



## JOURNÉE ANNUELLE DE RESTITUTION ET D'ÉCHANGE DE L'AIS#EMPLOI

« *ALLER-VERS L'ENTREPRISE :  
INNOVATIONS SOCIALES POUR RÉUSSIR L'INCLUSION !* »

Mardi 4 février 2020  
9h30 à 17h00

La Fabrique de la solidarité  
98 quai de la Rapée 75012 Paris



# Mot d'accueil – François Enaud

Président de l'ANSA



## Les chiffres clés de l'AIS#Emploi depuis 2015

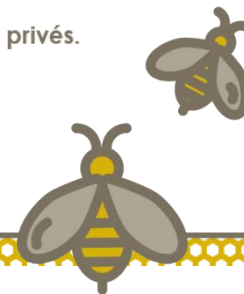
**8** innovations accompagnées à l'essaimage

**85** structures essaimées

**1082** demandeurs d'emploi de longue durée concernés

**354** professionnels concernés

**214** entreprises ou partenaires privés.



**Objectifs** de la 4<sup>ème</sup> journée de restitution de l'AIS#Emploi :

- ✓ **Mettre en dialogue les pratiques innovantes**, notamment portées par les projets accompagnés à l'essaimage par l'AIS#Emploi
- ✓ **Interroger les notions** d'accompagnement adapté, de partenariats territoriaux innovants et d'entreprises inclusives.

# Introduction – Jean-Paul Raymond

« Une nécessaire **approche territoriale** des problématiques liées à l'exclusion et à l'emploi »

Un accueil de la collectivité parisienne, engagée pour le retour à l'emploi des plus démunis.

Lien avec la question de l'emploi

3000

61 000

Personnes en situation de rue dénombrées à Paris lors de la **Nuit de la Solidarité**

Bénéficiaires du RSA à Paris

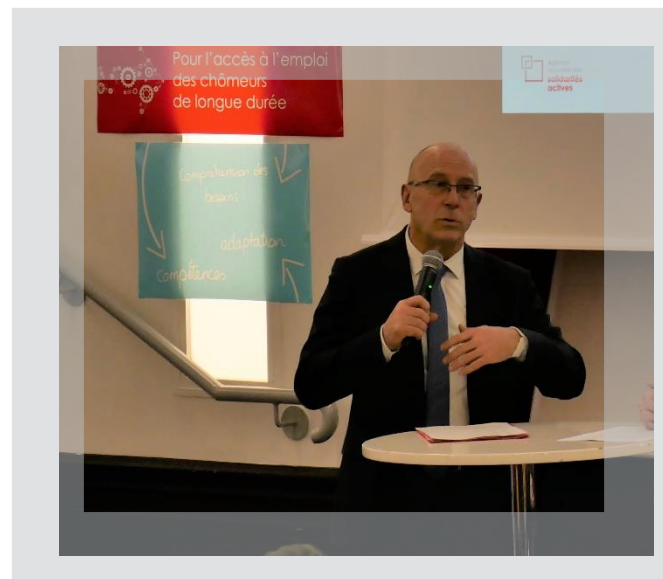
Chiffre stable

Diversité de profils

**DIVERSIFICATION  
DES DISPOSITIFS**

Directeur de la DASES,  
Président de l'ANDASS

- ✓ **Plan Parisien d'Insertion par l'Emploi (PPIE)**, lancé dès 2016
- ✓ Travail sur l'adaptation des dispositifs d'accueil des bénéficiaires du RSA
- ✓ La Ville de Paris porte un chantier de bio-nettoyage qui s'inscrit dans le dispositif **Convergence**



# Introduction – Cécile Martin

« Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer pour créer des passerelles vers l'emploi durable »



- ✓ **En allant vers** : appels à projets comme le 100 % inclusion, dédiés au repérage des jeunes
- ✓ **En accompagnant** : grâce à la Garantie Jeunes, et à la création du Service Public de l'Insertion
- ✓ **En formant** : en adaptant les formations aux quelques 2 millions de demandeurs d'emploi jeunes peu ou pas qualifiés
- ✓ **En préparant à l'emploi** : en renforçant les structures de l'IAE comme tremplins vers l'emploi durable



Conseillère du Haut-Commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi

# Restitution des résultats de l'enquête

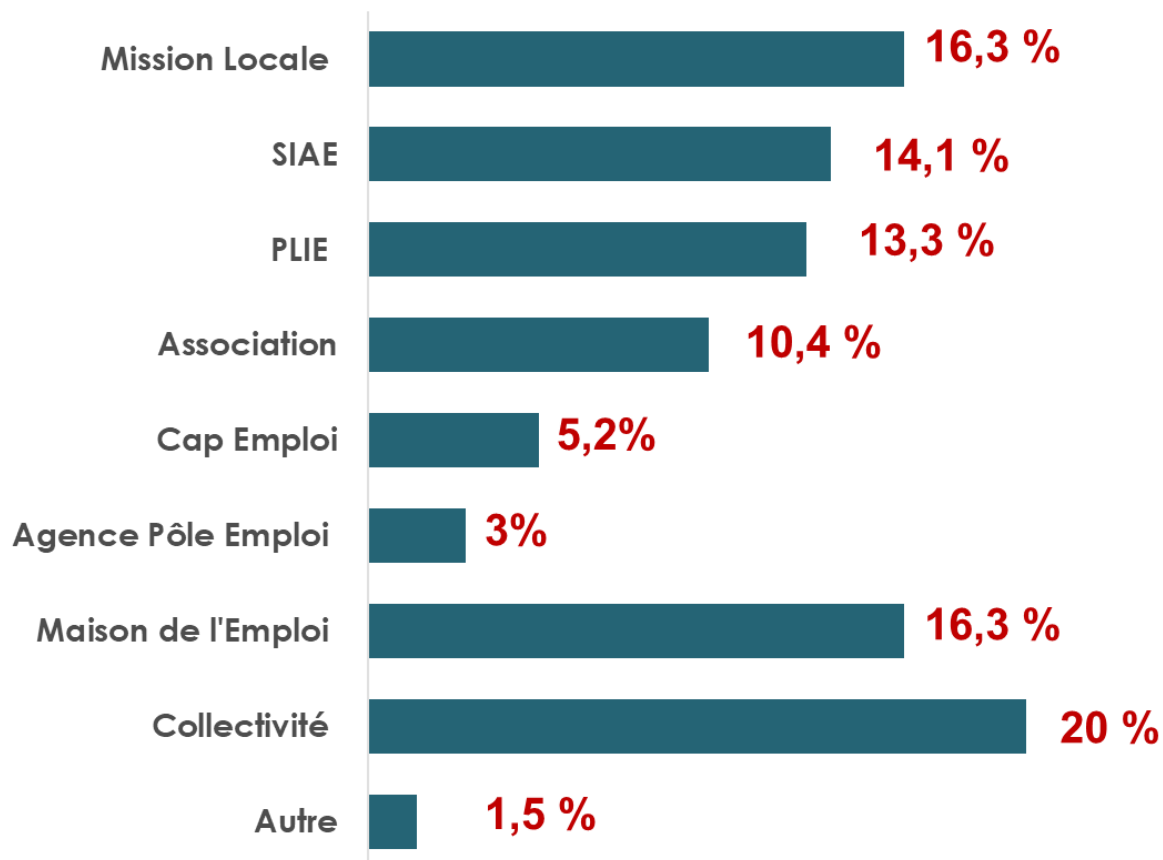


« Insertion professionnelle et relation à l'entreprise : quelles pratiques dans vos structures ? »

Coline Guillot  
Romane Pappalardo

# Des répondants de structures variées

135 répondants :



**Grâce à la mobilisation des réseaux**, comme l'Union Nationale des Missions Locales, Alliance Ville Emploi, Cheops, l'Andass, l'Association des départements de France et Pôle Emploi, **de nombreux acteurs du service public de l'emploi et du champ de l'insertion professionnelle** ont participé à notre enquête.

