

REUNION DES PORTEURS DE PROJETS PON FSE ET IEJ

13 FEVRIER 2018

Volets déconcentrés en Ile-de-France

Programme opérationnel national (PON) FSE 2014-2020

Programme opérationnel national pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) 2014-2020

MONOGRAPHIE DES ATELIERS DE L'APRES-MIDI



Cette réunion est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du PON « Emploi et Inclusion en Métropole » 2014-2020.

La DIRECCTE Ile-de-France, autorité de gestion déléguée, a présenté lors de la réunion des porteurs de projets du 13 février 2018, les orientations et les critères de sélection des volets déconcentrés des Programmes Opérationnels Nationaux du Fonds Social Européen et de l'Initiative Emploi Jeunes pour la période 2018-2020.

A l'occasion de cette journée, la DIRECCTE Ile-de-France a organisé des ateliers avec les acteurs de l'emploi et l'inclusion dans l'objectif de faire dialoguer les parties prenantes sur des secteurs clés du territoire francilien, à savoir les secteurs de la construction, du tourisme et du commerce.

Lors de cet après-midi, trois ateliers ont été organisés sur les thématiques suivantes :

- Transition numérique et écologique : l'exemple de la construction
- Les entreprises du tourisme et du commerce à l'heure du numérique: l'accompagnement vers l'emploi et la professionnalisation des TPE-PME
- Jeunes, parcours d'avenir

Ces ateliers poursuivaient plusieurs objectifs :

- Dresser un état des lieux de la thématique évoquée en identifiant les problématiques rencontrées, les forces et les faiblesses des secteurs et publics concernés
- Repérer les enjeux de court et long termes, notamment les changements opérés par les mutations économiques et sociales.
- Formuler des solutions adaptées et innovantes

La présente monographie s'inscrit dans l'esprit de valorisation des projets menés en Ile-de-France en retraçant les échanges riches et variés qui permettront aux futurs porteurs de s'en inspirer.

TRANSITION NUMERIQUE ET ECOLOGIQUE : L'EXEMPLE DE LA CONSTRUCTION



PRESENTATION DES INTERVENANTS

- **Constructys**, représenté par Philippe GUEZ, directeur général, est un OPCA regroupant plusieurs partenaires sociaux, créé en 2012, afin d'accompagner 1,6 millions de salariés et 218 000 entreprises dans le domaine de la construction.
- **La Chambre des métiers et de l'artisanat du 93**, représentée par René CUFFEL, responsable du développement chez Campus Métiers, et Estelle BUTTEL, responsable pédagogique, est un établissement public administratif départemental sous tutelle de l'Etat représentant les intérêts de l'artisanat de la Seine Saint Denis responsable du développement et enseignante droit, économie, communication, ressources humaine.
- **La Maison de l'Emploi du Territoire Plaine Commune**, représentée par Xavier BILLARD, chargé de mission bâtiment, et Justine EMRINGER, cheffe de projet métabolisme urbain, regroupe l'Etat, Pôle Emploi, Plaine Commune, le Conseil Général de Seine-Saint-Denis, le Conseil Régional d'Ile-de-France, l'AFPA et différents partenaires, acteurs des champs de l'emploi et de l'insertion sur le territoire.

TRANSITION NUMERIQUE ET ECOLOGIQUE : L'EXEMPLE DE LA CONSTRUCTION

ENJEUX DE LA THEMATIQUE

1. Etat des lieux des besoins du secteur et expérimentations en cours sur la thématique de la transition numérique et écologique

La transition numérique et écologique est aujourd'hui au cœur du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) en France. Dans ce domaine où l'on compte quatre grands groupes qui occupent le secteur (Vinci, Bouygues, Eiffage et Colas), les TPE représentent à elles-seules 97% des entreprises. En Ile de France en particulier, on constate, ces dernières années, des marques positives de la reprise économique dans ce secteur qui a connu de nombreux licenciements, avec une relance de l'activité qui entraîne avec elle une augmentation des embauches. Toutefois, avec plus de 100 000 entreprises en BTP recensées dans le bassin francilien, le secteur souffre d'un déficit de main d'œuvre pour certains métiers et d'une désaffection de la jeune génération, bien qu'il accueille beaucoup de jeunes sortis précocement du système scolaire. Pourtant, dans ce secteur, les ouvriers ont de grandes chances d'évoluer au sein de leur carrière vers des fonctions plus importantes grâce à la formation continue tout au long de la vie, au regard des travaux des chantiers du Grand Paris qui s'intensifient, des travaux des jeux olympiques 2024 de Paris à venir, et des postes à pourvoir qui se multiplient.

