

2022

RAPPORT D'ACTIVITÉ



SOMMAIRE

● Édito – Rapport moral du Président	03
● Chiffres clés 2022	04
● Accompagner les enjeux et besoins en compétences et en emplois	05
– Animation GPECT	
– Zoom sur l'accompagnement sur les enjeux emplois et compétences dans le cadre des futurs jeux olympiques et paralympiques 2024	
– Zoom sur le e-commerce	
– Veille sur l'emploi et le marché du travail : note conjoncturelle	
– RH TPE « mode d'emploi »	
– Un accompagnement de proximité pour les commerces du centre-ville de Marseille	
– Quali'Futur « passeport pour l'industrie »	
– Campus connecté, « tiers-lieux de proximité et d'accès aux formations du supérieur pour les demandeurs d'emploi »	
– Forums emploi territoriaux	
● Compétences In & Off	13
● Mobilité	15
– La Centrale de mobilité	
– Les conseillers	
– Les actions de management de la mobilité	



ÉDITO

M. Laurent Lhardit
Président de la Maison de l'emploi de Marseille.

2022 fut une année riche en nouveautés et montée en puissance d'actions phares à l'image de notre dispositif Compétences In & Off qui est entré dans sa deuxième phase d'expérimentation en se développant notamment sur le territoire métropolitain. Notre MDE a ainsi contribué avec les membres de son consortium à remettre en emploi ou formation près de 190 personnes très éloignées de l'emploi. Nous avons expérimenté une nouvelle méthode de sourcing de ces publics en nouant des partenariats forts et innovants avec de nombreuses associations du territoire, nous permettant d'être figure d'exemple pour le Ministère du travail. En termes de GPECT et parce que notre association est toujours à la pointe de l'actualité, nous avons œuvré aux côtés de nos partenaires de premier rang parmi lesquels l'État, la Ville de Marseille, Pôle emploi et bien d'autres, à l'organisation et l'animation de groupes de travail visant à anticiper les besoins en compétences qui découlent des prochains jeux olympiques et paralympiques de 2024.

Ainsi, si le nombre d'emploi impactés par les JOP 2024 (comme l'avait démontré notre précédente étude) reste limité, l'opportunité et la visibilité de ces jeux doit permettre de valoriser notre territoire et les métiers liés au sport ou encore à la sécurité. Ces groupes riches de plus de 60 partenaires complémentaires ont donc permis tout au long de l'année d'organiser et prévoir des actions qui, jusqu'au déroulement de ces jeux permettront au service public de l'emploi, aux collectivités, aux entreprises et aux publics de mieux appréhender cette aubaine.

Notre Maison de l'emploi a aussi contribué au lancement par la Ville de Marseille de la conférence territoriale pour l'emploi dont les actions seront engagées en 2023 en lien avec le « plan Marseille en grand ». Notre rôle d'animateur territorial et notre capacité à mobiliser de nombreux partenaires du monde socioéconomique est ici prépondérant et donc reconnu de tous.

L'action RH TPE quant à elle issue de la GPECT commerce connaît quelques difficultés en termes de sourcing d'entreprises (pour rappel des TPE de moins de 10 salariés) puisque seules 17 entreprises ont bénéficié de cet accompagnement totalement gratuit sur leur volet gestion des ressources humaines. Pour la première fois de son histoire notre MDE bénéficie d'une convention de revitalisation qui permet de financer une partie de ce dispositif d'où un plan d'actions correctives mis en place en 2023 pour travailler à l'atteinte de nos résultats. Notre note de conjoncture trimestrielle réalisée sur les 4 arrondissements préfectoraux que compte le département des Bouches du Rhône va s'élargir en y agréant les chiffres et éléments clés liés au marché de l'insertion. Cette note est désormais très régulièrement

Le pôle Mobilité maintient le cap avec ses conseillers en mobilité inclusive sur les 3^e et 15^e arrondissement qui ont accompagné plus de 680 personnes en 2022. Nos événements traditionnels tels que les Villages Mobilité ou encore le Meet-up ont réuni quant à eux 960 participants, gage que cette thématique est bien au cœur des préoccupations des Marseillaises et Marseillais. Enfin, la Centrale de mobilité s'est fait une peau neuve en 2022 via notamment de nouvelles formes de communication auprès des partenaires prescripteurs. L'envoi d'une newsletter mensuelle, la refonte de l'intranet, autant d'outils qui ont permis d'y orienter 530 personnes. En 2023 il sera d'ailleurs question de retravailler son modèle notamment en la réinternalisant.