➤ Les collectivités, les Missions Locales et les Maisons de l'emploi sont particulièrement représentées

# Des répondants professionnels de terrain

**73,3 %**



Des répondants en **contact direct** avec les personnes accompagnées

**61,5 %**



Niveau d'intervention **infra-départemental**

**48,9 %**



De territoires « **urbains, dont QPV** »



La majorité des répondants :

- ✓ Sont **des professionnels de terrain qui sont en lien direct avec les personnes privées d'emploi** ;
- ✓ Interviennent au sein de **structure de niveau infra-départemental** ;

Près de la moitié :

- ✓ Interviennent au sein de **territoires urbains concernés par la géographie prioritaire de la politique de la ville.**

# Une organisation des structures qui traduit un intérêt pour la relation à l'entreprise

Des réponses **encourageantes** sur les **pratiques à l'œuvre** dans les structures :

**90,6 %**



**Des structures avec des professionnels** ayant pour mission la relation à l'entreprise

**73,6 %**



**Des structures avec une équipe ou un service** dédié aux relations à l'entreprise

**97,27 %**



**Des structures avec des passerelles** entre les équipes accompagnement des publics et relation à l'entreprise

**Des pratiques de relation à l'entreprise très fréquentes dans les missions et les structures des répondants**

Un sujet d'enquête **pertinent** :

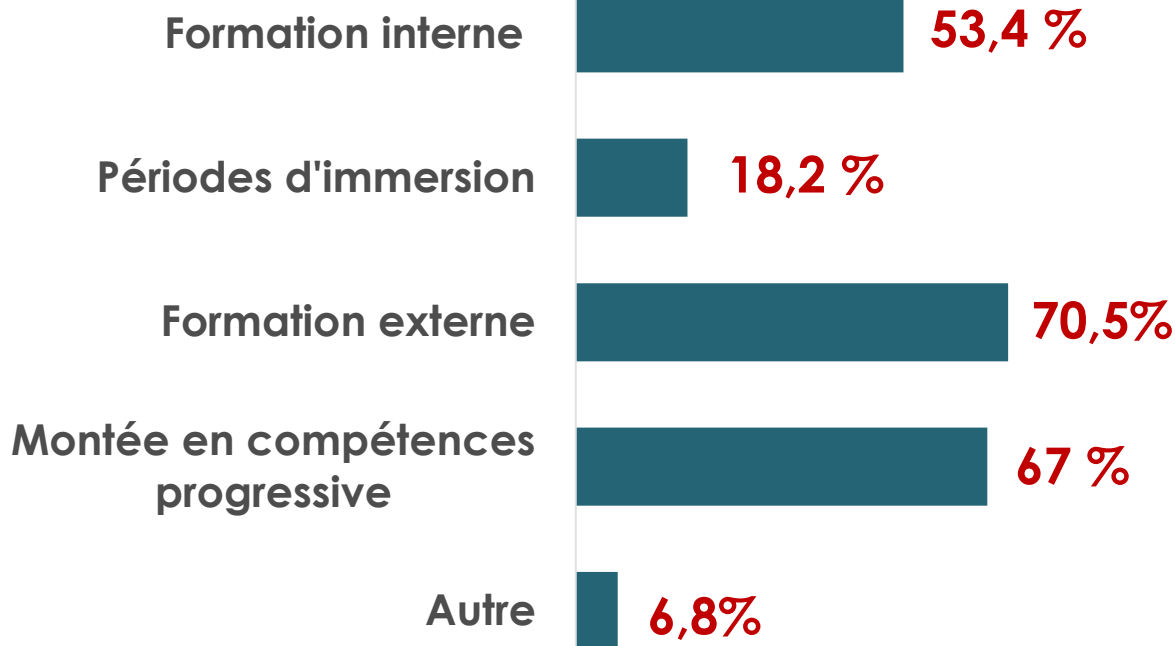
✓ **93,07 %** des structures souhaitent développer les pratiques de relation à l'entreprise





# Des pratiques développées pour accompagner la professionnalisation

Beaucoup d'actions sont d'ores et déjà mises en place pour accompagner la professionnalisation des salariés sur les techniques d'aller vers les entreprises.



Cette volonté d'aller-vers les entreprises se ressent également dans les **stratégies de recrutement des structures** :

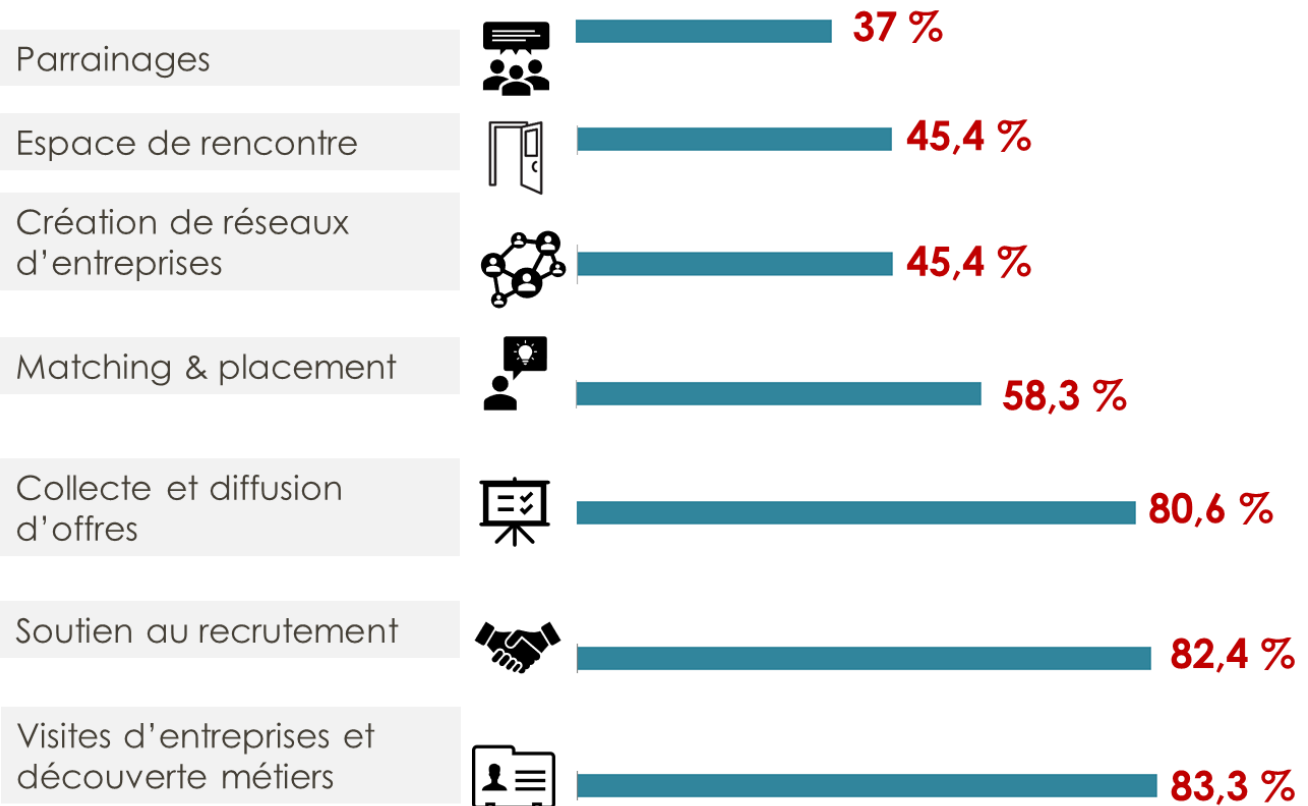
- Pour **50 %** des structures, le recrutement sur cette mission spécifique se fait à la fois en interne et en externe
- Evolution des fiches de poste des salariés concernés



