



ASSEMBLÉE DES
DÉPARTEMENTS
DE FRANCE

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR
DES POLITIQUES
DE RETOUR
À L'EMPLOI

RAPPORT PRÉSENTÉ PAR
FRÉDÉRIC BIERRY

Président de la Commission Solidarité et Affaires Sociales
de l'Assemblée des Départements de France
Président du Conseil départemental du Bas-Rhin

Février 2019



PREMIERE PARTIE

LE MODELE SOCIAL FRANÇAIS NE FONCTIONNE PLUS

1. Financé à crédit, le modèle social oppose les français

2. Il exclut davantage qu'il n'inclut

- a. Les jeunes
- b. Les seniors
- c. Les personnes en situation de handicap

3. Le marché du travail est marqué par son immobilisme et la persistance de clivages paralysants

- a. Un clivage fort entre précaires
et stables
- b. Un second clivage entre le secteur
privé et de service aux personnes
d'un côté, et le secteur public
administratif de l'autre

4. Le partage du temps de travail n'a été qu'un amortisseur de crise

7

8

8

8

9

9

9

10



DEUXIEME PARTIE

LE TRAVAIL POUR TOUS : UNE NOUVELLE PHILOSOPHIE POUR UN MODELE D'AVENIR

1. Un nouveau paradigme : le travail pour tous

2. Les modalités du travail pour tous

- a. Optimiser les stratégies de retour
à l'emploi dans un esprit de dignité
et de responsabilité
 - Réaliser un diagnostic à partir des
réalités concrètes et des personnes
 - Adapter les formules aux potentialités
des personnes en accompagnant
vers et dans l'emploi
- b. Construire les parcours selon
les compétences et les appétences
- c. Mieux coordonner et assouplir les
nombreux outils déjà existants
 - L'insertion par l'Activité Economique
comme support d'activité accessible
à tous les publics précaires
 - Encourager et soutenir une politique
d'inclusion des allocataires de minima
sociaux et mieux s'appuyer sur les
compétences du monde de l'intérim
 - L'appui à l'employeur

11

12

12

13

14

- d. Mes défis et des enjeux à relever pour
adapter les emplois à la société
de demain

16

- Anticiper et développer les services à la
personne
- Créer de nouvelles activités
- Développer le modèle de l'emploi partagé



TROISIEME PARTIE

LES CONDITIONS DE REUSSITE DU TRAVAIL POUR TOUS : LE CIRCUIT COURT DE L'ACTION PUBLIQUE

1. Partir du bassin de vie

- a. L'alliance entre les Départements et le
bloc communal est la seule à même
de répondre à des problèmes locaux
- b. Le Plan de Retour à l'Emploi

19

20

20

20

2. Donner une place centrale aux entreprises : pas d'emploi sans employeur

21

- a. Un préalable nécessaire : l'analyse
des besoins des entreprises et des
acteurs publics

21

- b. Lutter contre le travail dissimulé

22

3. Donner une chance à chacun d'exprimer ses talents

23

- a. Une approche par compétence et par
appétence, plutôt que par diplôme
- b. Un appui aux publics fragiles, pour
révéler leurs talents : jeunes, personnes
en situation de handicap, seniors

23

23

4. Les trois temps de l'action publique :

- a. Le temps de l'entreprise
- b. Le temps de la formation
- c. Le temps du recrutement

25

25

26

27

CONCLUSION - UN EMPLOI POUR TOUS

29

- 1. L'offre des Départements

30

- 2. L'emploi pour tous, un nouveau modèle

31

DES ACTIONS INNOVANTES DES DÉPARTEMENTS

32

Le rapport consacré à **l'avenir des politiques sociales des Départements**, dont les préconisations présentées par Frédéric Bierry ont été largement approuvées en octobre 2016 lors du 86^{ème} Congrès de l'ADF à Poitiers (Vienne), a clairement démontré que l'évolution de notre modèle social était non seulement souhaitable mais surtout inéluctable.

Revisiter notre modèle social, hérité du mouvement de l'après seconde guerre mondiale, ne peut toutefois s'accomplir que grâce à une rénovation des politiques de l'emploi, premier maillon de lutte contre la grande précarité. Car la société française est aujourd'hui confrontée à l'échec des politiques d'emploi successives. Elle connaît un chômage de masse qui touche tout autant les jeunes que les seniors et les personnes en situation de handicap. Elle exclut plus qu'elle n'insère.

Plusieurs phénomènes permettent d'expliquer cette situation.

D'abord, la désindustrialisation et les crises successives se sont traduites par une forte destruction d'emplois. Or, la société n'est pas parvenue à créer de nouveaux emplois en nombre suffisant.

De plus, la révolution numérique, au-delà de ses nombreux avantages, a déjà enclenché un processus de destruction d'emplois. Selon les observateurs économiques, la moitié des emplois existants serait remis en cause d'ici à 2030. Les publics aujourd'hui les plus éloignés de l'emploi seront les premiers à subir l'impact de cette révolution. Le numérique dans ses divers développements va se substituer à des emplois à faible qualification.

Face à une évolution démographique sans précédent, caractérisée par une fécondité élevée causant une forte pression sur l'emploi, la France se trouve par

ailleurs confrontée à un déséquilibre entre le nombre d'emplois disponibles et le nombre de personnes suffisamment qualifiées pour les pourvoir. Sont aujourd'hui touchées de plein fouet les personnes dépourvues de diplômes. Les emplois peu ou pas qualifiés font aujourd'hui défaut.

Notre société est face à un dilemme : l'exigence économique (immédiateté du besoin, forte spécialisation des compétences requises, recherche de proximité) ne coïncide plus avec l'exigence sociale (trouver une place dans la société en gagnant sa vie décemment).

La pénurie des travailleurs qualifiés face aux besoins des entreprises complète le tableau :

Comment avons-nous pu accepter de faire l'impasse sur 330 000 recrutements¹ en 2017, au motif que nous ne disposions pas de profils adaptés ?

Cette situation est d'autant plus inacceptable que la reprise économique tant attendue et désormais balbutiante, ne produira des effets positifs qu'en faveur des personnes les plus proches de l'emploi et naturellement les plus qualifiées.

Nous nous réjouissons que la reprise économique ait un effet sur le chômage conjoncturel. Malheureusement, il est à craindre qu'elle n'ait pas d'effet décisif sur le chômage structurel.

Au regard de ces éléments, il faut dès aujourd'hui déployer des mesures concrètes en faveur des plus exclus et des plus vulnérables afin que ceux-ci, une fois de plus, ne soient pas laissés au bord du chemin.

¹ Il s'agit des seuls emplois proposés par Pôle Emploi et non pourvus. On estime en réalité à 500 000 le nombre total d'emplois non pourvus en France en 2017.

**MOBILISATION
& INNOVATION**
LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI



Première partie

Le modèle social français ne fonctionne plus

1. Financé à crédit, le modèle social oppose les français

Notre modèle social recèle un paradoxe majeur : il encourage le recours systématique aux allocations de solidarité alors qu'elles sont financées à crédit, l'effort de solidarité nationale pesant de plus en plus sur les collectivités : le débat houleux sur le financement du RSA en est un exemple caractéristique. Le montant de l'allocation -et son relèvement régulier- est décidé au niveau national par l'Etat. Il est annoncé à grand renfort de communication. Mais, ce sont les Départements qui doivent en assumer la charge financière principale.

Cette situation n'est aujourd'hui plus acceptable. Le coût du RSA est passé de 7,1 milliards d'euros en 2010 à 10,1 milliards en 2017, le reste à charge assumé par les Départements ayant progressé dans des proportions devenues insoutenables budgétairement.

Les Français ne se reconnaissent plus dans ce modèle coûteux, qui est perçu comme injuste et inadapté aux nouveaux enjeux de société.

D'une part, les revenus de l'assistance, sans contrepartie, sont mal acceptés par celles et ceux qui consentent de gros efforts personnels et travaillent avec des revenus modestes, en ayant parfois l'impression d'avoir moins que les bénéficiaires des allocations.

D'autre part, les bénéficiaires des allocations vivent avec un niveau de revenu très faible, insuffisant pour leurs besoins vitaux.

Ces situations créent des tensions de nature sociale.

2. Il exclut davantage qu'il n'inclut

Le modèle social français est marqué par son incapacité à inclure les publics les plus en difficulté : les jeunes, les seniors, et les personnes handicapées.

On se donne bonne conscience en versant des allocations de pauvreté et on maintient les personnes dans une situation d'assistanat alors que l'enjeu est de les aider à se sortir de la précarité.

a. Les jeunes

A ce jour, selon les Missions locales, seuls 25 à 30% des jeunes sont proches de l'emploi quand 10 à 15% d'entre eux se trouvent dans une situation de grande précarité.

Le taux de chômage est même supérieur au taux global jusqu'à 29 ans, alors qu'il ne l'est plus dès 25 ans dans des pays comme la Suède.

Insérer les jeunes dans l'emploi pour garantir leur avenir constitue une vraie responsabilité pour notre société. Aujourd'hui, les Missions locales, qui s'adressent aux 16-25 ans, constatent que le temps d'attente entre la sortie scolaire et la demande d'accompagnement par leurs soins est de 2 à 3 ans. Par ailleurs, les jeunes méconnaissent souvent le rôle des Missions Locales et s'y adressent souvent tardivement.

Ces structures établissent des constats préoccupants :

- Le manque de formation : l'Education Nationale accompagne les jeunes vers l'obtention d'un diplôme et non dans un véritable parcours de formation et d'autonomie. Les élèves sortent du cursus scolaire sans avoir la totale information sur les différentes opportunités de formation.

- Le profil de la nouvelle génération : en effet, le rapport des jeunes à l'emploi n'est plus le même aujourd'hui. On assiste à un véritable renversement de situation. Les jeunes n'ont pas nécessairement de plan de carrière ou pas toujours d'objectifs professionnels. Ils se basent davantage sur leur vie personnelle que sur leur vie professionnelle.

Ils vont souvent rechercher un emploi afin de répondre à leurs besoins primaires. La ressource financière prime sur le parcours.

- La grande précarité : elle devient intergénérationnelle. L'apparition des phénomènes de précarité est plus précoce, les jeunes étant confrontés aux mêmes problématiques que les adultes (honorer un loyer, assumer des responsabilités familiales, etc.).

- Les problèmes psychiques : de nombreux jeunes sont aujourd'hui confrontés à des troubles de nature psychique, qui nécessitent parfois des prises en charge adaptées (psychothérapeutique voire psychiatrique). Or, les réponses thérapeutiques se heurtent souvent au déficit de moyens du secteur. L'accompagnement de ces jeunes qui devrait nécessiter une approche globale et préventive s'effectue souvent tardivement et de manière parcellaire.

- Enfin, peu de solutions sont offertes aux mineurs à partir de 16 ans (notamment les « décrocheurs scolaires »).

La France recense environ deux millions de jeunes décrocheurs. Ils représentent toutefois une faible part du public suivi par les Missions Locales, auxquelles ils s'adressent souvent de manière tardive. On observe cependant quelques expériences de type EPIDE ou « Ecole de la deuxième chance », qui constituent des réponses idoines pour ces jeunes « décrocheurs ».

Toutefois, le nombre de places disponibles reste aujourd'hui encore très limité. On mentionnera néanmoins une initiative forte intéressante portée par Cap Jeunesse, association qui contribue au débat national en valorisant les initiatives de la société civile, qu'elle tente de faire dupliquer. Le collectif s'appuie notamment sur les Missions Locales pour identifier les jeunes dont les codes de la vie en société font défaut et proposer des stages de remise à niveau leur permettant d'accéder progressivement à un emploi.

b. Les seniors

L'emploi des seniors demeure un domaine où la France accuse un sérieux retard sur ses voisins européens : en 2015, le taux d'activité des 55-64 ans était inférieur de 4,7 points en France à celui de l'Union Européenne et celui des 65-69 ans inférieur de moitié (6% contre 12% dans l'UE).

En dépit des premiers signes de reprise économique, le chômage des plus de 50 ans continue de progresser alors que toutes les autres catégories bénéficient d'une reprise d'activité. Pour autant, avec l'allongement de l'espérance de vie et celle de la vie active, jamais les enjeux n'ont été aussi forts et les défis aussi nombreux :


- économiques, puisqu'il s'agit d'augmenter la compétitivité de nos entreprises et celle de la valeur travail, en baissant le coût de l'inactivité ;
- financiers : la survie de nos régimes de retraite est intimement liée à la capacité de capitaliser durablement leur fonctionnement par le travail ;
- humains, pour offrir une place à chacun dans l'emploi et prévenir les risques d'inaptitude tant physiques que psychologiques.

c. Les personnes en situation de handicap

En dépit de la grande loi de 2005, les personnes en situation de handicap ne trouvent pas toujours d'activité adaptée à leurs situations respectives.