Outre cela, je ne pourrai pas vous rendre compte de notre activité 2022 sans mentionner les ressources humaines de notre association quelque peu ébranlées. Une procédure disciplinaire ayant été réalisée pour actes de sexisme envers des membres de l'équipe reconnus désormais par le ministère du travail a eu pour conséquence de scinder l'équipe désormais dotée d'un CSE. Des actions avec la médecine du travail, une psychologue du travail ont été réalisées avec notamment une étude et un diagnostic sur l'état des risques psychosociaux dans notre association. Ces actions sont encore en cours au moment où je vous lis ces lignes. Le climat social tend à s'améliorer, même s'il est perfectible, et j'ai confiance en mes équipes qui sauront réinventer leur complicité professionnelle.

Enfin, s'agissant des finances et du bilan de notre association, il est important de préciser que pour la première fois, nous avons eu recours à une ligne Dailly avec notre prestataire bancaire. Les projets co-financés par le FSE, couplés aux règlements financiers de la Caisse des dépôts qui nous sont parvenus deux ans après le démarrage du dispositif ont mis à mal notre trésorerie.

Vous le verrez sur le volet financier nous clôturons en négatif même si ce résultat était prévisible dès 2020 où, rappelez-vous, nous étions très excédentaires du fait du dispositif « compétences In & Off » dont l'avance de la Caisse des dépôts devait couvrir plusieurs années d'exercice.

Pour terminer, je remercie les collaborateurs pour leur travail et leurs résultats qui font de notre Maison de l'emploi l'une des plus dynamiques encore en activité. Il est vrai que le doute quant à notre pérennité fait partie intégrante désormais de notre quotidien. Et encore plus, à vrai dire, depuis l'annonce de la création prochaine de France Travail, dont pour l'heure nous ne savons encore rien quant à la place que nous y occuperons. Gageons que notre belle et efficace association y soit reconnue pour toutes les expertises qui la composent.

CHIFFRES CLÉS 2022

La Maison de l'emploi de Marseille en un coup d'œil



3
GPECT

MAISON DE L'EMPLOI



14
collaborateurs·rice·s



+100
partenaires
socioéconomiques
mobilisés

04 -->

ACTIONS EMPLOI



2 Forums
679 candidats
40 embauches



18
jeunes en formation
du Campus Connecté



4
notes de conjuncture
(réalisées chaque trimestre)



200
participants
au Meet up Mobilité

MOBILITÉ



450
marseillais et marseillaises
aux 2 Villages Mobilité



360
personnes sensibilisées
dans les Cité Éducatives

... et encore plus à découvrir dans ce rapport !

ACCOMPAGNER LES ENJEUX ET BESOINS EN COMPÉTENCES ET EN EMPLOIS

La Maison de l'emploi de Marseille, MDEM, renforce depuis plusieurs années sa mission d'accompagnement du territoire et des partenaires sur les besoins en emploi et en compétences des entreprises.

Son action s'articule en plusieurs phases : expertise territoriale, animation des réseaux d'acteurs, coordination d'instances de pilotages et de groupes de travail et une phase ingénierie projets. L'objectif est de faire émerger de nouvelles solutions collectives, partenariales, innovantes, adaptées au territoire et aux besoins des publics et entreprises.

En 2022, nous avons amplifié le suivi de l'évolution du marché du travail et de l'emploi, l'accompagnement des enjeux emploi sur les futurs JOP2024, sur les TPE de Marseille, sur la filière Mer et sur le e-commerce. Nous avons aussi continué à déployer les dispositifs RH TPE et Quali'Futur et accompagné le développement du Campus Connecté Métropole, site de Bougainville.

◆ ANIMATION DE DEMARCHES DE GPECT « FAVORISER LE DIALOGUE ET IMPULSER LE PARTENARIAT SUR LES ENJEUX FILIERES »

L'animation de démarches de GPECT est un axe fort de la MDEM.

Nous réalisons des expertises territoriales pour mettre à jour régulièrement le diagnostic partagé sur les enjeux emplois. Nous animons des instances de pilotage et coordonnons des ateliers de travail autour des sujets suivants : sécurisation des parcours professionnels, accompagnement des

entreprises dans leurs besoins RH, adaptation de l'offre territoriale des acteurs de la formation et de l'emploi face aux nouveaux besoins.