# Des activités diverses mises en place pour aller-vers l'entreprise

## Les répondants mènent de nombreuses actions pour aller-vers l'entreprise :

- ✓ Plus de 80% d'entre eux organisent des visites d'entreprises ou des événements de découverte de métiers, font du soutien au recrutement, collectent ou diffusent des offres d'emploi ;
- ✓ Près de la moitié utilisent un système de Matching, ou appartiennent à des réseaux d'entreprises.



# Des professionnels globalement satisfaits de l'impact de leurs méthodes

Action menées vers les entreprises

Action menées vers les personnes en recherche d'emploi

- ✓ Comprendre l'entreprise
- ✓ Répondre aux besoins de l'entreprise

CAPACITE FORTE DES STRUCTURES A AGIR SUR CES VOLETS

- ✗ Agir sur la demande de l'entreprise

CAPACITE PLUS FAIBLE DES STRUCTURES A AGIR SUR CES VOLETS



**18,7 %** des structures estiment que leurs méthodes de travail **ne permettent plutôt pas, ou pas du tout** d'agir sur la demande de l'entreprise

- ✓ Effectuer un diagnostic du profil et des appétences de la personne
- ✓ Induire une prise de conscience des compétences/savoirs être
- ✓ Former/faire progresser la personne
- ✓ Développer le pouvoir d'agir

CAPACITE FORTE DES STRUCTURES A AGIR SUR CES VOLETS

# Une polyvalence de missions non systématique

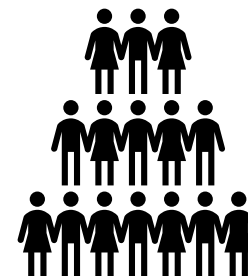
## Identification de **pistes d'amélioration**



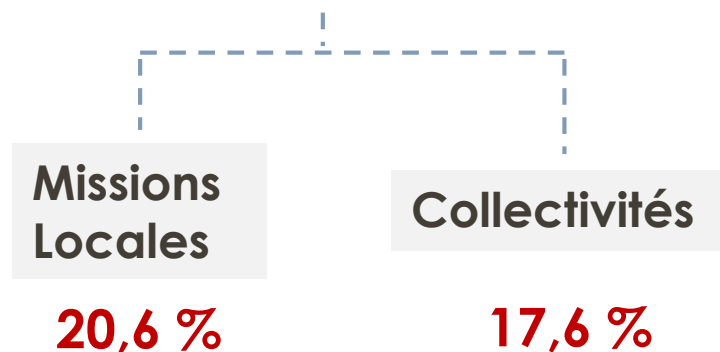
Le nombre de professionnels dont **les missions sont à la fois l'accompagnement des publics et la relation est à l'entreprise à relativiser** :

- ✓ « Aucun » 13,64 %
- ✓ « Quelques uns » 55,45 %
- ✓ « Beaucoup » **30,91 %**

**38 %** des structures ayant **beaucoup** de professionnels sur ces deux missions se disent **tout à fait** en mesure d'agir sur la demande de l'entreprise...contre **20,5 % pour les autres**.



Parmi les structures ayant beaucoup de professionnels polyvalents, deux sont particulièrement représentées :



# Des relations à renforcer avec les entreprises

**43,52 %**  
des structures

Implication des entreprises dans la **gouvernance** des structures

**45,19 %**  
des structures

Inscription de la relation à l'entreprise dans les **statuts**



**100 %**

**Connaissance** des autres structures du champ de l'insertion professionnelle présentes sur le territoire.



**91,18 %**

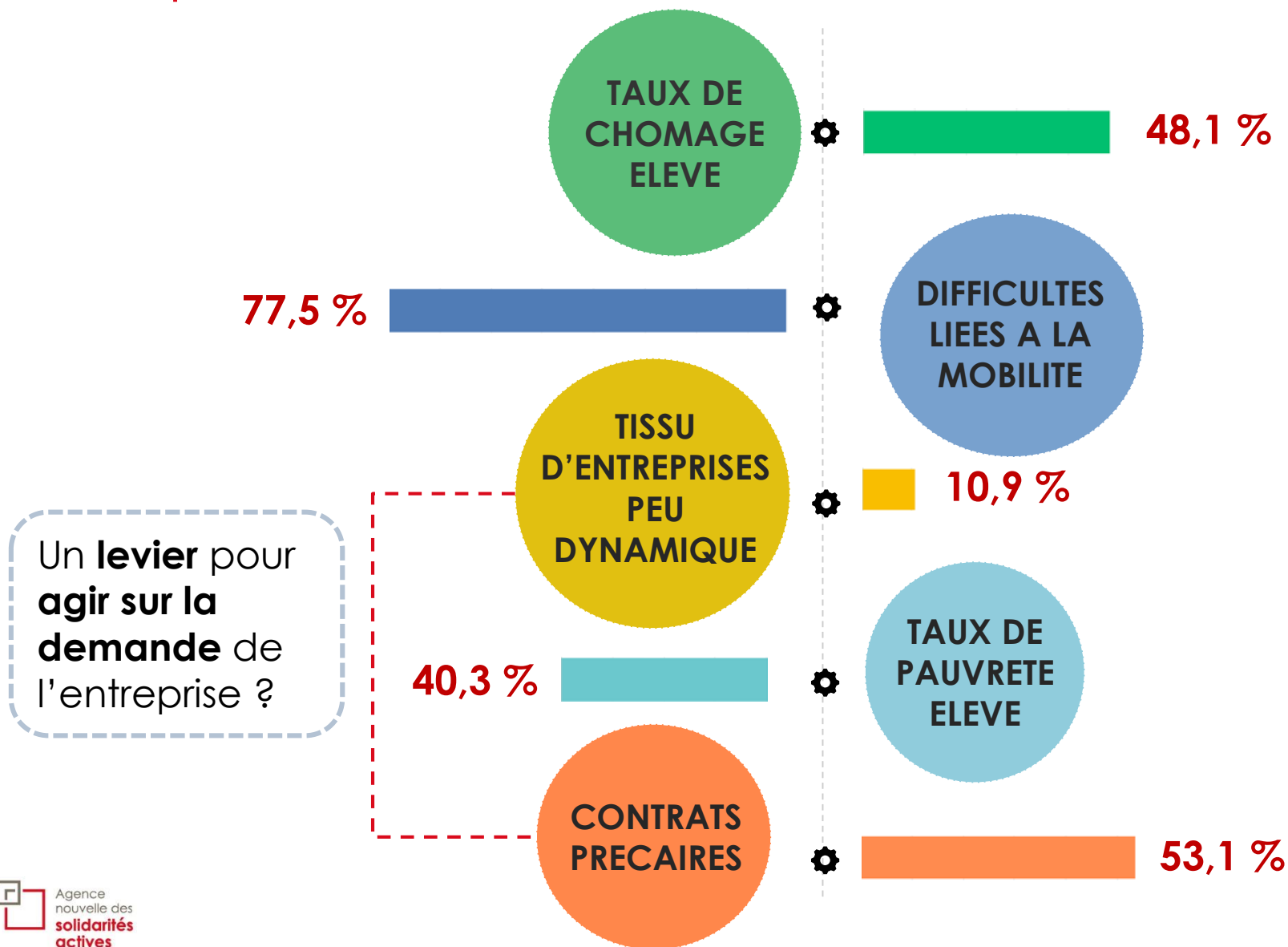
Organisation **d'actions concertées** avec des structures partenaires au titre des relations à l'entreprise.

