



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Ressources partagées, richesse multipliée :
Valorisons vos compétences, vos expériences
et vos capacités dans le respect du droit



C2DI 93

Rapport moral 2025

L'exercice 2024-2025 est marqué par l'instabilité de la période que nous vivons et l'association n'est évidemment pas épargnée. Avant d'aborder quelques éléments que nous devons penser ensemble, je voudrais revenir sur le bilan d'activité qui a eu lieu, comme d'habitude, au 1^{er} trimestre 2025. La seule chose qui a été « comme d'habitude » a bien été la date à laquelle il s'est déroulé ! Celles et ceux qui y ont participé me rejoindront dans mon constat : cet événement a été à l'image d'une association C2DI 93 créative, inclusive, affirmative d'un projet pour la société qui fait de la place à chacun et chacune, qui se nourrit de dialogues, d'échanges, de réflexions. Une association affirmative du message que vivre ces échanges ensemble est source de plaisir et de cohésion. J'ajouterais que le souci de l'esthétique dans la mise en scène de ce parcours dans lequel nous étions invité-es à déambuler portant un message supplémentaire : vivre-ensemble en reconnaissant la contribution de chacun-chacune à ce vivre ensemble est beau ! Il n'y a pas de naïveté de ma part dans cette introduction ; mais plutôt l'affirmation que construire un beau projet de vivre ensemble est possible. C'est possible en se saisissant des difficultés auxquelles nous sommes toutes et tous confronté-es.

Je retiens pour la suite de ce propos deux de ces difficultés liées au contexte et qui impactent l'association, dans sa dimension opérationnelle et dans les échanges au sein de Conseil d'Administration. Elles viennent interpeller notre fonctionnement associatif. Mais au-delà de l'enjeu interne, elles nourrissent surtout notre réflexion pour remplir avec qualité notre mission auprès des professionnel·les et des employeurs qui s'adressent à nous lors de leur recherche d'emploi ou leurs recrutements.

Le 1^{er} est lié aux questionnements sur notre rapport au travail, sur la reconnaissance des

métiers du secteur social et les difficultés de recrutement et de stabilisation des équipes professionnelles, que l'on date souvent de la crise du COVID. En effet, le fonctionnement de C2DI 93 repose sur un double accompagnement des professionnel·les en recherche d'emploi : accompagnement social par les travailleurs sociaux des partenaires qui orientent, d'une part, et accompagnement vers l'emploi par l'équipe des chargés de mission de C2DI 93, d'autre part. Aujourd'hui nous devons nous adapter aux difficultés rencontrées par nos partenaires pour nommer des référents C2DI 93 dans leurs équipes et continuer malgré cela à accompagner au mieux les personnes en recherche d'emploi et les employeurs qui les recrutent. C'est la question de la durabilité de l'intégration dans un emploi qui est en jeu.

Cela nous pousse à repenser notre activité dans un contexte en pleine mutation autour des questions de travail, questions qui touchent les professionnel·les que nous accompagnons vers un emploi mais aussi celles et ceux qui les accompagnent !

Le 2^{ème} enjeu est celui des relations des acteurs associatifs, dont nous faisons partie, avec nos partenaires publics institutionnels.

Notre mission inscrite dans un projet associatif voté par vous, nos adhérents, est d'accompagner des individus dans la construction de leur projet professionnel qui respecte des conditions dignes et leur ouvre la possibilité de construire un projet de vie choisi librement. Pour mettre en œuvre ce projet, nous construisons des actions en partenariat avec les acteurs publics en charge des politiques d'emplois. Le 31 décembre 2024 a sonné la fin du projet EDNA qui s'adressait aux primo-arrivant-es et que des salarié-es de C2DI 93 avaient porté pendant des années. Ils avaient construit au fur et à mesure

une connaissance des besoins particuliers de ces personnes et des compétences pour y répondre. Cette fin de subventions et donc d'activité nous a rappelé, si nous en avons besoin, à quel point le dialogue avec nos partenaires, qui sont à la fois nos financeurs et nos interlocuteurs pour penser les projets, est nécessaire pour construire et maintenir les actions dans la durée.

L'enjeu est fort : il s'agit d'être partenaire sans nous faire dicter nos actions. C'est la condition pour que C2DI 93 continue à accompagner les professionnel·les qui s'adressent à nous dans le respect de nos principes d'action que je rappelle ici :

- Liberté de choix
- Égalité des chances d'accès à un emploi durable, digne et choisi
- Reconnaissance et exercice de sa citoyenneté par l'expérience de travail vécu.

C'est dans ce contexte que je m'adresse aux salariés de C2DI 93 :

Au nom du CA je vous remercie pour votre engagement à maintenir ces principes et valeurs. On le voit, rien n'est évident ni acquis. Vous êtes certainement vous-mêmes traversé·es par les questionnements actuels sur votre rapport à votre travail. Vous devez réinventer la relations à nos partenaires orienteurs, renforcer des actions de "aller vers", en penser les effets et inventer comment les compenser. Celles et ceux d'entre vous qui étiez engagé·es auprès des primo-arrivant·es avez vécu dans l'incertitude de votre activité à venir. Je le disais, vous avez développé des compétences qu'il faut réorienter pour l'instant. Pour tout cela je vous remercie et vous redis à quel point nous comptons sur vous pour mener notre mission avec toute la qualité qu'elle nécessite.

Stéphanie, tout le CA a suivi ta bataille pour "sauver" les postes EDNA cette année. Tu n'as rien lâché et nous t'en sommes infiniment reconnaissant·es.

Tu inventes, justement dans un dialogue très nourri avec nos partenaires publics, des projets pour mieux répondre aux besoins des professionnel·les qui s'adressent à nous. Et ta créativité alimente l'identité de l'association. Merci pour ton engagement au sein de l'association.

J'ai parlé de notre volonté de rester un partenaire libre dans le dialogue avec les institutions qui construisent les politiques d'accompagnement vers l'emploi sur le territoire et qui nous financent. : je tiens à remercier au nom de l'association nos interlocuteur·trices au sein du Conseil Départemental de Seine Saint Denis avec qui le dialogue et la créativité sont toujours possibles et nourris. C2DI 93 est consciente de la richesse de cette relation. Nous savons pouvoir compter également sur des échanges authentiques avec les services de l'État, nécessaires à notre stabilité et au développement d'actions riches de sens.

Enfin, nous avons choisi cette année de prendre un temps de travail ensemble avec vous tous·tes lors de cette Assemblée générale autour de la question « C'est quoi pour vous, faire du beau boulot? ». Cette question habite les employeurs que nous accompagnons dans leurs projets de recrutement et d'accompagnement au quotidien de leurs salarié·es. Elle habite tous et toutes les professionnel·les que nous sommes et celles et ceux qui s'adressent à C2DI 93. Avoir le droit et la possibilité de faire du beau boulot est une manière d'être citoyen·ne. Et oser se poser cette question ensemble, c'est accepter le débat, la controverse et nourrir la dimension démocratique de cette société que nous contribuons toutes et tous à faire grandir par notre travail.

En continuant à développer son activité, c'est à ce projet de société que C2DI 93 souhaite continuer à apporter sa contribution.

Anne-Laure JOLY
Présidente

Sommaire

Le mot de ...

Page 7

01

C2DI 93 au global

Page 8

02

Action "Seine-Saint-Denis Compétences"

Page 23

Seine-Saint-Denis : un territoire engagés avec des valeurs partagées.

03

Action "Emploi des Nouveaux Arrivants"

Page 35

Richesse des cultures et diversité des parcours : une ressource précieuse

04

Agence Locale d'Insertion de La Courneuve

Page 50

Construire ensemble une richesse locale : des services fondés sur le partage, la solidarité et le partenariat.

05

Conclusion

Page 63

Témoignages, Perspectives & Annexes

Introduction

Le mot de la Présidente ...

L'action de C2DI 93 aux côtés des employeurs et des professionnels en recherche d'emploi se situe dans un projet de société.

Le travail doit être le lieu où chacun expérimente son droit à contribuer à une action de production, à faire des choix pour faire au mieux, à se sentir membre d'un collectif dans lequel sa voix compte, à être reconnu dans ce qu'il fait.

Construire avec les employeurs et les professionnels les conditions pour que la rencontre qu'est un recrutement offre cette perspective de participation et de reconnaissance met une pierre à l'édifice d'une société démocratique.

Un travail de longue haleine dans lequel se situent les actions menées en 2024 présentées dans ce bilan.



... et celui de la Directrice Générale.



Quand j'ai postulé chez C2DI 93 en 2003, je ne pensais pas accepter le poste.

Quand j'ai rencontré Philippe AVEZ, son directeur, je ne pensais pas rester ... si longtemps.

Quand il est parti en 2013, je ne pensais pas le remplacer ...

Et maintenant que cela fait 10 ans que je dirige l'association C2DI 93, je ne peux plus la quitter !

Si vous venez rencontrer les « professionnels » que nous accueillons, vous aussi vous resterez. Ils nous donnent cette force chaque jour de changer nos regards et nos pratiques, de penser autrement, de remettre en question chacune de nos croyances ou ignorances, d'innover et de créer.

Il n'est ni facile, ni tranquille de travailler dans le champ de l'insertion professionnelle et pourtant chaque nouvelle étape peut-être source de satisfaction : une entreprise nouvellement rencontrée, un métier atypique à proposer, un environnement à présenter, un premier entretien d'embauche réalisé, un démarrage inattendu, une validation confirmée...

Et même si parfois, tout cela n'aboutit pas, il faut nous rappeler que pour certains professionnels accompagnés, le dernier entretien réalisé date de plus de 24 mois, le dernier emploi durable occupé, des années voire jamais.

Puisque le travail est un droit, le « droit de travailler à des conditions équitables et satisfaisantes »*, C2DI 93 veut offrir la possibilité à chacun de choisir librement son métier et son avenir.

* Article 23 des droits de l'homme proclamés dans la déclaration des nations Unis de 1948



01

**C2DI 93
au global**

C2DI 93, une équipe au service des professionnels & des entreprises



C2DI 93 s'engage dans la formation de futurs professionnels. Ils ont participé chacun à leur manière aux résultats ou au succès de nos actions.

Fatoumata	Rayane
Matthieu	David
Lovania	Fouzia
Axelle	Malicia
Déborah	Oumar
Malika	Mohamed
Manila	Clodrey
Tyron	Lamin
Belenice	Ivana
Marie Laetitia	Laure
Iris	Bénie
Ivana	Sara

SINCE 2023



Manirak	Abdoul
Alexander	Faouzia
Oumar	Youssef
Khadija	Karina
Alain	Ouahiba
Loïtia	Stéci
Myriam	Héléna
Elia	Déborah
Carla	Salandra
Ebtissem	Oumar
Amine	Malicia

SINCE 2020



Vanessa	Thierry
Khaoula	Ibtissam
Edva	Sandra
Sarah	Coumba
Evodie	Béchar
Maria	Aïcha

SINCE 2010



Renaud
Ida
Afef
Bibi

SINCE 2004



Stéphanie
Charlène
Anissa

SINCE 2015



David
Fabienne
Creesna
Lucas
Mehdi
Karima

La collaboration

L'accompagnement vers et dans l'emploi commence par un 1er rendez-vous collectif durant lequel le service est présenté dans sa globalité.

A l'issue, un rdv individuel de validation d'accord de collaboration et de présentation d'offres permet à la personne d'échanger autour de ses expériences passées, de ses compétences et de ses contraintes.

De nouvelles opportunités d'emploi lui sont présentées en moyenne tous les 15 jours.

Dès lors qu'une offre suscite de l'intérêt, un entretien de mise en relation est organisé avec l'employeur. Si l'embauche est confirmée, le suivi du contrat est déclenché.

Des rencontres régulières sont planifiées entre le salarié, l'employeur et le chargé de mission et cela pendant toute la période d'essai.

A l'issue, un rdv individuel de validation d'accord de collaboration et de présentation d'offres permet à la personne d'échanger autour de ses expériences passées, de ses compétences et de ses contraintes.

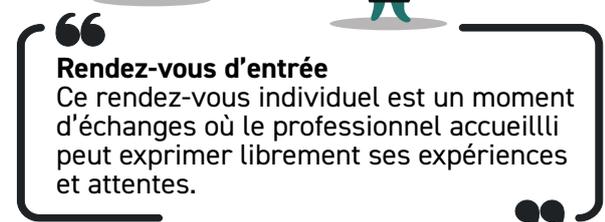
De nouvelles opportunités d'emploi lui sont présentées en moyenne tous les 15 jours.

Dès lors qu'une offre suscite de l'intérêt, un entretien de mise en relation est organisé avec l'employeur. Si l'embauche est confirmée, le suivi du contrat est déclenché.

Des rencontres régulières sont planifiées entre le salarié, l'employeur et le chargé de mission et cela pendant toute la période d'essai.



L'emploi pas à pas



“
Suivi post-embauche & Sortie
 Des rencontres sont organisées pendant toute la période d'essai avec le salarié, l'employeur et le chargé de mission afin de faciliter l'intégration et pérenniser l'emploi.
 ”



“
Préparation à l'E.M.R.
 La préparation à l'entretien de mise en relation permet de révéler et consigner les compétences du professionnel pour le poste souhaité. Elle lui permet également de se mettre en condition pour l'entretien à venir.
 ”

Offres disponibles aujourd'hui

Cuisinier-ère
 Auxiliaire de vie
 Hôte-esse de caisse
 Technicien-ne de maintenance

“
Groupes Pro
 Les personnes accompagnées par C2DI 93 sont invitées tous les 15 jours à venir entendre les offres disponibles.
 Si une offre les intéresse, nous prenons rendez-vous avec l'employeur pour une mise en relation.
 ”

OUI

NON



Une négociation préalable

Notre démarche active en direction des entreprises se situe dans une logique intrusive et non adaptative. Il s'agit de partir du poste de travail et d'analyser les conditions d'emploi, de formation et d'intégration au plus près de la réalité.

Le point de départ est très souvent une prospection téléphonique ou physique. Dès lors que le contact est pris, notre intervention est in situ. Il s'agit alors de rencontrer la personne en charge des recrutements (chef-fe d'entreprises, responsable de secteur ou d'équipes ...) et de lui proposer un soutien pré et post-embauche. Avant même de connaître son besoin en personnel, nous nous attachons à comprendre son organisation, ses méthodes ou processus de recrutement et d'intégration de ses nouveaux salarié-e-s, de le questionner sur ses pratiques RH et managériales.

Dès lors que nos enjeux sont communs et si un besoin en personnel est exprimé, nous proposons une étude très détaillée du poste à pourvoir. Nous formalisons à travers une fiche de poste l'ensemble des missions et éléments importants du poste de travail (contrat, horaires, tâches principales et annexes, organisation du temps de travail, environnement du poste, place et rôle dans l'organisation, lien avec la hiérarchie et les autres collaborateurs·trices ...).

Cette analyse de situation de travail nous permet de préciser les éléments du poste à pourvoir et les compétences à y associer. Cela permet fréquemment de faire baisser les premiers critères de sélection exprimés notamment sur les questions de diplôme ou d'expériences, de genre ou d'âge, de mobilité et/ou de disponibilités horaires, de lieu d'habitation ... autant de critères souvent discriminants.

Pour accompagner ces TPE/PME isolées, nous proposons depuis 2016 un nouveau service d'appui RH.

Il s'agit d'analyser leurs besoins en ressources humaines, de faire un état des lieux de leurs processus, de les questionner sur des aspects réglementaires (ex : document unique, entretien professionnel) et de leur proposer un accompagnement spécifique et sur-mesure.

Cela se formalise de 3 manières différentes :

- une approche individuelle sous un format d'"analyse de la demande" : étude de l'organisation, des process engagés, interviews de salarié-e-s et proposition d'un plan d'action,
- une approche collective à travers des « RDV de l'entreprise » : matinale organisée avec plusieurs représentants d'entreprises pour échanger autour de thématiques pré-définies (ex : l'absentéisme, le pla, de formation, le document unique, le handicap ...),
- une mise en relation avec des professionnels : lorsqu'une TPE/PME exprime un besoin très précis en dehors de nos champs d'intervention, nous la mettons en relation avec l'organisme compétent (ex : son OPCO, un service juridique ou comptable, ...).

L'approche proposée par C2DI 93 est globale et complète et permet de créer du lien entre l'économique, le social et l'urbain.

Les offres d'emploi

Les chargés de mission de C2DI 93 captent des offres d'emploi auprès des entreprises locales afin de proposer aux personnes accompagnées plusieurs choix de travail dans un délai rapide.

Souvent issues du marché caché, dans des secteurs divers et de premier niveau de qualification, elles permettent aux personnes sans expérience ou sans formation initiale de se positionner.

Présentées lors des RDV collectifs ou individuels de manière détaillées, elles offrent la possibilité de mieux appréhender les missions du poste de travail et son environnement.