2. Perspectives : des besoins à venir dans le secteur et des pistes pour intégrer les priorités actuelles d'inclusion vers l'emploi

Le BTP à l'heure du numérique

Malgré une pénurie de recrutement dans le secteur, les outils de travail ne cessent d'évoluer dans ce secteur. Le BIM (Building Information Modeling) est une des transformations phares de la révolution numérique qui bouleverse les habitudes de travail des professionnels. Cette représentation géométrique en 3D d'un projet constitue une nouvelle approche collaborative dans l'univers industriel pour augmenter la qualité des travaux tout en réduisant les coûts. Le BIM révolutionne la façon dont les bâtiments sont conçus et permet à l'ensemble des acteurs concernés par un projet de visualiser la durée d'une action ou la progression d'une phase de construction, mais également d'estimer en temps réels les coûts de construction. Un tournant numérique positif bien qu'il induise en revanche une évolution des compétences à tous les niveaux (architectes, constructeurs, démolisseurs) pour savoir mettre en œuvre des travaux avec des plateformes numériques.

Le BTP vers une transition écologique

La question écologique impacte elle aussi les professionnels du BTP au cœur de leur métier. Le recyclage est une préoccupation majeure au sein du secteur et constitue un enjeu de taille vers la transition écologique. C'est pourquoi les constructeurs doivent penser aux déchets qu'ils vont produire en amont de la construction.

En Seine Saint Denis par exemple, le territoire de Plaine Commune a constaté qu'un tiers des déchets sur son territoire est issu du BTP.

TRANSITION NUMERIQUE ET ECOLOGIQUE : L'EXEMPLE DE LA CONSTRUCTION

Pour remédier à cet effet, est mise en place une économie circulaire qui se traduit de la manière suivante : les donneurs d'ordre réfléchissent avec leurs partenaires (architectes, maîtres d'ouvrage, bureaux d'études, démolisseurs) sur la gestion des déchets. De cette nouvelle stratégie découle ainsi de nouvelles filières comme la filière du recyclage avec de nouveaux métiers qui émergent. Cependant, la filière rencontre des obstacles : le recyclage doit commencer par le plus bas niveau, or le personnel sur les chantiers n'est pas toujours qualifié sur les pratiques à adopter. Le domaine du BTP doit donc s'adapter et faire évoluer les compétences des salariés pour construire de manière différente et écologique.

La validation des compétences pour les actifs seniors

Par ailleurs, si la transition numérique et écologique bouleverse les méthodes de travail, les seniors dans le domaine du BTP ont su prendre ce virage et s'adapter aux bouleversements induits par cette révolution. La CMA (Chambre des Métiers et de l'Artisanat) du département de la Seine Saint Denis a su accompagner ces acteurs dans cette transition, être un relais sur les bouleversements du secteur (newsletter sur les nouveautés dans le domaine du BTP, explication sur la comptabilité sous mode informatique...), et proposer une offre de formations à destination des plus anciens chefs de petites entreprises, ainsi qu'à leurs conjointes. Cette particularité découle du constat selon lequel très souvent ces femmes d'entrepreneurs jouent un rôle important dans l'entreprise aux côtés de leur conjoint, notamment dans l'aide aux tâches administratives. Grâce à ces formations, la CMA donne ainsi la possibilité à ces femmes de valider des acquis de l'expérience (VAE) qui est une reconnaissance personnelle pour elles, ainsi qu'une valorisation de leurs compétences sur le marché du travail.