- ✓ Permanences **13,9 %**
- ✓ Appartenance à un réseau commun **62,4 %**
- ✓ Réseaux sociaux **53,5 %**
- ✓ Presse locale **38,6 %**
- ✓ Boitage/ mailing **14,9 %**
- ✓ Relations directes **15,8 %**



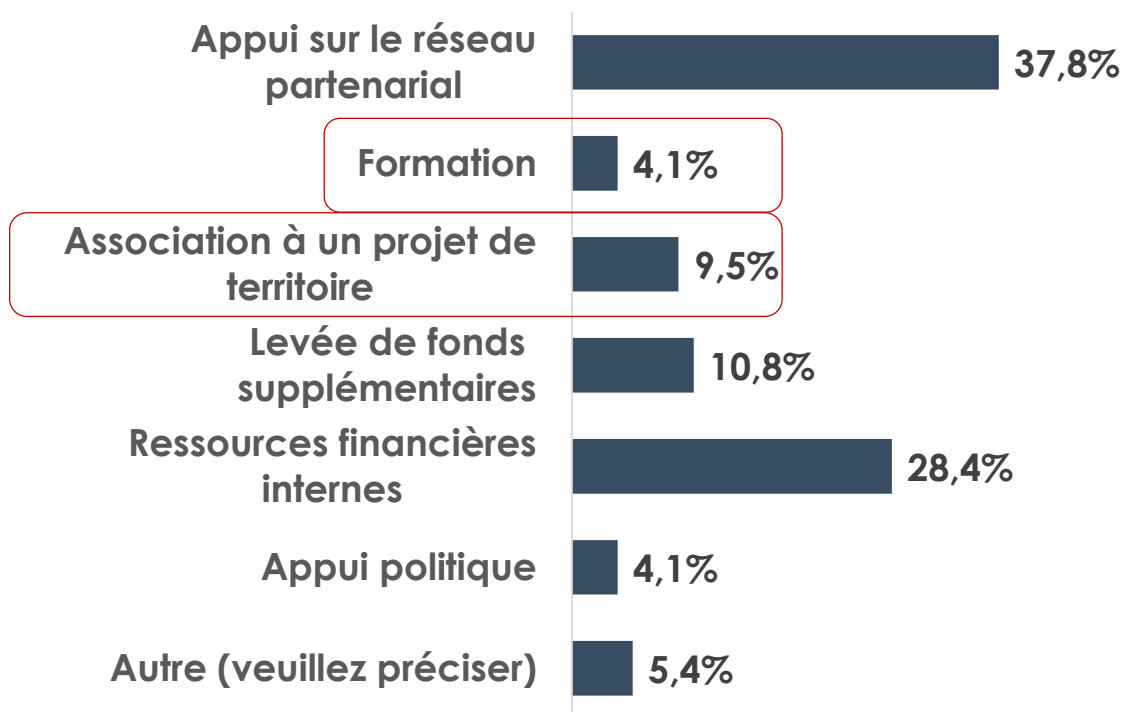
Travail à mener sur le **type de relations** entretenues avec les entreprises

# Des actions à renforcer à l'échelle du bassin d'emploi



# Des leviers pour renforcer les pratiques de relation à l'entreprise...

Une variété de ressources mobilisées par les structures ayant engagé un travail pour développer leurs relations à l'entreprise :

