

L'INSERTION PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE DE L'ALLIANCE : UN LEVIER POUR L'INCLUSION ET LA CROISSANCE

Au cœur des enjeux socio-économiques des territoires, l'insertion professionnelle apparaît comme un pilier essentiel pour concilier croissance économique et équité sociale. Elle désigne l'ensemble des mécanismes mis en œuvre afin de permettre un retour durable dans le monde du travail des personnes éloignées de l'emploi. Ce processus a pour but d'éliminer les freins extraprofessionnels par un accompagnement social, et d'initier un suivi vers l'acquisition de compétences et la mise en relation avec les employeurs. Elle repose sur un triptyque essentiel à savoir : la combinaison acteurs publics, acteurs associatifs et entreprises.

Sur un territoire (Grand Roissy le Bourget et Nord Est 77) marqué par une activité économique conséquente, notamment dans les secteurs du Transport aérien et de la Logistique, certaines problématiques liées à l'emploi interpellent. C'est le cas par exemple des emplois non pourvus dans des secteurs dits « en tensions ».

Comment résoudre le paradoxe des postes vacants dans un territoire qui regorge de ressources humaines ?¹ Les entreprises recherchent des candidats répondants à des critères précis d'aptitude, de qualification et de compétence. Paris CDG Alliance a pour vocation entre autres, de créer les conditions d'une rencontre entre les entreprises qui proposent les emplois et les publics qui recherchent du travail. En ce sens, l'Alliance travaille avec des partenaires qui ont au cœur de leur action



la question de l'insertion professionnelle. En outre, les bassins d'emploi du Nord-Est francilien, polarisés par des projets structurants comme la ligne 17 du Grand Paris ou les chantiers aéroportuaires, offrent un terreau fertile pour l'insertion.

La parole est donnée ici à Humando, acteur de l'insertion sur le territoire qui entend redéfinir les contours de l'inclusion en « transformant les vulnérabilités en opportunités », et partenaire conventionné de la Cité des métiers Charles de Gaulle - Alliance conventionné depuis 2023. Ce retour sur expérience a pour dessein de présenter la réalité de l'insertion professionnelle, les publics visés, la méthodologie adoptée, et les difficultés rencontrées dans ce travail de réhabilitation des individus.

ZAKARIAA LAHIANI, RESPONSABLE DE L'AGENCE HUMANDO ROISSY ET LOUIS MAHÉ RESPONSABLE RECRUTEMENT ET ACCOMPAGNEMENT PRÉSENTENT LES RÉALITÉS DE L'INSERTION DANS LEUR AGENCE

1. CONTEXTE GÉNÉRAL DE HUMANDO

Humando s'inscrit dans une longue histoire d'engagement en faveur de l'insertion professionnelle.

Née en Seine-Saint-Denis en 1995 et membre du réseau Adecco Inclusion, Humando développe des solutions innovantes pour accompagner les personnes éloignées de l'emploi vers un travail durable. Grâce à l'intérim d'insertion, au recrutement en CDD/CDI, à la formation

des équipes permanentes et à l'accompagnement global, Humando agit au cœur des territoires et des filières en tension.

Son approche hybride, alliant expertise RH et accompagnement social, permet de répondre aux besoins des entreprises tout en révélant les talents de chacun. Une mission d'utilité sociale au service d'un emploi plus inclusif.

1. 1.413 400 actifs (Données INSEE 2021)

Humando est conventionnée par la DEETS du Val-d'Oise (Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), l'autorité publique qui encadre et soutient les structures d'insertion par l'activité économique (IAE).

Cette convention permet à Humando de remplir sa mission d'utilité sociale en accompagnant vers l'emploi des publics durablement éloignés du marché du travail : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux, personnes en situation de handicap, réfugiés ou seniors.

Ce modèle, fondé sur l'insertion par le travail et l'accompagnement renforcé, vise à créer des passerelles concrètes et durables vers l'emploi.

L'agence Humando de Roissy-en-France s'inscrit au cœur d'un réseau régional solide, Pilotée par Hichem Azaiez, la direction régionale Île-de-France coordonne et accompagne l'action des 18 agences couvrant les 8 départements en veillant à renforcer l'impact social, l'ancrage local et la réponse aux besoins économiques des entreprises.



