le message de manière très naturelle.

Lucas : Surtout qu'en plus, il n'y a pas qu'un seul métier, j' imagine ?

Zakia : Carrefour, c'est 300 métiers au total. Dans un hypermarché, on n'en a pas 300, mais on a des profils très différents d'un rayon à l'autre.

Lucas : À ce moment-là, vous aviez un besoin important en termes de recrutement, c'est pour ça que vous étiez présente sur ce forum ? Est-ce que vos besoins sont cycliques ou réguliers ?

Zakia : J'ai des besoins cycliques, avec des périodes de recrutement un peu plus intenses, c'est dans cette optique que j'étais sur le marathon de l'emploi. Mais on a un turnover tellement important en magasin qu'on a des besoins en permanence.

Lucas : Après cette première rencontre sur le forum, vous vous êtes revues dans un cadre plus formel, pour que Loitia vous présente notre façon de travailler. Comment s'est passé cet échange, et qu'est-ce que vous avez retenu de notre méthode, au-delà de la proximité et de la connaissance des métiers ?

Zakia : La connaissance des métiers est venue après, effectivement. Ce qui m'a d'abord marquée, c'est la disponibilité. Vous avez pu le constater aujourd'hui : en magasin, notre quotidien est très souvent bousculé. Alors la disponibilité et la proximité physique de l'agence, c'est un gros avantage. Un candidat qui arrive jusqu'à chez vous peut arriver jusqu'à chez nous. Et puis il y avait vraiment cette fluidité dans l'échange, c'était naturel, c'était facile, c'était évident.

Lucas : Pour revenir sur la méthode de travail : le fait de rencontrer un candidat directement en entretien, de nous confier la partie sourcing et pré-sélection, est-ce que c'est quelque chose qui vous a fait peur au départ ?

Zakia : Non, pas particulièrement. C'est un gain de temps énorme pour moi. En termes d'organisation, c'est un premier filtre qui me permet d'avoir en face de moi des personnes qui répondent déjà aux trois quarts de mes critères. Finalement, il reste la partie finale du recrutement à valider, mais très souvent on est dans la cible.

Lucas : Lors de cette première visite, qu'est-ce qui vous a donné confiance et envie de travailler avec nous ? Est-ce que ça a été un saut dans l'inconnu, ou y avait-il déjà des éléments rassurants dès le départ ?

Zakia : À ce moment-là, j'étais obligée d'aller un peu vers l'inconnu et de déléguer une partie de la charge. On peut s'occuper du recrutement directement en magasin, on sait le faire, on a les outils pour ça. Mais avec C2DI 93, j'ai à disposition des personnes formées pour ça, qui ont découvert nos métiers et qui peuvent m'apporter une solution en termes d'organisation et de temps.

Donc oui, j'ai fait confiance, tout en sachant que je n'attendais pas non plus un résultat à 100 % dès le début. Ce n'était pas ma seule option de recrutement. Mais en voyant les résultats des premières sessions, aujourd'hui, quand j'ai des besoins, la première chose que je fais, c'est de décrocher le téléphone et d'appeler Loitia.

Lucas : Nous avons une façon de faire les entretiens qui est atypique : on passe directement à l'entretien sans s'appuyer sur le CV, et on réalise tout ou une partie de l'entretien directement sur le poste de travail, pour que le candidat puisse le découvrir avant que l'entreprise et lui-même prennent leur décision finale. Comment avez-vous vécu cette approche différente ?

Zakia : On a déjà utilisé des méthodes de recrutement un peu plus atypiques. Donc je ne suis pas du tout attachée au cadre classique de l'entretien, chacun d'un côté du bureau. Le marathon de l'emploi sur lequel on s'est rencontrés, c'était

15 candidats, une dizaine d'entreprises, d'associations et de structures et c'est un marathon à proprement dit. On marche, je ne me souviens plus combien de kilomètres ce jour-là, 5 ou 6. On échange avec les candidats. C'est du recrutement sans CV. On fait sauter les barrières, on sort du cadre.

L'échange est complètement fluide. On finit par déjeuner tous ensemble, recruteurs et candidats. On est dans un univers complètement différent. Et c'est là qu'on voit l'envie de travailler des gens, leur valeur, la valeur ajoutée qu'ils peuvent apporter.