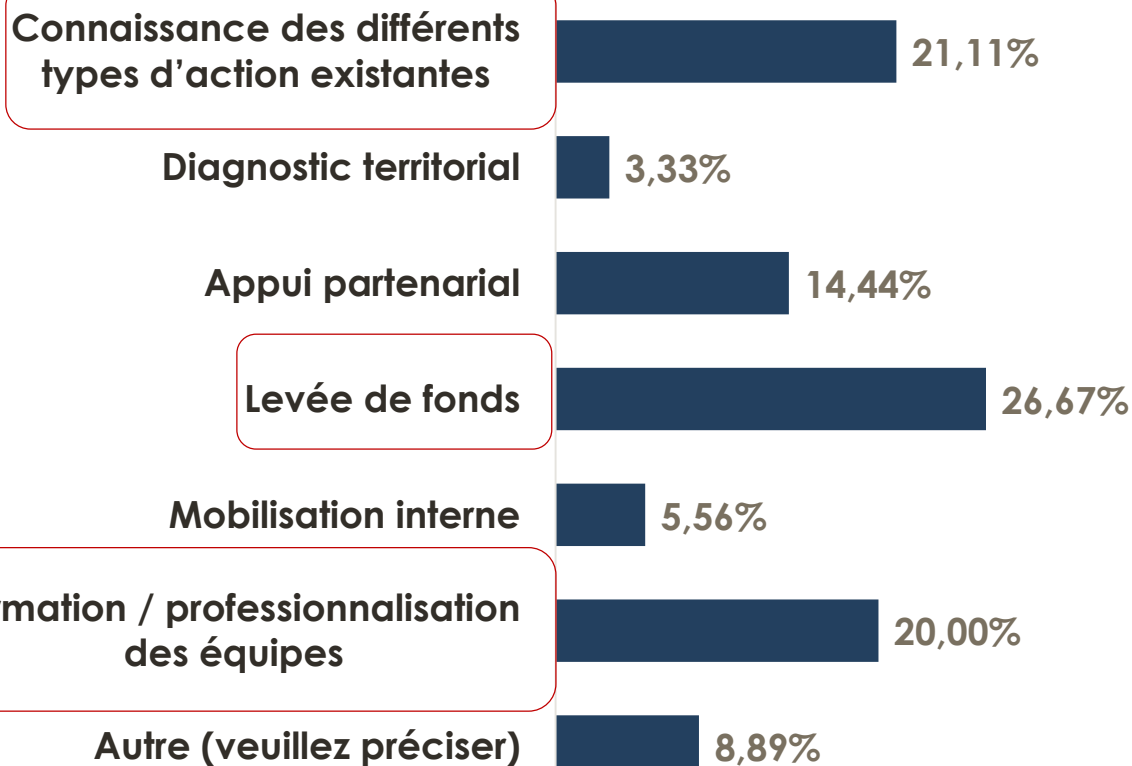


## Mais...

- ✓ Une **professionnalisation** des salariés encore peu accompagnée
- ✓ Une inquiétude quant à la **mise en cohérence territoriale** des pratiques à destination des entreprises

# ...et des professionnels conscients des freins restant à lever

## Des besoins d'appui ciblés



## Cohérents avec les freins identifiés





# Conclusion : des pistes à creuser, des actions à co-construire ?

## ➤ Agir ensemble pour développer les pratiques de relation à l'entreprise :

### Nos leviers ?

- ✓ Une question qui rassemble toutes les structures du champ de l'insertion professionnelle ;
- ✓ Des acteurs qui posent des constats et des objectifs cohérents.

### Nos pistes ?



Elaborer une action coordonnée à l'échelle d'un territoire ?



Expérimenter une méthode de montée en compétences sur la relation à l'entreprise dans plusieurs structures ?



Questionner et analyser le retour des entreprises sur les pratiques du SPE et acteurs de l'insertion professionnelle

# Les Ateliers-débats



10h45-11h30

## 3 ateliers pour activer les potentiels

« Ouvrir les portes pour ouvrir les horizons »

Maud MAZETIER, CREPI Est

« Révéler les savoirs acquis de l'expérience »

Emmanuel KANE, AMIE du Boulonnais

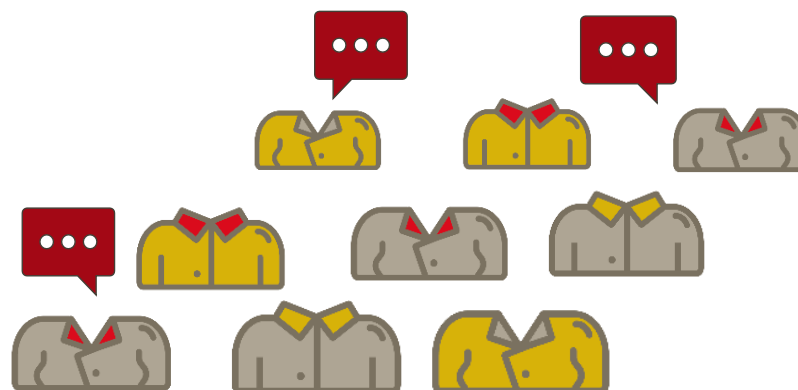
« Se mettre en situation professionnelle »

Philippe DELON, SKILAE

Salon

Grand salon

Cuisine



# Atelier n°1 : « Ouvrir les portes pour ouvrir les horizons »



**CREPI**

Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion

Avec **Maud Mazetier**,  
CREPI Est

**Le Rallye Pour l'Emploi :**  
ouvrir les portes des  
entreprises pour **faire**  
**tomber les a priori.**

Déplacements  
en voiture  
accompagnés



Appui sur un réseau structuré  
d'entreprises partenaires volontaires

Constitution de petits groupes de  
demandeurs d'emploi

## VISITES D'ENTREPRISES

- ✓ Renouer avec le monde de l'entreprise, remobiliser
- ✓ Découvrir la réalité des métiers
- ✓ Créer du lien

2  
jours

## ECHANGES

- ✓ Verbalisation
- ✓ Réflexion sur la poursuite de l'accompagnement

1 jour

Mise en relation

# Atelier n°2 : Révéler les savoirs acquis de l'expérience

- ✓ Transformer les **pratiques de mise en relation** avec les entreprises
- ✓ Transformer les parcours par la **révélation des savoirs et compétences** dont les personnes sont porteuses



Démarche de co-construction avec les entreprises du territoire, pour leur donner confiance en les structures d'accompagnement et les organismes de formation

- ✓ Production d'un référentiel commun et spécifique



Plutôt que d'envoyer les personnes en formation, travail de révélation en interne :

- ✓ Se révéler à soi-même c'est se révéler aux autres : outil *skillpass*
- ✓ Mises en situation
- ✓ Remobiliser pour enclencher un parcours



Objectif de création d'un module spécifique au sein d'un OF, sur 3 jours



Avec **Emmanuel Kane**, AMIE du Boulonnais

Label « entreprise accueillante » à réfléchir ?

# Atelier n°3 : « Se mettre en situation professionnelle »

L'action de **formation en situation de travail (AFEST)**

**Constat** : la « mise en situation » professionnelle est un outil qui comporte des bénéfices pour les personnes concernées, et pour les entreprises.



C'est également un outil pédagogique qui questionne l'organisation du travail.

- ✓ Rendre le travail apprenant ;
- ✓ Logique emploi d'abord ;
- ✓ Prise de contact en amont avec l'entreprise, temps de définition des attendus, et suivi très fréquent du public ;
- ✓ Agir sur l'immersion pour faire évoluer la prise de responsabilité en permanence pendant la mise en situation.



Le **collectif AFEST** a pour objectif de former les individus directement dans l'entreprise, sur des situations bien précises

Différentes  
formes  
d'immersion



# Les Ateliers-débats

11h45-12h30

## 3 ateliers pour stimuler l'entreprise inclusive

« *La mise en relation facilitée : le matching* »

Hanna EL BOUHSSAINI, BimBamJob

« *La médiation à l'emploi* »

Jean-Pierre ARANJO & Cyrille BEKHTARI, A.CO.R

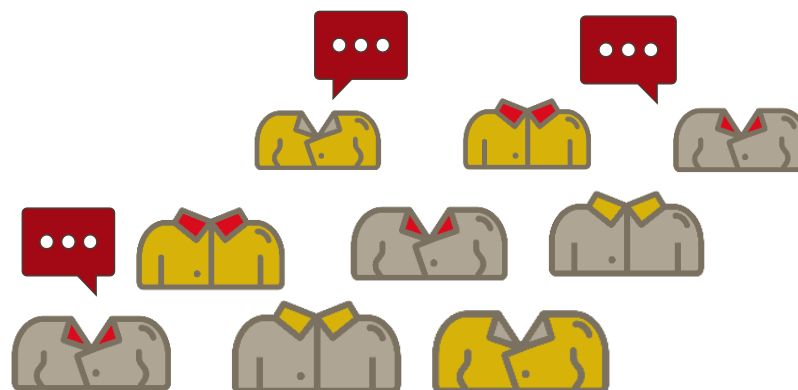
« *L'accompagnement dans l'emploi* »

Frédéric DEBROAS, Working First 13

Salon

Grand salon

Cuisine



# Atelier n°4 : La mise en relation facilitée : le matching

**Constat** : le taux de demandeurs d'emploi est très élevé dans les niveaux de qualifications les plus bas, alors que les recruteurs sont en difficulté pour recruter sur ces métiers.