Le formidable travail accompli par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) depuis leur instauration il y a une douzaine d'années se heurte encore trop souvent à l'incapacité de notre société à offrir aux personnes en situation de handicap une place, un emploi, une activité adaptée. Et l'exercice d'une citoyenneté digne.

L'intégration des personnes en situation de handicap doit notamment passer par un accès à dans l'emploi. Ce sont en effet près de 500 000 personnes en situation de handicap qui sont aujourd'hui en recherche d'emploi. Rappelons que le taux de chômage atteint 21% chez les personnes handicapées, contre 9,4% pour la population totale ! 26% des personnes ont un niveau de qualification inférieur au CAP, une personne sur 2 est âgée de plus de 50 ans. En outre, ces personnes handicapées sont très souvent des chômeurs de « longue durée ».



Ces situations ne sont plus acceptables. L'exclusion et la relégation de pans importants de la population française sont des phénomènes devenus aujourd'hui intolérables. Une société moderne se reconnaît en effet à sa capacité à donner une place à chacun. Le défi de l'emploi est plus que jamais capital pour la France. Pour l'intégrité de son tissu social. Pour tous les Français.

3. Le marché du travail est marqué par son immobilisme et la persistance de clivages paralysants

Le paradoxe du marché du travail français repose sur son immobilisme : il est en effet très protecteur et extrêmement peu flexible.

Cet immobilisme n'est pas qu'administratif, il est aussi l'effet de freins psychologiques.

Alors que le CDI n'est plus synonyme d'emploi à vie, il faut accepter davantage que les emplois évoluent au même rythme que l'économie, notamment grâce à la formation professionnelle : tout au long de la vie, il est indispensable d'accompagner la montée en compétence des adultes afin de permettre à la population active de rester en phase avec les évolutions de l'emploi. Par ailleurs, un certain nombre de clivages persistants paralysent le bon fonctionnement du marché du travail.

² EPIDE : Etablissement pour l'Insertion dans l'Emploi. Il s'agit d'une action reconnue pour l'insertion des jeunes de 18 à 25 ans, sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle. L'objectif est de permettre d'acquérir une formation générale et spécialisée.

• Un clivage fort entre précaires et stables

Un clivage tenace oppose les salariés qualifiés à ceux qui ne le sont pas (ou peu), à savoir les Français les plus en difficulté, exclus durablement du marché du travail.

L'enjeu majeur qui se présente donc à nous est donc simple : c'est celui de l'intégration de tous, y compris les moins qualifiés dans le monde du travail.

Cette question n'est pas spécifiquement française : ainsi, malgré la baisse du taux de chômage observée dans la zone euro, la précarité demeure importante, en particulier au sein des personnes touchées par le chômage de longue durée.

Ainsi, l'addition du nombre de personnes au chômage, de celles qui travaillent à temps partiel subi et de celles qui ne cherchent plus de travail, représentait environ 15 % de la population active en 2008 en France.

Ce taux a encore progressé ces dernières années pour atteindre 19% en fin 2016. Autre donnée significative observée au niveau européen : la plupart des chômeurs sont sans emploi depuis plus d'un an.

• Un second clivage entre le secteur privé et de service aux personnes d'un côté, et le secteur public administratif de l'autre

Depuis dix ans, la création d'emplois privés, ou à fort intérêt public et social a en moyenne stagné en France.

Un exemple caractéristique : dans les domaines croisés de la santé, du médical et du médico-social, (que les Départements connaissent bien, du fait de leurs compétences sociales) jamais les besoins de recrutement n'ont été aussi forts et prégnants.

Ces domaines offrent de réelles perspectives de recrutement et d'évolution de carrière : l'augmentation de la précarité, le diagnostic plus fréquent de formes diverses de handicaps, la dépendance, sont autant de facteurs qui justifient l'emploi et la formation de ces professionnels.

Pourtant, les collectivités locales, mais aussi leurs partenaires institutionnels rencontrent de plus en plus de difficultés dans le recrutement de nouveaux candidats. Il faut y voir notamment une vraie perte d'attractivité de ces métiers. Ce phénomène est flagrant dans le secteur public et risque d'entraîner une fragilisation des missions de service public, de la tension au sein des équipes, et par voie de

conséquence des risques évidents d'usure professionnelle.

C'est l'équation complexe qu'il nous faut résoudre : accompagner le développement de métiers en plein essor, offrant des débouchés, alors que nous traversons une crise des vocations.

A l'inverse, on a créé des emplois publics de nature administrative qui n'ajoutent pas de valeur ajoutée à la vie quotidienne des français. La fonction administrative s'est démultipliée. L'exemple de la création par l'Etat de multiples agences nationales dont certaines sont redondantes, pour un coût global astronomique et des résultats parfois contestables, en constitue une preuve accablante.

L'inspection générale des Finances avait d'ailleurs très largement dénoncé ces dérives de l'Etat, et ce, dès 2011. Cela génère toujours plus de règlements et de contrainte administrative là où ce sont des moyens supplémentaires en accompagnement humain qui auraient été nécessaires.

4. Le partage du temps de travail n'a été qu'un amortisseur de crise

De nombreux rapports ont examiné l'impact de la réduction du temps de travail en France. Plusieurs constats ont notamment été établis :

- L'impact de la réduction du temps de travail n'a pas fait ses preuves : il n'a pas créé davantage d'emplois. Du reste, la plupart des pays de l'OCDE ne l'ont pas adopté.

- S'il est incontestable que la réduction du temps de travail a pu servir d'amortisseur social durant la crise économique et financière à partir de 2008, elle a mis en difficulté les PME et elle a nui à la dynamique de l'emploi, en faisant perdre leur compétitivité aux entreprises. En ce sens, cette réforme a eu un effet contreproductif.

Non seulement, elle n'a pas créé les conditions d'une reprise de l'activité mais pis encore : elle s'est traduite dans certains secteurs (exemple des métiers de service mais aussi des emplois du secteur sanitaire), par une baisse de la qualité de service (par exemple à travers la dégradation de la prise en charge des patients dans le champ sanitaire). Il y a eu moins d'heures de travail effectuées avec le même nombre d'agents, ce qui a logiquement entraîné une perte de qualité de service aux personnes.

**MOBILISATION
& INNOVATION**
LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI



Deuxième partie

**Le travail pour tous,
une nouvelle
philosophie
pour un modèle
d'avenir**

1. Un nouveau paradigme : Le travail pour tous

Deux logiques se confrontent pour modifier en profondeur le modèle social français et le RSA :

- La solution de type « revenu pour tous » qui trouve un écho favorable auprès des tenants d'un dispositif favorisant l'obtention d'un revenu universel. Cette allocation versée sans condition de suivi particulier et à la charge totale de la solidarité nationale obligerait à supprimer les actuelles aides sociales. En outre, une telle réforme représenterait un coût colossal pour les finances publiques³. Elle ferait du niveau de revenu minimal un objectif et romprait avec la logique contractuelle qui a toujours prévalu jusqu'alors tant pour le RMI que pour le RSA. Plus grave encore : Elle supprimerait l'accompagnement social nécessaire pour une partie de nos concitoyens, générant de l'isolement social. Enfin, elle priverait la société des talents et de l'intelligence de toute une partie de nos habitants.

- La solution de type « travail pour tous » qui combinerait une activité évolutive et une allocation de subsistance si nécessaire. Le modèle se fonderait sur les vrais potentiels de la personne et s'orienterait résolument vers son accompagnement dans l'emploi.

Nous optons évidemment pour la seconde philosophie, un travail pour tous, car elle permet non seulement de préserver un lien permanent avec les personnes en situation de vulnérabilité mais aussi de garantir un accompagnement au long court et des perspectives d'emploi. C'est la condition *sine qua non* d'une intégration réussie dans notre société des personnes fragiles. Etre incité, accompagné, épaulé, responsabilisé : autant de signes positifs qui permettent à la personne de se projeter, de retrouver confiance en elle-même voire de recouvrer une dignité parfois perdue.

Nous appelons donc à une réforme du RSA actuel, avec un dispositif rénové fondé sur un socle identique pour tous (jeunes, adultes, seniors) :

- Une activité de travail systématique,
- Un accompagnement personnalisé sur tout le parcours de l'individu
- Un complément de revenu de subsistance permettant de combler les besoins spécifiques de la personne au regard de ses capacités à travailler.

2. Les modalités du travail pour tous

En coordonnant mieux les outils existants, mais en les plaçant dans un nouveau paradigme, celui d'un emploi systématique pour tous, chacun se verra garantir un revenu d'existence empreint de dignité et de responsabilité, car issu, pour tout ou partie, de son travail.

a. Optimiser les stratégies pour l'accès à l'emploi dans un esprit de dignité et de responsabilité

Tout demandeur d'emploi doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement réalisé par un référent unique, qui assure, dans la durée, tout le suivi. Les collectivités départementales, au regard de leur compétence et de leurs expertises, peuvent assumer cette mission en lien avec Pôle Emploi et les différents opérateurs de l'emploi. Une personne non accompagnée peut légitimement se considérer comme laissée pour compte et risque de basculer rapidement dans le chômage de longue durée, l'isolement et la précarité. Le rôle des pouvoirs publics est de redonner des perspectives de travail, y compris pour les personnes éloignées de l'emploi.

• A partir des réalités concrètes et des personnes, réaliser un diagnostic partagé

Une très bonne connaissance du profil de chacun doit constituer un appui à l'accompagnement, afin d'évaluer la distance à l'emploi et tous les obstacles à lever.

Le diagnostic est trop souvent une variable d'ajustement de l'entretien d'orientation. La priorité est encore trop souvent donnée aux démarches administratives et au montage du dossier alors que les premiers temps de la prise en charge de la personne sont d'importance fondamentale. C'est ce temps qu'il faut mobiliser pour éviter « l'installation mentale » dans un dispositif d'aide sociale. Il faut constituer un véritable temps de bilan approfondi car la difficulté à bien se situer sur le marché du travail peut constituer l'un des freins au retour à l'emploi. Ces décalages de perception peuvent induire une recherche d'emploi mal organisée ou mal ciblée en termes de secteur, de métier ou de lieu géographique et nuire ainsi à son efficacité.

³ Selon l'Institut Montaigne, le coût du revenu universel coûterait de 305 à 424 milliards d'euros. Pour la seule première phase, l'allocation de 600 euros versée automatiquement à tous les ayants droit et aux 18-25 ans sans condition de ressources générerait déjà une dépense comprise entre 37,9 et 44,7 milliards d'euros.

En cas d'échec, les désillusions, voire le découragement, peuvent s'emparer des personnes et affaiblir leurs chances de retrouver un emploi.

Une analyse partagée avec le candidat à l'emploi est fondamentale pour que l'intégration dans le travail se fasse dans les meilleures conditions. L'enjeu de cette étape en amont de l'emploi est de mesurer les écarts entre les compétences initiales du candidat et les compétences à atteindre, en fonction de ses appétences et de ses possibilités de mobilité.

Il est par ailleurs fondamental de développer la formation aux compétences comportementales telles que le savoir-être, la capacité de travailler en équipe et les aptitudes relationnelles. Un travail doit se faire sur les codes, les métiers et les fonctions de l'entreprise. En parallèle, il est indispensable d'engager dès le plus jeune âge avec l'Education nationale et l'éducation populaire des démarches de préparation à l'autonomie et à la vie professionnelle.

- **Accompagner vers et dans l'emploi : adapter les formules aux potentialités des personnes**

> ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Les dispositifs d'accompagnement actuels reposent le plus souvent sur un ensemble de paramètres communs : des entretiens avec un conseiller référent, des rendez-vous réguliers (accueil, bilan, projet professionnel, etc.). Au-delà de ce « socle commun », l'accompagnement mis en œuvre au sein des différents opérateurs repose sur une pluralité de conceptions et de stratégies. Peu de coordination et des politiques par trop segmentées nuisent à l'efficacité du dispositif.

Aussi, développer la personnalisation du suivi des personnes suppose de ne pas limiter l'orientation au choix binaire « parcours social » ou « parcours professionnel ». Le modèle longtemps dominant visant à traiter d'abord les « freins périphériques » à l'emploi (difficultés liées à la santé, au logement, au transport, à la famille, au budget familial...) ne convient pas toujours aux personnes les plus éloignées de l'emploi. L'accompagnement avec des périodes de mise en situation professionnelle doit être privilégié pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. C'est à partir de la mise en situation de travail que l'on peut évaluer les compétences de la personne pour occuper le poste recherché, et ainsi analyser les difficultés qui se posent à elles.

> ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI :

L'accompagnement doit par ailleurs se prolonger dans l'emploi : il s'agit de favoriser la montée en compétence des candidats en situation de travail et d'éviter les problèmes qui pourraient se présenter dans l'entreprise (mobilité, garde d'enfants, problèmes relationnels dans l'entreprise...). Un double tutorat interne et externe permettrait d'assurer la médiation en cas de difficulté (externe) et d'apporter des conseils en matière de formation pour avoir les prérequis voulus par l'entreprise (interne).

b. Construire les parcours selon les compétences et les appétences

On sait que la courbe du chômage et la courbe du RSA sont totalement parallèles. Un phénomène simple peut en partie l'expliquer : les personnes qui perdent leur emploi, perçoivent ensuite les allocations de chômage, et n'ont souvent pas d'autre solution que de solliciter le RSA, comme dernier recours face à une situation dégradée.

Au-delà de l'aide de subsistance qui s'impose naturellement, il convient rapidement de proposer un accompagnement sur mesure en faveur de ces personnes, pour éviter tout phénomène de rupture qui éloignerait encore davantage le bénéficiaire de l'activité. Le recours à la solidarité doit être transitoire, et faire levier pour une intégration pérenne dans la société et dans l'emploi.

Aussi dès l'entrée dans le chômage, un contrat d'employabilité indemnisée doit être mis en œuvre. Véritable préparation à l'emploi, ce contrat comprendra trois actions fortes :

- Une analyse des compétences et des appétences.
- Un temps d'immersion dans les entreprises, notamment sous la forme d'un contrat d'alternance sans limite d'âge, de formation et d'accompagnement dans la recherche d'emploi.
- Un engagement citoyen, en contrepartie d'une indemnité versée.

Ce triptyque s'inscrit ni plus ni moins dans les visées affichées de l'assurance chômage de « renforcer la sécurisation des parcours professionnels et favoriser la reprise d'une activité professionnelle pour les demandeurs d'emploi » (Préambule de la convention 2014 de l'Unedic). Il permet d'activer les dépenses passives de l'emploi.

Dans ces conditions, le chômage ne pourra plus être soupçonné d'être un temps d'inactivité. L'allocation s'inscrira dans un parcours ponctué de bilans, de formations, pour établir une dynamique de retour à l'emploi.

A l'issue de cette période, la personne accompagnée peut soit trouver un emploi par elle-même, soit, se voir, si elle n'a pas trouvé d'emploi, proposer de manière automatique une activité.

Le suivi de la personne éloignée de l'emploi doit permettre de l'orienter dans une activité systématique, modulable selon son parcours et ses compétences ainsi qu'au regard de l'offre du territoire. Cette activité pourra aller de quelques heures par semaines jusqu'à un temps plein, et être assortie d'une formation pour s'adapter à l'évolution du monde du travail.

Les conséquences de cette mesure sont multiples :

- Pour la personne : un retour à l'emploi, un gain d'employabilité, une qualification
- Pour la collectivité : la création de richesses économiques et sociales, l'augmentation des recettes de cotisations sociales

c. Mieux coordonner et assouplir les outils existants

Pour réaliser cet objectif qui permettra à chacun de durablement s'insérer dans le travail et dans la société, des outils existent d'ores et déjà. Ils manquent cependant de cohérence et de souplesse.

Un exemple frappant de ces freins à l'emploi à abolir : une personne en situation de handicap qui passerait d'un ESAT à une Entreprise Adaptée ne peut aujourd'hui pas retourner en ESAT si son expérience au sein de l'Entreprise Adaptée n'a pas été concluante. Elle se retrouve donc exclue durablement de toute activité.

• L'Insertion par l'Activité Economique comme support d'activité accessible à tous les publics précaires

Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) représentent 1250 structures et accompagnent 65 000 personnes chaque année. Véritables outils de l'économie sociale et solidaire (ESS), elles font leurs preuves au quotidien. Leur taux de placement à emploi est de 44% en CDD et en CDI.

L'insertion par l'activité économique est en capacité de faire davantage en faveur des personnes en difficulté par rapport à l'emploi.

Cependant, tous les postes d'insertion ne sont pas pourvus, ce qui montre une inadéquation entre l'offre et la demande d'insertion. Les possibilités sont à ce stade sous-utilisées.

De plus, l'ensemble des territoires n'est pas couvert en entreprises d'insertion.

Enfin, les moyens financiers ne sont pas suffisamment fléchés vers ces structures, en dépit de leurs réussites.

Les dispositifs de politique publique de l'emploi sont donc mal utilisés et leur impact demeure trop limité et ce, malgré les moyens alloués. Or, l'orientation doit être la priorité pour sécuriser les parcours.

Ni l'action des spécialistes de l'insertion ni le changement de pilotage de la transition professionnelle ne suffiront pour répondre efficacement aux enjeux du chômage et de l'exclusion. L'ensemble des entreprises (PME et grands groupes) doivent contribuer à cette ambition.

De plus, c'est un modèle qu'il semble intéressant, au moins deux raisons majeures :

- soutenir les personnes à faible niveau qualification, en leur permettant d'accéder progressivement à un emploi -non délocalisable, ce qui constitue un avantage non négligeable ; qui plus est, cette solution permet de répondre à des besoins non couverts.
- promouvoir des emplois locaux, et ainsi répondre au développement des territoires ruraux, démarche qui se situe à la croisée du champ économique et du champ social.

L'insertion peut faire davantage pour permettre à tous de se mettre en emploi.



Propositions

- soutenir l'ESS comme levier d'inclusion pour les publics les plus fragiles, notamment en appuyant les structures de l'insertion par l'activité économique et en augmentant le nombre de personnes en insertion (seulement 140 000 personnes sont salariées chaque année).

- Partir des besoins et donc, des bassins de vie et des bassins d'emploi.
- Mettre en place des conférences des acteurs et des financeurs sur l'insertion.
- Solliciter la Région sur ses attributions en matière de formation pour les usagers et les encadrants (seulement 1/3 des salariés se forment et 80% des usagers sont qualifiés).
- Encourager l'économie de proximité pour favoriser l'embauche des personnes éloignées de l'emploi (pour les collectivités locales : politiques d'achats ou de passation de marchés publics, recours aux clauses d'insertion...).
- Développer la formation professionnelle pour les salariés en parcours d'insertion, au service de la compétence des salariés en parcours.
- Créer un point d'entrée unique pour l'orientation.
- Créer un fonds d'innovation territoriale pour l'inclusion.

- Encourager et soutenir une politique dynamique d'inclusion des allocataires de minima sociaux et mieux s'appuyer sur les compétences du monde de l'intérim

Les dépenses actuellement mobilisées par les collectivités locales pour permettre la sortie des allocataires des minima sociaux (dépenses d'insertion), devraient être considérées par l'Etat comme de l'investissement et, à ce titre devenir éligible au FCTVA.

Ainsi, le niveau de dotation perçu par les collectivités grâce à ce mécanisme serait corrélé à leur dynamisme en matière d'insertion sociale. Il s'agirait donc d'octroyer un bonus au plus entreprenantes. Voilà le modèle que nous proposons.

De plus, le secteur de l'intérim, en constante progression, dispose d'une expertise et de compétences spécialisées qui pourraient être mieux mobilisées pour répondre à ce défi⁴. Les agences d'intérim ont notamment des méthodes d'évaluation des potentiels des travailleurs non utilisés à ce jour pour les bénéficiaires du RSA. En travaillant de manière renforcée avec elles, de nouvelles perspectives pourraient être données aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

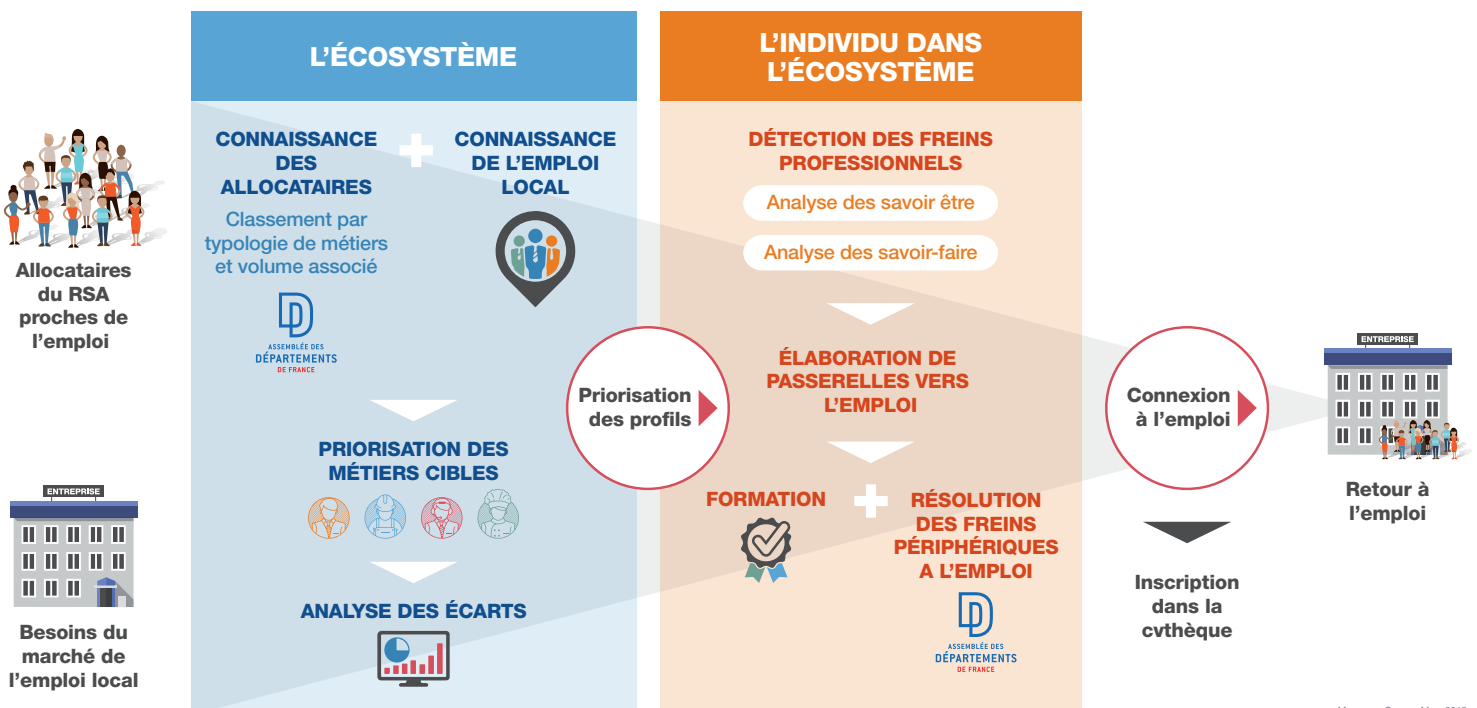



CONVERGENCE VERS L'EMPLOI

Dispositif ManpowerGroup



Propriété exclusive de ManpowerGroup





N.B. : L'élargissement de l'assiette du FCTVA aux dépenses d'insertion a pour but, en accompagnant financièrement l'effort sur les politiques d'insertion des Départements, de leur permettre de dégager des ressources supplémentaires pour financer leurs projets d'investissement. Le coût de la mesure en année pleine est estimé à 106 M€.

• L'appui à l'employeur

Pour combler la perte de productivité chez les employeurs qui peut avoir lieu lors de l'embauche d'une personne peu ou pas formée, des dispositifs de soutien, dans l'esprit du CI-RMA seraient mis en œuvre.

Le RMA permettrait en effet de financer une partie de la dépense de l'insertion, garantissant un accompagnement des salariés, et s'avérerait doté de nombreuses vertus (rapidité, simplicité).

Comme le suggère l'ODAS⁵, le rétablissement de ce modèle pourrait permettre le développement d'emplois, non seulement au sein des entreprises, mais aussi au sein des associations. Ils pourraient être à temps plein ou à temps partiel et financés par la réorientation des crédits consacrés à l'allocation du RSA, l'utilisation de crédits de formation et le prix payé par les bénéficiaires de la prestation. Cette dynamique aurait ainsi le mérite de s'attaquer enfin à la question inquiétante de la disparition des emplois non qualifiés.

Cette démarche s'inscrit dans notre philosophie globale : celle de soutenir, y compris financièrement, l'emploi plutôt que l'assistance.

d. Les défis et les enjeux à relever pour adapter les emplois à la société de demain

• Anticiper et développer les services à la personne

Participer au développement d'emplois en faveur des personnes en situation de vulnérabilité, constitue un enjeu de taille. En effet, la France sera confrontée et ce, dès demain (2020-2025), au défi du grand âge. Les personnes nées dans l'immédiat après seconde guerre mondiale auront 80 ans en

2025. Elles pourront, pour des raisons logiques tenant à une éventuelle perte d'autonomie, s'adresser aux Départements pour leur venir en aide. Notre société doit donc être en capacité, dès maintenant, d'anticiper les besoins de ses aînés en perte d'autonomie.