Moi, dans mon bureau, je suis à l'aise, c'est facile pour moi. Mais pour quelqu'un en face, c'est tout de suite plus compliqué, surtout quand on est candidat sur des métiers qui ne nécessitent pas de savoir particulier. Je n'ai pas besoin d'un CV. J'ai besoin d'une personne qui sache m'expliquer les choses. Sortir du cadre, pour moi, ce n'était pas un problème.

Lucas : Cette façon de faire différente, c'est quelque chose qui vient de vous personnellement, ou c'est une directive du groupe Carrefour ?

Zakia : De par mon parcours, je me le permets, mais chaque RH en vient à le faire aussi. Parce qu'aujourd'hui, on est dans un système où le CV ne suffit plus. La grande distribution n'attire plus, nos métiers ne font plus rêver.

Donc on est obligé d'aller chercher des profils un peu plus atypiques pour répondre à nos besoins. On est obligé de sortir des sentiers battus parce qu'on ne trouve plus les profils nécessaires. Aujourd'hui, on a des candidats qui disent qu'ils veulent bien travailler, mais uniquement de 9h à 16h, pas le samedi, pas le dimanche. Sauf que ça ne marche pas : on est ouvert le samedi, le dimanche, les jours fériés. Le magasin ouvre à 8h30 et ferme à 21h30. Et pour qu'il ouvre à 8h30, ce ne sont pas les petits lutins qui ont travaillé toute la nuit, ce sont nos collaborateurs, arrivés à 3h du matin pour décharger les camions. Il y a du port de charges lourdes, des gestes répétitifs, on travaille sous des lumières artificielles. Ce sont des contraintes très

lourdes, et les gens n'y adhèrent plus. On est obligé de fonctionner différemment pour attirer à nouveau des collaborateurs.

Lucas : À partir du moment où nous vous avons présenté les premiers candidats, qu'est-ce qui vous a convaincue de leur faire confiance, malgré des profils parfois atypiques ?

Zakia : On fait souvent nos entretiens en binôme. On a déjà le premier filtre de Loïtia, donc on sait qu'on est dans les critères de base. Et la décision, elle se prend à deux, mais c'est surtout une évidence qui se prend à deux. On arrive assez vite à sentir le potentiel, même derrière un candidat qui ne maîtrise pas bien le français, qui est très timide ou qui est dans un état de stress intense.

On a fait confiance quand même. Pas toujours avec le même résultat, mais souvent, ça a fonctionné. On fait vraiment abstraction du cadre de l'entretien pour aller chercher le potentiel de la personne. Parce que chez Carrefour, on est capable de faire grandir les gens, et c'est vraiment notre objectif. On peut prendre n'importe qui et l'accompagner : en faire un manager sous 10 ans, un directeur sous 20 ans. On a cet esprit Carrefour : faire grandir nos collaborateurs, c'est notre métier. On sait le faire.

Lucas : Comment se sont déroulées les intégrations des salariés embauchés ? Est-ce que ça a été compliqué ? Comment les managers de rayons ont-ils été impliqués dans le processus ?

Zakia : Le manager est impliqué dès le début, dès les entretiens. Il rencontre les candidats, il sait exactement dans quoi il s'engage avec eux.

Pour l'intégration, la première journée se passe en salle. On prend le temps de revoir toute la partie administrative, d'expliquer le fonctionnement du magasin, les attentes de l'employeur, et d'écouter les contraintes et les craintes des nouveaux collaborateurs.

Ensuite, chaque collaborateur est mis en binôme avec un collègue qui devient son tuteur sur les premiers jours. Petit à petit, on lui laisse de l'autonomie. Il y a toujours un référent, un manager sur chaque rayon, mais aussi un animateur de rayon, qui est l'adjoint du manager. Et si ni l'un ni l'autre n'est disponible, il y a toujours son binôme.

Lucas : Et comment l'intervention de C2DI 93 a-t-elle été perçue dans tout ça ? Comme quelque chose d'intrusif, ou plutôt comme un atout pour les équipes ?