Utiliser les outils numériques **au service de l'inclusion**

**BimBamJob**

Avec **Hanna El Bouhssaini**

## Utiliser les avantages des machines

- ✓ Aucun présupposé, ni côté demandeurs d'emploi, ni côté recruteurs.

## Du *matching* au service de l'humain :

- ✓ Grille de préférences, pour partir des besoins et envies des individus ;
- ✓ Maintien de la relation humaine : tri des offres par l'accompagnateur ;
- ✓ Proposition d'outils adaptés : chatbot par sms pour correspondre avec les personnes, offre évolutive et adaptable.

## L'intelligence artificielle pour simplifier le travail des professionnels :

- ✓ Travail sur la clarté et lisibilité des offres pour une meilleure compréhension ;
- ✓ Système de relance qui permet le maintien d'un fort taux de mobilisation des recruteurs ;
- ✓ Du temps pour travailler la reconnaissance des compétences des personnes éloignées de l'emploi.

# Atelier n°5 : La médiation à l'emploi

**Objectif :** créer des opportunités d'emploi pour les personnes qui en sont privé par la mise en place de circuits-courts avec les entreprises

**Principe d'action :** mettre les personnes au centre de l'accompagnement : l'entreprise est un moyen pour répondre à leurs besoins.

Démarche portée par  
l'**association A.CO.R :**  
**Jean-Pierre Aranjó &**  
**Cyrille Bekhtari**



## Partir de la personne :

- ✓ Partir du besoin et des souhaits de la personne et co-construire avec elle des objectifs réalistes et réalisables ;
- ✓ S'adapter au rythme de la personne : l'emploi durable n'est pas l'objectif absolu ;
- ✓ Être dans la « proposition » pour développer le pouvoir d'agir des personnes ;
- ✓ Une seule candidature face à chaque poste.

## Favoriser toutes les formes de contact avec l'entreprise :

- ✓ Mettre en place une démarche d'aller-vers pour bâtir une relation de confiance ;
- ✓ Privilégier le contact direct et prospecter en fonction des profils des personnes ;
- ✓ Organiser des temps de rencontre avec des personnes en recherche d'emploi ;
- ✓ Travailler avec les TPE-PME pour avoir plus de prise sur le recrutement.

## Adapter ses pratiques:

- ✓ Evaluer les actions avec les personnes concernées pour être dans une démarche d'amélioration continue ;

*Selon l'évaluation d'impacts menée en Pyrénées-Atlantiques en 2018 : 4 ans après être passées par l'association A.CO.R plus de 70% des personnes sont toujours en emploi et 40% ont même changé d'emploi ».*



# Atelier n°6 : L'accompagnement dans l'emploi

**Constat** : très faible taux d'accès à l'emploi chez les personnes présentant des troubles psychiques sévères et persistants.

Utiliser la méthodologie **IPS** (*Individual Placement and Support*) pour **former les personnes dans l'emploi**

Modèle développé aux USA

Programme expérimental à Marseille

**working first**



## Principes :

1

Principe de non-exclusion,

2

Accompagnement illimité dans le temps pour s'adapter au parcours de soin/rétablissement de la personne [en moyenne : 2,4 ans]

3

Prise en compte des préférences des personnes : secteurs d'activité, modalités/organisation du travail, divulgation ou non de la situation

4

Objectif d'intégration du milieu ordinaire

5

Dynamique de recherche rapide d'emploi

# Déjeuner Mam' Ayoka Cuisine du monde à côté



# « Soutenir le développement des pratiques à l'entreprise sur le territoire »



## Table ronde

**Grand témoin : Laurent Duclos,**  
Chef de projet « Ingénierie de  
parcours et stratégie  
d'accompagnement » à la  
DGEFP



**Animation : Sylvie Le Bars,**  
Responsable de projets ANSA



**Halim ABDELATIF,** Direction de la ville et de  
la cohésion urbaine, ANCT

**Diane DEMOEN,** Formatrice SEVE-Emploi,  
Fédération des acteurs de la solidarité

**Xavier BRAECKMAN et Laurence EDMEADS,**  
FEI Auvergne-Rhône-Alpes et Centre-Val-  
de-Loire

**Olivier CABOCHE,** Directeur de l'AMIE du  
Boulonnais, membre d'AVE

**Renaud CHENON,** Directeur d'ISA Groupe,  
GES, membre de COORACE

## I - MOBILISATION NATIONALE POUR LES HABITANTS DES QUARTIERS

### Des engagements pour l'emploi et le développement économique dans les QPV

- Les Emplois francs
- Dispositifs d'accompagnement des jeunes vers l'emploi
- L'investissement dans les compétences
- L'entrepreneuriat
- La mobilisation des entreprises

### Une priorité :

- Le pilier « **développement économique et emploi** » des contrats de ville devra atteindre **20% des crédits déconcentrés de la politique de la ville** en 2019 – 13% en 2017, 17% en 2018 et 18% en 2019. (Circulaire du 7 mars 2019)
- **Priorisation de deux domaines d'action : l'éducation** (avec la mise en places cités éducatives), et **l'insertion professionnelle**. (Instruction du 30 juillet 2019 relative aux équipes territoriales de la réussite républicaine.)

## II - LE PAQTE



le Pacte Avec les Quartiers  
pour Toutes les Entreprises

- Il s'inscrit dans le cadre de l'initiative « **La France Une Chance. Les entreprises s'engagent** » lancée par le président de la République le 17 juillet 2018
- Il prend le relais de la **Charte Entreprises & Quartiers**
- **Il se déploie sur 4 axes :**
  - ✓ Sensibiliser
  - ✓ Former
  - ✓ Recruter
  - ✓ Acheter.
- Une première rencontre nationale le 20 Février 2019 : + 70 entreprises engagées
- Un déploiement territorial avec les Préfets et l'appui de l'ANCT

### III – Les axes : engagements et indicateurs des entreprises

## SENSIBILISER :

- Une meilleure compréhension du monde de l'entreprise, de l'entrepreneuriat, des secteurs d'activité et des métiers, avec des accès aux stages renforcés
- *Proposer 30 000 stages de qualité aux élèves de 3ème REP+*

### Indicateurs-clés pour les entreprises signataires:

- ✓ Nombre de jeunes en stage de 3ème issus des QPV
- ✓ Nombre de partenariats et d'actions développées en lien avec les établissements scolaires QPV
- ✓ Nombre d'interventions des dirigeants et des collaborateurs dans les collèges et lycées QPV
- ✓ Nombre d'accueils en immersion de jeunes issus de la garantie jeune

Plateforme : [www.monstagedetroisieme.fr](http://www.monstagedetroisieme.fr)