Dans le cadre de ces démarches, la Maison de l'emploi de Marseille soutient les partenaires et le territoire sur le déploiement et l'apport de nouvelles solutions locales en réponse aux besoins RH et emploi, actuels et futurs.

◆ ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPETENCES DANS LE CADRE DES FUTURS JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES 2024

L'organisation des JOP 2024 est une formidable opportunité pour créer une dynamique locale sur les besoins en emploi mobilisés par les jeux et aussi pour diffuser le sport et ses valeurs dans le monde de l'insertion.

Les besoins en emploi s'expriment tout d'abord dans le BTP pour la préparation des sites et ensuite, à l'approche des événements, dans la sécurité, l'accueil, le nettoyage et l'évènementiel plus globalement.

Pour mettre le territoire en mouvement sur ces enjeux, nous avons lancé un séminaire et organisé 9 ateliers thématiques autour des parcours d'insertion par le sport, la place de l'insertion par l'activité économique, du bénévolat, du service civique et aussi sur l'information métiers en direction des jeunes et demandeurs d'emploi.

Ces ateliers ont permis de rendre visibles les différentes opérations publiques de préparation des JOP 2024, de faire émerger du partenariat et de penser des solutions territoriales collectives pour mieux connecter les mondes de l'insertion et du sport.

<-- 05



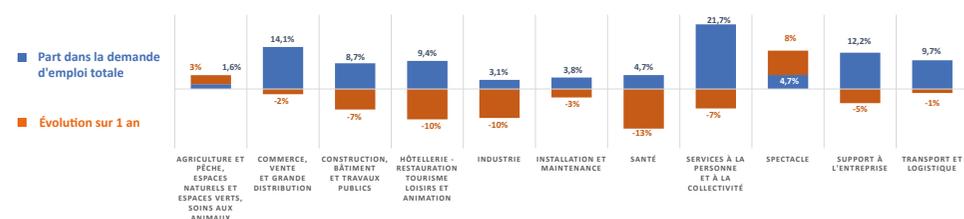
Les 5 principaux secteurs en progression en 1 an (4^e trimestre 2022 par rapport au 4^e trimestre 2021)



Les faits marquants en termes de déclarations d'embauche (entre le 4^e trimestre 2021 et le 4^e trimestre 2022)



La demande d'emploi par famille de métiers



Ce graphique présente une vision d'ensemble des familles de métiers recherchées par les demandeurs du territoire.

Situation des entreprises

- Hausse annuelle de la dynamique des créations d'entreprises de **+14,1 %**, et **+71,2 %** par rapport à 2019 (source : info Greffe, données du 4^e trimestre 2022)
- **372** établissements déclarés en procédure collective (entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2022) qui représentent environ **2 749** salariés (estimation en tranche d'effectifs moyennes) (source : Cap Financial, données du 4^e trimestre 2022)

◆ RH TPE « MODE D'EMPLOI »



Cofinancé par l'Union européenne

RH TPE est un dispositif d'information, de conseil et d'accompagnement gratuit et personnalisé en Ressources Humaines pour les TPE de moins de 10 salariés, avec un double objectif : le développement de l'emploi et la sécurisation de parcours, des salariés et chefs d'entreprises.

RH TPE propose une méthodologie d'approche et des outils spécifiques qui ont été développés pour faire face aux enjeux des dirigeants de TPE en termes de gestion de leurs ressources humaines (dont un logiciel dédié pour le suivi ainsi qu'un site internet). Le dispositif et sa méthodologie sont adaptés avec les partenaires du Service public de l'emploi, les OPCO, les acteurs socioéconomiques (consulaires) à nos spécificités territoriales.

RH TPE développe des temps de rencontres avec les chefs d'entreprise, élabore un diagnostic de situation et propose du conseil ciblé et des outils adaptés à leurs besoins.

Il s'adresse aux commerçants, restaurateurs et artisans du centre-ville de Marseille, du 1^{er} au 6^e arrondissements et est totalement gratuit pour la TPE.

En 2022, nous avons consolidé un annuaire d'entreprises de près de 937 petites entreprises de moins de 10 salariés, indépendantes, dans le commerce, la restauration et l'artisanat. Ainsi, 768 nouvelles TPE ont été intégrées dans la nouvelle base.