Ce que permet la méthode IOD



1 personne sur 2

est sortie sur un emploi différent de ses précédents postes

7 personnes sur 10

ont validé un emploi différent de leur formation initiale



64%

des offres négociées sont des emplois durables

86%

des offres ayant abouti à une validation sont des emplois durables



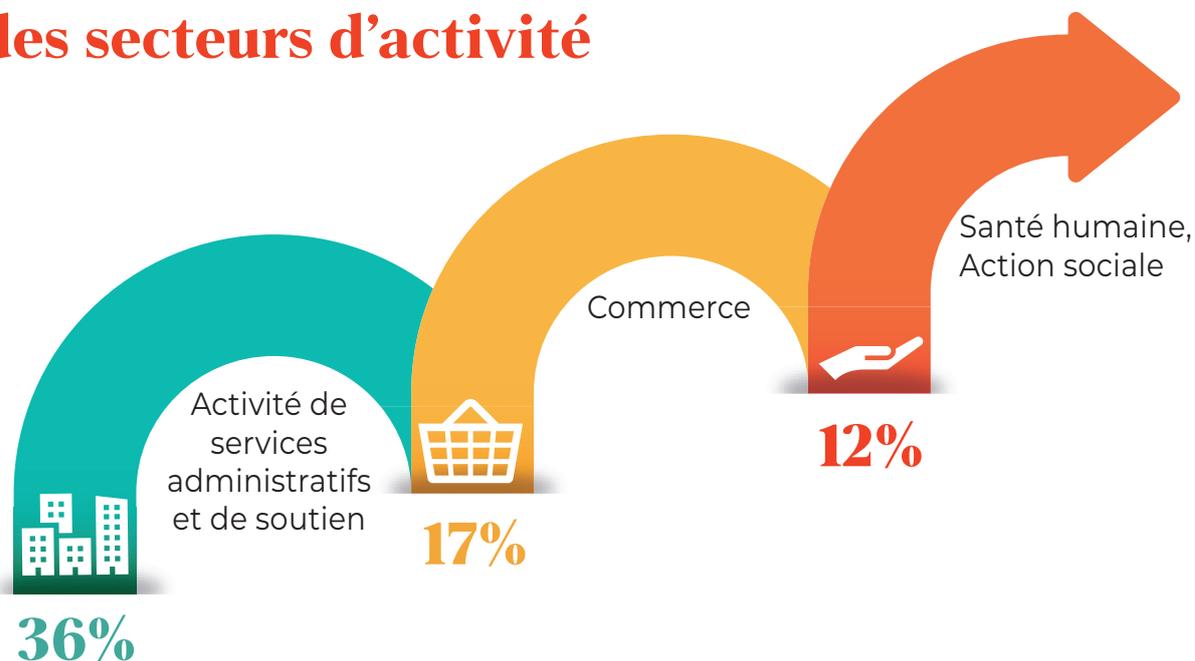
43%

des offres négociées sont issues du marché caché

56%

des offres ayant abouti à une validation sont issues du marché caché

Top 3 des secteurs d'activité



Les secteurs d'activités avec le plus de périodes d'essai validées

Top 10 des entreprises

Action	› Employé libre service
Envergure	› Agent machiniste, Agent de propreté
Groupe la Poste	› Facteur
AEPC Concorde	› Surveillant de nuit, Cuisinier
Elior Services propreté & santé	› Agent de service
Elis	› Opérateur de production
Free Dom	› Assistant de vie, Assistant ménager
Carrefour	› Employé libre service, Hôte de caisse
Welcom One (Securitas)	› Agent d'accueil
Conseil départemental	› Agent de nettoyage collègue



Ces entreprises accèdent au Top 10 grâce à une ou plusieurs offres qui, une fois validées, ont permis aux nouveaux salariés de changer durablement leur vie quotidienne.

Origine des offres captées



en fonction de la taille des entreprises



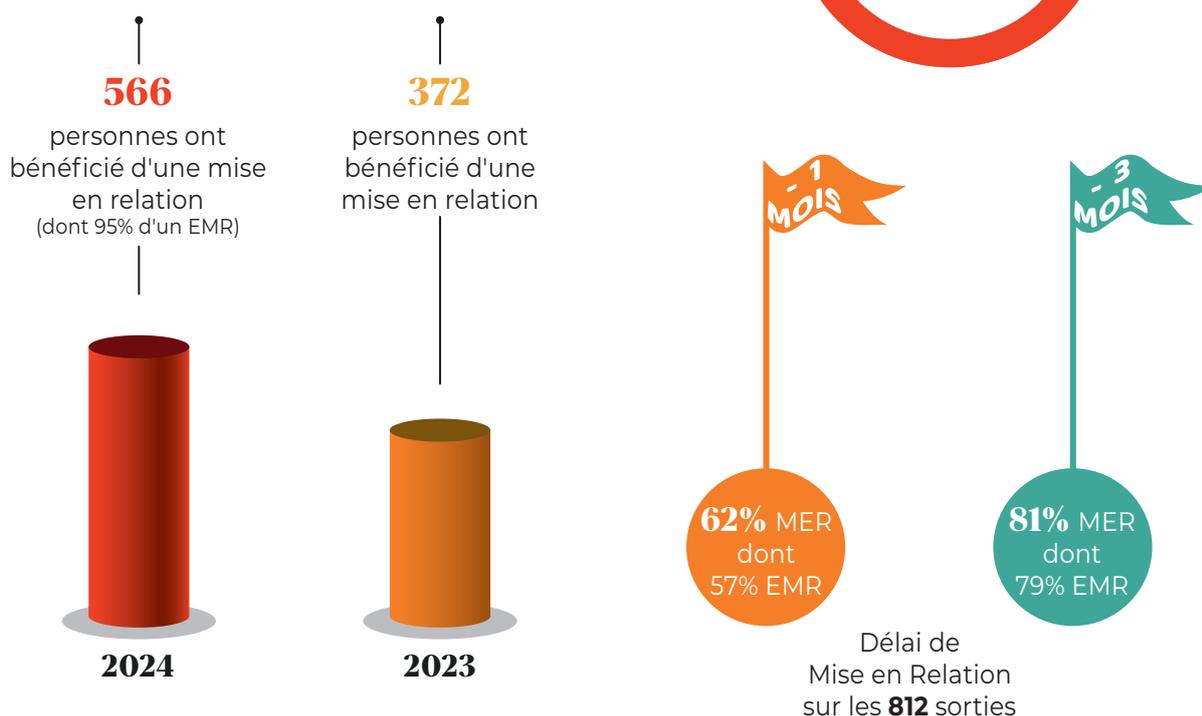
L'entretien de mise en relation

A l'inverse de l'entretien classique, l'EMR a pour enjeu de mettre l'employeur et le candidat dans une relation équitable. Chacun présentant à l'autre, les éléments nécessaires à une prise de décision.

Il a pour originalité de se faire sur le poste de travail et non dans un bureau, en présence du chargé de mission et avec, si possible, des interactions avec les autres salariés.

Le rôle de CM est primordial car il garantit le cadre de la rencontre et peut dès lors qu'un accord est trouvé, préciser les modalités du démarrage du contrat de travail, définir le plan d'intégration et de formation avec les parties présentes.

Mise en relation et délais



Le démarrage

812

personnes sorties du dispositif

- 398 pour SSD Compétences
- 414 pour Edna

458

personnes ont démarré un emploi

- 229 pour SSD Compétences
- 229 pour Edna

320

personnes ont démarré un emploi durable

- 163 pour SSD Compétences
- 157 pour Edna

280

personnes ont validé un emploi durable

- 125 pour SSD Compétences
- 155 pour Edna



77

sur formation

- 49 pour SSD Compétences
- 28 pour Edna

182

personnes sont sorties du dispositif sur d'autres solutions professionnelles

- 114 pour SSD Compétences
- 68 pour Edna

80%

ont validé un EDV à temps complet

dont **27%**

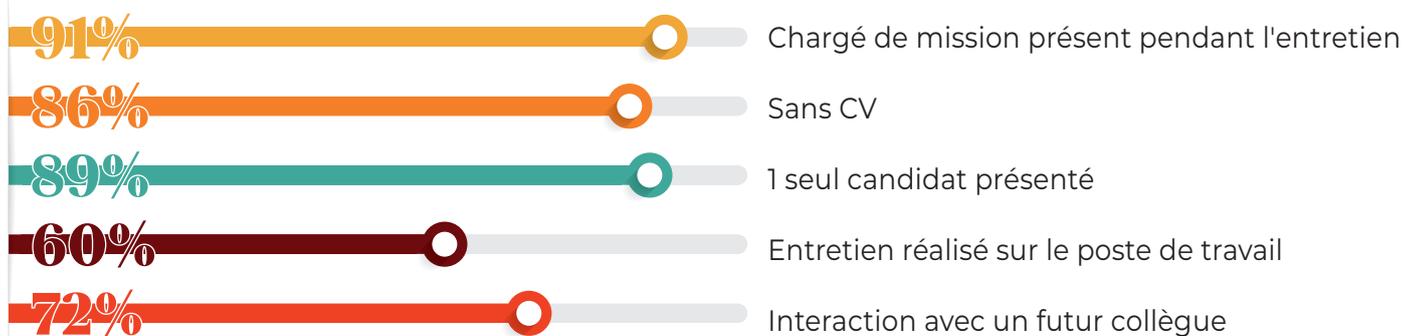
avec un salaire supérieur au SMIC

Le suivi post-embauche

Il a pour objectif la validation de la période d'essai. Il permet de recueillir le point de vue du salarié et de l'employeur dès le démarrage du contrat de travail et de s'assurer de la remise des éléments constitutifs à l'embauche.

Il valorise les actions du salarié et/ou des managers /tuteurs. Ces rencontres facilitent l'intégration et de pérennise l'emploi du salarié.

Les pratiques de recrutement mises en oeuvre



Les pratiques d'accueil et d'intégration



Le partenariat



C2DI 93 a été constituée par un collectif d'associations convaincu que l'accès à l'emploi constitue un droit fondamental.

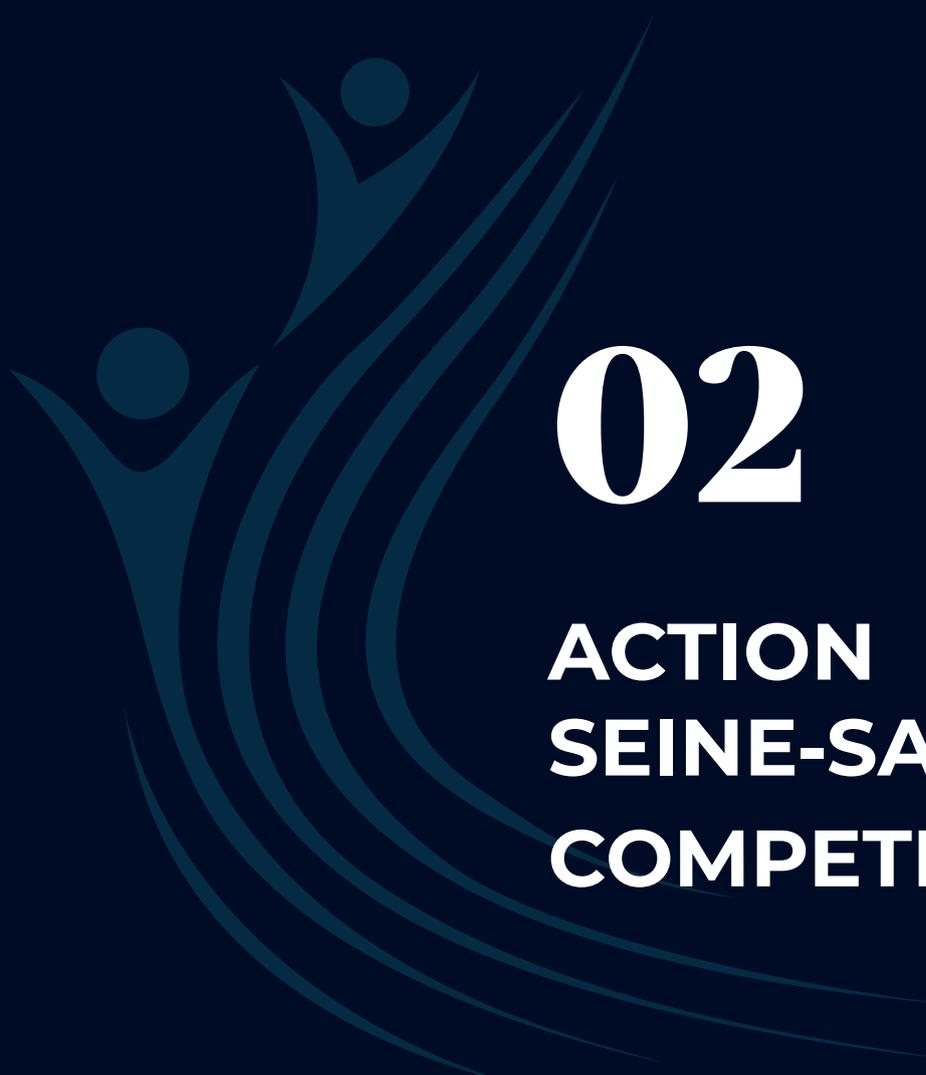
En nous appuyant sur un réseau important de partenaires, nous pouvons traiter l'ensemble des questions relatives à la recherche et à la reprise d'un emploi des personnes accompagnées.

Nous échangeons régulièrement sur les collaborations en cours, lors de différents temps (réunions partenaires à C2DI 93, bilans dans les structures, colloque ...).

Thèmes programmés pour les réunions PO en 2025



- L'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap
- Pour le droit des étrangers
- Le programme Emile (pour le relogement hors Ile-de-France)
- Les solutions de garde
- L'accompagnement des gens du voyage
- La création d'entreprise



02

**ACTION
SEINE-SAINT-DENIS
COMPETENCES**

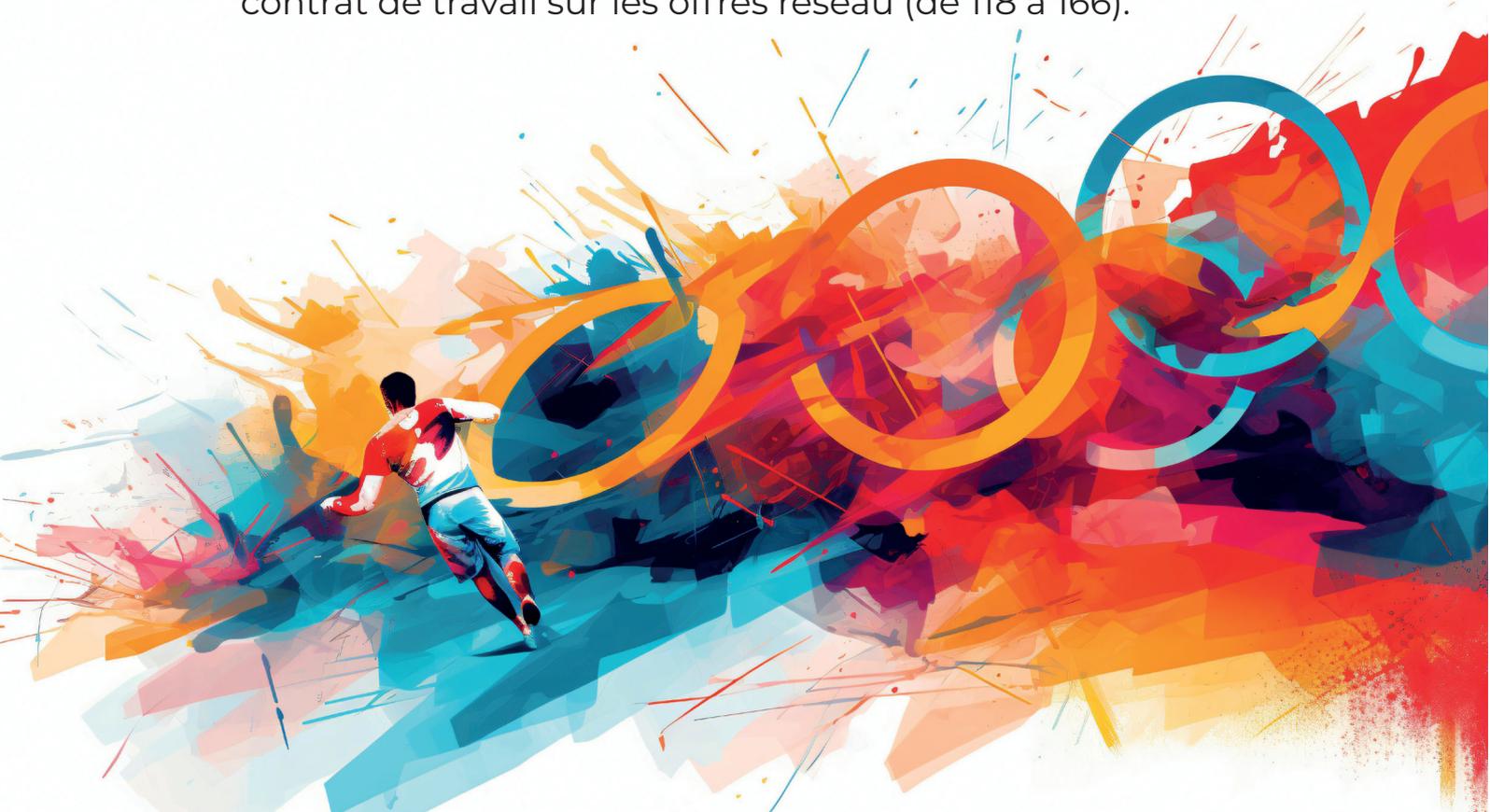
Le contexte

L'année 2024 avec l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques fut particulière pour les Français, les Franciliens et plus encore pour les Séquano-Dionysien. C2DI 93 n'a pas fait exception à la règle et a su se mobiliser sur cet évènement exceptionnel au retentissement international.

En effet les entreprises du territoire ont connu un surcroît d'activité. Cette hausse s'est traduite par une augmentation des recrutements notamment dans les domaines de l'accueil, la sécurité, les prestations de ménage/entretien...

Face à cette évolution temporaire du marché du travail nous étions confrontés à deux choix : ne travailler que sur les recrutements d'offres durables d'emblées ou proposer ces offres à nos candidats et les accompagner pour convertir ces contrats temporaires en CDI.

Malheureusement, l'essai ne fut pas transformé pour tout le monde. Cela a tout de même permis une hausse de 40% du nombre de démarrage de contrat de travail sur les offres réseau (de 118 à 166).