# FORMER :

- Un accès à l'apprentissage facilité, tant en termes d'appui à l'orientation que d'accès à l'alternance et d'accompagnement des apprentis
- Favoriser l'accès à l'alternance, en se fixant un objectif ambitieux d'habitants issus des QPV pour toutes les entreprises et s'agissant des entreprises de plus de 250 salariés, au sein du quota minimum de 5% des effectifs en alternance

## Indicateurs-clés pour les entreprises signataires:

- ✓ **Nombre de jeunes en apprentissage issus des QPV et proportion de ces jeunes / nombre d'apprentis accueillis**
- ✓ **Nombre d'actions de promotion de l'alternance avec des jeunes issus des QPV réalisées ;**
- 31 ✓ **Taux de formation des maîtres d'apprentissage / tuteurs**

### ➤ **Apprentissage Dating**

# RECRUTER :

- Un développement de l'emploi renforcé dans les QPV, des méthodes de recrutement sans discrimination, ainsi que du soutien à l'inclusion
- *Garantir des processus de recrutement non-discriminatoires en mobilisant notamment des outils favorisant l'égalité des chances dans les processus de recrutement, et utiliser les nouvelles technologies permettant la mise en réseau*

## Indicateurs-clés pour les entreprises signataires :

- ✓ Intégration dans le rapport RSE de chaque entreprise des résultats des testings et des audits réalisés en interne et par l'Etat, ainsi que des mesures correctrices apportées ;
- ✓ Utilisation de dispositifs visant à favoriser l'égalité des chances dans les processus de recrutement
- ✓ Recours aux outils de sourcing, d'aide au recrutement et à de nouvelles procédures RH comme d'inclusion des jeunes ;
- ✓ Nombre d'emplois francs conclus.
- **Plateforme [diversifiezvostalents@mozaikrh.com](mailto:diversifiezvostalents@mozaikrh.com)**



# ACHETER :

- Un développement des achats responsables et inclusifs
- *Rapprocher leurs acheteurs des entreprises (TPE, PME et structures de l'insertion par l'activité économique) implantées dans les QPV*

## Indicateurs-clés pour les entreprises signataires :

- ✓ Nombre de partenariats et actions avec des entrepreneurs et des structures de l'ESS implantés en QPV ou dont les actions bénéficient aux personnes dans les QPV ;
- ✓ Participation des acheteurs de l'entreprise aux événements favorisant les achats responsables : tournée des achats impactants, forums de l'insertion par l'activité économique... ;
- ✓ Part des marchés publics prenant en compte l'IAE et l'alternance des jeunes issus des QPV.

## ➤ **Tournée des achats impactants**

# 86 entreprises engagées au niveau national



## IV –Le déploiement territorial du PAQTE

*75 départements engagés, un déploiement sur 46 départements en 2019  
et + de 1 000 Grandes entreprises et PME mobilisées*

- Pilotage et mise en œuvre territoriale du PAQTE par le Préfet
- Mobilisation d'un Référent territorial PaQte
- Mobilisation des TPE, PME et ETI du territoire
- Associer les collectivités locales, et en particulier les intercommunalités, pour un co-pilotage et la mise en œuvre du PAQTE ;
- S'appuyer sur les réseaux d'entreprises (FACE, CREPI, LEPC, Club locaux,) et les acteurs de l'accompagnement et de l'insertion des

# Fédération des Acteurs de la Solidarité – Diane Demoen

**Constat initial** : les acteurs du réseau de l'IAE ont peu de contacts avec le monde de l'entreprise, et les actions, lorsqu'elles existent sont peu structurées.



Expérimentation **SEVE Emploi** lancée auprès des acteurs du réseau de l'IAE en 2016 : formation des SIAE aux techniques de médiation à l'entreprise.

## Résultats observés sur les structures formées

45 structures formées en 2020

ENJEUX CLEFS

- ✓ Elargir l'équipe de formateurs
- ✓ Mise en place d'actions de formation de formateurs
- ✓ Elargir les cibles

315 structures formées sur 3 ans



**Stratégie davantage partagée** au sein des équipes permanentes

- ✓ Plus forte mobilisation des encadrants techniques
- ✓ Meilleure relation avec les CIP



**Stratégie davantage structurée**

- ✓ Evolution des fiches de poste
- ✓ Mise en place de nouveaux outils, dont supports de communication



**Multiplication des contacts** à l'entreprise

- ✓ Prospection active, visites d'entreprises
- ✓ Analyse des besoins de recrutement



**Levée des représentations**

- ✓ Sur le public accompagné
- ✓ Sur les entreprises
- ✓ Sur les SIAE elles-mêmes

# Réseau Demain – Xavier Braeckman, Laurence Edmeads

**Constat initial** : alors que les salariés en insertion sont la force vive du projet social, et sont moteurs de la performance économique dans de nombreuses structures, peu d'entreprises souhaitent rencontrer des personnes présentant des difficultés d'accès à l'emploi.



L'objectif du Réseau Demain est de voir dans les SIAE un vivier de compétences de proximité qui permettent de proposer une offre précise, et opérationnelle.

## CHIFFRES CLEFS

- 135** CDI signés
- 400** Personnes ont bénéficié d'un emploi
- 120** SIAE dans la « Marque Demain »

### Axe I

**Renforcer la coopération** des différentes structures de l'IAE

### Axe II

**Proposer un service de recrutement** pour les entreprises :  
✓ Sortir de la dichotomie projet social vs développement économique

### Axe III

Envisager la **territorialisation** comme **source d'innovation**  
✓ Stratégie d'appui régional

# AMIE du Boulonnais – Olivier Caboche

Nécessaire travail de **définition** du **savoir-être** :

Capacité sociale à **prendre en compte les attentes d'un environnement**



Organisation de **mises en situation** de groupes expérimentaux de jeunes, pour tester les items.

**3 groupes de savoirs-être identifiés, et 9 items :**



## Savoirs être d'usage et normatifs

- ✓ Ponctualité
- ✓ Respect des consignes
- ✓ ?



## Savoirs être relationnels

- ✓ Communication verbale
- ✓ Communication non verbale
- ✓ Esprit d'équipe



## Savoirs être organisationnels

- ✓ Rigueur
- ✓ Organisation
- ✓ ?

# ISA GROUPE – Renaud Chenon

## Constat initial :

insatisfaction quant à la capacité à répondre aux besoins de recrutement des entreprises, tout en optimisant le retour à l'emploi des personnes.



Travail sur la notion de **territoire solidaire**, pour créer du lien avec tous les professionnels concernés par la question de l'emploi (élus, acteurs sociaux, entreprises...)

Naissance de la démarche **VITA AIR**, aujourd'hui portée par le réseau COORACE.



Démarche **d'aller vers** les entreprises, pour mieux les connaître et analyser leurs besoins.

## OBJECTIFS

- ✓ Faire prendre conscience aux personnes qu'elles ont de la valeur, et des compétences qu'elles ont à apporter
- ✓ Faire changer le regard des autres sur les salariés en insertion
- ✓ Recréer du lien social

# Laurent Duclos – Grand témoin

## Analyse transversale

- Les politiques actives du marché du travail se centrent sur l'offre de travail, c'est-à-dire sur les demandeurs d'emplois.