Cette base d'information très riche nous permettra en 2023 de mieux répondre aux attentes des TPE et de réaliser une animation de proximité plus efficace et impactante.

Aussi, nous avons lancé un groupe de travail spécifique (2 réunions en 2022) pour conduire

des actions de terrain de proximité en direction des TPE sur les problématiques de recrutement. Celui-ci réunit les partenaires du dispositif (la DDETS, la Métropole, la Ville de Marseille, Pôle emploi, la Mission locale, Emergence, AKTO, OPCOMMERCE, OPCO EP et les associations de commerçants du centre-ville).

Nous avons accompagné 18 TPE sur leurs problématiques RH dont des besoins en recrutement pour 11 d'entre-elles.

Nous proposons chaque année des notes d'information à destination des entreprises sur l'actualité RH, sur les aides publiques, ... En 2022, 6 notes ont été diffusées par mail aux entreprises et partenaires.

Nous avons eu l'honneur d'accueillir à Marseille le Comité technique national des 25 dispositifs RH TPE, les 12 et 13 décembre. Un séminaire riche en retour d'expériences qui a permis d'échanger sur les outils RH, les pratiques et problématiques communes.



COMPÉTENCES IN & OFF

Forum de l'emploi 2022 ZFU

FORUMS EMPLOI TERRITORIAUX

Depuis 2008 la Maison de l'emploi de Marseille et ses partenaires organisent sur Marseille Nord et en Vallée de l'Huveaune des Forums Emplois.

En 2022, le Forum emploi ZFU/Marseille Nord a eu lieu le 10 mai à l'École de la 2^e chance et le Forum de la vallée de l'Huveaune le 17 mai à l'Hippodrome Pont de Vivaux.

Ils ont permis à 780 demandeurs d'emploi de rencontrer les nombreux employeurs de Marseille Nord et de la Vallée de l'Huveaune.

Plus de 10 000 offres d'emploi ont été proposées et plus de 40 recrutements ont été effectués directement à l'issue de ces deux Forums.



Forum de l'emploi 2022 ZFU



Forum de l'emploi 2022 VDH

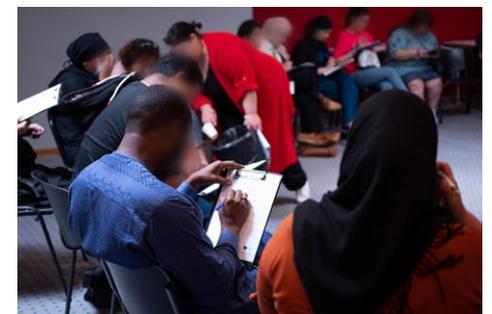


LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL PORTÉ PAR LA MDE DE MARSEILLE ET SON CONSORTIUM DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES (PIC) 100 % INCLUSION.



La MDEM et son consortium, ont été lauréats de la 3^e vague du PIC 100 % Inclusion, avec le Dispositif expérimental « Compétences In & Off », et ont obtenu un conventionnement avec la Caisse des Dépôts sur 3 ans (2020-2023). Ce projet est cofinancé par l'État (Banque des Territoires) et le Fonds Social Européen (FSE).

L'approche proposée dans le cadre de Compétences In & Off, consiste à combiner l'approche collective (riche en développement de softskills) et l'approche individuelle, globale et sur mesure. Durant un sas de 2 mois, ces différents aspects de l'accompagnement sont mis en œuvre. Le candidat travaille avec sa Référente territoriale (RT) ses problématiques personnelles (administratives, sociales, santé, levées de freins périphériques à l'emploi...) ainsi que son ingénierie de parcours adaptée à ses besoins (travail sur le projet professionnel, sa montée en compétences, son employabilité...). S'en suit ensuite une période de 6 à 12 mois de « In » et de « off » : temps In (mise à l'emploi) et temps off (formations, immersions, stages...).



Facilitation d'une cohorte

Après une année de phase probatoire en 2021 qui a permis une mise en œuvre réussie, 2022 a été l'année de l'essai de l'expérimentation au niveau métropolitain. Fin février 2022 un premier groupe a intégré le dispositif sur Aix-Provence et en juin 2022 sur Gardanne. Cet essai a été l'occasion d'expérimenter l'importance du maillage partenarial pour la réussite d'implantation sur un nouveau territoire.