Nous devons ainsi créer les emplois nécessaires à l'accompagnement du maintien à domicile que souhaiteront les personnes âgées, au plus près des territoires. Ces emplois sont en effet essentiels pour la qualité de vie des personnes.

De la même manière, il nous faut pouvoir soutenir les emplois familiaux dans le domaine de la dépendance (personnes âgées ou en situation de handicap) mais aussi de la protection des enfants en situation de risque ou de danger.

Afin de soutenir les familles dans l'accompagnement de leurs parents âgés, il est en effet nécessaire de développer des emplois permettant d'organiser le répit des aidants familiaux.

Les collectivités territoriales, au premier rang desquelles les Départements, chefs de file des solidarités sociales et territoriales, sont les mieux placées pour développer, avec leurs partenaires, de nouveaux métiers en faveur de l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité, à tous les âges de la vie (ex : les emplois d'accueillants familiaux).

Ces nouveaux métiers intéressent les différents modes d'accueil de la petite enfance, les dispositifs en faveur des jeunes, la participation des personnes handicapées à la vie sociale, le soutien du maintien à domicile des personnes âgées, les services d'aide à la personne.

Quatre grands objectifs peuvent être définis pour le développement des services à la personne :

- Agir avec l'ensemble des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle (piloter). Exemples : mise en place d'un cercle des employeurs, d'une plate-forme départementale d'emploi, ...
- Promouvoir nos métiers sociaux et médico-sociaux (communiquer) Exemples : campagne nationale de promotion des métiers
- Préparer les recrutements de demain (anticiper) Exemple : forum annuel des métiers, mettre en place des pré-recrutements, ...

⁵ Journal d'action sociale

- Repenser nos métiers et renforcer leur reconnaissance (valoriser) Exemple : peser au niveau national pour une meilleure reconnaissance métiers (cf. report du passage en catégorie A des assistants sérieux, alléger le passage et l'organisation des concours, ...)

• Créer de nouvelles activités

Les expérimentations dites « Zéro chômage » actuellement en cours de déploiement méritent d'être encouragées. En effet, elles permettent notamment la création d'Entreprises à But d'Emploi (E.B.E), basées sur des activités utiles et non concurrentes à des offres marchandes existantes.

Ainsi, toute personne privée d'emploi depuis plus d'un an, habitant dans un quartier prioritaire de la ville, est embauchée en CDI à temps choisi et rémunérée à hauteur au SMIC.

L'expérimentation se fonde sur trois constats majeurs :

- L'insertion par l'activité économique a montré qu'à condition d'adapter l'emploi et les conditions de travail, la majorité des personnes est en capacité d'occuper un emploi utile, de fournir un service ou de réaliser une production. Toute personne dispose en effet de talents et de savoir-faire (souvent non révélés ou insuffisamment encouragés) qui doivent être mis au service de la société.

- **Si les emplois manquent, ce n'est pas le travail qui manque.** En effet, il existe selon les territoires une multitude de besoins non satisfaits et de travaux utiles à la société. Aujourd'hui, s'ils ne sont pas ou plus réalisés, la raison en est simple : soit, ils ne sont pas suffisamment lucratifs pour le marché classique : soit, aucune offre locale ne s'est organisée pour y répondre.

- Ce n'est pas l'argent qui manque : la privation d'emploi représente un coût colossal pour la société. L'explosion des dépenses relatives aux aides sociales le prouve aisément⁶.

La sortie des dispositifs sociaux des personnes en capacité d'occuper un emploi qui manque aujourd'hui sur un territoire est donc un enjeu économique de première importance. C'est également

un enjeu social et humain. La plus-value d'une telle expérimentation est double pour le candidat à l'emploi :

- d'une part, bénéficier d'un parcours évolutif lui permettant de passer d'une activité à temps partiel à un temps complet ;

- d'autre part, disposer d'une véritable reconnaissance sociale et professionnelle et donc d'une dignité, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée : « je suis en CDI dans une entreprise locale de droit commun » (parole d'un salarié).

En somme, il s'agit davantage de financer l'emploi que de financer l'inactivité.

L'expérimentation de cette mesure doit donc être élargie en tenant compte de la réalité des bassins de vie, à partir d'un portage politique local. Pour une conduite efficace de l'expérimentation, favoriser le groupement d'employeurs car il engage davantage la responsabilité collective. Après évaluation, en assurer la promotion sur les territoires.

• Développer le modèle de l'emploi partagé

Depuis 2005, le code du Travail, dans son article L. 1252-1, prévoit un recours au temps partagé :

« Le recours au travail à temps partagé a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et le client utilisateur dit « entreprise utilisatrice » ;

2° D'un contrat de travail, dit « contrat de travail à temps partagé entre le salarié et son employeur, l'entreprise de travail à temps partagé. »

Partager l'emploi revient en effet à permettre à chacun d'exercer une activité, partielle ou non, compatible avec son potentiel, son niveau de formation, sa situation personnelle et familiale.

Le principe du travail en temps partagé doit donc être encouragé. En outre cette disposition favorise la flexisécurité⁷.

⁶ En 2016, elles s'élevaient, selon la DREES, à 36,9 milliards d'euros, soit une hausse de 1,3 % en euros constants par rapport à 2015 et de 10,2 % depuis 2012.

⁷ Ce néologisme d'origine anglo-saxonne (« flexicurité » ou « flex-sécurité ») vise, selon Christine Charpail (ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi) et Olivier Marchand (Insee) « à désigner la conciliation d'objectifs de flexibilité, recherchés plutôt par les employeurs, et d'objectifs de sécurité, attendus plutôt par les salariés : c'est devenu le levier majeur de la stratégie affichée par les pays de l'Union européenne lors du sommet de Lisbonne en 2000, puis révisée en 2005. La concurrence mondiale, les évolutions démographiques et l'innovation technologique sont des raisons très souvent évoquées pour expliquer ce qui pousse les pays d'Europe dans la voie des réformes. L'adaptation à ces changements est une nécessité invoquée dans tous les discours européens pour parvenir aux objectifs que l'Europe s'est fixés. Le recours à la flexibilité notamment du marché du travail résulte de cette nécessité.

**MOBILISATION
& INNOVATION**

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

A large, stylized number '3' is centered on the right side of the page. The number is white and is set against a circular background that is split vertically into two colors: dark blue on the left and red on the right. The number '3' itself is also split vertically, with the left half appearing on a dark blue background and the right half on a red background. The overall design is modern and uses a bold color palette.

Troisième partie

**Les conditions de
reussite du travail
pour tous: le circuit
court de l'action
publique**

Pour relever ce défi du travail pour tous, une réforme profonde s'impose, qui associe l'Etat dans ses missions régaliennes, les collectivités territoriales dans leurs prérogatives, les entreprises et tous les acteurs locaux concernés par les politiques de l'emploi.

En quelque sorte, il s'agit de bâtir une économie de la proximité, en s'appuyant sur celles et ceux qui peuvent efficacement jouer le rôle de chef d'orchestre. Quels sont-ils ? Il s'agit principalement des exécutifs locaux, et plus particulièrement municipaux et départementaux.

En effet, si la création d'emploi sur le plan national dépend en grande partie des incitations directes ou indirectes de l'Etat, les collectivités locales sont réellement les mieux outillées pour convaincre les acteurs de proximité de s'impliquer dans la création d'emploi.

On l'a vu lors du difficile débat entre l'Etat et les Départements au sujet du financement de l'allocation du Revenu de Solidarité Active. La très grande majorité des Départements estime que les politiques d'insertion et de retour à l'emploi ne peuvent revenir dans l'escarcelle de l'Etat. En effet, il ne dispose aucunement de la proximité nécessaire pour opérer ce rapprochement permanent entre les profils des bénéficiaires et les besoins des employeurs.

1. Partir des bassins de vie

a. L'alliance entre le Département et le bloc communal est la seule à même de répondre à des problèmes locaux

C'est à l'échelle des bassins de vie et d'emploi qu'une articulation efficace des outils de l'emploi, de l'économie, de l'insertion et de la formation a le plus de sens car les territoires sont au plus près des besoins des entreprises et des citoyens. C'est avant tout dans la proximité que le changement de comportement peut être encouragé, pour faire de chaque difficulté (le vieillissement de la population, le désordre environnemental, l'automatisation des services etc.) une opportunité.

Si la création d'emploi sur le plan national dépend en grande partie des incitations directes ou indirectes de l'Etat, les collectivités locales sont mieux outillées pour convaincre les acteurs de proximité de s'impliquer dans la création d'emplois.

Il faut donc confier des responsabilités plus larges aux territoires et aux acteurs locaux, en leur laissant toute marge de manœuvre pour agir sur l'emploi local.

Les collectivités en charge des solidarités doivent avoir les moyens législatifs de lutter contre le chômage tant dans ses causes que dans ses conséquences : L'action des collectivités est absolument déterminante pour les plus fragiles, encore faut-il ne pas les cantonner à la seule gestion des politiques d'insertion.

b. Un Plan de Retour à l'Emploi fédérateur pour le territoire

Chaque Département devrait conclure, à l'échelle des bassins de vie, un Plan de Retour à l'Emploi (PRE). Il consisterait à mobiliser l'ensemble des partenaires : Pôle Emploi, entreprises publiques et privées, organismes de formation, CCI, chambres consulaires, agences d'intérim, opérateurs d'insertion, Région, Département, communes).

Une enveloppe globale, bassin de vie par bassin de vie, serait attribuée sur la base d'un diagnostic territorial des besoins et des potentialités. Il sera abondé par l'ensemble des partenaires précités au regard de leurs compétences et des enjeux de leurs collectivités.

Les partenaires, sur le territoire, se verraient assigner un objectif de résultats. Des indicateurs de performance pourraient être clairement posés : baisse du taux de chômage local, retour à l'activité durable de personnes éloignées de l'emploi, sorties pérennes des dispositifs sociaux. Le tout ferait l'objet d'une négociation et se traduirait par la signature d'un contrat triennal Etat/collectivités.



Propositions d'actions des Départements, comme premiers aménageurs des territoires :

- Réunir tous les acteurs au sein d'un Plan de retour à l'emploi avec conférences des financeurs (ESS).
- Appuyer les talents et les forces vives des territoires.

- **Consolider les conditions d'implantation et de développement des entreprises en agissant sur leur écosystème : infrastructures (routes, foncier, très haut débit), accessibilité (transport), animation institutionnelle locale, etc.**

- **Apporter l'expertise nécessaire en termes d'ingénierie aux petites entreprises (accompagnement global aux employeurs associatifs) et aux intercommunalités (zones d'activités économiques, stratégie de développement économique...).**

- **Renforcer l'accès direct à l'emploi pour les bénéficiaires des dispositifs départementaux : développement d'une approche globale des transports publics pour favoriser l'employabilité, la promotion des métiers en tension du champ social : assistants familiaux, accueil de jour de personnes en situation de dépendance et de handicap.**

- **Accompagner le développement de filières locales et d'avenir : le petit commerce de proximité, l'agriculture et l'agro-alimentaire, l'économie sociale et solidaire, l'automobile, les énergies nouvelles, les nouvelles technologies médicales, le numérique, l'économie circulaire, etc.**

- **Mettre en place à l'échelle de chaque Département un observatoire des métiers (métiers sous tension, métiers émergents) et une stratégie prévisionnelle des emplois et des compétences qui prenne en compte l'arrivée de nouvelles entreprises.**

- **Développer une approche territorialisée de la formation initiale et continue, centrée sur les capacités des candidats, celles des territoires à les accompagner en lien avec les besoins des entreprises.**

2. Donner une place centrale aux employeurs : « pas d'emplois sans employeurs »

a. Un préalable nécessaire : l'analyse des besoins des entreprises et des acteurs publics.

Les besoins de main d'œuvre se font jour de plus en plus. Hier, seuls les métiers de la restauration étaient concernés. Aujourd'hui par exemple, l'industrie, mais aussi la production pharmaceutique, peinent à recruter. Les profils de commerciaux sont également difficiles à trouver.

En octobre 2017, 38% des entreprises, tous secteurs confondus, déplorent ne pas pouvoir recruter (contre 21% en juillet 2015), données qui atteignent 58% dans le bâtiment, l'hôtellerie et la restauration, (en France, on dénombre 80 à 100 000 postes à pourvoir dans ce secteur) et l'industrie. C'est un paradoxe troublant : plus de la moitié des entreprises françaises a rencontré des difficultés de recrutement en octobre 2017 (étude Insee) alors même que le nombre de demandeurs d'emplois reste à un niveau élevé, menaçant ainsi la compétitivité des entreprises.