Une action au service de l'insertion des publics en situation d'exclusion en Seine-Saint-Denis

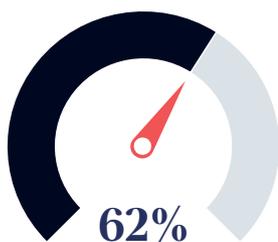
Chez C2DI 93, nous accordons une priorité particulière aux publics en situation de précarité ou d'exclusion professionnelle sur le territoire séquano-dionysien. La volonté de notre service est de replacer au cœur du jeu, des personnes souvent mises sur le "banc de touche" du marché du travail. Notre action cible principalement les allocataires du RSA, les personnes hébergées par nos associations adhérentes, les jeunes NEET et les jeunes majeurs sous contrat avec l'Aide sociale à l'enfance.

En 2024, ce sont **681 personnes** qui ont été orientées vers notre association par un large réseau de partenaires.

Notre démarche s'inscrit pleinement dans la politique publique d'insertion du Département, en cohérence avec le plan départemental pour l'insertion et l'emploi, et bénéficie du soutien du fond social européen. Grâce à ce cadre structurant, nous avons pu assurer une couverture totale du territoire de la Seine-Saint-Denis, répondant efficacement aux problématiques d'insertion professionnelle des publics précaires.

Des résultats significatifs en 2024 :

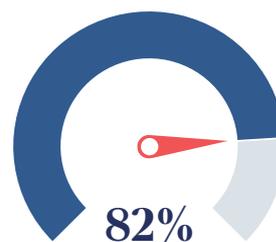
- **683 personnes accompagnées**, pour **413 nouvelles entrées dont 256 bénéficiaires du RSA**, stable par rapport à l'année dernière
- Parmi ces candidats, **177** sont allocataires du RSA (supérieur aux objectifs).



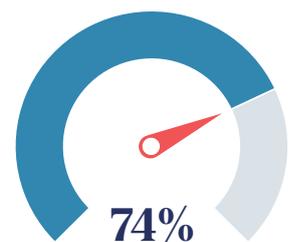
Bénéficiaires du RSA



Inscriptions directes



Rencontres avec les équipes



Adhésion au service

Une approche partenariale renforcée :

La réussite de notre action repose sur le collectif, par un maillage partenarial solide. Cette coopération nous permet de lever efficacement les freins à l'emploi, tels que l'hébergement, l'accès à une tenue de travail adaptée, la résolution de problématiques administratives, les modes de garde ou solutions de transport.

C'est grâce à ce travail partenarial finement réalisé que les chargés de mission peuvent uniquement parler emploi avec les professionnels et ainsi les amener à rencontrer le plus rapidement possible un employeur.

Mobilisation et échanges avec nos partenaires :

Nous avons maintenu nos réunions mensuelles en présentiel, ouvertes à l'ensemble de nos partenaires. Ces moments privilégiés d'échanges, de formation et de partage de compétences permettent à chaque structure de s'informer sur les évolutions du marché du travail, de mutualiser les bonnes pratiques et d'élargir les services proposés aux publics accompagnés.

Ainsi les partenaires ont pu rencontrer en 2024 :



- L'association du **Pain et des Roses**
- Le centre de formation l'**ADEEV**
- Le CARRUD du **Groupe SOS** pour l'accompagnement des personnes souffrants d'addictions
- **Olivier Jeanson** Responsable du pôle recherche de l'**association Transfer** lors d'un colloque intitulé "Les normes sociales de jugement dans l'accompagnement des publics précaires"
- La **Fondation Crésus** pour éviter les situations d'expulsions à la suite de loyers impayés

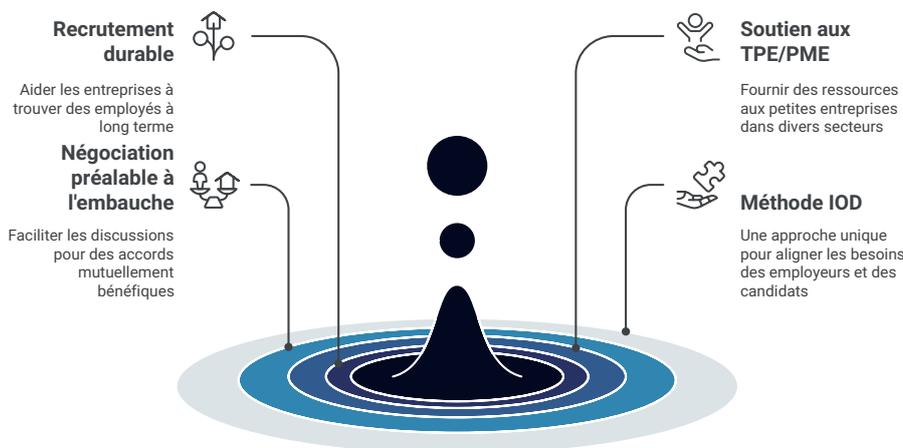
C2DI 93 continue ainsi de jouer un rôle moteur dans l'insertion des publics en difficulté, en combinant couverture territoriale, expertise partenariale et engagement en faveur de l'emploi et de l'inclusion.

Les entreprises accompagnées par notre service de médiation active

En 2024, les équipes de C2DI 93 poursuivent leur conquête du terrain, pour aller au-devant des entreprises confrontées à des défis en matière de ressources humaines.

Qu'il s'agisse de recrutement, de turnover, de manque de personnel formé, d'absentéisme, ou encore d'un besoin d'informations sur les process atypiques de recrutement et d'intégration, nos équipes ont collaboré avec 256 entreprises. 137 nous ont sollicités sur au moins un recrutement durable (54%).

est dédié à la négociation préalable à l'embauche. Si la validation de périodes d'essai demeure notre objectif, il est essentiel de ne pas négliger les efforts en amont : prospection, première rencontre avec l'entreprise, négociation, définition des besoins du poste et de l'intégration des futurs salariés.



Véritable arbitre-conseil sur le marché du travail, notre intervention ne se limite pas à une simple prestation de services. Dans la relation entre employeur et salarié, nous veillons à faire respecter les règles du jeu, dans le but de rapprocher

Parmi elles, **82 sont des TPE/PME de moins de 50 salariés (60%)**. Ces entreprises appartiennent principalement aux secteurs des services, du commerce et de la santé humaine. Chaque entreprise a bénéficié d'un soutien concret : définition du poste de travail, introduction de pratiques innovantes de recrutement, élaboration d'un organigramme et mise en place d'un plan d'intégration.

Un tiers du temps consacré par nos chargés de mission en entreprise

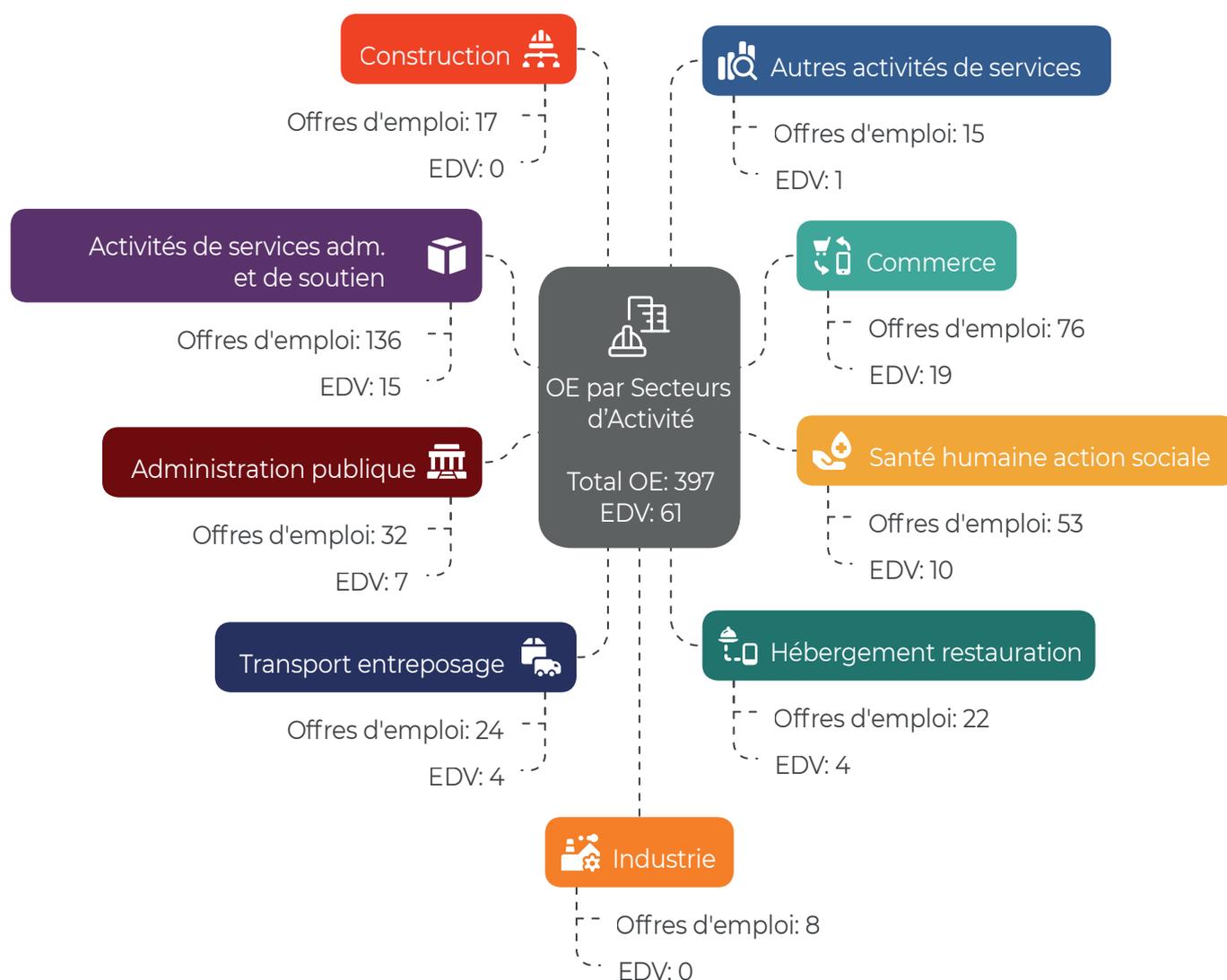
les enjeux des deux parties.

À l'instar des préparations aux Jeux Olympiques et Paralympiques, où la performance individuelle et collective doit être soigneusement calibrée, la méthode IOD s'éloigne des logiques classiques de «matching». Plutôt que de faire correspondre un candidat à des critères prédéfinis dans une logique adaptative, notre approche consiste à clarifier les besoins de l'employeur et du candidat et à négocier ensemble pour co-construire une relation de travail équilibrée.

Le traitement et le devenir des offres d'emploi

Il arrive fréquemment que les premiers échanges avec les employeurs portent sur le candidat idéal avant même de penser l'offre d'emploi dans le contexte de travail. Avant de transformer l'essai, il faut réfléchir au match et à la stratégie à adopter.

Le travail de médiation et de négociation avec les entreprises nous a permis de capter 397 offres d'emploi. 3/4 de ces offres ont donné lieu à une mise en relation employeur-professionnel (304 offres d'emploi). Plus de la moitié de ces entretiens ont débouché sur un démarrage de contrat de travail (166 offres d'emploi avec démarrage) et 77 sur une validation de période d'essai.



Le travail d'accompagnement avec les professionnels

La logique prédominante dans le monde de l'insertion professionnelle est celle du parcours, selon laquelle l'exclusion des demandeurs d'emploi serait liée à leurs difficultés personnelles.

Comme un athlète porté par les applaudissements de tout un stade, nous mettons en avant l'importance du contexte sur le comportement des individus et leur capacité à se dépasser. Pour preuve **la totalité des personnes accompagnées se voit proposer dès le premier rendez-vous un choix d'offres multiple.**



“

Chez C2DI 93,
l'accès à un emploi
stable reste un droit
fondamental.

Nous axons notre travail sur le contexte avec deux priorités complémentaires d'intervention :

1. **Mettre en relation des acteurs socialement distants** et pallier l'absence de réseaux professionnels en provoquant la rencontre directe entre employeurs et personnes habituellement exclues des processus de recrutement : **307 personnes** ont bénéficié d'au moins une mise en relation.
2. **Influer sur les circonstances des interactions** ainsi provoquées et réduire les effets de la dissymétrie des statuts et des ressources en modifiant le contexte du recrutement : **229 professionnels ont démarré un contrat de travail.**

Relais gagnant : des passerelles vers l'emploi construites ensemble

Parallèlement à nos initiatives principales, nous avons établi une collaboration fructueuse avec les services de la DIEESS à travers plusieurs actions ciblées et stratégiques.

Nous avons tout d'abord mis en place trois passerelles entreprises qui ont créé des liens directs entre les candidats et les employeurs potentiels. Une quatrième passerelle est toujours en cours, en étroite collaboration avec le Centre de Formation Louise Couvet. Cette nouvelle initiative a déjà suscité l'engagement concret de cinq entreprises du service à la personne, témoignant de la confiance accordée à notre démarche.

Nous avons également conçu et organisé une action spécifique avec l'entreprise ONET, qui s'est déroulée dans les locaux du Département. Cette journée, entièrement initiée et orchestrée par nos équipes, a été structurée en deux temps : la matinée était dédiée exclusivement aux publics accompagnés par C2DI 93, tandis que l'après-midi s'ouvrait aux autres acteurs de l'insertion, favorisant ainsi une approche collaborative.

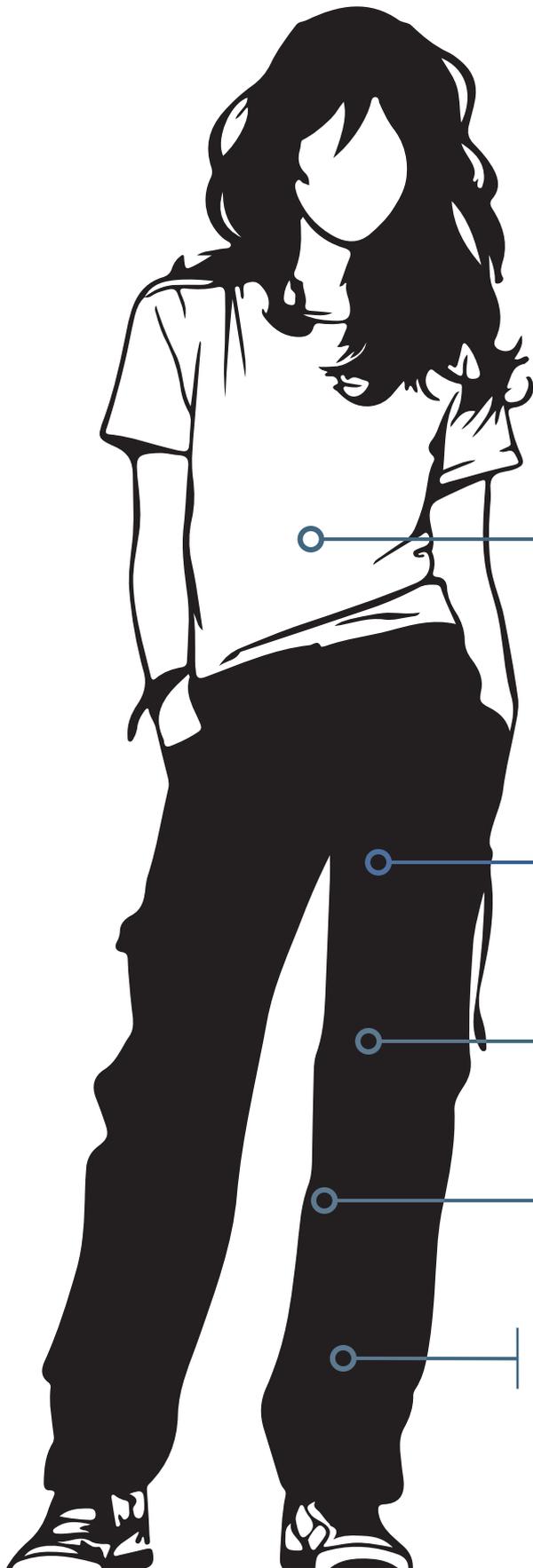


Par ailleurs, nos équipes ont participé activement aux Cafés Contact de l'emploi, des événements cruciaux permettant la rencontre directe entre demandeurs d'emploi et recruteurs dans un cadre moins formel et plus propice aux échanges authentiques.

Nos chargés de mission se sont également impliqués dans les actions de Rencontres Solutions Action portées par « Décoll' ton Job », contribuant ainsi à élargir les opportunités professionnelles pour nos bénéficiaires tout en renforçant notre réseau de partenaires.

Enfin, cette collaboration a permis la validation concrète de contrats de travail dans certains collèges de département pour des postes d'agent polyvalent de collèges, démontrant une nouvelle fois l'efficacité de notre démarche d'accompagnement qui aboutit à des insertions professionnelles réelles et durables.