**L'employabilité** est un critère qui a été beaucoup travaillé. Pour quels résultats ?



Au début des années 2000, invention de la notion de **parcours**.

- ✓ **Aujourd'hui, on est dans une démarche d'adaptation du parcours** : Comment créer des courts-circuits dans le parcours ?
- ✓ **L'employabilité doit se travailler avec l'entreprise**, elle ne doit pas être décontextualisée.

RENVERSEMENT DE PERSPECTIVES

- **La territorialisation soulève de nombreux enjeux**:
  - Peut être liée à des axes stratégiques tels que définis dans le PAQTE
  - Peut relever d'une logique bottom up, partant de petits territoires

La question sous-jacente est celle de **l'essaimage** d'un territoire vers un autre : conditions de la préservation de l'innovation.



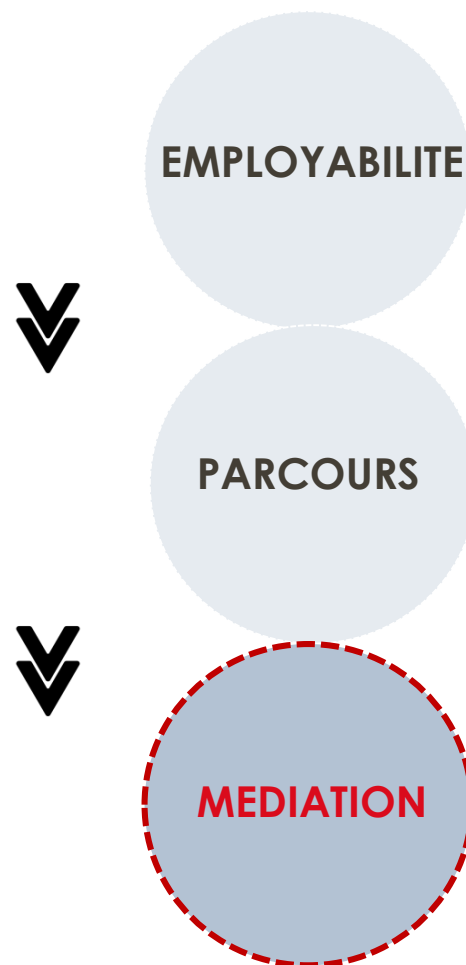
# Laurent Duclos – Grand témoin

## Analyse transversale

Les **SIAE** présentes sur le territoire sont capables d'engager les entreprises.

- Cela suppose des techniques, et de forts **enjeux de professionnalisation**
- L'enjeu est de voir comment les SIAE peuvent devenir des **agences de valorisation sur le territoire**
  - ✓ Valorisation des personnes
  - ✓ Valorisation des entreprises

On assiste à un changement de **paradigme** :



# Enjeux partagés lors du tour de table

- **Enjeux évaluatifs forts** : nécessité de réfléchir à des indicateurs fiables, avoir une vision du taux de sortie positive ;

L'évaluation de l'expérimentation Seve Emploi sera rendue publique prochainement.

- **Réfléchir une modalité innovante d'accompagnement** : les structures peuvent être porteuses de solutions en créant une activité d'emploi ;
- **Penser des modèles itératifs** : aller retours des personnes entre les entreprises et dispositif d'accompagnement vers le retour à l'emploi ;
- Importance de la notion de **territoire** : le niveau national se doit de donner un cadre, une impulsion, mais la mobilisation et l'association des territoires est nécessaire ;
- **Améliorer la coordination** des acteurs, pour améliorer la lisibilité des actions mises en place.

# Pro Dating : Partagez vos pratiques vers l'entreprise !

## OBJECTIFS :

Vous avez **7 minutes** pour échanger avec la personne en face de vous, en apprendre plus sur :

- ses missions,
- sa structure,
- ses actions à destination des personnes privées d'emploi,
- sa stratégie de relation à l'entreprise, etc.



**Soyez concis.e.s, l'objectif est de rencontrer plusieurs personnes différentes.** Si vous voulez ensuite recontacter des personnes que vous avez rencontrées, nous vous mettrons en contact.



## EXEMPLES DE SUJETS A ABORDER :

- Ma mission/Ma structure ?
- Mon principal défi pour 2020 ?
- Comment j'accompagne les personnes privées d'emploi ?
- Comment je vais vers l'entreprise ?
- L'intérêt pour moi de travailler en lien vers les entreprises ?

## DEROULEMENT :

Chaque échange durera 7 minutes et pourrait suivre le format suivant :

- 3'30 : présentation de la première personne et réponses aux questions de l'interlocuteur ;
- 3'30 : présentation de la seconde personne et réponses aux questions de l'interlocuteur.

**Une musique retentira :**

- **À la moitié du temps imparti ;**
- **A la fin du temps imparti pour vous indiquer que vous devez changer d'interlocuteur.**



# En place pour le Pro Dating !



# Conclusion des travaux – Olivier Vandard



## ❖ Le Secrétariat Général pour l'Investissement gère les PIA

- ✓ 57 milliards d'euros depuis 2008
- ✓ Créer des soubassements, se poser des questions sociétales

## ❖ La 3<sup>ème</sup> génération du PIA a connu une mutation

- ✓ Le grand plan d'investissement : le grand gagnant est le **Plan d'investissement dans les compétences** (PIC).

## ❖ Un objectif

- ✓ A l'horizon de 5 ans, réussir à toucher le plus grand nombre de **jeunes NEET**, et à les **réinsérer**



Directeur adjoint chargé de l'enseignement, la formation et la jeunesse au Secrétariat général pour l'investissement

- ✓ **Subventions sous condition d'innovation**
- ✓ **Recherche d'éléments porteurs pour l'ensemble de l'écosystème de formation en France**
- ✓ **Des solutions pour créer du lien entre les acteurs**

# Conclusion des travaux – Olivier Vandard



**Constat** : importance de la problématique de l'apprentissage.

- Actuellement, on constate un grand nombre de ruptures dans les parcours d'apprentissage
- Les entreprises ne savent pas garder les apprentis

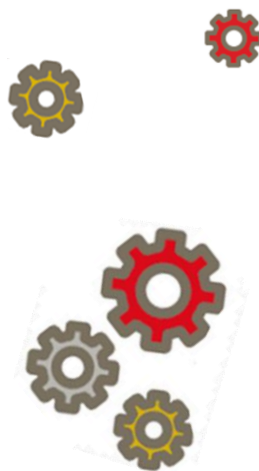
**Comment emmener les jeunes vers une formation qualifiante ?**

- Il faut réussir à valoriser les compétences des jeunes, à partir de leurs expériences de vie...
- ...En accompagnant les acteurs de l'insertion à la lecture de ces compétences



Lancement d'un **nouvel appel à projet**, porté par le Lab de la DGEFP, lancement aux mois de Mars/Avril 2020 :

- ✓ Pratiques et/ou projets inspirants pour accompagner les demandeurs d'emploi, apprentis, ou jeunes non-qualifiés dans l'emploi



**Merci pour votre  
participation!**