En 2017, ce sont ainsi plus de 330 000 emplois qui n'ont pas été pourvus par les entreprises et les administrations en France, faute de candidats adéquats.

Cette pénurie de main d'œuvre frappe également durement nos voisins européens : ainsi, l'Allemagne, malgré un taux de chômage historiquement bas, dispose de plus d'un million de postes vacants.

Ce déficit de main d'œuvre s'étend aujourd'hui des métiers opérationnels du bâtiment, de la maintenance, de la restauration jusqu'aux métiers qualifiés des domaines scientifiques, techniques et technologiques, du commerce et de la santé.

Nous sommes par conséquent confrontés à un véritable paradoxe : d'un côté, les entreprises peinent à trouver la compétence quand, de l'autre, les chômeurs peinent à trouver un emploi.

L'enjeu se situe donc dans la recherche de la meilleure adéquation possible entre l'offre et la demande potentielle.

Différents travaux ont été menés (enquêtes, rencontres avec l'ensemble des partenaires locaux : Pôle Emploi, Conseil Régional en charge de la formation, MEDEF, etc.) afin de mieux appréhender les causes de ce problème d'inadéquation entre offre et demande.

L'accompagnement (c'est-à-dire la formation, les ressources humaines...) ainsi que le cadre de vie (aménagement du territoire, accessibilité, services...) constituent des préalables essentiels pour garantir un accompagnement vertueux des futurs salariés. Cela suppose en parallèle d'anticiper les mutations importantes de notre société (le numérique, la question environnementale, les nouveaux marchés...) et d'assurer un appui permanent aux talents du territoire. La qualité et la disponibilité de la main d'œuvre sont les obstacles principaux cités par les dirigeants d'entreprises, avant la complexité du droit du travail et le coût du travail. C'est l'enjeu de renouveler le paradigme de la formation continue, dont les moyens sont aujourd'hui principalement consacrés aux actifs en poste, alors qu'ils ne bénéficient qu'à faible part aux jeunes et aux personnes sans emplois. Mieux répartie et mieux distribuée, la formation professionnelle pourrait accompagner ces derniers vers les emplois en attente de main d'œuvre et de compétences nouvelles.

L'activation du retour à l'emploi pourrait par ailleurs être consolidée. Une approche territoriale coordonnée serait nécessaire, qui additionnerait les forces des institutions et des entreprises. On se fonderait également sur un diagnostic territorial des besoins des candidats demandeurs d'emploi. L'ingénierie des formations, reposant sur des séances plus courtes et plus individualisées, reposerait ainsi plus directement sur les besoins de proximité et les potentialités des candidats.

b. Lutter contre le travail dissimulé

En complément du renforcement de la formation continue, de l'apprentissage et de la mise en place de parcours de formation territorialisés pour les métiers en tension, c'est plus globalement l'image du travail qu'il convient de consolider.

Augmenter la valeur sociale, humaine et économique du travail, pour lutter contre l'inactivité mais également le travail dissimulé, qui continue de faire partie intégrante de notre économie souterraine. Cette déconsidération de la valeur travail se traduit

aussi par des défauts de déclaration mais aussi par une dissimulation d'une partie des heures travaillées.

Dans un contexte d'évolution des flux migratoires, le renforcement des outils de prévention et de répression du travail non déclaré constitue aujourd'hui un enjeu majeur au niveau national. Difficile pour autant d'évaluer son coût réel : selon la Cour des Comptes, il s'élèverait à 20 milliards €, là où l'Urssaf, évaluait en 2015 le montant des prélèvements sociaux impayés à 7 milliards €.

Si les sanctions sont lourdes pour l'employeur (niveau pénal, financier et civil), leur efficacité pourrait être renforcée au travers de contrôles plus nombreux (en complément du ciblage des secteurs à risques) et de sanctions plus efficaces pour les travailleurs concernés. C'est en effet dans une double approche que réside la lutte contre le travail dissimulé : dissuader à la fraude et promouvoir le cadre protecteur du droit du travail pour les employeurs et les salariés.



Propositions d'actions des Départements :

- **Soutenir le déploiement d'une double campagne de communication et de sensibilisation aux risques du travail dissimulé. Faciliter son déroulement dans les établissements médico-sociaux et sociaux.**
- **Définir une politique de contrôle en rendant obligatoire la détention d'une carte professionnelle individuelle sur le lieu de travail.**

3. Donner à chacun une chance d'exprimer ses talents

a. Une approche par compétence plutôt qu'une approche par diplôme.

On sait que Pôle Emploi développe des parcours d'intégration, des partenariats avec les entreprises et des outils d'accompagnement. Selon ses interlocuteurs, l'approche s'effectue auprès des candidats par diplôme ou par compétence individualisée.

Un travail qui valorise la notion de compétence est primordial car il permet de répondre davantage à un besoin. Le recrutement par simulation et au cas par cas permet une analyse des compétences et une approche individualisée. Toutefois, cette approche est à nuancer car elle ne s'adresse pas à tout le monde et Pôle Emploi ne dispose pas de suffisamment de personnels pour son déploiement.

L'approche doit donc nécessairement être double : elle doit tenir compte bien évidemment des diplômes, mais doit aussi laisser une place toute particulière à l'analyse des compétences, des potentiels et des envies du candidat. Cette approche peut allier publics en recherche d'emploi et publics en insertion. Même si l'objectif premier des employeurs n'est pas de permettre la sortie des bénéficiaires du dispositif RSA, ils peuvent trouver parmi eux des personnes disposant de compétences propres à satisfaire leurs besoins.

De même, penser « compétences » et oublier le CV traditionnel constituent des nécessités pour réaliser un accompagnement en milieu de travail.

- **Changer le regard sur les filières techniques : elles ne doivent pas être considérées comme un pis-aller ou comme une voie destinée à celles et ceux qui sont en échec dans leur orientation.**

- **Multiplier les passerelles. Le contrat de travail doit intégrer la notion de missions, ce qui réclame un assouplissement du contrat en termes juridique.**

- **Renforcer l'utilisation du compte personnel de formation et de passeports de compétences individuels, capitalisant ainsi la reconnaissance de l'expérience professionnelle (plus souple) ou la validation des acquis de l'expérience (plus poussée)**

b. Un appui aux publics fragiles destiné à révéler leurs talents : jeunes, personnes en situation de handicap, seniors

Une attention particulière doit être portée aux publics qui rencontrent des difficultés accrues sur le marché du travail : un certain nombre de jeunes, de familles monoparentales, de non-diplômés et de seniors, des personnes en situation de handicap.

Ces situations renforcent la fragilité de ces personnes lorsqu'elles demeurent longtemps dans cette situation : en effet, le risque d'être confronté au chômage de longue durée est beaucoup plus grand pour les personnes de plus de 55 ans (ou sans diplôme) ou s'il s'agit de parents isolés. Aujourd'hui la formation professionnelle n'est pas assez fléchée vers les personnes en recherche d'emploi.

Les jeunes les moins qualifiés

Les jeunes les moins qualifiés doivent figurer au cœur de la politique pour l'emploi. Les dispositifs de crédits d'impôt pour leur embauche, de même que de formation professionnelle, doivent les cibler en priorité, afin d'éviter l'entrée dans un cycle de chômage de longue durée.

Propositions

- **L'approche par compétence -et non par diplôme- doit dorénavant constituer la philosophie générale des politiques de l'emploi. Il faut impliquer davantage les partenaires des politiques de l'emploi dans le financement des formations préalables au recrutement - voire à l'embauche.**

Pour ce faire, une coordination optimale entre les enseignants, les entreprises, les collectivités et tous les autres acteurs de la formation et de l'emploi doit être organisée, afin de permettre une connaissance la plus poussée de chaque jeune et un accompagnement efficace vers l'emploi dans les structures en recherche de main d'œuvre.

Propositions :

- Développer la formation en alternance.- Donner la priorité aux moins qualifiés.
- Préférer l'apprentissage aux emplois aidés.
- Favoriser l'accompagnement individuel des jeunes, dans l'esprit de la « garantie jeunes ». Les premières évaluations de ce dispositif sont encourageantes.
- Favoriser l'embauche en CDI en réduisant l'avantage relatif d'une embauche en CDD : moduler les cotisations sociales payées par les entreprises (logique de bonus/malus) selon le coût qu'elles font supporter à l'assurance-chômage.
- Cibler les allègements de charges sociales sur les postes à bas salaires : c'est à ce niveau que les effets sur l'emploi sont les plus marqués, et que seront embauchés les jeunes sans qualification.
- Accroître le nombre de places dans les formations technologiques post-Bac qui offrent d'importants débouchés professionnels.
- Maintenir l'esprit qui prévaut dans le contrat d'avenir pour mieux intégrer le jeune et le former en situation de travail.
- Elargir le nombre de places pour les jeunes dans l'insertion par l'activité économique (IAE).
- Mobiliser les acteurs de santé dans le but de mener des actions d'information et d'éducation à la santé auprès des jeunes qui s'adressent aux Missions Locales.
- S'appuyer sur l'expérience de Cap Jeunesse pour communiquer et faire progresser les initiatives locales qui s'adressent à des jeunes en rupture, éloignés de l'emploi.
- S'agissant des problématiques de santé, notamment psychique, un travail articulant l'action sociale du Département et l'intervention à vocation sanitaire des ARS doit être engagée.
- Soutenir et donner de la portée à toute initiative originale en faveur des jeunes les plus vulnérables.

Les personnes en situation de handicap

Encourager l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer un objectif de tous les instants pour notre société.

Ceci réclame une approche coordonnée entre l'action médicosociale, le monde économique et la société civile. La priorité est donc de mettre l'accent sur leur accompagnement. Les Conseils Départementaux peuvent y jouer un rôle majeur à jouer, notamment par le biais des MDPH, qui constituent des points d'entrée des demandes d'accompagnement spécifiques des personnes handicapées.

Ces actions doivent être menées en lien avec les acteurs institutionnels et opérationnels locaux : Conseil régional, plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH), Cap emploi, Pôle Emploi, comités locaux, Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées (FIPH), Délégation Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés Agefiph, etc.

Propositions :

- Proposer aux personnes des parcours de qualification - formation spécifiques (CRP) ou de droit commun.
- Améliorer l'accès à l'emploi : nombre de personnes en situation de handicap désirent travailler. Or, elles ne le peuvent à temps complet, pour des raisons de fatigabilité ou autre (troubles psychiques par exemple). L'accès en ESAT est aujourd'hui impossible en temps séquentiel. D'autre part, on constate que les conditions d'accès en ESAT se resserrent, avec des phénomènes d'exclusion manifestes.
- Améliorer l'articulation entre IMPRO et ESAT.
- reconnaître l'ESAT comme un lieu de travail à part entière et y permettre des temps partiels
- Favoriser l'apprentissage pour les jeunes en situation de handicap.
- Faciliter l'accès des étudiants handicapés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour encourager leur accueil en stage dans les entreprises.
- Repérer les personnes à maintenir en emploi du fait de leur inaptitude et les accompagner via les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) et les Cap Emploi.

- Développer l'utilisation de programmes européens pour créer des emplois en faveur des personnes en situation de handicap.

Les séniors

Les mesures de retour à l'emploi des seniors se sont étoffées ces dernières décennies. Des mesures d'incitation au recrutement (prime de recrutement, avantages sociaux...), des formes assouplies de contrat de travail (CDD, contrats aidés ou de professionnalisation, temps de travail partagé..) ont été développées.

Ce mouvement doit être amplifié : assouplissement de la gestion de ces dispositifs pour renforcer l'équilibre entre l'incitation à l'emploi pour l'entreprise et pour le salarié.

L'efficacité de ces mesures d'accès à emploi est intimement liée à celles qui favorisent le maintien dans l'emploi des seniors. Aussi, attardons nous plutôt aux causes :

- la promotion de la place centrale des seniors dans notre société.
- la question de leur employabilité, par le biais d'une stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), via la formation et la VAE ;
- la valorisation de leurs talents, y compris sur des compétences se référant à des métiers qui ont disparu ;
- la prévention des risques de dégradation de la santé physique et psychique, en améliorant les conditions et la qualité de vie au travail.

Propositions :

- Cibler la population des 55-59 ans, très représentée parmi les demandeurs d'emploi, dont difficultés spécifiques sont insuffisamment appréhendées.
- Développer des stratégies d'accompagnement de l'obligation d'activité pour les personnes licenciées après 57 ans.
- Adapter les outils d'accompagnement à l'emploi en donnant davantage d'espace et de temps aux seniors pour construire leur parcours.

- Maintenir les seniors à l'emploi en accompagnant davantage les entreprises par le biais des contrats de professionnalisation.