3. Quelles solutions ?

Les clauses d'insertion sociale, une solution pour pallier aux difficultés de recrutement

Si la crise de la main d'œuvre dans le BTP peut être solutionnée en partie par l'alternance ou le recours au secteur de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), le dispositif juridique des clauses sociales constitue une des réponses au problème de recrutement. Le territoire de Plaine commune est un exemple d'acteur local qui œuvre pour mettre en lien les professionnels de la construction avec les publics en recherche d'emploi. Situé dans le département de la Seine Saint Denis qui est le terrain de nombreux chantiers liés au Grand Paris, à la rénovation urbaine, ainsi qu'à la construction de nouveaux équipements pour les jeux olympiques 2024, le territoire se mobilise pour favoriser ces retombées économiques pour les entreprises locales, les secteurs de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) et du handicap. Il sensibilise les donneurs d'ordre à l'importance des retombées économiques pour le tissu des TPE/PME locales et à leur nécessaire contribution sur les questions de l'emploi local. Par son action, le Groupement d'intérêts publics Maison de l'emploi de Plaine Commune encourage les entreprises à puiser dans le vivier des publics éloignés de l'emploi avec la mise en œuvre des clauses sociales à hauteur de 10%, et sensibilise les habitants aux métiers du BTP, en particulier dans les quartiers prioritaires où le taux de chômage est élevé. Les jeunes ont ainsi la possibilité de visiter des chantiers et de rencontrer des professionnels du terrain pour qu'ils aient une vision très concrète des métiers du BTP et débiter un parcours de formation pour accéder aux métiers de la construction s'ils le souhaitent.

LES ENTREPRISES DU TOURISME ET DU COMMERCE A L'HEURE DU NUMERIQUE: L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET LA PROFESSIONNALISATION DES TPE-PME



PRESENTATION DES INTERVENANTS

- ➔ **La CCI Paris Ile-de-France**, représentée par Khadija LAHLOU, Première Vice-présidente de la CCI Val-de-Marne et vice-présidente de la commission commerce et Claire-Marie CHAFFIN, responsable du service d'animation et de coordination régionale, accompagne les entreprises dans le développement de leurs projets, représente les entreprises et défend leurs intérêts auprès des pouvoirs publics, propose des formations pour répondre aux besoins du marché du travail.
- ➔ **Convergence 93**, représenté par Hakim HOCINE, Directeur, fédère les missions locales adhérentes de Seine-Saint-Denis en partageant et en capitalisant leur expertise sur les questions d'insertion socio-professionnelle.
- ➔ **Le FORCO**, représenté par Maud FAGOT, Déléguée régionale, accompagne les entreprises et contribue à l'évolution professionnelle des individus, salariés et demandeurs d'emploi dans le secteur du commerce et de la distribution, en facilitant l'accès à la formation et le développement des compétences.
- ➔ **Le GIP Roissy**, représenté par Mélissa MAKOUICHE, chargée de relations entreprises, rassemble de partenaires publics et privés qui répondent ensemble aux besoins immédiats et futurs en emploi et en compétences des entreprises et des habitants du Grand Roissy – Le Bourget, à travers le pilotage et la coordination d'actions partenariales en matière de développement des ressources humaines.

LES ENTREPRISES DU TOURISME ET DU COMMERCE A L'HEURE DU NUMERIQUE: L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET LA PROFESSIONNALISATION DES TPE-PME

ENJEUX DE LA THEMATIQUE

1. Etat des lieux des besoins du secteur et effets déjà ressentis par la mutation du secteur

Le tourisme

La France, avec Paris en tête, est une destination dynamique et attractive en termes de tourisme. Le tourisme représente 7,2 % du PIB en France, 9,3 % de la population active francilienne travaille dans les secteurs d'activités caractéristiques du tourisme et 70 000 entreprises franciliennes (426 000 emplois) ont une activité liée au tourisme. Cependant, la consommation touristique a diminué en 2016 de 4,5% par rapport à 2015 (relance en 2017). Parmi les explications données sont : la concurrence des plateformes d'hébergement, les attentats, l'insécurité et la mauvaise communication.

Les enjeux du secteur sont les suivants :

- Le nombre de poste dans les agences de voyage traditionnelles suite au développement des agences de voyages sur le web est en baisse
- De nouveaux métiers émergent : responsables de webmarketing, community managers, chargés de projets en e-tourisme, « revenue manager »...
- Les compétences demandées évoluent : compétences linguistiques (anglais et chinois), compétences en marketing digital...