Parallèlement à cet essai métropolitain, le déploiement de Compétences In & Off s'est

poursuivi sur Marseille. Dès janvier 2022, nos partenaires membres du consortium ont adapté leur intervention au regard de nos apprentissages de la phase probatoire : l'AFPA a proposé une approche hybride du travail sur le projet professionnel combinant la force du collectif et le sur mesure du travail individuel. Probono Lab a adapté son approche des missions de bénévolat, en instaurant des ateliers de sensibilisation et des missions de bénévolat collectives. Le lien avec le monde économique a également été l'objet d'ajustements : des ateliers collectifs « droits et devoirs en entreprises », « présentation des métiers en tension du territoire » et l'intensification des « job dating fictifs, entraînements aux entretiens d'embauche » ont été mis en place. Une trentaine d'entreprises se

MOBILITÉ

L'année 2022 a été marquée par quelques nouveautés sur les actions Mobilité : un changement dans les équipes, puisque deux nouveaux conseillers rejoignent le Pôle Mobilité de la Maison de l'emploi de Marseille.

Les missions des deux conseillers mobilité détachés en quartier prioritaire, ainsi que le fonctionnement de la Centre mobilité ont maintenu leurs activités respectives, cette dernière a notamment su adapter ses modalités d'interventions avec l'arrivée sur le territoire d'un nouvel opérateur de conseil à la Mobilité.

Les actions de management de la mobilité, notamment l'action événementielle animée pour la 5^e année consécutive du « Village mobilité Marseille » a su aussi se renouveler en proposant non pas un mais deux villages mobilité dans chaque territoire d'intervention des conseiller.e.s afin d'être plus proche des publics accompagnés.

Et le retour du Meet-up qui n'avait pas été organisé en 2021 !

LES ACTIONS MOBILITÉ EN DIRECTION DES PUBLICS Des dispositifs complémentaires pour travailler la problématique Mobilité

• LA CENTRALE DE MOBILITÉ

Dispositif existant depuis dix ans maintenant, la centrale de Mobilité reste un outil innovant à disposition des professionnels pour les aider à lever le frein Mobilité de leurs bénéficiaires.

En effet selon les chiffres du Laboratoire de la Mobilité Inclusive près d'un français sur quatre refuserait un emploi faute de pouvoir s'y rendre. L'objectif de la centrale est de pouvoir apporter une réponse cohérente en termes d'appuis pédagogiques (Diagnostics et ateliers) mais aussi en termes d'appuis matériels (Cartes de Bus/heures de conduite) à cette problématique.

Les actions de la centrale sont mobilisables via un intranet qui a été amélioré en 2022 afin d'avoir une interface plus ergonomique, plus actuelle et permettant toujours de répondre de manière réactive aux demandes des professionnel.le.s.

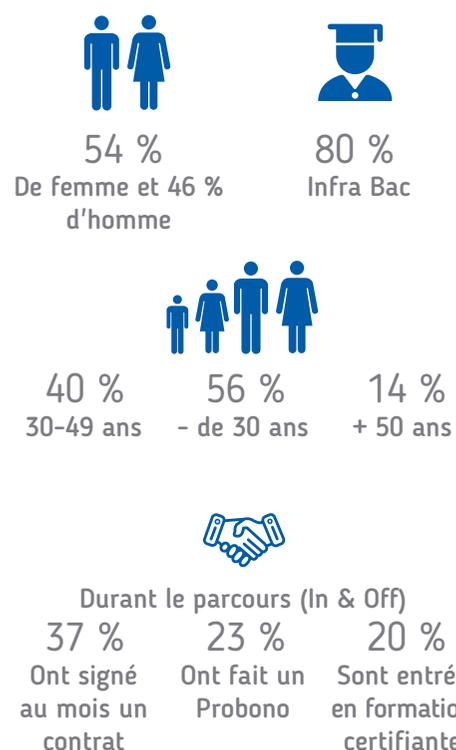
Alors que chaque année, Pôle emploi était le premier prescripteur, la mise en œuvre de la prestation mobilité de Wimoov a fortement impactée leurs orientations sur le dispositif : Pôle emploi ne représente plus que 28 % des orientations en 2022 (50 % en 2021).

Dès le début de l'année, le pôle Mobilité a donc revu ses outils de communication, a mis en place des webinaires de présentation du dispositif afin de le promouvoir auprès d'un maximum d'intermédiaires de l'emploi.