Zakia : Les nouveaux salariés gardent un lien avec Loïtia, ce qui fait que quand ils ont un problème en magasin, ils n'hésitent pas à la solliciter pour se rassurer. S'il y a quelque chose de compliqué à aborder avec nous directement, elle peut jouer ce rôle d'intermédiaire, apaiser certaines craintes que les collaborateurs n'osent pas nous exprimer.

Et de mon côté, je n'hésite pas non plus à appeler Loïtia. Par exemple pour lui dire : « Là, ça coince un peu avec telle personne, intervient de ton côté, parce que si j'y vais moi, ça risque d'être perçu de façon trop formelle. » On lui laisse cet espace pour reprendre le collaborateur gentiment, sans que celui-ci ait l'impression d'être convoqué avec des risques de sanctions.

Lucas : Merci pour toutes ces réponses. En guise de conclusion, que diriez-vous à une entreprise qui ne connaît pas encore C2DI 93, par exemple à d'autres responsables RH de Carrefour ?

Zakia : J'ai déjà conseillé C2DI 93 à plusieurs de mes collègues RH. Avec Loïtia et l'équipe de Rosny, on a réussi à créer un véritable lien ; et c'est ce lien, cette proximité, cette facilité d'échange et cette compréhension de nos métiers qui font toute la différence. Ce n'est pas toujours le cas quand on s'adresse à France Travail ou à d'autres organismes.

Cette compréhension de nos métiers nous facilite énormément la tâche. Il y a un vrai gain de temps, un gain de productivité, et c'est une réelle valeur ajoutée. Je le recommande sans hésiter.

Lucas : Merci pour le temps que vous nous avez accordé.

Zakia : Je vous en prie.

NOS PARTENAIRES

Logement Hébergement

Abri Groupe
ACSC Cité Caritas
ALJ
Amicale du Nid 93
CASP Arapej 93
Aurore
COS Les Sureaux
Emmaüs
Empreintes
Interlogement 93
Association Parme
Sauvegarde 93

Structures Sociales

Adept
Emergence 93
Habitat-Cité

Centres Maternels

ASMAE
Domaine des Possibles • LEDA
Le Prélude • AVVEJ

Hébergement ASE

AEPC
Devenir
ESSOR 93

Prévention Spécialisée

Arrimages
Cap A Cité
Grajar 93
Rue et Cité

Insertion Formation

Ecole de la 2^{ème} chance
ADEEV
Aurore Jardin Bio
Emmaüs Alternative
Groupe SOS
CFLC

Agences locales d'insertion

ALI Aubervilliers
ALI Aulnay-sous-Bois, Drancy,
Tremblay-en-France, Villepinte
ALI Clichy-sous-Bois,
Montermeil, Coubron
ALI Le Bourget, Le Blanc-Mesnil
ALI Montreuil, Livry-Gargan,
Rosny-sous-Bois
ALI Pantin
ALI Pierrefitte, Stains
ALI Sevran
ALI Epinay, Villetaneuse
ALI Noisy-le-Grand, Gournay
sur Marne, Gagny, Neuilly
Plaisance, Neuilly sur Marne

Collectivités, état

SSD Gagny
SSD Montfermeil, Coubron
SSD Rosny-sous-Bois,
Villemomble
SSD Tremblay en France
ASE
Mission Locale de La Courneuve
Mission Locale d'Aubervilliers
Mission Locale de la Dhuis
Mission Locale de la Lyr

OFII
Département 93,
Mairie de La Courneuve
Service social Départemental
Préfecture 93
Mission Locale-AISPJA
France Travail
CAF
EPT Plaine Commune
Police Municipale La Courneuve

ALI de La Courneuve

Droit de regard
Milaje
Du pain et des roses
SFMAD
Wimoov
Métishima
Unis Cité
Les Restaurants du cœur
Secours Populaire
Migration santé
Le Pôle
Philotechnique
Emmaüs connect
LM Company
Culture du cœur
CIDFF
La Miel
Free Dom
WO Group
APK
CCI
CPME 93
Paris CDG Alliance

Mieux Entreprendre
Initiative Seine Saint Denis
France Active Métropole,
Humando
La Cité des métiers
Paris La Villette
Mairie de
La Courneuve
Direction enfance
jeunesse et insertion
Services sociaux
Maison de la citoyenneté
Service santé
Service logement
Maison pour tous
Médiathèque
Centre culturel Houdremont
CCAS
Conservatoire
Cinéma L'étoile
La maison de justice et du droit

OÙ NOUS TROUVER ?