Le commerce

Le commerce (composé de trois types : le commerce de proximité, la grande distribution et le e-commerce) représente 193 000 entreprises artisanales en Ile-de-France en 2017.

Pour le commerce de proximité, la majorité des commerces franciliens se concentre dans l'agglomération parisienne et dans les activités de vente de produits alimentaires et non-alimentaires et de vente de services. Ces commerces doivent faire face à deux enjeux : la réponse aux nouvelles tendances (sensibilité pour l'écologie et le local) et l'adaptation de ces commerces à la digitalisation.

Pour la grande distribution (217 hypermarchés, 965 supermarchés, 598 maxi-discounts en 2015), les supermarchés de « proximité » se développent à Paris tandis que les hypermarchés sont fortement implantés en périphérie. En plus des enjeux communs avec le commerce de proximité, ce type de commerce doit également s'adapter à de nouvelles pratiques de consommation (drive).

Concernant le e-commerce, le secteur est partagé par les entreprises spécialisées dans le e-commerce, les grandes enseignes et les petits commerçants. 77% des commerces d'Ile-de-France sont présents sur Internet.

Les enjeux du secteur sont les suivants :

- Les besoins de recrutement sont différents selon les trois branches : des personnes peu qualifiées pour le commerce de proximité et pour la logistique de la grande distribution, des profils cadres dans la grande distribution et des personnes qualifiées du secteur Web pour le e-commerce.
- Le secteur du commerce doit s'adapter aux besoins des consommateurs, notamment la digitalisation et les expériences clientèle¹. Se pose alors la question de la formation, de la digitalisation de cette offre de formation.

¹ L'expérience clientèle peut se définir comme le ressenti cumulé par les consommateurs à la suite de toutes ses interactions avec une entreprise, représentée par ses employés, ses produits, ses magasins et sites internet, ses campagnes marketing, ses valeurs, ses centres de service clientèle etc.

LES ENTREPRISES DU TOURISME ET DU COMMERCE A L'HEURE DU NUMERIQUE: L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET LA PROFESSIONNALISATION DES TPE-PME

2. Comment détecter et accompagner les salariés et dirigeants dans les mutations de compétences, de marchés, de salariats ?

La détection et l'accompagnement sont opérés par les têtes de réseaux, des chambres de commerce, des fédérations professionnelles sont membres les entreprises des deux secteurs : chambres de commerce, fédérations professionnelles. Pour les salariés actuels, l'entreprise doit être le premier chaînon de détection des besoins ; pour les personnes inscrites dans un parcours vers l'emploi, les acteurs de l'emploi sont à privilégier.

Les compétences à développer dans le contexte d'une multiplication des compétences et de marchés sont identifiées : d'une part, la consolidation des compétences relationnelles multiculturelles, de la posture professionnelle et des langues pour le secteur du tourisme, et d'autre part, la formation à la digitalisation pour le secteur du commerce. Les participants ont souligné que l'accompagnement des salariés et ou des dirigeants ne pourra se faire que si la prise en compte des mutations économiques est intégrée dans les dynamiques de l'ensemble du collectif du travail.

3. Les freins rencontrés et les solutions envisagées

Les freins principaux de l'accompagnement vers l'emploi et la professionnalisation des TPE-PME sont multiples :

Concernant l'accompagnement des TPE-PME, la diversité et la taille des TPE-PME des deux secteurs rendent difficile la création d'une offre de formation uniforme. Par exemple pour le commerce, les plus grandes entreprises vont vouloir étendre leurs ventes par le développement d'une plateforme numérique, tandis que les petites structures vont souhaiter travailler sur l'animation de leur communauté de consommateurs par les réseaux sociaux et sur la gestion quotidienne de la donnée clientèle. Les nouvelles méthodes de formation (telles que les MOOC/SPOC²) ne semblent pas optimales, tandis que l'accompagnement individualisé par des solutions pluricanales semble plus pertinent car il prendrait en compte les besoins spécifiques de chaque entreprise et du degré de connaissance sur les nouveaux enjeux. Enfin, pour accompagner la mutation des compétences des salariés, les nouvelles cohortes nécessitent un nouveau management car elles ont des attentes différentes pour leurs carrières.