2. HUMANDO EN QUELQUES CHIFFRES (2024)

- **2 100** entreprises clientes
- **62** agences
- Secteurs d'activité : Construction, Énergie, Industrie, Logistique

Situation des inétrimaires au moment de l'inscription :

- 5 271** personnes accompagnées
- 211** travailleurs en situation de handicap soit 4%
- 1 534** personnes en Quartiers Prioritaires de la Ville soit 29,1%
- 1 344** demandeurs d'emploi longue durée soit 25,5%
- 1 302** bénéficiaires des minimas sociaux soit 24,9%
- 1 209** formations

L'accompagnement proposé par Humando s'adresse à des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, répondant à des critères d'éligibilité à l'insertion.

Il s'agit de publics en situation de précarité, confrontés à des freins multiples – sociaux, économiques ou personnels – qui nécessitent un accompagnement global.

Au-delà de l'accès à un emploi, l'objectif est de recréer des liens sociaux, de restaurer la confiance en soi et de

favoriser une stabilité de vie, condition essentielle à un retour à l'emploi durable.

Le parcours d'accompagnement professionnel et social proposé par Humando peut aller jusqu'à 24 mois.

Il intègre des formations ciblées, des bilans réguliers et vise une sortie dynamique vers l'emploi durable, concrétisée par un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI.



ZAKARIAA LAHIANI

RESPONSABLE DE L'AGENCE ROISSY

« Lorsqu'une personne intègre notre agence, nous utilisons l'intérim comme un véritable levier : un outil pour l'aider à sortir d'une situation de précarité et accéder à un emploi. Chaque parcours bénéficie d'un accompagnement global, à la fois professionnel et social, sur une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois. Selon les besoins, nous proposons des formations en amont pour sécuriser la prise de poste – notamment lorsque des habilitations sont obligatoires – ou nous investissons dans la formation en cours de mission pour faire monter les salariés en compétences. »

3. L'ACCOMPAGNEMENT

L'insertion est indissociable de la notion d'accompagnement, elle en est même la base. Elle concerne des publics aux parcours de vie singuliers, ayant des itinéraires sociaux qui les éloignent de l'emploi et des espaces de sociabilité. Ce sont des parcours de vie souvent marqués par des ruptures, des fragilités et un éloignement des repères sociaux et professionnels. Le retour à une situation plus stable passe indubitablement par un accompagnement. Le travail d'Humando Insertion se situe en droite ligne de cette ambition. Il s'agit d'offrir un cadre sécurisant, des étapes structurées et un soutien constant pour permettre un retour progressif à la stabilité, à l'autonomie et à l'emploi durable. L'accompagnement, c'est ce qui transforme un chemin chaotique en un véritable projet d'avenir.

En tant qu'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), Humando représente la dernière marche vers l'emploi durable dans le parcours d'insertion.

Humando intervient en aval d'un accompagnement

global mené en amont par d'autres acteurs de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE), qui traitent des problématiques plus éloignées de l'emploi : santé physique ou mentale, logement, mobilité, surendettement, etc. Ce n'est qu'une fois ces freins levés que Humando prend le relais, en mobilisant la formation professionnelle et le développement des savoir-être pour sécuriser l'intégration en entreprise. Cet accompagnement passe par exemple par la mise en formation des publics. En effet, dans certains cas, l'intégration d'une entreprise nécessite une manière d'être (professionnelle) et des compétences dont les publics cibles ne disposent pas toujours.

Ce travail se fait en synergie avec un réseau de prescripteurs (Missions Locales, Cap Emploi, France Travail...) pour orienter les publics vers les bons dispositifs, au bon moment. Sa mission : transformer un potentiel en projet professionnel concret, en lien direct avec les besoins du marché du travail.



« Notre intervention se situe en bout de chaîne, en complément des autres dispositifs d'accompagnement. Nous nous concentrons sur le comportement socio-professionnel, un levier essentiel pour sécuriser l'accès à l'emploi et favoriser une intégration durable en entreprise. »

Zakariaa Lahiani,
Responsable de l'agence de Roissy

Chez Humando, l'objectif fixé est un taux de sortie dynamique de 60 %. En 2024, Humando a dépassé cette ambition avec un résultat remarquable de 74 %.