Les personnes accompagnées



Femme
53%

Moins de 29 ans
42%

Sans diplôme
67%

Jamais d'EDV ou pas
depuis plus de 24 mois
63%

Vit seule sans personne à charge
52%

Vit en QPV
48%

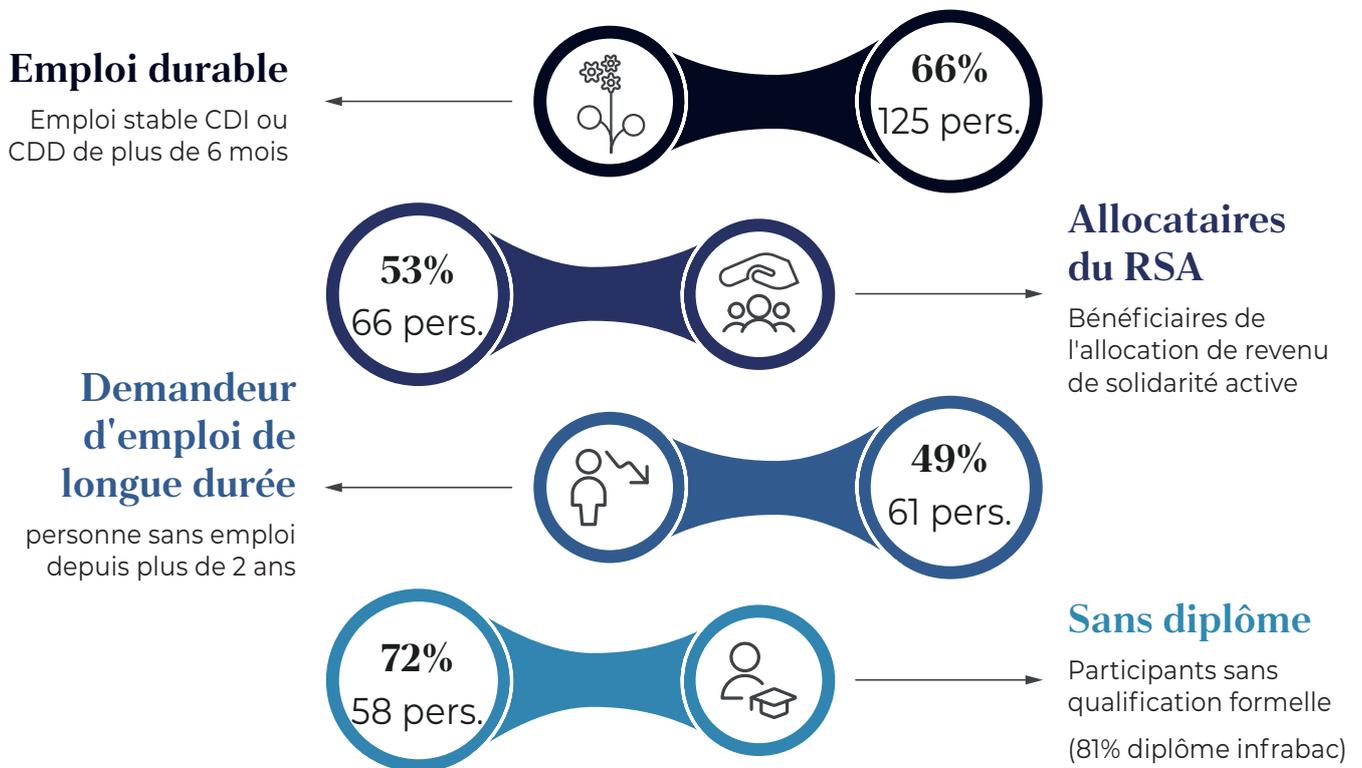
Bénéficiaire du RSA
62%

Originaire de pays hors UE
ou patronyme étranger
90%

La situation des professionnels à la sortie

Il est maintenant temps d'analyser les résultats, car même si la performance est belle, ce qui reste à la fin c'est le classement et la remise des médailles.

En 2024, **398 personnes sont sorties** de notre dispositif, dont **190 personnes (48%) sur des solutions positives** (emploi durable, transitoire, temps partiel non-choisi et formation). Avec des échelles de grandeurs différentes nous avons un taux proche de celui des opérateurs classiques mais pour des publics dit éloignés du marché du travail et peu ou pas diplômé.



Des offres durables certes, mais de quel type ? :

125 personnes sont sorties en emploi durable dont 109 à temps complet (87%) et 51 personnes en CDI (41%). 40 personnes ont obtenu une rémunération supérieure au SMIC (32%) et 2 personnes ont même pu obtenir une rémunération supérieure à 2 342,34 € brut.

Bien qu'une sortie sans solution indique l'absence de débouché immédiat, le travail effectué avec le professionnel produit des effets à moyen terme.

Parmi les 208 personnes sorties sans solution, **143 ont eu au moins un entretien** avec un employeur durant leur parcours (**69%**), et **58 avaient même débuté un contrat de travail (41%)**.

Des raisons, non exhaustives, illustrent les différents motifs pouvant conduire à la fin d'une collaboration entre C2DI 93 et un professionnel : des difficultés de contact (99 pertes de contact), un déménagement, un changement dans la situation familiale ou administrative, une réorientation vers un autre service pour reprendre une formation ou un emploi en intérim (25% des sorties).



En conclusion

L'année 2024 a été marquée par des résultats encourageants, bien que certains recrutements et passerelles n'aient pas débouché sur des emplois durables. Cela explique la hausse des démarrages de contrats, mais également une diminution de 4% des sorties positives par rapport à l'année précédente. Il convient de souligner que deux des quatre équipes de chargés de mission ont fonctionné en sous-effectif pendant une grande partie de l'année, principalement en raison de longs arrêts maladie.

Cependant, nous avons atteint nos objectifs conventionnels, en termes d'entrées dans le dispositif. Cette performance illustre l'engagement constant de nos équipes, qui, malgré des difficultés, ont su maintenir un cap. Comme les athlètes, nous avons su faire preuve de résilience et de persévérance pour atteindre nos objectifs, à l'image de l'esprit olympique.

Cette année encore, nous avons facilité les échanges entre deux acteurs essentiels : les professionnels et les employeurs. Grâce à nos actions, des personnes socialement éloignées l'une de l'autre se sont rencontrées et ont pu dialoguer sur leur collaboration future. Nous avons permis à chacun d'exprimer sa voix et de trouver sa place au sein d'une entreprise.

Notre plus grande médaille d'or reste le témoignage des personnes qui, grâce à notre accompagnement direct ou indirect, ont trouvé un emploi et avancé dans leurs projets personnels et professionnels.

03

**ACTION EDNA
L'EMPLOI
DES NOUVEAUX
ARRIVANTS**



Introduction

Lorsqu'en 2018 Transfer, porteur du projet, nous sollicite pour travailler sur trois territoires dont deux nouveaux avec un public primo-arrivants, un double sentiment nous partage :

Celui d'aller en terre inconnue et d'accompagner des personnes dont le niveau de français est faible.

Nous venons de traverser 8 années difficiles (conséquence de la crise COVID et économique) qui ont privé de nombreuses personnes d'accès à l'emploi en raison de barrières linguistiques. Quels sont les défis à relever pour surmonter cette situation et favoriser l'inclusion professionnelle de ces populations ?

2024 marque la fin d'une aventure qui aura duré cinq ans. Durant cette période, de nombreux salariés ont contribué à faire vivre et évoluer le projet EDNA, apportant chacun leur pierre à l'édifice. Ce programme, dédié à l'emploi durable des nouveaux arrivants, a permis d'accompagner des centaines de professionnels dans leur insertion sur le marché du travail français.

Au fil des années, notre équipe s'est renouvelée, s'est adaptée et a su relever de nombreux défis. Malgré les difficultés, nous avons maintenu notre engagement en faveur de l'insertion professionnelle, grâce à une cohésion forte et une volonté commune d'accompagner au mieux les bénéficiaires.

Alors que notre convention arrive à son terme au 31 décembre 2024, nous souhaitons revenir sur cette belle aventure humaine et professionnelle, marquée par des réussites, des apprentissages et une implication sans faille de chacun des acteurs du projet.

Une fin de cycles singulière des circonstances singulières

Une année particulière

Dans ce contexte préoccupant, les alternatives de financement se raréfient. Les ressources régionales et départementales sont insuffisantes pour assurer la pérennité de nos actions. Malgré nos multiples démarches, les montants alloués ne permettent pas d'envisager une continuité en 2025, en dépit de l'efficacité démontrée de notre accompagnement auprès des publics primo-arrivants et demandeurs d'emploi précaires.

Nos évaluations attestant d'un taux de retour à l'emploi supérieur aux moyennes nationales n'ont pas suffi à infléchir les orientations budgétaires de nos partenaires, dont les priorités semblent s'être déplacées.

Les conséquences sont directes sur notre structure et nos bénéficiaires :

- Non-remplacement des chargés de mission partis, réduisant notre équipe de 9 à 7 salariés, limitant notre capacité d'accompagnement alors que les besoins augmentent.
- Renoncement à notre extension territoriale francilienne, privant cette zone d'un service validé par les acteurs locaux.
- Obligation de programmer la sortie de toutes les personnes suivies au 31 décembre 2024, compromettant des parcours d'insertion en cours.
- Incapacité à répondre à notre liste d'attente de plus de 100 personnes générée par le bouche-à-oreille, malgré la reconnaissance de la qualité de notre travail.

Cette situation révèle un décalage préoccupant entre l'efficacité de dispositifs comme le nôtre et les orientations des politiques publiques concernant l'insertion des publics les plus vulnérables.

Les personnes accompagnées

69 personnes BPI et 96 hors BPI*

Homme
59%

Entre 30 & 44 ans
52%

Sans diplôme reconnu
en France
64%

Inactif ou jamais
travaillé en France
45%

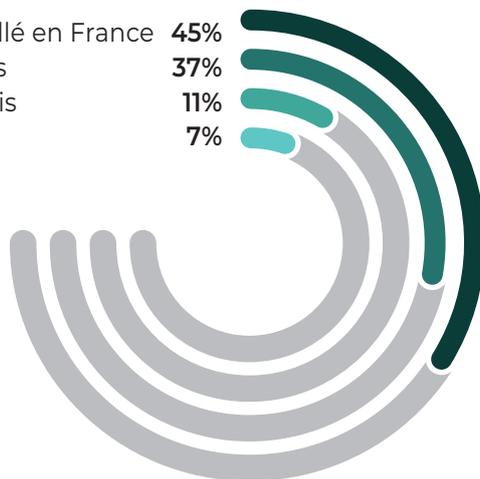
Vit seul avec au moins
une personne à charge
52%

Primo-arrivants (convention 50%)
58%

Non maîtrise du français
85%

Durée d'inactivité

N'a jamais travaillé en France	45%
Entre 0 & 11 mois	37%
Entre 12 & 23 mois	11%
24 mois & plus	7%



* BPI = Réfugié
Hors BPI = Primo-arrivant



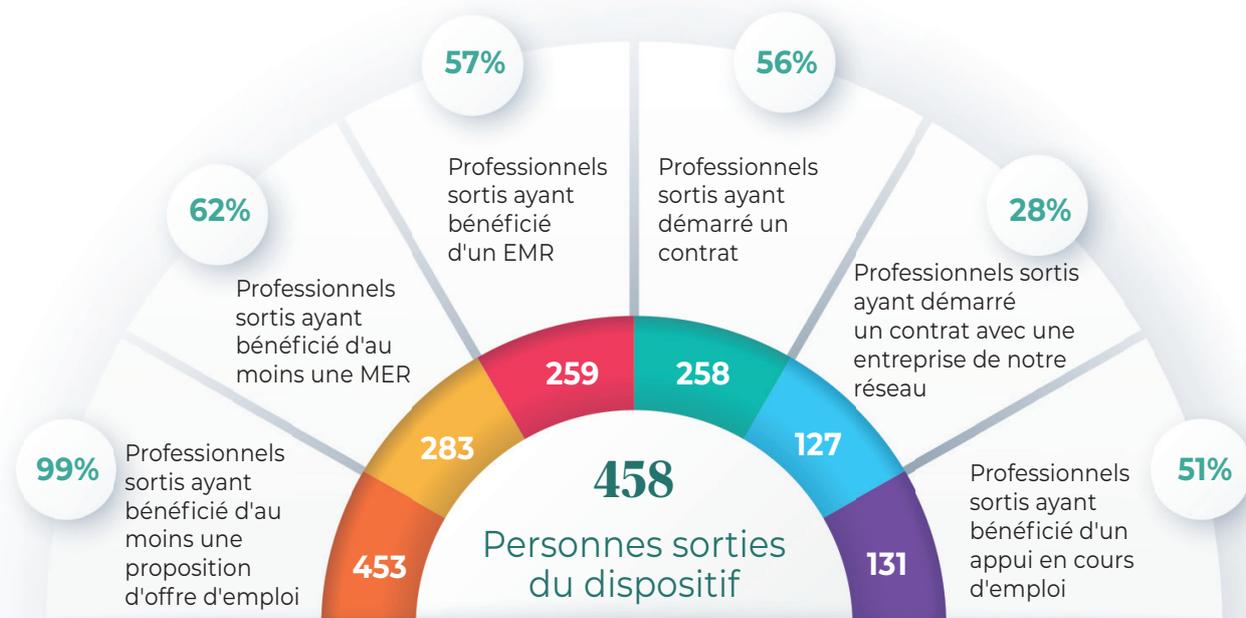
L'aventure d'une collaboration resserrée.

Notre mission est de faciliter la mise en relation entre des acteurs du territoire (entreprises, citoyens, partenaires associatifs et institutionnels,...) qui peinent à se rencontrer ou à rester en contact.

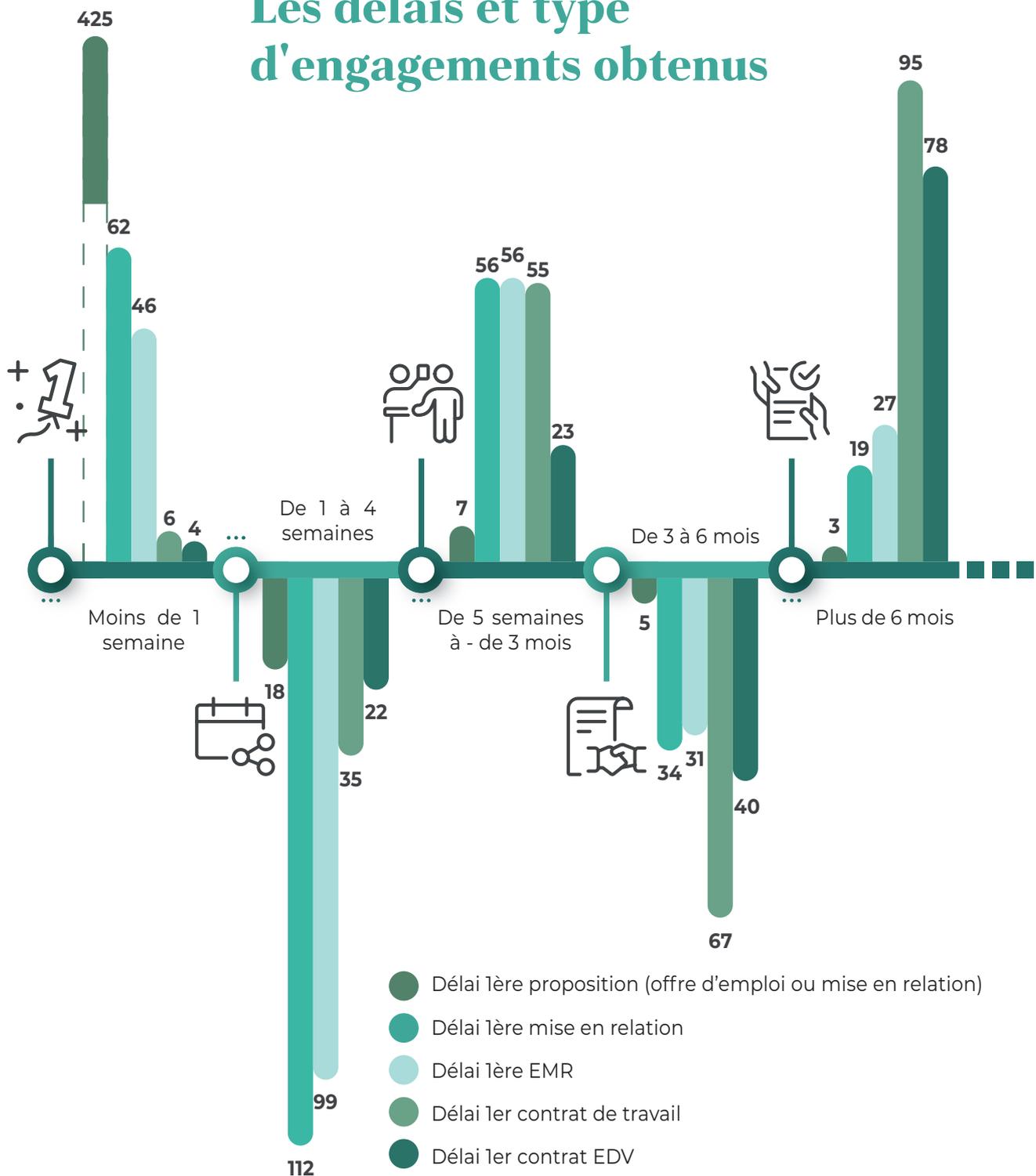
Notre priorité a été de proposer à chaque personne, accompagnée un choix d'offres d'emploi en CDI à temps complet d'emblée.

Parmi les 458 personnes sorties en 2024, la quasi totalité a eu au moins une proposition d'offre dans des délais très courts.

Une majorité a rencontré au moins un employeur et la moitié a démarré un contrat de travail.



Les délais et type d'engagements obtenus



32 EMR issus d'offres captées entre août et septembre.

53 Démarrages issus de mises en relation effectuées entre août et décembre.

La nature des 458 sorties

En raison de la fin de l'action, les équipes ont redoublé d'effort entre juin et décembre 2024 pour faciliter au maximum la reprise d'emploi.

Les sorties positives (279)

L'accompagnement moyen a été de neuf mois (comparativement aux autres équipes Edna - 6 mois) entre la proposition d'offre et la sortie.

Une des raisons principale est la non maîtrise de la langue française ou des codes du marché du travail.



Les sorties sans solution professionnelles (179)

Les sorties sans solution, représentent 39 % des sorties totales.

Parmi elles, certaines ont été mises en relation avec d'autres structures, notamment pour la levée des freins et des propositions d'emploi sur des contrats courts ou longs. Ces derniers n'ont pas été valorisé du fait de la fin de l'action.