Concernant l'accompagnement vers l'emploi, particulièrement des jeunes, la difficulté principale reste la mobilisation et le manque de motivation du jeune à intégrer un parcours de formation sans sortie garantie vers un emploi. Pour la mobilisation, la formation des formateurs et des accompagnateurs notamment aux enjeux numériques semble nécessaire : ils gagneront en légitimité face à des jeunes qui maîtrisent les outils numériques, en dehors de leur sphère professionnelle. Pour la motivation du salarié, il est crucial de développer des parcours d'accompagnement tripartites i.e. entre le jeune, le prescripteur d'emploi et l'entreprise, afin que la formation corresponde au mieux aux besoins en compétences des employeurs et que la sortie du parcours se fasse sur un emploi immédiat.

² Le MOOC (Massive Online Open Course) est une formation en ligne en libre accès sur Internet. Il s'agit d'un cours qui s'étale sur plusieurs semaines et met à disposition un contenu pédagogique avec des vidéos, des quizz et se termine par l'obtention d'un certificat. Le SPOC (Small Private Online Courses) est une formation privée en ligne pour un nombre restreint de personnes avec un nombre d'accès volontairement limité : son format répond souvent à un besoin spécifique d'une structure.



PRESENTATION DES INTERVENANTS

- ➔ **Le CREPI d'Ile-de-France**, représenté par Pierre DEMORTIERE, Directeur, est l'un des seize Clubs Régionaux Partenaires de l'Insertion en France. Leur rôle est la mise en relation des personnes en recherche d'une solution professionnelle et des entreprises. En proposant des actions de rencontres directes, le Réseau CREPI permet à plus de 2500 personnes de trouver un emploi chaque année. Ce travail de terrain se fait à la fois en direction des demandeurs d'emploi, des entreprises et de l'ensemble des partenaires économiques de l'emploi. Le CREPI d'Ile-de-France est positionné sur les axes 1 et 3 du programme opérationnel national FSE 2014-2020, pour l'accompagnement de personnes éloignées de l'emploi.
- ➔ **Le FLES de Paris**, représenté par Nicolas ETIENNE, Directeur, accompagne des employeurs de salariés en contrat d'insertion (associations, structures de l'IAE, Ville de Paris, RATP) dans la mise en place d'actions de professionnalisation pour leur public. Le FLES est positionné sur l'axe 2 du programme opérationnel national FSE 2014-2020, pour la mise en place de parcours de professionnalisation pour des salariés en insertion.
- ➔ **Le MEVO, Mouvement des Entreprises du Val d'Oise**, représenté par Michel JONQUERES, Président, et Marie-Claire HAMONIC, Responsable de l'Espace Emploi Mobilité, intègre parmi ses missions la formation de jeunes à l'employabilité en complétant leur savoirs faire par des savoirs être. Le MEVO est positionné sur les axes 1 et 3 du programme opérationnel national FSE 2014-2020, pour l'accompagnement de personnes éloignées de l'emploi.

ENJEUX DE LA THEMATIQUE

1. Etat des lieux

En France, le chômage concerne fortement les jeunes faiblement diplômés et les jeunes NEET, qui ne sont ni en études, ni en formation ni en emploi. En Île-de-France, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité dans le mois (catégories A, B, C) s'établit à 93 280 à fin décembre 2017. Les territoires les plus touchés sont la Seine-Saint-Denis, la Seine-et-Marne et le Val d'Oise. De plus, 1 jeune chômeur sur 5 réside dans un quartier relevant de la politique de la ville.

Au niveau européen et français, plusieurs outils ont déjà été mis en place pour lutter contre le chômage des jeunes, notamment la Garantie Jeunes qui offre aux jeunes de 16 à 25 ans un accompagnement vers l'autonomie par l'emploi, au travers d'une démarche personnalisée et une garantie de ressources.

Depuis fin 2017, le Grand Plan d'investissement, dont dépend le PIC, Plan d'investissement compétences, a annoncé un recentrage des mesures en faveur du renforcement des compétences et de l'emploi, notamment en direction des jeunes. Parmi les premières mesures prises figure la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi permettant une gestion globale des CUI (Contrats uniques d'insertion) et de l'insertion par l'activité économique. Ce fonds laisse aux Préfets de région des marges de manœuvre au regard des besoins locaux pour proposer, en lien avec les collectivités territoriales, une plus grande cohérence de l'offre d'insertion dans les territoires.