Concrètement, cela signifie que près de trois personnes accompagnées sur quatre accèdent à un emploi durable – en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI – à l'issue de leur parcours.



« Notre objectif est une sortie positive : un emploi durable, avec un taux de réussite de 75 % dans mon agence »,

Zakariaa Lahiani,
Responsable de l'agence de Roissy

L'accompagnement se structure également autour de la question du financement des formations. Ce financement dans les secteurs visés constitue une réponse concrète à cette nécessité d'accompagnement. Au regard de la situation sociale des publics reçus, le financement de l'accès à la formation est un élément déterminant du processus de sécurisation des parcours. Le manque de moyen est effectivement un frein majeur pour des personnes en situation de précarité.

sur des compétences spécifiques et des habilitations obligatoires.

Pour des publics en situation de précarité, le coût de ces formations représente un frein majeur. C'est pour cette raison qu'Humando mobilise des solutions de financement adaptées, afin de lever cet obstacle et de renforcer l'employabilité des candidats.

Financer la formation, c'est investir dans le potentiel de chacun et répondre concrètement aux besoins en compétences des entreprises partenaires.

Dans les secteurs exigeants tels que le BTP, la logistique ou les services aéroportuaires, l'accès à l'emploi repose



« Le secteur du BTP représente une part importante de notre activité. À l'agence de Roissy, nous y sommes particulièrement présents car nous accompagnons les entreprises dans la mise en œuvre de leurs obligations liées aux clauses sociales. Concrètement, cela signifie que nous proposons du personnel éligible à l'insertion pour intervenir sur des chantiers où un volume d'heures d'insertion est requis. »

Zakariaa Lahiani,
Responsable de l'agence de Roissy

L'accompagnement proposé par Humando intègre donc des formations sur mesure (habilitations électriques, badges aéroportuaires) et un suivi administratif personnalisé, visant à soulager la « charge mentale » des bénéficiaires. La structure finance et gère les démarches pour permettre aux candidats de s'impliquer pleinement dans leur activité professionnelle, facilitant ainsi leur intégration.

A titre d'exemple : la structure a accueilli un candidat allocataire du RSA, sans formation préalable, et a réussi à le former à l'électromécanique, alors même que son profil ne correspondait pas à la fiche de poste, il a été embauché en Contrat à durée indéterminée au bout d'un an.

4. LES PUBLICS ACCOMPAGNÉS

Les candidatures sont majoritairement masculines au sein d'Humando. Cela s'explique en partie par les représentations tenaces qui accompagnent des secteurs comme le BTP, souvent assimilé à un univers masculin.

Malgré la volonté de féminiser certains métiers, une résistance demeure de la part des candidates qui s'auto-disqualifient d'emblée, mais également des entreprises dont il faut susciter l'adhésion.



« Il y a davantage d'hommes qui se présentent, mais tout dépend vraiment du secteur d'activité. Par exemple, quand je participe à des forums emploi dans le bâtiment – un secteur très représenté sur notre territoire – on constate une prédominance masculine, surtout dans le champ de l'insertion. Cela dit, à l'agence Humando de Roissy, nous recevons également beaucoup de candidatures de femmes, notamment pour d'autres types de postes.

Il y a un double enjeu de sensibilisation : d'un côté auprès des femmes, pour les encourager à se positionner sur des métiers dits "masculins", et de l'autre auprès des entreprises, pour les convaincre que ces postes peuvent tout à fait être occupés par des femmes. Parfois, les candidates sont prêtes, motivées, mais ce sont les employeurs qui freinent leur intégration. C'est là que le travail de médiation prend tout son sens.

Aujourd'hui, l'activité de notre agence de Roissy est concentrée à 70-80 % sur les métiers du bâtiment, des secteurs qu'il est encore difficile d'ouvrir à la mixité, tant auprès des entreprises que des candidats. Nous avons ainsi de nombreux CV de femmes, qui restent malheureusement sans suite, cantonnés à des métiers traditionnellement féminins comme l'entretien, alors qu'elles pourraient tout à fait occuper des postes en logistique, en environnement (agent de tri des déchets), ou encore des fonctions d'électricienne, de peintre ou de plaquiste. »

Louis Mahé
Responsable Recrutement et Accompagnement
de l'agence Humando Roissy

Chez Humando, l'insertion est ouverte à tous les publics, sans distinction d'âge, de parcours ou de situation. Les seniors de plus de 50 ans font pleinement partie des candidats accompagnés, tout comme les personnes en

situation de handicap, intégrées dans une démarche sur-mesure et bienveillante.