Au total, 22 contrats dont la fin de la période d'essai ou la durée du contrat de travail finissait au premier trimestre 2025.

Face aux bons résultats, le bouche-à-oreille a été l'un des vecteurs de nombreuses orientations aux côtés des OFII des différents territoires engagés dans cette action.

Pour preuve au 1er janvier 2025, pas moins d'une centaine de personnes étaient en attente d'une prise en charge par notre service.

Les freins périphériques



Le champs des possibles

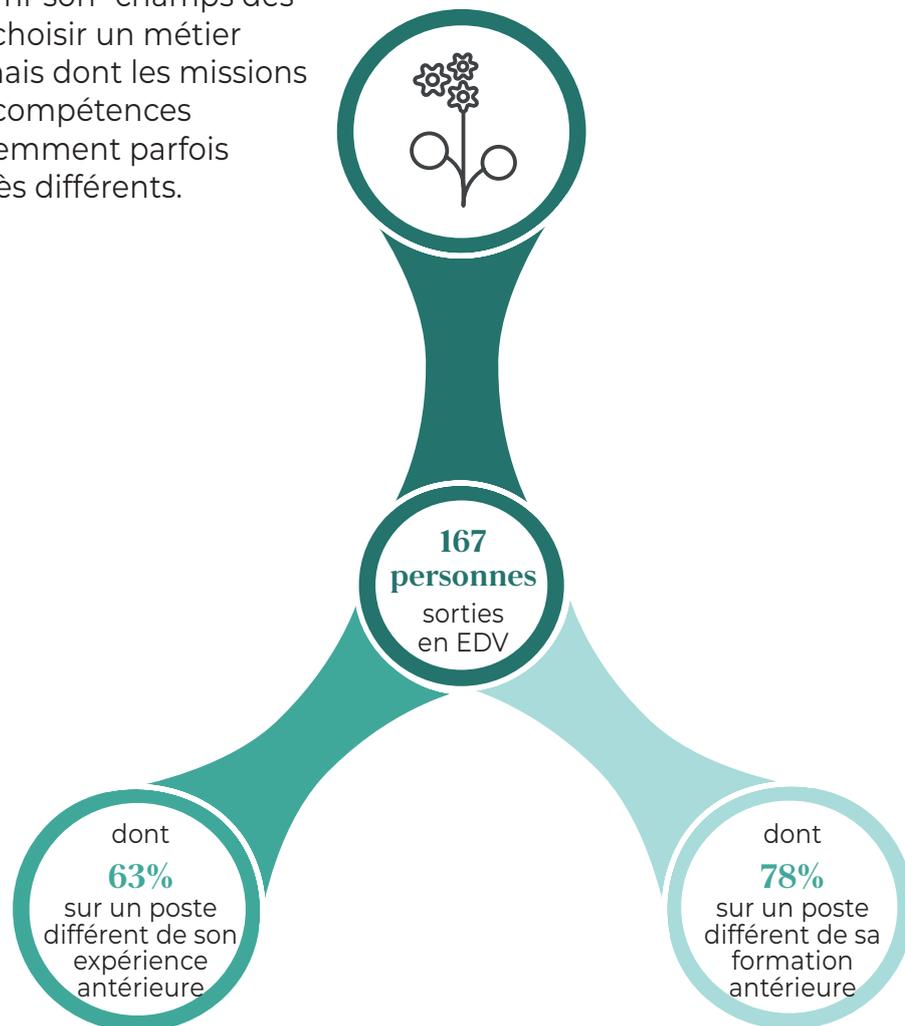
Alors que les processus classiques de proposition d'offres d'emploi sont limitées à deux, la méthode utilisée par nos équipes préconise trois propositions, ce qui favorise le sentiment de libre choix. Un bouquet d'offres variées est proposé lors de chaque rendez-vous.

Les offres d'emploi captées lors d'une étude de poste sont détaillées et réalisées in situ. Le chargé de mission est en capacité de présenter aux professionnels des éléments concrets de contexte et d'environnement, valorisant des postes souvent délaissés ou méconnus.

Avec cette forme de mise en concurrence des emplois, le positionnement se fait en toute connaissance de cause et favorise l'engagement.

Les offres proposées ne dépendent ni de l'expérience ni de la formation des professionnels. Ce sont des offres captées récemment et toujours disponibles.

L'idée précise de cette démarche est de permettre à la personne rencontrée d'ouvrir son "champs des possibles" et de choisir un métier jamais occupé mais dont les missions nécessitent des compétences acquises précédemment parfois sur des postes très différents.



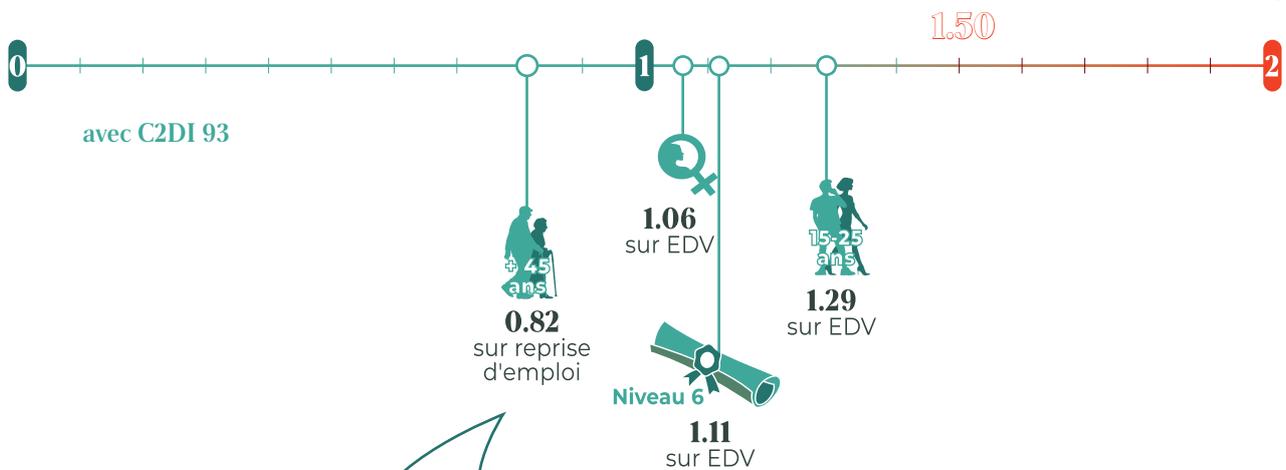
Réduire la sélectivité pour cultiver un terrain fertile à tous les talents

Le rôle de l'équipe est crucial de définition du poste de travail à la validation de la période d'essai, en passant par la rédaction de l'offre.

Ce travail collaboratif avec les équipes permet de contrarier la sélectivité des recrutements vis-à-vis des critères habituellement discriminants (âge, genre, diplôme...).

Par exemple : Un allocataire du RSA, une femme, un jeune ... ont 2 fois plus de risques d'être discriminés.

Critères habituellement discriminant sur le marché du travail

Indice de réduction de la sélectivité

Groupe nominal masculin

- **Définition :** Mesure statistique qui évalue la capacité d'un dispositif d'accompagnement à atténuer ou neutraliser l'impact des facteurs discriminants habituels (âge, genre, niveau de diplôme, etc.) sur l'accès à l'emploi. Il compare le taux d'écart observé entre groupes dans la population générale avec celui observé parmi les personnes accompagnées.
- **Exemple :** Si les personnes sans diplôme ont généralement 3 fois moins de chances de trouver un emploi que les diplômés, mais que cet écart est réduit à 1,5 fois parmi les bénéficiaires du programme d'accompagnement, l'indice est positif et témoigne d'une réduction effective de la sélectivité liée au niveau d'études.

Les "raisons de la colère" face aux facteurs de discrimination sur le marché du travail

Avec des taux d'activité inférieurs de dix points à ceux des hommes, des temps partiels supérieurs de vingt points, la probabilité la plus faible d'accéder aux 10 % des salaires les plus élevés et un écart de salaire inexplicé de l'ordre de 12 %, les femmes continuent d'être les premières victimes des inégalités sur le marché du travail.

Être une femme reste donc le premier facteur de discrimination en emploi en France mais il est suivi de près par l'ascendance migratoire. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes descendants d'immigrés africains ont une probabilité d'être au chômage supérieure de sept points aux hommes sans ascendance migratoire.

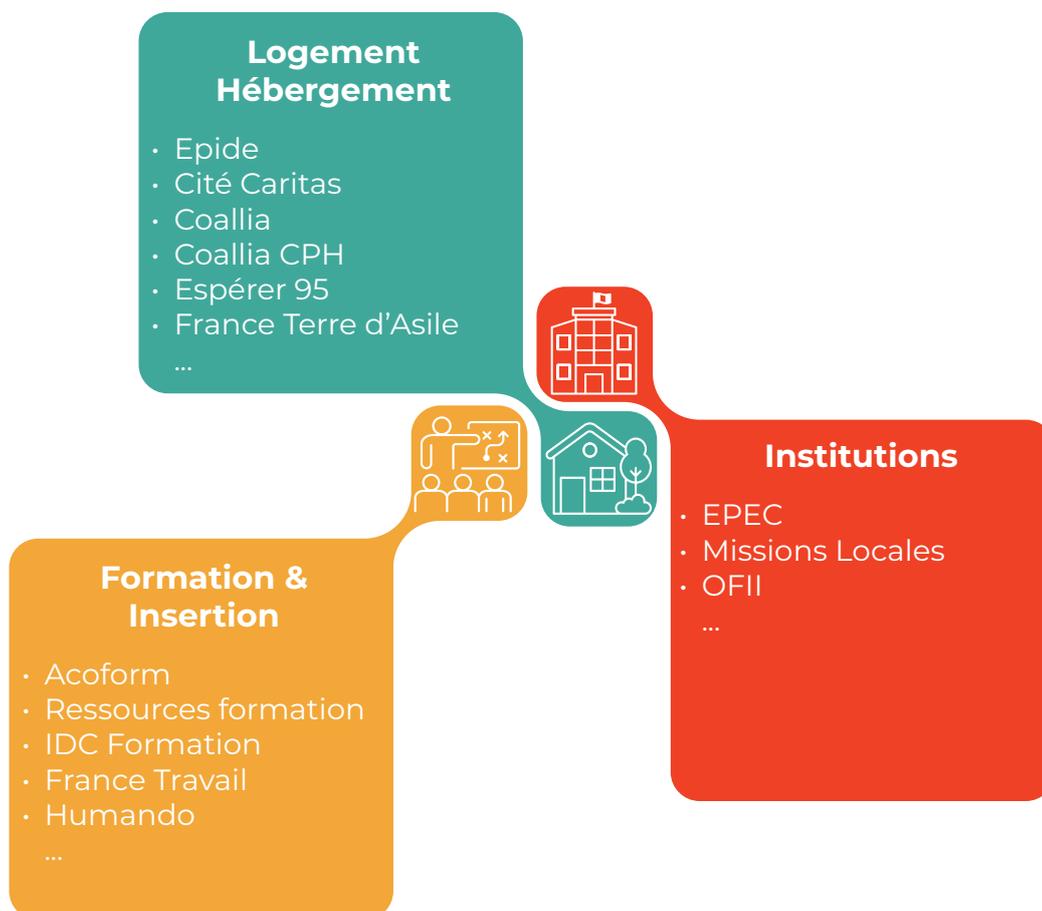
Les seniors perçus comme étant d'origine étrangère déclarent ainsi deux fois plus de discriminations dans l'emploi que les autres travailleurs âgés (43 % contre 22 %). De la même façon, l'expérience des discriminations est plus saillante chez les femmes seniors (26 %) que chez les hommes (20 %).

- **1 senior sur 4** déclare avoir été **victime de discriminations**.
- **Ces discriminations** se manifestent **tout au long du parcours professionnel**, et notamment au moment de l'embauche : un quart des seniors au chômage déclarent qu'on leur a déjà fait comprendre qu'ils étaient trop âgés pour le poste lors d'un entretien d'embauche.
- **Au travail, 1 senior sur 2** rapporte avoir connu **des relations professionnelles dévalorisantes** au cours des cinq dernières années.



Le réseau vivant de nos partenaires : une symbiose naturelle

Composé d'acteurs institutionnels, de collectivités ou du milieu associatif, tous ont contribué à la réussite de notre action.



Une floraison professionnelle, les emplois durables validés

Parmi les 167 EDV, 4 secteurs d'activité sont mis à l'honneur. Des secteurs variés qui proposent une large palette de métiers (19 au total).

1 Métiers d'accueil et de relation client

- Agent d'accueil
- Hôte d'accueil
- Hôte de caisse
- Réceptionniste
- Réceptionniste polyvalent
- Surveillant de nuit



2 Métiers de la production et opérations

- Agent de production au courrier
- Agent de production en blanchisserie
- Agent machiniste classique
- Opérateur de production
- Technicien de maintenance

3 Métiers de service et d'entretien

- Agent de service de nettoyage
- Agent polyvalent d'entretien
- Agent polyvalent de restauration



4 Métiers administratifs et logistiques

- Métiers administratifs et logistiques
- Agent administratif
- Bagagiste
- Employé libre service en magasin d'accessoires
- Facteur



31% des offres ont été captées dans des entreprises de moins 50 salariés.

60% dans des entreprises de moins de 200 salariés,
40% dans des entreprises de plus de 200 salariés,

A stylized tree graphic on the left side of the page. The trunk is a vertical bar with rounded ends. The canopy is composed of several overlapping circles of varying shades of orange, creating a layered, sun-like effect. The background is a solid, vibrant orange color.

04

**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'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.

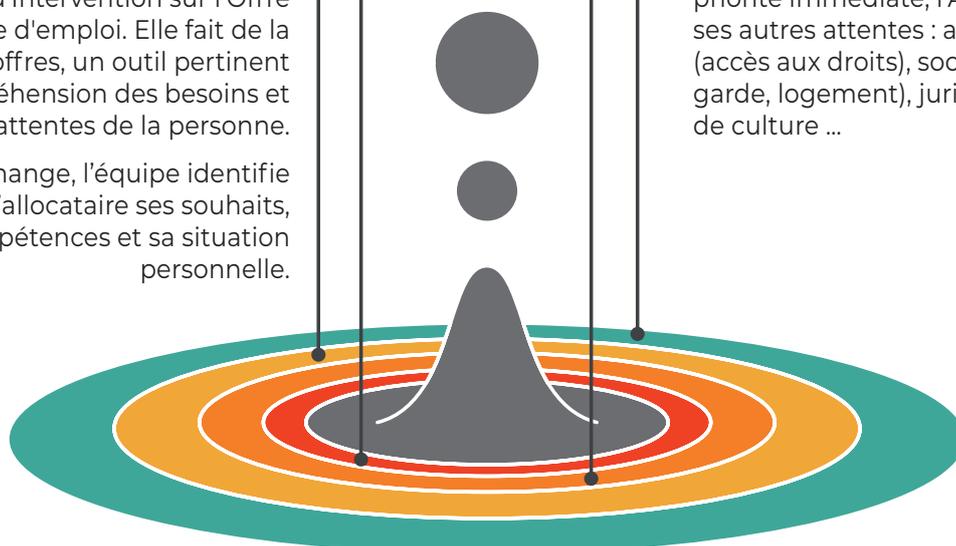


L'animation de l'ALI s'appuie sur la méthode dite d'Intervention sur l'Offre et la Demande d'emploi. Elle fait de la proposition d'offres, un outil pertinent de compréhension des besoins et attentes de la personne.

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



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.

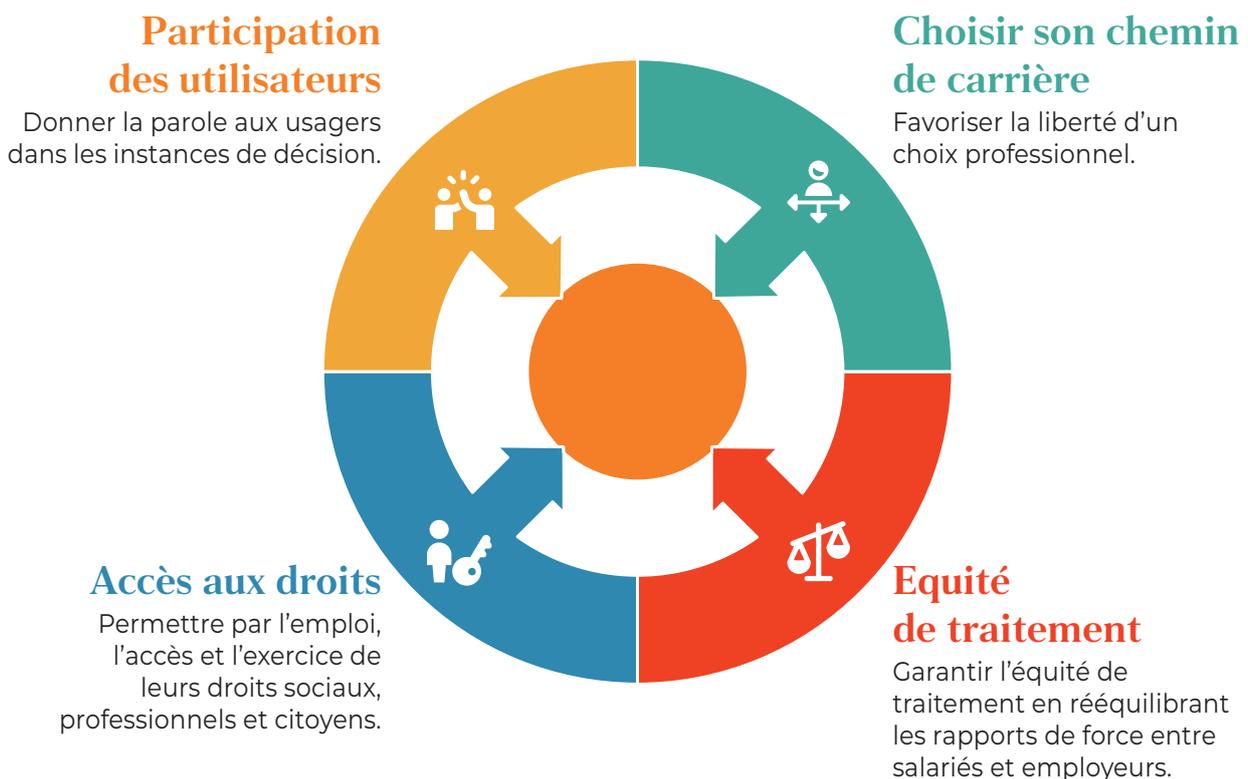
Le doublement des moyens dédiés à l'insertion.