2. Comment s'opère le repérage des jeunes en lien avec les structures en charge de leur détection et quels sont les freins rencontrés ?

Globalement, les dispositifs mis en place, notamment ceux qui comprennent des mises en situations en milieu professionnel ou des liens avec l'entreprise du type tutorat, fonctionnent une fois que les jeunes y sont bien intégrés.

Cependant, de nombreux freins existent encore. Le premier constat est celui de la difficulté à repérer et à capter les jeunes pour intégrer un parcours d'insertion. Les jeunes ne sont en effet pas tous connus des missions locales. Ils peuvent en revanche fréquenter des structures de sport ou de loisir qui permettraient de rentrer en contact avec eux. Par ailleurs, certains publics n'ont pas accès à des dispositifs de droit commun (ex : à leur majorité, les publics issus de l'aide sociale à l'enfance qui ne disposent pas de titre de séjour).

Du côté des entreprises, certains acteurs de l'insertion ont des difficultés à trouver des entreprises qui acceptent de prendre des jeunes en stage et surtout en alternance.

Il existe ensuite une concurrence, pour ainsi dire, entre les dispositifs : en fonction des types de parcours financés, les missions locales n'envoient pas tous les jeunes vers un dispositif alors qu'ils pourraient leur correspondre. Et les dispositifs proposés apparaissent encore comme très cloisonnés.

Les freins liés à la mobilité des jeunes sont également relevés par les structures accompagnantes. La levée de ces freins permettrait de favoriser le rapprochement entre offres et demandes au cours du parcours d'accompagnement.

3. Quelles solutions ?

Pour capter les jeunes, il est nécessaire de faire appel à toutes les structures qu'ils fréquentent, susceptibles de faire le lien avec les acteurs de l'emploi, et, en amont, de travailler de concert avec l'éducation nationale.

La mobilisation du jeune doit être au cœur des dispositifs proposés, afin de favoriser sa complète adhésion et ainsi limiter le risque d'abandon en cours de parcours.

Les jeunes ont également besoin d'avoir une image moins scolaire des parcours d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier. D'une part, la communication sur les dispositifs doit donner de la place aux méthodes de « story-telling », et favoriser le bouche-à-oreille pour susciter l'intérêt des jeunes. Ils doivent pouvoir faire de l'entreprise, et non d'un parcours proposé, leur objectif. Certains métiers doivent également retrouver une image positive aux yeux des jeunes. Par exemple, le BTP, avec la future construction des villages olympiques pour 2014, possède un fort potentiel d'emploi. La favorisation des phases d'immersion et de découverte dans plusieurs entreprises permettra de renforcer sa culture en entreprise et son projet professionnel.

En parallèle, afin de continuer à mobiliser les entreprises, celles-ci doivent être aidées et accompagnées pour prendre le temps d'accueillir et de former les jeunes qu'elles prennent en stage ou en alternance, alors qu'elles sont elles-mêmes soumises à de fortes contraintes.

La mise en œuvre effective du triptyque accompagnement, mise en emploi et formation reste enfin un enjeu majeur pour capter les jeunes et leur permettre de construire leur propre parcours vers l'emploi. Cela implique de renforcer la fluidité et l'enchaînement de ces trois volets du triptyque. Les facteurs de réussite identifiés sont une meilleure connaissance des dispositifs partagée par tous les acteurs et partenaires de l'emploi, ainsi qu'une meilleure coordination des dispositifs et des contributions financières de l'État et des collectivités territoriales.

Les aspects de mobilité inclusive et de levée d'autres freins sociaux par d'autres acteurs doivent également être pris en compte lors du déroulement du parcours du jeune.

Enfin, les acteurs de terrains précisent que malgré une offre d'accompagnement existante et un besoin d'une meilleure visibilité et coordination, un autre enjeu majeur reste toujours la pérennisation des dispositifs.

Contact

**Département du Fonds Social Européen
DIRECCTE d'Ile-de-France
Unité régionale
21 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS**

idf.departement-fse@direccte.gouv.fr