- Développer des outils de capitalisation des compétences acquises. Identifier les passerelles professionnelles entre secteurs pour permettre une adaptation des compétences et favoriser un changement de secteur.

- Créer au sein des entreprises de plus de 50 salariés un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences dédié au maintien dans l'emploi des seniors, combinant formation, tutorat et mobilité horizontale.

- Trouver des solutions alternatives au licenciement en prenant en compte la perte de productivité pour l'employeur

4. Les trois temps à coordonner : Les temps de l'entreprise, de la formation, du recrutement.

En complément, pour créer un contexte économique favorable aux entreprises et pour une reprise forte de la croissance économique et de l'emploi, il faut simplifier le paysage institutionnel et réglementaire :

Aujourd'hui s'il est un constat partagé en matière de recrutement c'est bien celui de la discordance entre trois temps déterminants :

a. Le temps de l'entreprise

C'est le temps premier : celui de l'offre potentielle d'emploi. C'est la raison pour laquelle la première des priorités doit revenir à l'entreprise et son besoin. Anticiper l'analyse des compétences – sans se référer systématiquement au niveau de diplômes du candidat potentiel- doit donc permettre de mieux résoudre l'équation complexe permettant d'associer un besoin (une entreprise) à une compétence (un candidat). L'expression anglaise semble ici toute indiquée: "the right man at the right place".

Mais il ne s'agit pas uniquement de résoudre l'équation compétence/poste occupé. Il convient simultanément de tenir compte de l'environnement de travail et de la capacité de la personne à s'y intégrer durablement.

Face à l'équation complexe, qui consiste à faire coïncider compétence, formation, poste à pouvoir et environnement de travail, l'entreprise, confrontée à des besoins immédiats, peut avoir recours à la création de sa propre école de formation⁸. L'ensemble des partenaires sur les bassins de vie doivent être facilitateurs de ces écosystèmes de formation (mise à disposition de locaux, aide au recrutement...).

b. Le temps de la formation

Les formations doivent répondre aux réels besoins des entreprises.

Or, il existe souvent une disjonction entre les besoins de l'entrepreneur et le contenu même des formations dispensées aux étudiants. De même, la représentation négative dont certains métiers font souvent injustement l'objet, pénalise certains secteurs.

Dans le secteur secondaire, par exemple, les formations qui préparent aux métiers requis s'avèrent souvent insuffisantes et, de surcroît, souffrent d'un problème d'attractivité. Les jeunes ne sont pas attirés par les métiers de l'industrie et de l'artisanat et nombre de familles demeurent attachées à la représentation de la réussite scolaire qui passe inévitablement par l'obtention du bac.

Une question de carrière se pose alors : comment l'industrie peut-elle devenir attractive ? D'autant plus qu'en matière d'enseignement supérieur, force est de constater que seuls 45 % des étudiants inscrits en 1ère année (Université) sortent avec un niveau équivalent à la licence. Autrement dit, plus de la moitié des étudiants inscrits en première année abandonnent l'enseignement supérieur sans aucun diplôme.

S'ajoute à ce constat le fait que les formations techniques vers les métiers de l'artisanat (insuffisamment pourvus) ne présentent pas suffisamment de jeunes formés, notamment par manque de publicité sur ces métiers.

On le voit bien, le problème de fond à surmonter est avant tout culturel. Car si l'on se place du côté de l'employeur, il recherche, d'emblée, des profils attachés à une compétence. Alors que la culture du recrutement est, quant à elle, plutôt attachée à la valorisation des diplômes.



Propositions :

- Associer les entreprises à la conception et à la conduite des programmes emploi et formation.
- Effectuer une approche par anticipation pour préparer les métiers.
- Aller vers l'entreprise pour adapter les parcours de formation (formations à la carte) et éviter le « parcours du combattant » auquel se trouvent confrontés les dirigeants ou DRH dans leurs recherches.
- Développer, en proximité, des formations adaptées aux besoins de l'entreprise à l'échelle des bassins de vie.
- Développer dans les collèges les options et filières d'excellence s'appuyant sur des filières professionnelles (ex : métiers d'art, sport, tourisme, multimédia....) et des parcours et activités particulièrement attractifs
- Développer des outils de formation continue.
- Renforcer la communication nécessaire à redorer les métiers de l'artisanat. Pour exemple, le métier de pâtissier est aujourd'hui en vogue et bénéficie de relais médiatiques importants.
- Réunir apprentissage, formation professionnelle, emploi et insertion : en coordonnant les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, en animant les filières d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des acquis, en pilotant les acteurs et les mesures de contrôle des actions de formation professionnelle.
- Assurer une coordination des acteurs à l'échelle des bassins d'emploi pour piloter, en proximité, le rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois.

⁸ C'est le cas notamment de SITA, CARAMBAR, SOPREMA.

Par ailleurs, un travail devrait être entrepris sur la problématique de la reconversion professionnelle qui doit être anticipée dans les métiers en voie de « disparition ».

Chacun sait que, de l'acquisition des compétences et des qualifications nécessaires, dépendra encore davantage, dans un futur proche, la capacité des personnes à venir occuper les postes nouvellement configurés ou susceptibles d'être créés. Il relève de la responsabilité de l'appareil de formation initiale et continue de se mettre en état de répondre à ce besoin.

Il faut souligner l'importance de la mise en place des plans de formation en entreprise pour accompagner les évolutions de l'entreprise. Le plan doit être perçu comme un outil au service de la performance de l'entreprise. Par ailleurs, le financement de la formation continue est trop complexe et réservé aux « initiés ». Cela n'est pas accessible au salarié s'il n'est pas accompagné ou s'il ne dispose pas d'un service Ressources Humaines dans son entreprise - notamment dans les plus petites (idée du service de RH à temps partagé).

Le compte personnel d'activité doit être un outil au service de la formation tout au long de la vie. Pour être efficaces, les formations doivent être en lien avec le territoire, en partant du bassin d'emploi ou du bassin de vie. Il convient également d'identifier les métiers en tension sur chaque territoire et les filières porteuses afin d'ancrer les métiers au niveau local et les inscrire dans le développement économique des régions.



Propositions :

- Positionner les personnes là où il y a de l'emploi.
- Concevoir un passeport/label sur le comportement professionnel délivré pour valider l'acquisition de comportements professionnels.
- Revoir la formation continue une fois l'emploi occupé.
- Valoriser davantage les métiers sourceurs d'emploi (les métiers en tension).
- Mettre en place un observatoire des métiers par bassin de vie.

- Valoriser l'apprentissage à tous les niveaux.
- Proposer un contrat d'alternance sans limite.
- Concevoir la formation en termes de métier et non de niveau de formation
- Accompagner les personnes dans leurs projets de formation, de création, de reprise d'emploi.

c. Le temps du recrutement

Notre parti pris est celui de la révélation des potentiels des personnes, de leurs talents individuels et des compétences transférables. Cela suppose par conséquent que l'identification et l'évaluation de ces compétences et talents soient renforcées.

Cette philosophie d'intervention devra tout particulièrement s'appliquer aux publics éloignés durablement de l'emploi - voire ceux qui n'ont jamais connu l'activité salariée.

On pense naturellement aux plus fragiles d'entre eux, souvent bénéficiaires de prestations ou d'allocations sociales. Les Départements les connaissent bien, eux qui les aident et les accompagnent au titre de leur situation de précarité ou de handicap, quelle qu'en soit la forme. Les actions en faveur de ces publics supposent que le service public de l'emploi se coordonne davantage avec les collectivités locales, notamment les Départements, en charge des politiques d'accompagnement et d'insertion.

Là encore, cela passe par une lutte efficace contre les cloisonnements institutionnels - « la logique de silo » comme certains nomment cette manière de compartimenter les actions.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI



Conclusion
**« Un emploi pour
tous : l'offre des
départements »**

L'actualité confirme des signaux de reprise économique désormais patents. Ce mouvement s'accompagne d'un léger reflux du chômage. Pour les plus fragiles, l'implication renforcée des Départements dans la conduite des politiques d'insertion en faveur des bénéficiaires du RSA conduit également à une baisse significative du nombre d'allocataires. Ainsi, le nombre de foyers touchant le RSA est en baisse : 1 800 000, selon des chiffres publiés en janvier 2018 par la Cnaf, contre 1 895 000 en juin 2015.

Cette perspective encourageante, pour être durable, exige un accompagnement. De surcroît, les sorties pérennes du dispositif concernent aujourd'hui essentiellement les personnes proches de l'emploi.

Mais n'oublions pas qu'une part majoritaire du public bénéficiaire du RSA demeure encore éloignée de toute activité pour avoir traversé de longues périodes intermittentes sans emploi !

1. L'offre des Départements

A titre d'illustration, nous présentons ci-après en annexe un tableau des pratiques départementales du Bas-Rhin recensant d'une part les principaux freins et facteurs d'exclusion, assortis de pratiques et d'innovations permettant de les dépasser et d'autre part le rapport de l'ODAS regroupant les bonnes pratiques. Cet outil peut servir de base à une réflexion locale sur les moyens opérationnels à déployer pour favoriser le travail pour tous.

En complément de cet outil, nous proposons en annexe au présent rapport une liste non exhaustive des pratiques départementales en matière d'insertion et de retour à l'emploi, mises en place à l'initiative de nombreux territoire.

(cf. tableau en annexe).

2. Le travail universel, un nouveau modèle

Plutôt que de traiter les conséquences de la perte d'emploi et de compenser les situations de précarité, attaquons nous aux causes et redonnons au travail toute sa valeur. C'est l'image sociale, finan-

cière et humaine du travail qu'il nous faut collectivement changer, pour augmenter la valeur du travail et réduire celle de l'inactivité.

C'est une mutation culturelle, sociétale, financière et institutionnelle qu'il nous faudra impulser, au travers d'un changement de paradigme et de regard :

- Faire évoluer le paradigme de la protection de l'emploi vers celui de la protection des personnes dans l'emploi : la protection de l'emploi a longtemps été privilégiée, induisant peu à peu un décrochage entre les besoins de recrutement et les capacités des personnes. C'est donc une double approche qu'il convient de privilégier : celle des emplois et des compétences, assise sur une vision et des dispositifs d'anticipation des besoins des entreprises.
- Changer de regard sur la valeur du travail et celle des candidats, en augmentant la perception de l'utilité et de la noblesse du travail.

Il nous faut ainsi parvenir à une transformation complète du modèle social aujourd'hui désuet afin de lui rendre sa vocation première : inclure.

Il ne s'agit pas, par simple effet de mode, de parler de société inclusive, appellation qui est un pur pléonasme. En effet, toute société moderne se doit d'offrir à chacun une place et un avenir. C'est en revanche tout le sens de la construction d'un modèle socio-économique qu'il nous faut encourager.

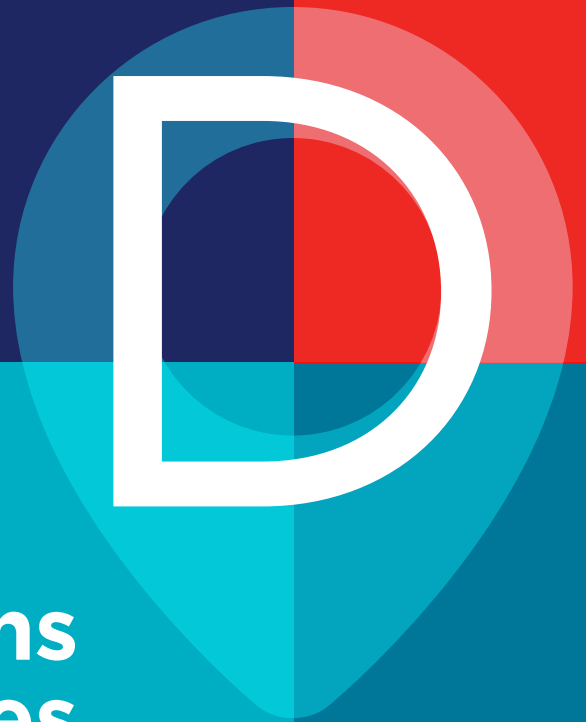
L'enjeu n'est désormais plus de partager le temps de travail, mesure qui s'est avérée totalement inefficace, contreproductive et surtout coûteuse, mais plutôt de partager l'emploi créé.

Dans une société qui n'est pas en mesure aujourd'hui d'offrir le plein emploi, il serait démagogique d'affirmer qu'un emploi à temps complet pour tous est possible.

C'est pourquoi, **nous plaçons pour l'instauration d'un travail universel permettant à chacun, selon ses propres potentiels, d'accéder à une activité – même partielle- dans un environnement économique qui redonne toute sa dignité à la personne.**

Nous appelons donc une réforme du RSA actuel, avec un dispositif rénové fondé sur un socle identique pour tous (jeunes, adultes, seniors) : un emploi, un accompagnement personnalisé sur tout le parcours de l'individu, une prestation financière permettant de flécher les besoins spécifiques de la personne et de les financer.