À travers 4 ambitions :

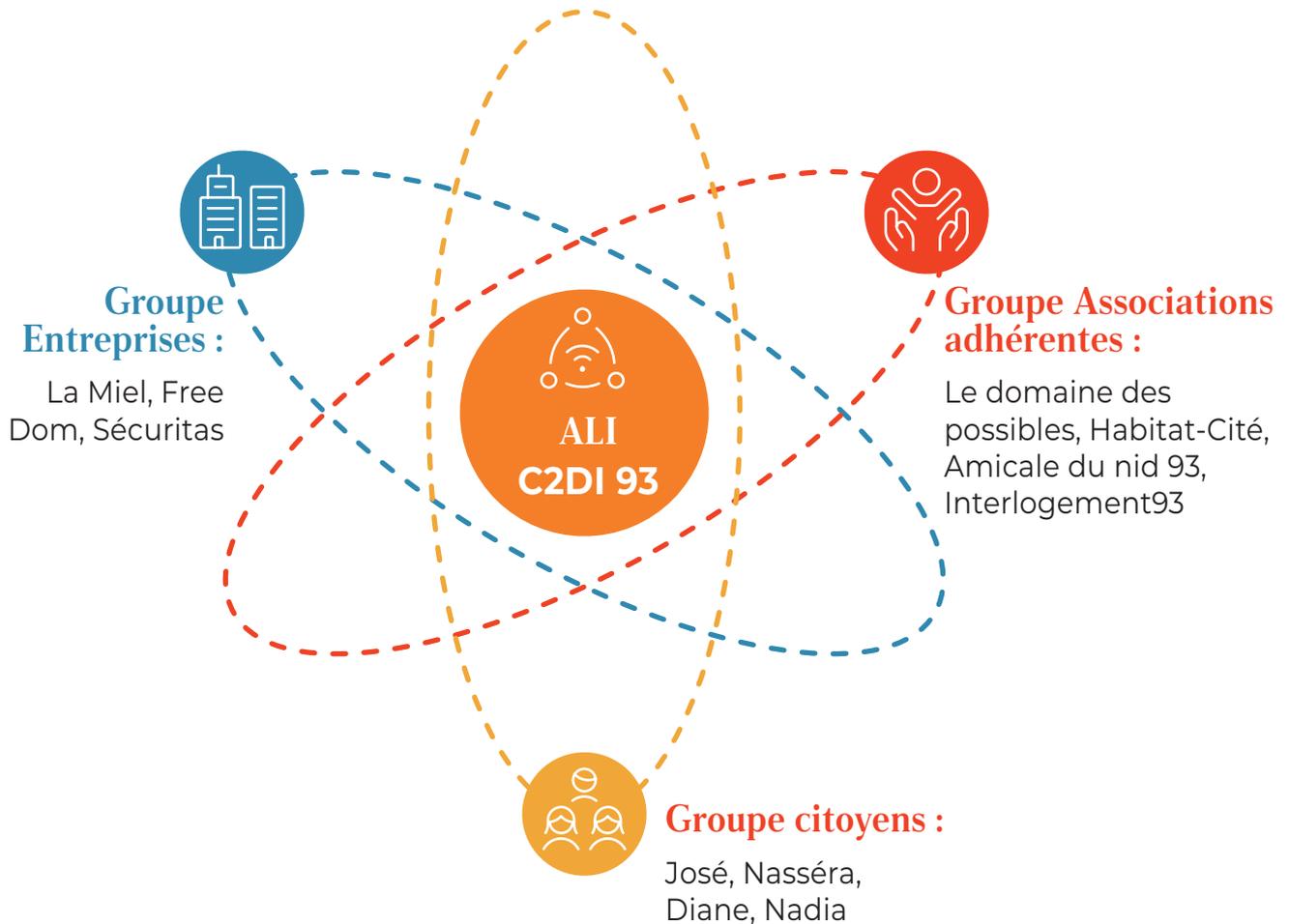
- Mettre en œuvre un **droit à l'accompagnement réel**, adapté et tourné vers l'emploi.
- Redimensionner le bagage offert pour accéder et évoluer dans le monde du travail.
- Utiliser la **puissance de la commande publique et privé**.
- Construire une nouvelle alliance territoriale autour des enjeux d'insertion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



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.

Gouvernance - 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.

Securitas Aviation • Tremblay-en-France

Sandra le Goascogne

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 (LAEPE).

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 d'entrepreneuriat.

Remerciements

(extrait de Mon petit Compte-rendu par Ilham)

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement de mon année ici.

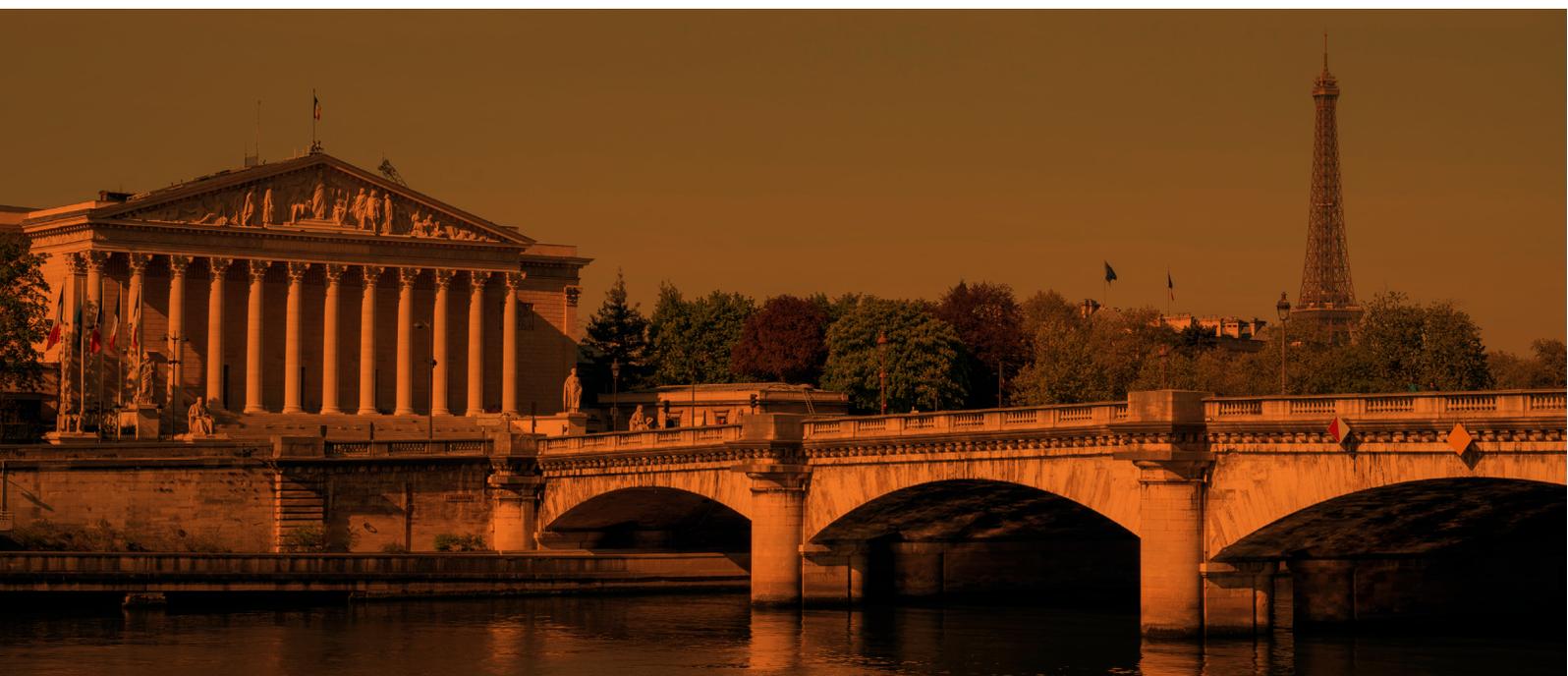
Chaque atelier que j'ai fait a été bénéfique. Ce petit bilan ou compte-rendu a pour objectif de retracer mon expérience au sein de l'ALI de La Courneuve, et surtout de donner chaque petit détail, de partage, de plaisir, de joie, de rigolade auprès de tous.

J'ai passé pas mal d'ateliers qui m'ont fait beaucoup de bien, comme "la confiance en soi" en présence de Myriam, ça a été compliqué au début mais elle m'a mise à l'aise et le groupe de filles aussi. J'ai passé aussi une formation numérique qui m'a appris des choses sur pas mal d'applications pour mes projets à venir.

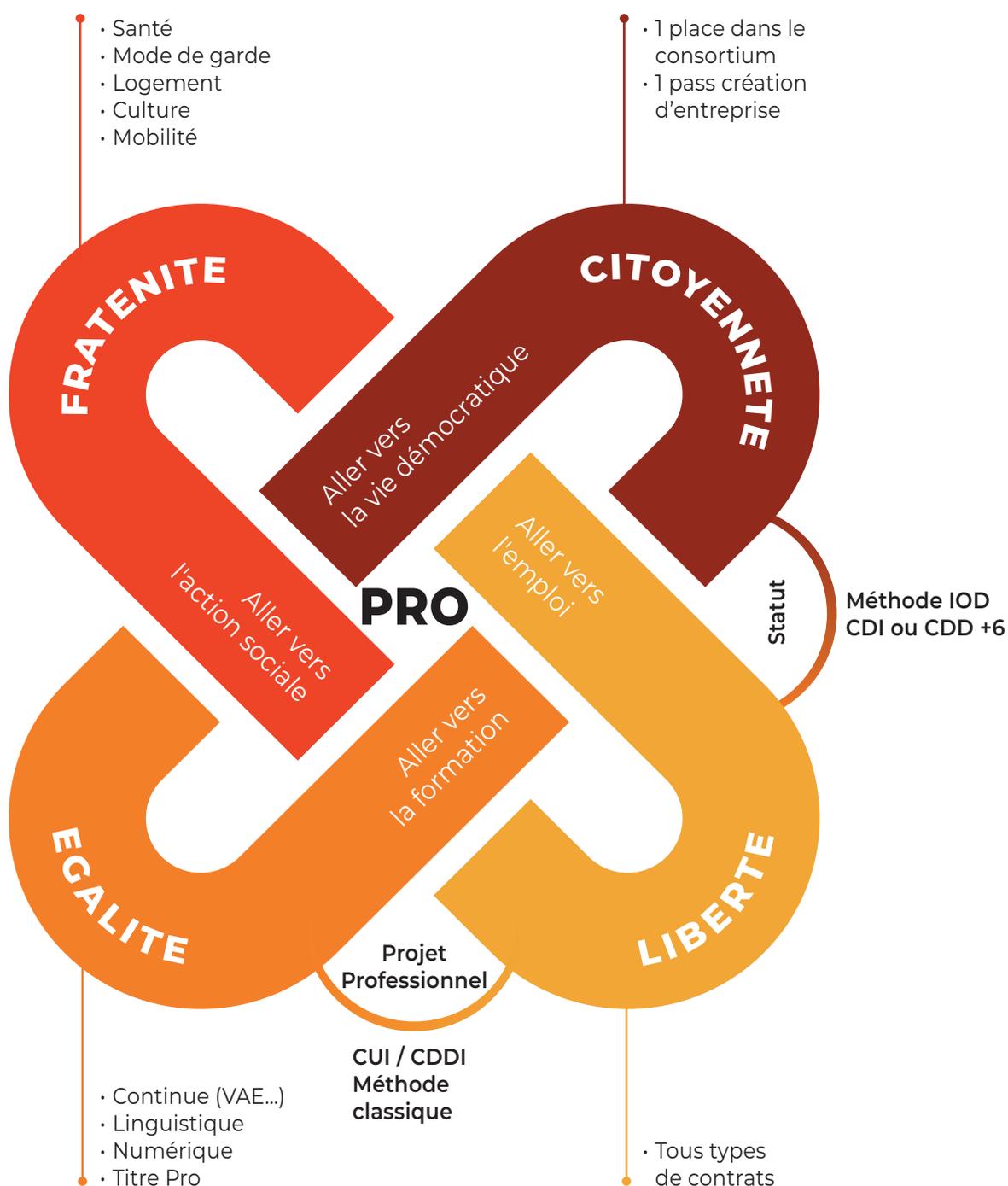
Il y a eu aussi les ateliers de violence, les ateliers groupe de parole, les ateliers addictions, les ateliers avec Méthishima, les ateliers visionnement social, les ateliers avec Milaj, atelier le corporel et les émotions, ateliers migration santé France et aussi l'atelier floral.

Il y a eu aussi une sortie, ça a été un privilège de partir à l'Assemblée Nationale pour la première fois, c'était super sympa en petit groupe en présence de Myriam qui est vraiment un soutien pour moi et je ne la remercierai jamais assez pour toutes les belles choses qu'elle me fait apprendre.

Merci pour tout



Les fondamentaux de l'offre de l'agence : Identifier, former et accompagner vers et dans l'emploi



Une action Locale

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

- 12 instances de concertation où nous avons pu traiter 143 situations et ainsi permettre une orientation plus adaptée à 132 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

- 3 rencontres avec les Services de la Mairie afin d'échanger sur nos actions et organiser l'événement "Emplois et formation en bas de chez vous" qui a eu lieu le 10 octobre 2024 à la Maison pour Tous Youri Gagarine.
- 8 rencontres avec les services référents pour "FLUX POP" : une expérimentation qui vise à remobiliser les allocataires dits "perdus de vue" dans les structures à travers l'organisation d'un forum le 25 mars 2025.
- 5 rencontres avec la mission locale pour l'XP CAP26 : travailler la transition entre services référents afin de faciliter l'accompagnement des jeunes allocataires du RSA passant le cap des 26 ans.



286

Allocataires
orientés pour
accompagnement



211

Plateforme
d'orientation



329

Nouveaux accueillis
lors de 46 réunions
d'accueil

dont réorienté France Travail

0

dont réorienté CD 93

0

dont réorienté ALI

102

dont droits clos / refusés

0



506

Professionnels
effectivement
accompagnés



6,45

Nombre moyen
de RDV par
accompagnés

dont

656

CER signés

Emploi :47%

Formation :41%

Logement :7%

Santé :13%

Autonomie sociale :1%

Autre :12%

3453

Nombres de RdV honorés

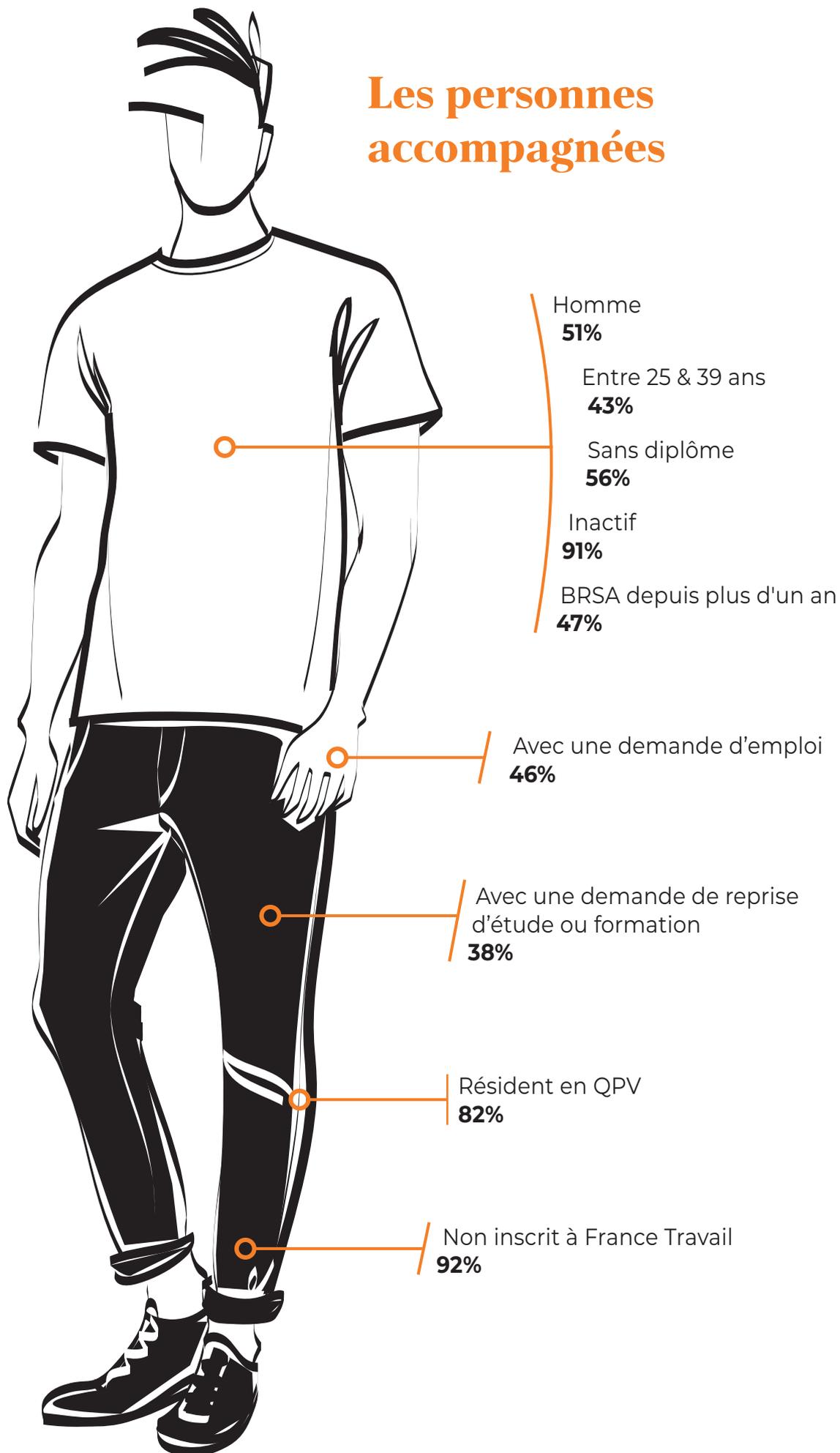
soit **94%**

Individuels : 61,5%

Collectif :36,0%

Téléphonique : 2,5%

Les personnes accompagnées



Actions menées en 2024



Ateliers & visites Insertion Professionnelle

- 46** G-Pro
- 21** Ateliers "Préparation aux entretiens"
- 4** Ateliers CV
- 1** Atelier "obtenir un diplôme"