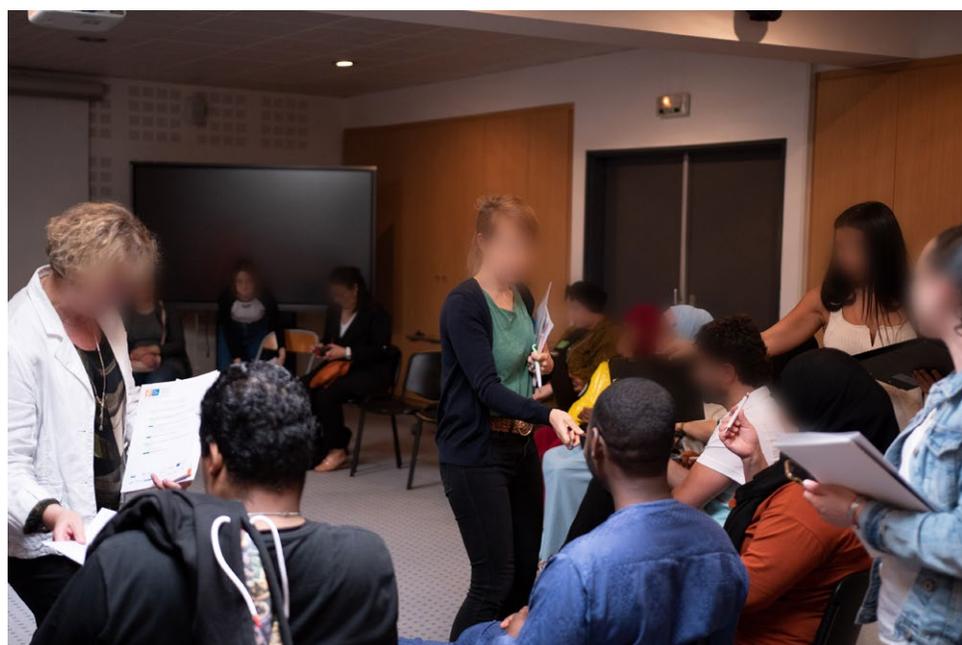
Résultats : Une diversité d'orientations ! Nous avons donc eu en 2022 le plus de prescripteurs différents de toutes les années : 36 structures !

sont ainsi engagées et ont participé à ces différents temps. 2022 a également été l'année d'intensification de la montée en compétences des RT en charge de l'accompagnement des candidats : leur polycompétence a permis d'accompagner individuellement chaque candidat, tant sur la levée de freins sociaux, de santé ou administratifs, grâce notamment à la mise en lien agile avec les experts et structures dédiées. Le lien de confiance, la disponibilité et l'agilité dont elles ont fait preuve ont été les atouts déterminants pour la remobilisation et l'assiduité de nos publics. Par ailleurs, sur 2022, le travail sur la « levée des freins périphériques à l'emploi » tels que la mobilité ou la garde d'enfants, a porté ses fruits pour apporter des aides concrètes : cofinancement du permis, règlement des abonnements de transport, des crèches et cantines...

En quelques chiffres



L'ingénierie d'implantation sur un nouveau territoire, l'implication active des membres du consortium, la montée en compétence des équipes, le maillage partenarial fort, ont été les enseignements-clés de 2022 sur le dispositif expérimental Compétences In & Off.