5 . DÉFIS ET DIFFICULTÉS

Malgré les efforts déployés, des difficultés persistent dans la mise en œuvre des programmes d'insertion.

Les stéréotypes sur l'insertion compromettent bien souvent les initiatives des acteurs associatifs. Les entreprises associent bien trop souvent l'insertion au milieu carcéral. Les candidats labélisés « insertion » sont assimilés à des personnes sortant de prison, ce qui freine l'ouverture des postes en entreprise à ces profils.

Humando agit activement pour faire évoluer ces perceptions, en valorisant les compétences, l'engagement et le potentiel des candidats. Pour lever les réticences, l'entreprise adapte aussi sa communication en parlant d'inclusion plutôt que d'insertion, et adopte un discours orienté solutions, proche des attentes des employeurs. Changer les mots, c'est parfois déjà ouvrir des portes.

La collaboration avec les entreprises requiert souvent une adaptation aux cadres administratifs et contractuels existants.

Certaines clauses commerciales ou modalités d'accords peuvent nécessiter des ajustements pour intégrer pleinement les actions d'inclusion. Par ailleurs, l'équilibre entre les procédures internes et la réactivité attendue sur le terrain constitue un enjeu majeur pour répondre efficacement aux besoins en recrutement.

Humando agit en proposant des solutions souples et en accompagnant les entreprises dans la mise en œuvre concrète de leurs engagements.

Le dernier défi est celui de la mobilité pour certains candidats du Val d'Oise qui n'ont pas accès au réseau de transport à la demande, notamment ceux de Garges-Lès-Gonesse. Cette situation limite leur accès aux opportunités d'emploi autour de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle qui représente le principal pôle d'attractivité en matière d'emploi à proximité.

Face à ces défis, Humando a su déployer des solutions concrètes.

Des candidats ont été formés, accompagnés et badgés afin de pouvoir intervenir sur des sites aéroportuaires, illustrant parfaitement que l'insertion peut répondre aux exigences élevées de secteurs réglementés comme l'aéroportuaire.





«On veut prouver que l'insertion et l'aéroportuaire sont compatibles, comme avec les badges rouges.»

Zakariaa Lahiani,
Responsable de l'agence de Roissy

CONCLUSION

Implantée au cœur de la Cité des métiers Charles de Gaulle - Alliance, l'agence Humando de Roissy incarne pleinement la dynamique territoriale de l'insertion. En s'appuyant sur un écosystème de partenaires locaux – associations d'insertion, Missions Locales, Cap Emploi, entreprises – elle construit des parcours individualisés, en lien étroit avec les besoins du territoire.

En Île-de-France, réussir l'insertion professionnelle exige à la fois une vision régionale ambitieuse (politiques publiques, dispositifs de formation) et une capacité d'adaptation locale. Dans les zones stratégiques du Grand Roissy Le Bourget et du Nord-Est 77, Humando répond à cette double exigence en s'ancrant dans les réalités sectorielles (BTP, filières aéroportuaires) tout en levant les freins culturels et logistiques à l'emploi.

L'insertion ne se résume donc pas à une réponse sociale – c'est un investissement économique. En misant sur les « talents invisibles », les territoires pourraient non seulement réduire les inégalités, mais aussi renforcer leur attractivité dans un contexte de compétition nationale et européenne. Les défis majeurs restent les stéréotypes associés à l'insertion et la réticence des entreprises à investir dans des profils atypiques. L'approche «savoir-être avant savoir-faire», soutenue par un accompagnement individualisé et des formations adaptées, prouve chaque jour son efficacité sur le terrain.

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Luc Bouillie

RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION

Pierre Guéna

FABRICATION

Pierre Guéna

PHOTOTHÈQUE

Pierre Guéna, Laury Charlot, Freepik

RÉDACTION

Armand Dang Mezang

Paris CDG Alliance

Bâtiment Aeronef, entrée B
Rue de Copenhague
93290 Tremblay-en-France

 Paris CDG Alliance

 www.pariscdgalliance.fr