- 1** Atelier "F-RSA et PMSMP"
- 5** Cafés RH
- 44** Ateliers "Droits et Devoirs"
- 1** Visite à la Maison des citoyennetés
- 6** Forums emploi
- 1** Visite de La Fabrique du Metro
- 1** Visite de La Ferme du Coeur
- 4** Groupes de discussion linguistique à la Médiathèque

Ateliers Action Sociale

- 13** Ateliers "Confiance en soi"
- 6** Ateliers "Violence"
- 12** Groupes de paroles
- 29** Ateliers "Parentalité" avec l'ASMAE
- 1** Journée internationale des droits des femmes
- 1** Visite au conservatoire
- 1** Visite du centre culturel Houdremont
- 1** Visite du musée du Louvre
- 4** Actions Jeux Olympiques & Paralympique
- 1** Visite Maison Pour Tous

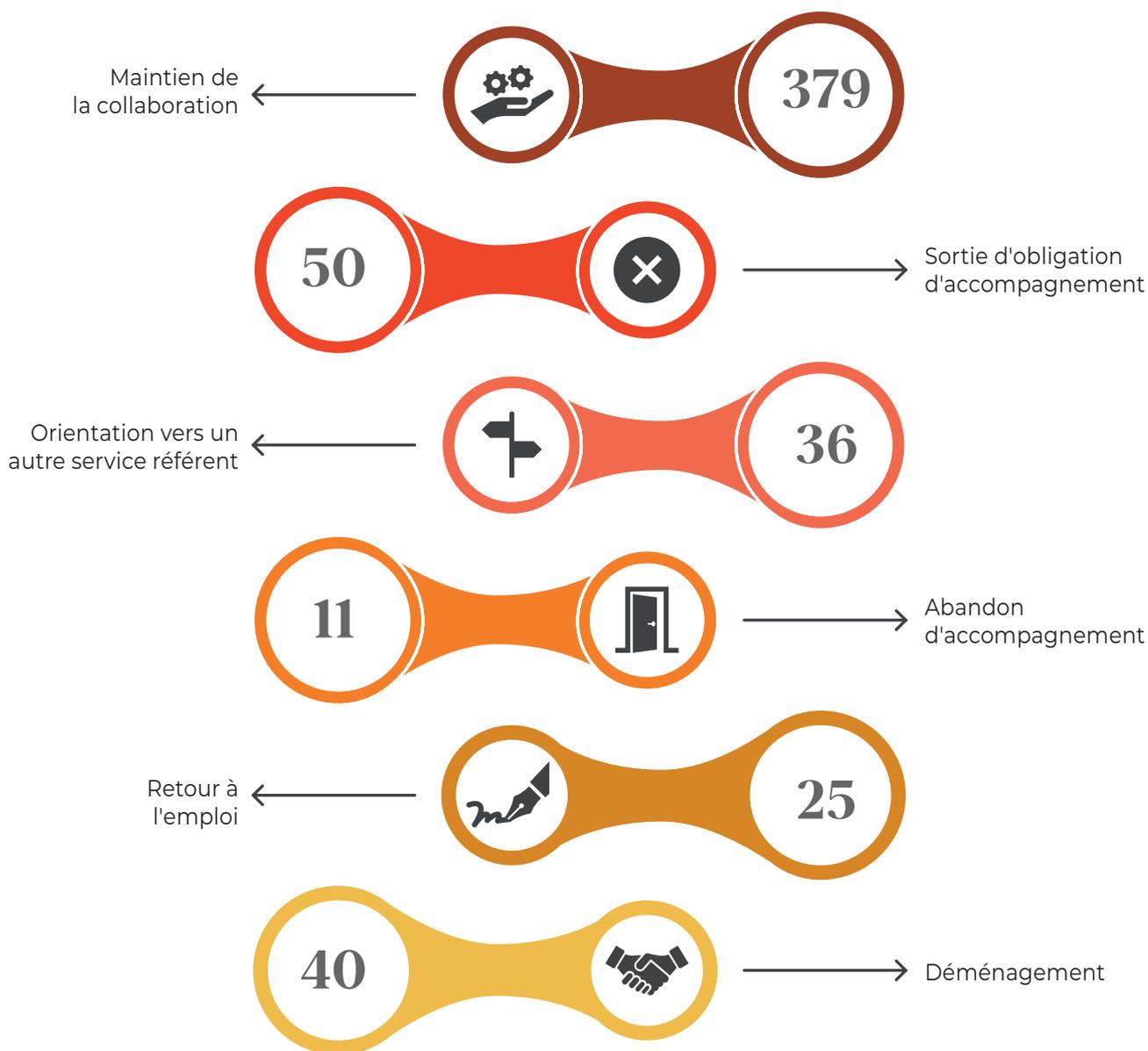


Action

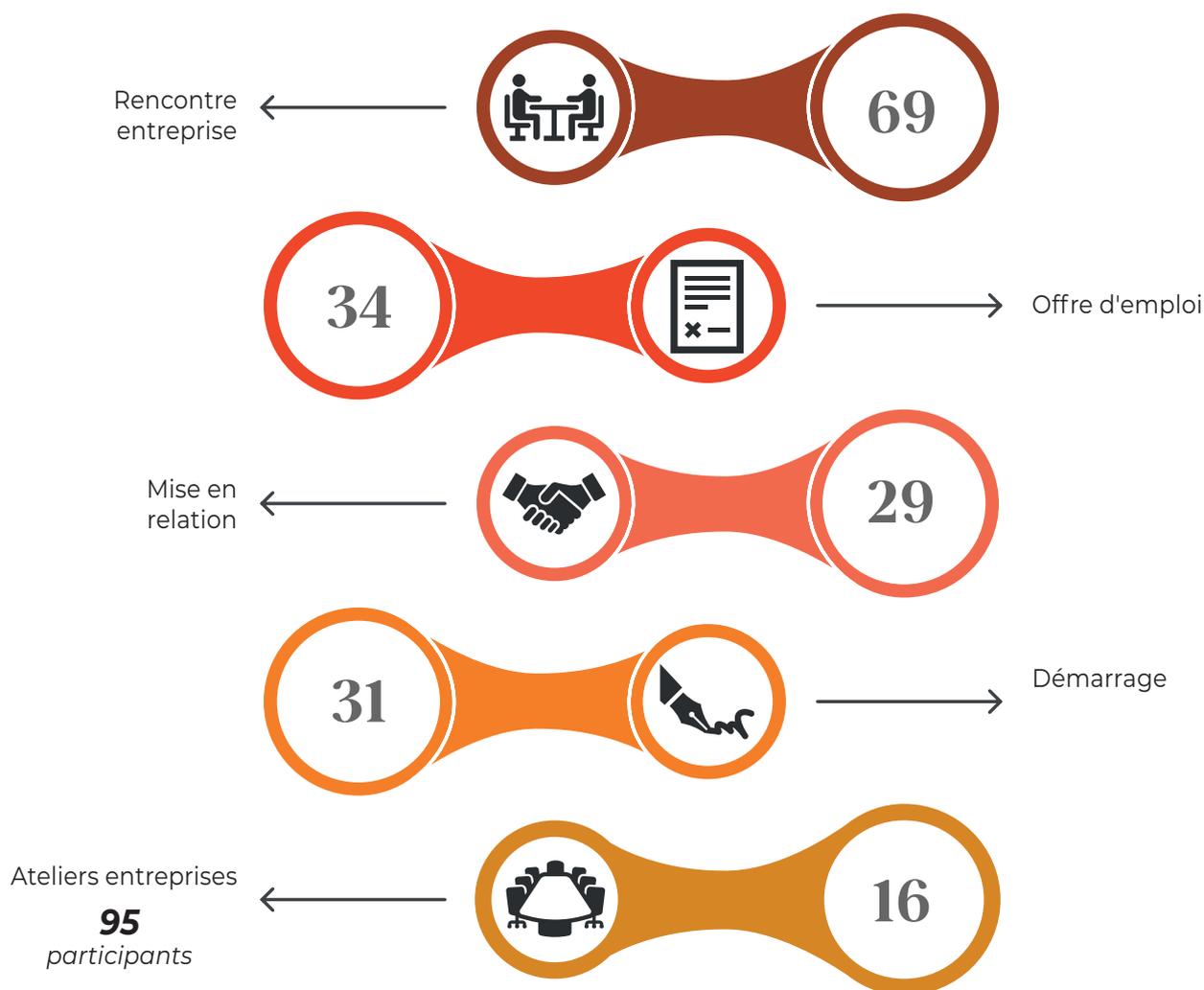
- 2** Permanences Droit de Regard
- 7** Séances du Pain et des Roses
- 6** Permanences UNIRH75
- 5** Permanences ADIE
- 10** Permanences MILAJE
- 1** Événement "Bataille pour l'emploi"
- 1** Action Citizen Day
- 1** Action Vélo Insertion
- 1** Événement Rencontre solution Action



La coopération avec les professionnels sortis



La coopération avec les entreprises



29%

Service administratif
et de soutien



18%

Santé humaine
Action sociale



9%

Commerce et
Réparation automobile



05

Conclusion

Quand le regard fane les talents

Dans le cadre de mon rôle de Chargé de mission, j'ai eu l'opportunité d'accompagner Sheragha sur une offre d'emploi de jardinier. Il avait une solide expérience dans ce métier car il l'avait pratiqué pendant plus de 2 ans dans son pays d'origine.

Après l'avoir préparé à cet entretien je l'accompagnais, comme il se doit, pour un entretien de mise en relation. Je partais assez confiant car je connaissais bien la responsable de cette société avec qui j'avais fait de nombreux recrutements les années précédentes.

En entrant dans la succursale de la société nous sommes accueillis par la responsable. Et là je suis tout de suite saisi par le regard de la responsable.

Glacial et méprisant.

Il y a des regards qui en disent long.

Elle nous "invite" tout de même à nous asseoir et commence à poser à Sheragha des questions banales sans réelles convictions. Il a senti comme moi cette ambiance glaciale et ça l'a perturbé. L'entretien n'a pas duré 10 minutes ...

Ses arguments et mes interventions bienveillantes et de soutien étaient vains. Nous avons eu droit à un "on vous rappellera" et nous avons "libéré la place" sans aucune illusion sur les suites de cet "entretien".

Je retiens deux choses de ce "nauffrage".

Premièrement, ne jamais partir confiant parce qu'on connaît le recruteur.

1. J'ai baissé ma garde et j'ai été cueilli à froid tant ce scénario me paraissait impossible.
2. Deuxièmement, il est évident que des préjugés raciaux et des idées préconçues sont à l'origine de cette attitude.

Ce cas met en lumière les défis persistants liés à la discrimination sur le marché du travail. D'autant plus incompréhensible dans notre exemple que la responsable du recrutement était elle-même d'origine étrangère.

En conclusion, je dirais que cette expérience a été enrichissante et formatrice, bien que frustrante.

Elle souligne l'importance de lutter contre les préjugés et de promouvoir l'égalité des chances pour tous les candidats, indépendamment de leur origine.

En tant que Chargé de mission je reste déterminé à soutenir les professionnels qui nous font confiance dans leur recherche d'emploi et à sensibiliser les employeurs aux bienfaits de la diversité.

Douter parfois, renoncer jamais.



Thierry
C2DI 93

Du timbre à la classe, Ryma livre sa réussite

Ryma a été reçue par un collègue lors de son rendez-vous de 1er accueil et s'est vue proposer l'offre d'Alliance Emploi de factrice parmi 2 autres offres. Ryma a commencé son emploi en tant que factrice. Cependant, elle rencontrait des difficultés de logement et faisait face à une menace d'expulsion. Malgré ces obstacles, elle a pu passer un entretien le jour même de son rendez-vous chez nous. Une préparation fluide et concertée a ensuite été mise en place pour bien lui présenter l'offre qu'elle avait choisie. Bonne nouvelle pour Ryma : elle a pu commencer à travailler une semaine après ce rendez-vous. Des suivis post-embauche ont été réalisés à raison d'un par semaine.

Voici les défis rencontrés :

1. Problèmes de déplacement : Ryma rencontrait des difficultés pour se rendre sur son lieu de travail, notamment en raison de son obligation d'accompagner son fils à l'école le matin.
2. Problèmes avec le formateur : Elle a également subi un comportement inapproprié de la part de son formateur, ce qui a affecté son bien-être au travail.
3. Réajustement des horaires : Suite à une discussion avec la responsable de La Poste, Diane Heylbroeck, ses horaires de travail ont été aménagés pour débiter à 9h30 au lieu de 7h30, afin de mieux correspondre à ses contraintes familiales.

Conséquences :

Alors que tous ces défis avaient été levés, après un mois de travail, Ryma a été contrainte de quitter son poste en raison de ses difficultés personnelles, notamment liées à la perte de son logement et à du déménager temporairement dans sa famille en haut-de-France.

Cependant, ceci n'est pas la fin de son parcours. Nous avons poursuivi notre accompagnement et aujourd'hui, elle retravaille en tant qu'accompagnatrice d'élèves en situation de handicap à Aulnay sous bois. Elle est très satisfaite de ce nouveau poste qui lui permet d'être plus proche de son petit garçon.

Amine
C2DI 93

Des refus à gogo, un CDI au final : mon marathon de l'emploi version senior

Je m'appelle Agnes BENDO, je suis en France depuis mai 2021 et j'ai 64 ans.

J'ai connu l'association C2DI 93 à travers mon Accompagnatrice de l'OFII 93 à l'occasion de la signature de mon Contrat d'Intégration Républicaine depuis octobre 2021.

Lors de mon rendez-vous d'entrée dans le dispositif avec C2DI 93, j'ai pu avoir le choix de plusieurs offres d'emploi détaillées. Le service m'a également fait rencontrer plusieurs entreprises dans différents domaines tels que administratifs, tertiaire et la petite enfance.

Mais en raison de soucis administratifs quant à l'obtention de mon titre de séjour, la collaboration a dû être suspendue.

Suite à ces difficultés rencontrées d'avoir mon Titre de Séjour, ce n'est qu'en 2023 que j'ai encore repris contact avec l'association C2DI 93 qui m'ont accueilli de nouveau dans la patience et la persévérance.

En effet, étant une femme senior, j'ai essayé plusieurs refus dû à mon âge. J'ai même postulé à des centres de formation, lesquelles m'ont tenu le même discours.

Mon âge posait clairement problèmes pour démarrer un contrat, les entreprises me refusait l'accès pensant que je ne pouvais tenir sur le poste et que je pouvais même développer des soucis de santé par la suite.

Mais C2DI 93, n'a pas lâché, ils m'ont soutenu et proposé encore des offres d'emploi jusqu'à ce qu'aujourd'hui j'obtienne un emploi en CDI 35H depuis le 4 novembre 2024.

En effet, je me suis positionnée sur un poste de surveillante de nuit dans une Maison d'Enfant à Caractère Social avec l'association AEPC Concorde.

Lors de cet entretien avec la Directrice, nous avons échangé sur le poste de travail. Cet échange s'est très bien passé et quant à mon âge celle-ci était enthousiasme car elle m'affirmait que c'était un atout et non pas une contrainte et avait hâte que je démarre dans l'équipe.

Aujourd'hui, malgré le problème d'âge rencontré souvent, j'ai enfin trouvé un emploi que j'apprécie beaucoup et ce grâce à l'accompagnement et la persévérance de C2DI 93.

Si je devais retenir un mot pour C2DI 93, ce serait **BIENVEILLANCE** car ils m'ont soutenu et étaient déterminé jusqu'à temps que j'obtienne mon emploi.

Merci beaucoup à Vanessa, à Fabienne et toute l'équipe de C2DI 93 pour leurs chaleureux accueil, leurs efforts, leurs encouragements et leurs professionnalismes auprès de tous ceux qui sont dans le besoin et qui attendent d'eux.

J'en suis reconnaissante.

Agnès Bendo

Du CIR à l'emploi pérenne : Une réussite partagée

Depuis 2019, l'OFII de Bobigny et C2DI 93 collaborent activement pour venir en aide au public éloigné de l'emploi en France.