**MOBILISATION
& INNOVATION**
LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI



**Des actions
innovantes des
Départements**

Les initiatives des Départements

Ce recensement des pratiques locales est le résultat d'une commande de l'ADF passée à l'ODAS, dans le cadre de la convention qui les lie.

Cette liste de pratiques vertueuses ne prétend toutefois pas à l'exhaustivité. Elle est, par nature, évolutive.

Cependant, la mise en valeur de ces initiatives à géométrie variable montre la formidable capacité des Départements à innover.

SOMMAIRE

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi

La plateforme « Job 41 »	33
L'accélérateur de l'emploi en Provence	34
L'agence d'insertion ActivitY'	35
Les plateformes départementales de l'emploi et de l'insertion professionnelle	36
Mission Insertion par l'Emploi	37
Dispositif référent solidarité	38
Dispositif Développement Carrières et Compétences (D2C)	39
Dispositif Boost Emploi	40
Ouverture de l'apprentissage aux allocataires du RSA	41
Expérimentation «Territoire zéro chômeur de longue durée »	42
Émergences solidaires	43
Des outils numériques pour favoriser la recherche d'emploi	44
Le parrainage vers et dans l'emploi	45
Les clauses sociales d'insertion au service de l'emploi	46
Développer les clauses sociales d'insertion	47
Extension des clauses sociales d'insertion	48
Le guichet unique de la clause sociale d'insertion	49
Flash emploi	50

Réciprocité et politiques d'activation

La réciprocité consentie	51
C'est des Volontaires	67
Bénévolat des bénéficiaires du RSA	53
Évaluation	54

Accès aux droits / politique du juste droit

Le réseau d'inclusion numérique	55
Plateformes territoriales d'instruction et d'orientation	56
Numéric'Action	57
Offre de service mutualisée	58

Participation des bénéficiaires et co-construction des politiques d'insertion

Participation des allocataires du RSA à l'animation de la politique insertion	59
Participation des personnes allocataires du RSA aux politiques	60
Participation des bénéficiaires du RSA au Plan Départemental d'insertion	61

Santé des bénéficiaires du RSA

Agents santé	62
Plateforme d'Appui Conseil à l'Insertion Professionnelle (PACIP)	63

Autres démarches

64

41

Département du Loir-et-Cher

La plateforme « Job 41 »

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental du Loir-et-Cher



2016



Charlotte COUFFRANT,
Directrice Projet Job 41
charlotte.couffrant@cg41.fr

Sur Job41.fr, les allocataires du RSA sont accompagnés dans leurs démarches. Une hotline permet de répondre à toutes leurs questions et aux éventuels problèmes de connexion. De plus, les allocataires recrutés sont suivis par « Entreprise et Formation 41 », émanation du MEDEF, pour garantir une bonne intégration au sein des entreprises.

Une V3 de la plateforme ainsi qu'une application smartphone visant à améliorer l'autonomie des utilisateurs sont en cours de développement.

Projet prioritaire du Département, Job41 implique différentes directions de la collectivité (la DGAS, la DSI, la Direction de la communication) et les partenaires extérieurs, notamment les entreprises mais aussi l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation, et les forces vives des territoires (associations, collectivités locales).

N.B. : Une initiative similaire intitulée « Job Touraine » est en cours de mise en œuvre par le Département d'Indre-et-Loire.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Job 41 est un service en ligne permettant de **mettre en relation les allocataires du RSA et les entreprises qui recrutent près de chez eux**. Cette initiative est une première en France et offre une innovation dans le domaine de l'insertion professionnelle. Basée sur des algorithmes de matching et la géolocalisation, Job41 répond aux besoins :

- Des allocataires du RSA qui constituent rapidement et facilement des CV complets et postulent directement à des centaines d'offres d'emploi près de chez eux.
- Des entreprises qui sont mises en relation directe avec les profils et compétences dont elles ont besoin et qui contribuent à favoriser l'insertion professionnelle dans le Département.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

13

Département des Bouches-du-Rhône

L'accélérateur de l'emploi en Provence

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental des Bouches-du-Rhône



2016



Michèle GRELL-LALLEMENT,
Directrice Insertion 04 91 21 10 02

DESCRIPTION DE L'ACTION

Afin de rapprocher les bénéficiaires du RSA des entreprises, le Département des Bouches-du-Rhône a mis en place l'Accélérateur de l'emploi, un espace au sein de l'Hôtel du Département dédié au retour à l'emploi. Celui-ci fonctionne sous la forme de cycles mensuels dédiés à un secteur d'activité ou un secteur en tension. Ces cycles, d'une durée de 4 semaines, se structurent en 3 temps :

- Une table ronde rassemblant les représentants du secteur et les professionnels de l'emploi du territoire. Elle vise à définir les conditions d'une meilleure préparation des candidats.

- Une préparation accélérée des bénéficiaires demandeurs d'emploi sous la forme d'un parcours d'ateliers faisant intervenir experts et conseillers chargés d'informer et d'accompagner les bénéficiaires dans leurs recherches : création du CV, présentation du secteur d'activité, présentation des contrats aidés, préparation à l'entretien,...
- Une rencontre emploi entre bénéficiaires et entreprises. Les candidats sont orientés vers les entreprises en fonction de leurs compétences et des profils recherchés par les recruteurs.

IMPACT/CRITERES D'EVALUATION

En décembre 2016, près de 1 000 candidats avaient pu bénéficier des services de « l'accélérateur de l'emploi », dont 200 ayant abouti à un recrutement.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

78

Département des Yvelines

L'agence d'insertion ActivitY'

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



GIP ActivitY'



2015



Michel FORTEAUX, Responsable
de la cellule insertion
mforteaux@yvelines.fr

En outre, des cellules d'insertion implantées dans les territoires assurent le repérage (sourcing) des candidats potentiels aux offres de mise en activité et l'identification des besoins spécifiques de leur territoire en vue de l'élaboration d'un pacte territorial d'insertion local. Des questionnaires socioprofessionnels (QSP) remplis dès l'entrée dans le dispositif favorisent la connaissance des profils des bénéficiaires et permettent l'identification des profils et des besoins et le requêtage dans le cadre des opérations de sourcing et de recrutement.

DESCRIPTION DE L'ACTION

L'agence d'insertion ActivitY' a été mise en place à l'initiative du Département en 2015 sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Public rassemblant le Département, la Préfecture, Pôle emploi, la Caisse d'allocations familiales, la Communauté Urbaine Grand Paris Seine et Oise, la Région Ile-de-France et la Fédération nationale des travaux publics. Son action est dédiée à **l'élaboration d'une offre innovante de mise en activité** à destination des publics bénéficiaires du revenu de solidarité active.

Parmi les mesures : accompagnement global rapproché des bénéficiaires, formation des personnes recrutées en contrats aidés, création de postes de facilitateurs pour placer les bénéficiaires sur les marchés publics, accompagnement de publics cibles (ex : travailleurs indépendants, jeunes diplômés...).

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

59

Département du Nord

Les plateformes départementales de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental du Nord



2016



Marie BROCHET,
Responsable des Plateformes
marie.brochet@lenord.fr - 03 59 73 71 08

DESCRIPTION DE L'ACTION

Depuis 2016, le Département du Nord s'est engagé dans la refonte de la gouvernance de son dispositif d'insertion.

Au niveau départemental, la création d'un comité stratégique pour l'emploi présidé par le Président du Conseil départemental rassemble l'ensemble des représentants des acteurs économiques (CCI, Medef, CMPE, CMA,...) et des acteurs institutionnels (Pôle emploi, Caf, Région, UDCCAS,...) afin de conclure un pacte territorial d'insertion.

Des conventions de partenariat sont ensuite signées avec ces acteurs ; elles formalisent des engagements réciproques pour le retour à l'emploi des bénéficiaires. Dans les territoires, des Commissions territoriales d'insertion professionnelle présidées par un élu départemental rassemblent les acteurs économiques et de l'insertion et visent à élaborer des stratégies territoriales d'accès à l'emploi.

Chargées de la mise en œuvre opérationnelle, huit plateformes pour

l'emploi déclinent territorialement les accords cadre départementaux et les conventions.

Au sein des plateformes, des groupes opérationnels de mise à l'emploi composés d'acteurs de l'insertion sont chargés de **repérer les allocataires les plus proches de l'emploi et de les rapprocher des offres d'emploi** proposées par le réseau d'acteurs locaux. Cette gestion des opportunités d'emplois à court terme s'accompagne d'une **gestion des besoins des compétences sur le territoire** : les plateformes départementales de l'emploi et de l'insertion professionnelle concourent à l'élaboration des parcours de formation préalables à l'embauche d'allocataires, notamment sur des grands chantiers ou des projets économiques, commerciaux structurants pour le territoire.

IMPACT/CRITERES D'EVALUATION

Depuis le mois de septembre 2016, les plateformes ont permis de capter 2 400 offres d'emploi et de positionner 3 600 allocataires sur ces offres dont 500 ont pu débiter un contrat ou une formation.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

62

Département du Pas-de-Calais

Mission Insertion par l'Emploi

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental du Pas-de-Calais



2009



Annick GENTY, Directrice du Développement des Solidarités - genty.annick@pasdecalais.fr
03 21 21 65 00

Jérôme PRUVOST, Coordonnateur de la MIE
pruvost.jerome@pasdecalais.fr - 03 21 21 65 02

personnes sur deux années, notamment sur des emplois d'agents de sécurité (tous en CDI temps plein),

- des interfaces entre les acteurs économiques des territoires et les 9 Maisons du Département Solidarité comme un partenariat développé avec le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAFTT) qui concerne près de 400 personnes professionnalisées et intégrées à l'emploi,

- de nouveaux développements transversaux avec les établissements sociaux et médicosociaux par la mise en place d'un réflexe insertion sur les constructions / extensions et emplois permanents,

- le lancement d'un partenariat national avec le Fonds d'Action Social du Travail Temporaire (FASTT) sur fonds de développement social,

- à ces différents axes, une volonté d'accentuer l'accès à l'emploi des jeunes de moins de 30 ans a permis de **décliner l'orientation jeunesse** voulue par le Département ainsi que le développement avec les employeurs relevant de l'ESS.

En internalisant une équipe de professionnels issus pour la plupart du secteur marchand, le Département a fait le choix de développer une réelle capacité d'échange avec les secteurs économiques avec une démarche opérationnelle.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

DESCRIPTION DE L'ACTION

La « Mission Insertion par l'Emploi » du Département du Pas-de-Calais est lancée depuis le 1er septembre 2009 avec pour objectif de développer les passerelles entre les publics bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) et/ou jeunes de moins de 30 ans en voie d'insertion et le monde économique. Elle est territorialisée et s'inscrit dans la continuité de parcours professionnels des publics pris en charge dans le cadre de la politique volontariste du Département en matière d'insertion professionnelle.

La Mission Insertion par l'Emploi a des axes de développement variés notamment :

- une connaissance du « marché caché » de l'emploi par une prospection ciblée en termes de champs d'activité : à titre d'illustration le secteur des services à la personne est fortement travaillé,
- une présence sur les grands projets structurants du Département, vecteurs potentiels d'emplois tel le Louvre Lens : par l'intervention de la Mission Insertion par l'Emploi, le projet du Louvre Lens a permis le retour à l'emploi de 86

62

Département du Pas-de-Calais

Dispositif référent solidarité

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental du Pas-de-Calais



2012



Annick GENTY, Directrice du Développement des Solidarités
genty.annick@pasdecalais.fr - 03 21 21 65 00

Le Département a fait le choix de s'appuyer principalement sur un partenariat externe, soit un conventionnement avec des CCAS (65 %) en majorité et des organismes agréés (35 %). Dans ce cadre, des Conventions Pluriannuelles d'Objectifs et de Moyens (CPOM) ont été initiées pour l'ensemble des structures « référents solidarité ». Ces dernières s'inscrivent dans un souci d'amélioration de la qualité d'accompagnement du public et d'une meilleure visibilité à long terme sur la mission de référent et de son financement.

Au-delà du dispositif existant, le Département a souhaité renforcer son intervention par la création d'outils innovants : le Dossier Unique d'Insertion (DUI) : véritable outil de contrôle, il permet la mise en place de statistiques ciblées, la dématérialisation du suivi le tout dans un objectif de lisibilité de continuité de parcours, une convention automatisée : afin de permettre aux structures de suivre mensuellement et annuellement la réalisation de leur convention, une charte qualité : pour s'assurer de la qualité d'accompagnement des bénéficiaires.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Revenu de Solidarité Active (RSA), dont le Département est chef de file, prévoit la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé et adapté à destination des bénéficiaires du RSA sans activité ou ne tirant de leur activité que des ressources limitées.