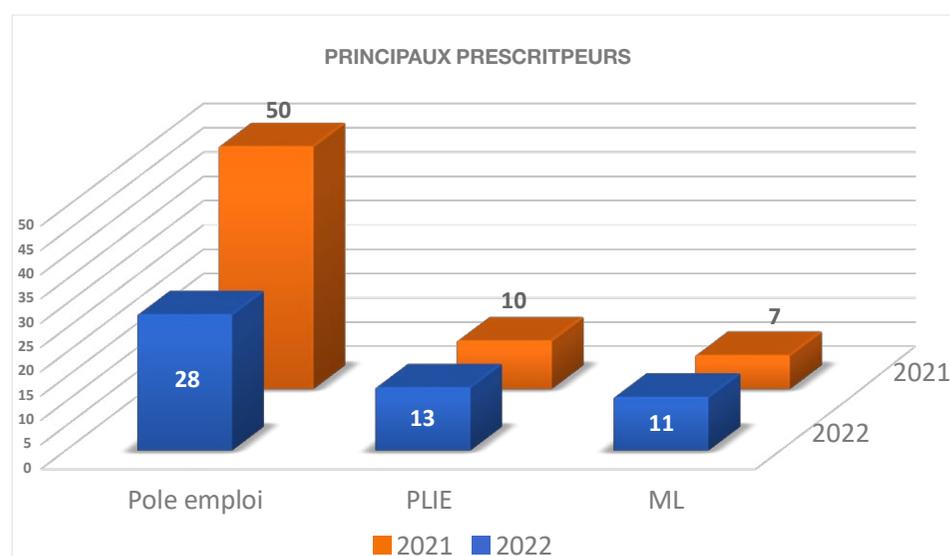


Atelier d'évaluation In & Off



Et parmi le prescripteurs historiques (DAPE, ML et PLIE) une augmentation ou un maintien de leurs orientations :

- PLIE 13 % en 2022, 10 % en 2021 (+3 %)
- Missions locales 11 % en 2022, 7 % en 2021 (+ 4 %)
- DAPE : 8 % en 2022 comme en 2021



D'un point de vue des bénéficiaires :

Nous avons eu 530 personnes orientées en 2022, il est important de noter qu'il y a une égalité hommes-femmes (49 % femmes et 51 % hommes). Les BRSA représentent près de 39 % des publics orientés vers le dispositif.

Sur ces orientations, nous avons réalisés :

- 319 diagnostics,
- 247 heures d'évaluation,
- 160 heures de conduite.

Pour les bénéficiaires, ces actions ont été des étapes importantes dans la réussite de leurs projets permis de conduire. Pour les prescripteurs, ils ont pu ainsi avoir une visibilité sur le potentiel mobilité de leurs suivis et sur la faisabilité du projet.

Nous avons aussi organisé des ateliers Mobilité afin d'apporter une réponse de premier niveau aux bénéficiaires : Il y a eu 108 participants et participantes aux ateliers mobilité (dont les SIAE, l'ADDAP13 et les Apprentis d'Auteuil).

D'un point de vue matériel, nous avons financé 49 cartes de bus pour permettre à des bénéficiaires de se rendre au travail ou en formation et donc de sécuriser leur retour à l'emploi.

Enfin, nous avons sensibiliser 160 professionnels à la mobilité lors de webinaires de présentation de la Centrale de mobilité.

Perspectives :

Le projet principal pour 2023, c'est l'Internalisation de la Centrale de mobilité au sein de la Maison de l'emploi avec pour objectif final de développer la partie formation des intermédiaires de l'emploi avec la création de contenu de formation pour monter en compétence sur la thématique de la mobilité.

Si la Centrale accompagne la mobilité des personnes en insertion sur tout Marseille, Allauch Plan de Cuques, le dispositif des conseillers va permettre cet accompagnement à tous les habitants d'un territoire donné (QPV de de La Castellane/La Bricarde et de Saint-Mauront/Parc Bellevue). Travailler l'inclusion sociale par le biais de la mobilité, c'est aussi donner la possibilité de travailler l'insertion professionnelle.

• LES CONSEILLERS

Le premier constat sur le dispositif de conseillères mobilité détachées sur les quartiers prioritaires de La Castellane/La Bricarde et de Saint-Mauront/Parc Bellevue, est quantitatif :

Pour La Castellane/La Bricarde

- 364 entretiens lors des 160 permanences réalisées (64 % de femmes et 36 % d'hommes)
- 93 bénéficiaires d'aides au transport collectif
- 15 évaluations à la conduite et 166 heures de conduite financées
- 229 participants aux 34 ateliers mobilité

Accompagnement à la mobilité - Saint-Mauront/Parc Bellevue

- 323 entretiens lors des 163 permanences réalisées : répartition équilibrée entre femmes et hommes
- 126 bénéficiaires d'aides au transport collectif
- 12 évaluations à la conduite et 80 heures de conduite financées
- 186 participants aux 30 ateliers mobilité

Le second constat est qualitatif, de manière organisationnelle, avec la plus-value de l'intervention des conseillers :