En effet, certains signataires du contrat d'intégration républicaine (majoritairement venus par regroupement familial) n'ont pas ou très peu connaissance des codes de l'emploi en France (lettre de motivation, CV...), mais ont une expérience et un savoir-faire au pays. Le fait de pouvoir compter sur un partenaire tel que C2DI 93, permet aux auditeurs de lever les freins et barrières liés à l'emploi en proposant aux usagers intéressés d'intégrer ce dispositif. Entre 2022 et 2024 ce sont 162 personnes qui ont été orientées sur ce dispositif.

La réactivité de C2DI 93 permet une prise de contact avec l'usager dans les 24H suivant le diagnostic fait par l'auditeur lors de l'entretien individuel.

Par ailleurs, lors du bilan fin de CIR qui est effectué à la fin des formations prescrites par l'OFII afin de faire un point sur les freins qui ont été identifiés en amont lors du 1er entretien sont toujours d'actualités. Certains usagers nous font un retour positif de leur orientation auprès de C2DI 93 car ils ont trouvé un emploi pérenne.

C2DI 93 intervient également à minima une fois par mois sur la formation civique journée 4 (volet emploi). Il répond systématiquement favorablement aux sollicitations de l'OFII pour être présent lors des Job Daiting organisés pendant la semaine de l'intégration en mobilisant également des entreprises.

L'OFII est convié à tous les COPILS et réunions organisés par C2DI 93.

Enfin, C2DI 93 fait partie des partenaires fort de l'OFII de Bobigny tant dans leur implication que dans leur réactivité au quotidien pour œuvrer à l'insertion des publics éloignés de l'emploi en France.

Jean Pagliero
OFII 93

Excellence et humanité : L'approche distinctive & globale de C2DI 93

Je vous adresse cette lettre de soutien en faveur de C2DI 93, un dispositif que nous avons eu le plaisir de découvrir grâce à leur collaboratrice, Carla Samba, en sa qualité de chargée de mission pour France Terre d'Asile. Nous avons été particulièrement impressionnés par la qualité et le professionnalisme de leur approche, qui méritent d'être soulignés.

C2DI 93 se distingue par son engagement à concilier les enjeux économiques et sociaux dans le monde du travail. Leur expertise leur permet de proposer un accompagnement de qualité aussi bien aux entreprises qu'aux demandeurs d'emploi. Leur approche personnalisée et éthique est un véritable atout pour la réussite des recrutements et la fidélisation des salarié.e.s.

Le dispositif C2DI 93 apporte une réelle valeur ajoutée pour les bénéficiaires que nous accompagnons dans le cadre du Programme d'Autonomisation des Régularisés d'Asile (PARA) :

- **Analyse des besoins en personnel :** C2DI 93 réalise une évaluation approfondie des besoins en ressources humaines des entreprises. Leur analyse des tâches, conditions de travail et objectifs garantit une correspondance précise entre le profil des candidats et les exigences du poste. **Cette approche a soutenu nos bénéficiaires, les aidant à réintégrer des emplois stables et durables.**

- **Pré-sélection et intégration professionnelle :** Ils gèrent la pré-sélection des candidats, organisent les rencontres et assurent un suivi tout au long de l'intégration et de la formation, offrant un accompagnement complet.
- **Soutien à la fidélisation des salarié.es :** Leur suivi régulier et leur accompagnement après l'embauche contribuent à la fidélisation des salarié.e.s, garantissant ainsi une intégration réussie et durable.

Nous avons constaté que C2DI 93 a grandement enrichi l'expérience de nos bénéficiaires, qu'ils soient peu qualifiés ou dotés d'une expérience professionnelle significative. Leur suivi a facilité non seulement l'insertion professionnelle, mais également l'accès à des opportunités de logement social grâce à une dynamique économique positive.

En conclusion, nous recommandons vivement C2DI 93 pour leur expertise et leur approche humaine du recrutement. Leur capacité à allier les aspects économiques et sociaux en fait un partenaire précieux pour toute organisation cherchant à intégrer des profils diversifiés et à favoriser la fidélisation.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fodhil Benzidour
FRANCE TERRE D'ASILE

Du salon de beauté à l'aéroport, l'atterrissage réussi de Mamta



J'ai rencontré Mamta, à l'occasion d'une information collective à Bobigny, dispensée par IDC Formation lors de la 4^{ème} journée d'intégration de formation civique. Après une brève présentation de nos services, en fin de séance, j'invitais toutes personnes intéressées par l'accompagnement à venir me rencontrer pour fixer une date de rendez-vous d'entrée.

Mamta, anglophone et malgré de très grosses lacunes en français, a insisté pour prendre rendez-vous. Difficilement, je comprenais à ses dires qu'elle était dans l'urgence et trouver très rapidement du travail.

J'acceptais en me disant qu'à l'occasion dudit rendez-vous, elle pourrait se rendre compte de l'importance de l'apprentissage du Français, élément indispensable pour l'obtention de son emploi.

Lors du rendez-vous d'entrée, ses efforts m'émeuvent, sa détermination à comprendre et son optimisme me convainquent. Du français à l'anglais, je reviens sur les particularités du dispositif :

- L'entretien sans CV ;
- L'entretien sur le poste de travail ;
- Le suivi post embauche.

J'insiste sur l'importance du choix et de la disponibilité pour venir aux différents rendez-vous :

- G.Pro (Groupe Professionnel pour écouter des offres d'emploi dans différents secteurs) ;
- Atelier "Argumenter pour mieux convaincre" , atelier qui vise à donner des outils, informations et préparer avant un entretien d'embauche ;
- Proposition d'offre ;
- Prépa EMR, requis pour l'accompagnement.

Elle est conquise et accepte sur le champ. En faisant connaissance, je lui présente 3 offres d'emploi dans différents secteurs d'activités, qu'elle refusera pour cause de contraintes familiales et de mobilité. Durant cet entretien, j'apprends qu'elle rêve de travailler à l'aéroport Roissy Charles de Gaulle en tant qu'agent d'accueil (Diplôme de sûreté aéroportuaire obtenu à l'étranger et selon elle, cela répondrait à ses difficultés linguistiques), et a des compétences comme esthéticienne (métier appris à l'aide de vidéos sur les réseaux sociaux).

Je l'informe alors que je dispose d'un poste d'esthéticienne, c'était un emploi ressource, entendu par le personnel d'un salon de beauté, évoqué en prospection terrain dans un salon de beauté à O'Parinor (Aulnay-sous-Bois 93), quelques semaines auparavant.

Je n'avais pas rencontré la responsable du salon ni même fait d'analyse de la situation de travail (AST), alors après avoir confirmé le choix et la disponibilité de Mamta, je contacte le salon de beauté et programme pour quelques heures après, une première visite, une AST Pro (AST en présence de la professionnelle) et un entretien de mise en relation (EMR) avec la Directrice du salon. Nous préparons l'entretien en amont à l'aide de nos connaissances et informations relevées sur d'anciennes AST de postes similaires. Arrivées sur les lieux, la 1^{ère} visite fut validée et actée par la signature de notre charte. Une employée est désignée pour nous présenter et expliquer le poste. Pendant l'AST, Mamta a l'occasion de montrer ses nombreuses réalisations à l'aide de captures sur son mobile.

La directrice valide aussi l'entretien mais madame hésite en raison de contraintes familiales. Après négociations sur ces termes, la Directrice accepte de modifier les horaires en semaine quant au samedi (jour où il y avait davantage de passages, d'affluence), elle ne pouvait y déroger. Après, 2 jours de réflexion et en l'absence d'une solution de garde le samedi, Mamta est contrainte de refuser ce poste.

La collaboration se poursuit, elle honore ses différents rendez-vous, ses contraintes familiales et ses difficultés linguistique lui faisaient barrage. Puis, elle décroche par ses propres moyens un poste d'esthéticienne à temps partiel, à près de 1h30 de son domicile. Durant les suivis hors réseau (HR), elle évoque les conditions de travail difficiles (horaires aléatoires, pas de planning bien défini, pas de contrat... et la distance). Avec son accord, j'interpelle son employeur sur ces aspects, celui-ci répond favorablement pour les éléments administratifs mais ne revient pas sur les conditions de travail.

Mamta s'aperçoit alors, de l'opportunité (distance...) ratée et surtout des négociations (horaire et planning) qui lui étaient octroyées lors de notre dernière visite.

Elle me demande de rappeler le salon de beauté à O'Parinor pour revenir sur sa décision. Malheureusement, le poste était déjà pourvu.

Par ailleurs, nous multiplions les recherches, prospections dédiées, jusqu'au jour où une opportunité d'emploi à l'aéroport en tant qu'agent d'accueil s'offre à elle. En effet, notre dispositif et Securitas se sont réunis pour collaborer et promouvoir l'intégration de futurs collaborateurs.

Après une préparation, une information collective et un accompagnement sur ses diverses actions, madame a décroché un premier contrat à durée déterminée de 3 mois à 30 heures hebdomadaire, en mai 2024. Les suivis s'enchaînent, malgré les contraintes de mobilité, Mamta trouve des solutions pour ne jamais rater où arriver en retard à son poste de travail. Elle est déterminée, vise un CDI 35H, me le souligne à chaque échange.

Des difficultés administratives viennent perturber son parcours. Son anticipation et sa ténacité nous permettent de débloquer ces situations administratives complexes. Nos différentes rencontres en suivi permettent non seulement de répondre à ces difficultés mais aussi au renouvellement de son contrat de travail ainsi que l'augmentation de son volume horaire à 35h. De même que les suivis employeur et les remontées, favorisent son maintien à l'emploi.

Mamta a signé un CDI 35 heures fin décembre 2024. Son acharnement et son insistance ont conduit à l'obtention de son emploi durable.

Madame souhaite maintenant évoluer sur son poste, a conscience de l'importance de l'apprentissage du Français, prochaine étape de son parcours avant l'acquisition d'un logement proche de la zone aéroportuaire.

Mamta est reconnaissante à notre service et nous remercie pour notre engagement, accompagnement et soutien à ses côtés durant tout ce parcours, lequel d'après ses dires fut plus que bénéfique à sa réussite.

Collaboration entre Acoform et C2DI 93 : Résultats et impact

La collaboration entre le centre de formation Acoform et C2DI 93 a véritablement transformé la vie des apprenants. Depuis 2022, les équipes de C2DI 93 ont été accueillies dans les centres de Cergy, Garges et Nanterre, générant un impact remarquable sur les primo-arrivants.

Cette coopération s'est concrétisée par des résultats tangibles. En l'espace de deux ans, plus de 70 personnes ont bénéficié de cet accompagnement, avec des résultats éloquentes : 34% des participants ont retrouvé un emploi durable ou intégré une formation qualifiante, ce qui représente 24 personnes dont la trajectoire professionnelle a connu une évolution positive significative.

Il est à noter que 51% des personnes accompagnées sont désormais engagées dans une action concrète vers l'emploi. Le réseau d'entreprises de C2DI 93 s'avère particulièrement efficace, 42% des bénéficiaires ayant pu établir des contacts professionnels grâce à ces connexions. Chaque personne a reçu en moyenne 14 offres d'emploi, ce qui constitue une preuve objective de la qualité de l'accompagnement proposé.

Au cours de ce partenariat, le professionnalisme et l'engagement constant de C2DI 93 auprès des nouveaux arrivants en France en quête d'insertion professionnelle ont été manifestes. Les résultats obtenus attestent de la pertinence de leur approche et de la valeur ajoutée qu'ils apportent à cette mission commune.

Transposition d'une lettre de soutien du 19.09.2024 de

Amazigh Zafani
ACOFORM

C2DI 93 : ma porte d'entrée vers l'autonomie

Lorsque je suis arrivé en France, j'ai eu des problèmes d'intégration à cause d'un manque de réseau, de problèmes linguistiques et du manque de connaissance des pratiques de recrutement en France.

Avant ma rencontre avec les chargés de mission du projet EDNA, des opportunités d'entretiens dans le secteur bancaire se sont offertes à moi. Des refus m'ont été donnés car selon eux, je n'avais pas d'autorisation de travail sur mes papiers.

J'ai informé IDC FORMATION (centre de formation où j'ai effectué mes journées d'intégration) des difficultés rencontrées dans ma recherche d'emploi. Ils m'ont orienté vers C2DI 93 et j'ai été appelé très rapidement pour une première rencontre.

Dès mon 1er RDV, ils m'ont proposé des offres d'emploi et j'ai eu la sensation de rentrer dans une famille. Je me rappelle avoir voulu me positionner sur une offre de conseiller téléphonique. Malgré mon diplôme supérieur en banque, obtenu à l'étranger, je n'ai malheureusement pas pu rencontrer l'entreprise à cause de ma problématique de langue.

Ils ont continué à me proposer des offres que je pouvais choisir sans prendre en compte mon niveau de français. J'ai obtenu une embauche avec ELIS sur le poste d'opérateur de production pour un contrat de 4 mois qui devait se transformer en CDI. Je n'ai pu démarrer cet emploi suite à un problème de santé.

De nouveau sur pied, j'ai pu être mis en relation par l'intermédiaire d'Elia, chargée de mission, avec LEADER pour un contrat en intérim. Mais comme je souhaitais vraiment de l'emploi durable, j'ai refusé. Très rapidement, sa collègue Carla, m'a recontacté pour me faire rencontrer l'entreprise LA DUREE pour un CDI que j'ai également refusé car je venais tout juste de recevoir ma carte pour devenir VTC, démarche que j'avais entreprise auparavant.

L'accompagnement de C2DI93, m'a permis d'être préparé et de rencontrer quatre entreprises. Mais aussi :

- d'être autonome,
- de me préparer aux entretiens et de mettre en valeur mes compétences,
- de savoir négocier des éléments de mes futures conditions de travail,
- de perfectionner mon français en côtoyant des personnes parlant le français mieux que moi,
- de mettre de l'argent de côté pour m'acheter une voiture et être aujourd'hui chauffeur VTC à mon compte.

Je n'ai cependant pas oublié mon envie de travailler dans une banque maintenant que je suis mieux outillé.

Je tiens à dire que j'ai recommandé à deux personnes d'être accompagnées par C2DI93.

Safoueddine Farhat

Perspectives

Malgré les résultats positifs de notre action Emploi des Nouveaux Arrivants, les contraintes financières nous amènent à recentrer nos efforts sur notre territoire d'origine, la Seine-Saint-Denis. Avec l'appui précieux de nos partenaires financiers et associatifs, nous développons désormais de nouvelles méthodes d'intervention, notamment au sein d'agences locales d'insertion. Notre conviction demeure inébranlable : chaque personne mérite sa place dans la société française.

Nous constatons aujourd'hui qu'un emploi digne ne garantit plus l'accès au logement. Notre ambition future est donc d'associer emploi et logement dans une approche plus globale intégrant l'habitat et le territoire. Cette démarche nous permettra d'atteindre notre objectif fondamental : créer des ponts entre les dimensions économiques, sociales et urbaines.

Nos partenaires

Logement Hébergement

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

ALI de La Courneuve

Droit de regard
Milaje
Du pain et des roses
SFMAD
Wimooov
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
Securistas Aviation
APK
CCI
CPME 93
Paris CDG Alliance
Mieux Entreprendre
Initiative Seine
Saint Denis

Structures Sociales

Adept
Emergence 93
Habitat-Cité

Centres Maternels

ASMAE
Domaine des
Possibles • LEDA
Le Prélude • AVVEJ

Agences locales d'insertion

ALI Aubervilliers
ALI Aulnay-sous-Bois, Drancy,
Tremblay, Villepinte
ALI Clichy-sous-Bois,
Montermeil, Coubron

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
Concervatoire
Cinéma L'étoile
La maison de justice
et du droit

Hébergement ASE

AEPC
Devenir
ESSOR 93

Prévention Spécialisée

Arrimages
Cap A Cité
Grajar 93

Insertion Formation

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

ALI Le Bourget, Le Blanc-Mesnil
ALI Montreuil, Livry-Gargan,
Rosny-sous-Bois
ALI Pantin
ALI Pierrefitte, Stains
ALI Sevran

Collectivités, état

SSD Gagny
SSD Montfermeil, Coubron
SSD Rosny-sous-Bois, Villemomble
SSD Tremblay en France
ASE
France Travail
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

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	Afef	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
	Béchar	Tombet Loundou _____	+33 6 47 47 79 81
	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
	Ebtissem	Hamza _____	+33 6 42 26 21 67
	Elia	Yandoupou _____	+33 6 58 85 62 85

F	Fabienne	Keita _____	+33 6 74 64 25 42
	Faouzia	Omrani _____	+33 1 82 37 05 43
	Ibtissam	Arbi _____	+33 1 86 90 59 11
	Ida	Mavoungou _____	+33 6 58 85 65 05
	Karima	Hasby _____	+33 6 58 89 89 82
	Khadija	Aidara _____	+33 6 07 30 79 82
	Khaoula	Maknoun _____	+33 6 49 92 18 96

L	Loïtia	Oth _____	+33 6 58 85 61 85
	Lucas	Favier _____	+33 6 42 26 17 34
	Manirak	Sirattana _____	+33 1 58 03 06 00
	Mehdi	Ikken _____	+33 6 76 28 09 81
	Myriam	Ouarti _____	+33 6 58 85 63 82

O	Ouahiba	Jamai _____	+33 6 58 23 55 77
	Oumar	Cissé _____	+33 6 08 48 66 11
	Renaud	Vergnolle _____	+33 6 74 64 25 38
	Salandra	Benjamin _____	+33 6 59 54 52 34
	Sarah	Naji _____	+33 6 84 08 90 06
	Stéci	Senely _____	+33 1 82 37 05 43
	Stéphanie	Poinsot _____	+33 6 74 64 25 01

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

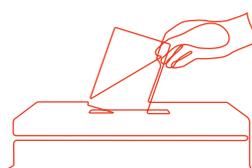


Egalité

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.

Liberté

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

Avertissement :

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



À jeter dans la poubelle de recyclage papier



créatrice de richesse humaine

C2DI 93

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



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