SIÈGE SOCIAL ANTENNE D'AULNAY-SOUS-BOIS

10 avenue Jeanne d'Arc
93600 Aulnay-sous-Bois
Tél : +33 1 58 03 06 00

ANTENNE DE ROSNY-SOUS-BOIS

Espace 22
5 rue de Rome
93110 Rosny-sous-Bois
Tél : +33 1 86 90 59 11

ANTENNE DE ROISSY

La cité des métiers
Roissy pôle - Bât. Aéronef
Rue de Copenhague
95731 Roissy CDG - Cedex

AGENCE LOCALE D'INSERTION DE LA COURNEUVE

76 rue de la Convention
93120 La Courneuve
Tél : + 33 1 82 37 05 43

UNE ÉQUIPE À VOTRE ÉCOUTE

A

Afaf Mezrani _____ +33 7 86 97 56 02
Aïcha Ouaguenouni _____ +33 1 58 03 06 00
Alain Michelot _____ +33 6 58 85 64 85
Alexander Bellance _____ +33 6 58 85 65 15
Amine Mchaal _____ +33 6 64 75 72 16
Bibi Musadila _____ +33 1 58 03 06 00

C

Carla Samba _____ +33 6 50 89 35 06
Charlène Musquet _____ +33 6 73 85 56 26
Coumba Coulibaly _____ +33 6 73 59 92 87
Creesna Nguenoni _____ +33 6 77 01 58 06
Ebtisse Hamza _____ +33 6 42 26 21 67
Elia Yandoupou _____ +33 6 58 85 62 85
Fabienne Keita _____ +33 6 74 64 25 42
Ida Mavoungou _____ +33 6 58 85 65 05

K

Karima Hasby _____ +33 6 58 89 89 82
Khadija Aidara _____ +33 6 07 30 79 82
Khaoula Maknoun _____ +33 6 49 92 18 96
Loitia Oth _____ +33 6 58 85 61 85
Lina Martin _____ +33 6 47 47 79 81
Lucas Favier _____ +33 6 42 26 17 34

M

Malicia Bonnet _____ +33 6 59 54 52 34
Remplace Salandra Benjamin
Manirak Sirattana _____ +33 1 58 03 06 00
Marley Nii Abbey _____ +33 6 79 60 45 13
Mehdi Ikken _____ +33 6 76 28 09 81
Mira Djerrada _____ +33 1 82 37 05 43
Myriam Ouarti _____ +33 6 58 85 63 82
Ouahiba Jamai _____ +33 6 58 23 55 77
Oumar Cissé _____ +33 6 08 48 66 11

R

Rami Ait Lhadj _____ +33 1 86 90 59 11
Remplace Ibtissam Arbi
Renaud Vergnolle _____ +33 6 74 64 25 38
Sarah Naji _____ +33 6 84 08 90 06
Stéci Senely _____ +33 1 82 37 05 43
Stéphanie Poinot _____ +33 6 74 64 25 01

T

Thierry Waterloos _____ +33 6 07 30 79 83
Vanessa Auster _____ +33 6 49 92 12 62
Youssef Diaby _____ +33 6 73 59 92 87



LIBERTÉ

Promouvoir la liberté d'un choix professionnel pour les personnes captives de leur parcours et/ou de représentations disqualifiantes qu'elles subissent.

EGALITÉ

Garantir l'équité de traitement des personnes accompagnées,
Promouvoir l'égalité des chances,
Rééquilibrer les rapports entre les salariés et les employeurs.

CITOYENNETÉ

Permettre aux personnes, par l'emploi, l'accès et l'exercice de leurs droits sociaux, professionnels et citoyens.



Cofinancé par
l'Union Européenne

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT



Direction régionale
interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Préfet de la
Seine-Saint-Denis



Association à but non lucratif "loi 1901" · Reconnue d'intérêt général

Siège social : 1 allée des charmilles · 93600 Aulnay-sous-Bois

📍 01-58-03-06-00 📞 association@c2di93.fr