Le conseiller ou la conseillère en mobilité étant détaché-e sur son territoire d'intervention, s'appuie sur les lieux ressources qui sont essentiellement les centres sociaux et Maison

pour tous pour sourcer et accueillir le public. Le public est orienté soit sur une prescription des partenaires, soit par le « bouche à oreille » sur les temps de permanence et/ou à la demande. **Cependant, grâce au tissu associatif local et au développement partenarial, le ou la conseillère intervient auprès de plusieurs structures.**

Leurs missions se déploient autour de 2 axes

D'une part, **l'accompagnement du public** grâce à la tenue de permanences hebdomadaires pour accueillir le public en entretien individuel (diagnostic mobilité et rendez-vous de suivi) ; l'animation d'ateliers mobilité (apprendre à se déplacer, mobilité-emploi, mobilité numérique, etc.). Le conseiller est aussi en mesure de proposer un programme pédagogique adaptés aux publics sur sollicitations des partenaires, centres de formation, structures d'insertion, etc. La durée des interventions a été variable et ajustée en fonction de la mobilisation et de l'implication des partenaires comme des publics.

D'autres part, **l'impulsion d'actions et de projets mobilité** coconstruits avec les partenaires du territoire et les opérateurs de mobilité. Il peut également s'agir de soutenir les projets des partenaires en intervenant sur la dimension de la mobilité uniquement (par exemple, financer



Meet-up 2022 - Hôtel de Région



Village Mobilité 2022 - E2C

des titres de transport dans le cadre d'une action engagée par un partenaire).
L'objectif étant de promouvoir les solutions de mobilité qui couvrent le territoire et ainsi favoriser la mobilité des habitantes et des habitants :

Exemples de projets : Summer code, Cités éducatives et **des Mobilidays** (exemple : un groupe de jeunes de Saint Mauront accompagné au Summer Job and Talent au stade Vélodrome :

Objectif leur permettre de se rendre à un forum de l'emploi et engager le contact avec un employeur).

Cette présence sur le territoire permet aussi d'engager de nouveaux partenariats comme les carrefours de l'entrepreneuriat qui permette d'accompagner et d'orienter un nouveau public, en plus de la file active.

◆ LES ACTIONS DE MANAGEMENT DE LA MOBILITÉ

Dans le cadre des actions de Management de la Mobilité, la MDEM organise toujours deux types d'évènements : un à destination des professionnels, le Meet-up et un à destination des publics (Village de la Mobilité).

Meet-up

Si 2021 a été l'année de l'absence de cet évènement, 2022 a été celui de son retour !
Et quel retour !

- Plus de 180 participants
- 1 plénière autour des questions de mobilités inclusives
- 6 experts en plénière
- 6 ateliers thématiques
- Plus d'une trentaine d'opérateurs de mobilité, animatrices et animateurs d'ateliers et offreurs de solutions sur la Market place



Meet-up 2022 - Hôtel de Région

Village(s) de la Mobilité !

En 2022, comme chaque année, la MDEM s'est associée à ses partenaires mobilité pour organiser le Village Mobilité dans le cadre de la semaine européenne qui se tient du 16 au 22 septembre.

Et la nouveauté en 2022 c'est qu'il n'y eu non pas un mais deux villages cette année !
Un sur chaque territoire des conseillers, afin de présenter les solutions de mobilité qui existent sur le territoire marseillais et métropolitain, présenter les offres de mobilité inclusive (tarifs solidaires, dispositifs d'accompagnement, etc.),

et animer le territoire sur lequel se trouve le Village de la mobilité (démonstration, jeux, animations ludiques, etc.).

Ils ont eu lieu sur deux sites à l'E2C dans le 15^e et au plateau sportif de la Butte de saint-Mauront dans le 3^e avec près de 30 structures présentes, ils ont attiré près de 450 personnes sur les deux dates (16 et 21 septembre 2022) et sur les nombreuses animations et stands prévus sur ces journées !



Village Mobilité 2022 - Saint Mauront 1



Village Mobilité 2022 - E2C



Retrouvez toutes nos publications
sur le site de la Maison de l'Emploi de Marseille

--> www.mdemarseille.fr

MAISON DE L'EMPLOI DE MARSEILLE
4-10 rue des Consuls - 13002 Marseille
Tél. : 04 88 15 16 30

Directrice de publication : Stéphanie BENARD-CHAUVET

La Maison de l'emploi de Marseille remercie l'ensemble des partenaires, opérateurs
et acteurs de terrain impliqués dans la définition et la mise en œuvre de son plan d'actions.