Chaque bénéficiaire du RSA soumis à cette obligation d'accompagnement, est positionné, selon sa situation, vers un référent unique qui pourra être un professionnel de Pôle Emploi, d'un organisme d'insertion professionnelle ou vers un référent solidarité. Cette dernière possibilité, dont le Département est garant de l'exécution, concerne principalement des personnes rencontrant des difficultés sociales ne permettant pas le retour à l'emploi. Ce suivi se formalise au travers de deux accompagnements possibles, modulés en fonction des problématiques et attentes des bénéficiaires :

- Soit un accompagnement personnalisé ;
- Soit un accompagnement personnalisé renforcé.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

33

Département de la Gironde

Dispositif Développement Carrières et Compétences (D2C)

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Association Transfer



2012

Corinne PAULAIS, Directrice Inclusion et
Insertion c.paulais@gironde.fr

DESCRIPTION DE L'ACTION

Afin de favoriser les mises en relation de proximité entre entreprises et habitants, le Conseil départemental de Gironde finance le dispositif Développement Carrières et Compétences (D2C), développé par l'association Transfer. Cette démarche lancée en 2012 dans cinq cantons s'appuie sur la mise en œuvre d'une méthode combinant **une intermédiation active entre les besoins des entreprises et les demandeurs d'emploi les plus fragilisés** (bas niveaux de qualification) et **un appui méthodologique contribuant à fiabiliser les processus de décision des TPE/PME et à limiter l'effet sélectif de leurs pratiques de recrutement.**

L'équipe D2C est composée d'un délégué territorial chargé de l'accompagnement RH global des entreprises, et de consultants en développement de carrière chargés de l'accompagnement des projets de recrutement et de la médiation entre les entreprises et les habitants. Pour le volet « accompagnement RH », la structure élabore un **diagnostic des besoins en recrutement des PME et TPE du territoire.**

En outre, afin d'accompagner les projets de recrutement des entreprises, l'équipe D2C propose une **analyse détaillée du poste à pourvoir**, du contexte de

recrutement, de l'environnement de travail et des conditions d'intégration en poste à anticiper. Elle se charge ensuite de **présélectionner des candidats, sur des critères de savoir-faire et de disponibilité.**

La présentation du candidat au recruteur est animée par les intervenants de la cellule D2C afin d'optimiser son déroulement pour objectiver les prises de décisions mutuelles en incluant notamment une visite du poste ou du lieu de travail, un temps d'échange avec l'équipe de travail accueillante, un temps d'étude des ressources d'intégration mobilisables. Après l'intégration du salarié dans l'entreprise, un **calendrier de rencontres régulières est assuré.** Si des freins sociaux remettant en question le maintien dans l'emploi surviennent, une articulation avec les services sociaux est proposée.

IMPACT/CRITERES D'EVALUATION

Du 1^{er} janvier 2015 au 20 mai 2016, 235 entreprises accompagnées dont 105 sur des études de postes, 143 sur des mises en relation, 77 sur des recrutements, 54 sur de l'appui à l'intégration des nouveaux salariés. 345 offres d'emploi ont été captées dont 113 ont fait l'objet d'un démarrage de contrat. 239 professionnels ont été accompagnés dont 49 % sont allocataires du RSA. 189 sont sortis de l'action dont 60 % en emploi. Sur les 60 %, 65 % sont sortis en emploi durable.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

19

Département de la Corrèze

Dispositif Boost Emploi

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental de la Corrèze



2016



Sophie QUERIAUD, Directrice de l'action sociale, de la famille et de l'insertion
squeriaud@correze.fr

Parallèlement à la création de Boost Emploi, le Département a mis en place le dispositif **Boost Jeunes** pour favoriser l'emploi des jeunes corréziens. Il s'agit d'un accompagnement qui s'adresse aux 17-30 ans, souhaitant bénéficier d'un suivi renforcé, sous forme de coaching pour accéder à l'autonomie, à l'emploi ou à la formation. Une aide financière de 125 € par mois pendant une durée maximale de 4 mois peut être attribuée aux jeunes corréziens rentrant dans le dispositif.

OBJECTIFS/CONTEXTE

En mars 2016, le Département a créé le dispositif Boost Emploi pour faciliter l'offre et la demande d'emploi sur le Département de la Corrèze avec pour priorité : faciliter la mise en relation, l'accès aux offres et un accompagnement dans la réponse à une annonce.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Deux plateformes au cœur du dispositif :

- une plateforme internet s'adressant aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux entreprises qui recrutent : www.correzeboostemploi.fr
- une plateforme téléphonique permettant la mise en relation rapide avec un conseiller afin de faciliter l'accès aux offres et accompagner les demandeurs d'emploi dans l'élaboration de CV et la mise en relation avec les employeurs. 0800 19 00 19 (appel gratuit).

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

44

Département de Loire-Atlantique

Ouverture de l'apprentissage aux allocataires du RSA

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental de Loire-Atlantique



2017



En cours d'expérimentation



Quentin DERACHE, Directeur Solidarité
Insertion qderache@loire-atlantique.fr

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Département de Loire-Atlantique travaille à la mise en place d'une expérimentation portant sur l'ouverture du contrat d'apprentissage aux allocataires du RSA de 25 à 30 ans. Cette expérimentation porte sur l'entrée en apprentissage d'une centaine de personnes de 25 à 30 ans sur 3 ans, dont une trentaine dès 2017. Les bénéficiaires de ce dispositif pourront accéder à l'ensemble des formations proposées en apprentissage.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

54

Département de Meurthe-et-Moselle

Expérimentation «Territoire zéro chômeur de longue durée»

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Communauté de Communes du Pays de Colombey



2017



En cours d'expérimentation



Etienne POISAT, Directeur action sociale et insertion

epoizat@departement54.fr - 03 83 94 56 51

DESCRIPTION DE L'ACTION

Localement, l'expérimentation porte sur le territoire de la Communauté de Communes du Pays de Colombey qui pilote le projet. Après une large consultation des acteurs du territoire, y compris des bénéficiaires constitués en association, et un diagnostic des besoins non couverts du territoire, une entreprise à but d'emploi a été créée au début de l'année 2017. Elle **emploie 17 salariés en contrats à durée indéterminée** sélectionnés à partir d'un croisement des fichiers de bénéficiaires du RSA et des chômeurs de plus d'un an. Les salariés de l'entreprise occupent des emplois dans différents secteurs d'activité. L'expérimentation présente aujourd'hui deux limites : les modalités de financement par les Départements des emplois créés et les possibilités de sortie des salariés de l'entreprise à but d'emploi n'ont pas encore été définies.

OBJECTIFS DE L'ACTION/ CONTEXTE

Le Département de Meurthe-et-Moselle s'est engagé dans l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » portée au niveau national par l'association ATD Quart Monde. Cette expérimentation vise à apporter une réponse concrète aux difficultés que rencontrent les personnes privées d'emploi depuis plus d'un an : elle favorise l'emploi en CDI de chômeurs de longue durée dans des entreprises de l'économie sociale et solidaire financées par l'État et les collectivités et positionnées sur des activités non concurrentielles. Le financement suit une logique d'activation des dépenses sociales, en s'appuyant sur une évaluation du coût global du chômage de longue durée.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

60

Département de l'Oise

Émergences solidaires

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental de l'Oise



2017



Stephane MARTIN,

stephane.martin@oise.fr - 03 44 10 46 92

Cette action passe par :

- la mobilisation et la fédération d'acteurs ESS, déjà implantés sur les territoires choisis et soucieux d'amorcer la démarche d'innovation pour attirer les acteurs classiques de l'économie autour du projet,
- la structuration d'une approche systémique, à la fois pour lever les problématiques d'insertion et pour accompagner l'émergence de services nouveaux et localement structurants,
- le développement d'une réflexion sur les métiers d'avenir et la préparation des publics pour répondre aux besoins.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Département de l'Oise, en lien avec les objectifs qu'il poursuit dans le cadre du Fonds social européen, a pris l'initiative de soutenir le développement de pôles d'économie de proximité, porté par un regroupement d'acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) déjà présents sur les territoires. Cette initiative s'inscrit dans une logique d'émergence de nouvelles formes de solidarités et d'opportunités de création d'emplois de proximité, accessibles à des publics prioritaires.

Ce projet poursuit ces objectifs par la création « d'écosystèmes » alliant à la fois la mise en œuvre d'une démarche de recherche et développement et l'émergence d'innovations technologiques et sociales, de nouveaux projets de proximité.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

60

Département de l'Oise

Des outils numériques pour favoriser la recherche d'emploi

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental de l'Oise



2015



Valérie STOLLE, DRH adjointe
valerie.stolle@oise.fr - 03 44 06 63 46

DESCRIPTION DE L'ACTION

Lancée en 2015, l'action « WorkTools » consiste à développer une plateforme numérique de services couplée à un réseau social dans les cinq territoires d'action sociale afin d'offrir aux allocataires du RSA la possibilité d'être acteur dans leur démarche d'insertion. Il s'agit de moderniser et d'accélérer les relations entre les usagers, l'institution et les employeurs potentiels ou associations d'insertion, mais également de favoriser l'entraide entre usagers.

Cette plateforme et son application mobile permettent l'envoi gratuit de SMS pour gérer les RDV, l'envoi groupé de SMS pour informer un groupe de bénéficiaires d'une action, de rendre son CV accessible en ligne par les entreprises partenaires et de le stocker pour pouvoir l'imprimer rapidement, de consulter des offres d'emploi et de stage, de s'inscrire à des événements (ateliers, forum, visites d'entreprises...), de tchater avec son conseiller... D'autres fonctionnalités seront prochainement disponibles comme la contractualisation des engagements, un agenda personnel, la création d'alertes etc. La stratégie de développement se poursuit autour de quatre axes :

- Le digital : inclure l'utilisation de « Worktools » dans l'accompagnement des

parcours RSA et dans la relation administrative avec les services départementaux : assurer un suivi instantané des démarches des bénéficiaires, obtenir 100 % de CV en ligne, proposer des périodes d'immersion, faciliter les relations de coopération entre usagers (garde d'enfants)...

- L'accompagnement des pratiques professionnelles : raccourcir les délais de prise de contact (échanges instantanés par SMS, module de tchat...), fluidifier l'accès aux offres des employeurs pour un retour rapide à l'emploi, créer des événements spécifiques autour des ateliers collectifs (possibilité de gérer les inscriptions en ligne...).

- Les relations avec le monde économique et les partenaires : donner accès à la CVthèque aux employeurs, gérer les offres des chantiers d'insertions, des clauses, d'emploi temporaire ou permanent du CD60.

- La gestion de la dépense publique : contractualiser avec les bénéficiaires, prévenir les fraudes, maintenir le lien avec les allocataires accompagnés par le pôle emploi (suivi renforcé, contrôle...).

IMPACTS/CRITERES D'EVALUATION

La plateforme permet d'accueillir plus de 15 000 allocataires, stocker des milliers de CV, et surtout favoriser l'accès aux droits.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

33

Département de la Gironde

Le parrainage vers et dans l'emploi

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Association pour le Développement des Stratégies d'Insertion de Technowest



2015



Corinne PAULAIS, Directrice Inclusion et Insertion - c.paulais@gironde.fr

OBJECTIFS/CONTEXTE

L'objectif du parrainage est de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Cette action, fondée sur le bénévolat des parrains et marraines, consiste à mettre en relation un chef d'entreprise adhérent au MEDEF Gironde avec un demandeur d'emploi afin qu'il l'accompagne dans ses démarches de recherche d'emploi et qu'il partage avec lui sa connaissance du monde de l'entreprise et des pratiques de recrutement. En lui faisant bénéficier de son réseau professionnel, le parrain apporte au filleul appui et conseils dans les recherches d'emploi.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le parrainage ne constitue pas une mesure isolée ou supplémentaire, mais un renforcement de l'accompagnement des personnes notamment celles rencontrant le plus de difficultés d'insertion sur le marché du travail. Il vise d'une part, à conforter les « filleuls » dans leurs parcours respectifs d'insertion et de recherche d'emploi, d'autre part, à appuyer l'employeur dans sa démarche de recrutement. Il vient consolider l'efficacité de tous les dispositifs d'insertion, mais

également des procédures d'embauche.

Un état des lieux des actions existantes en matière de parrainage vers l'emploi du public en insertion plus spécifiquement bénéficiaire du RSA est réalisé aux niveaux départemental, régional et enfin national. Le choix s'est porté sur le lancement en Gironde, à titre expérimental, d'un appel à projet commun avec les services de l'État pour le financement de parcours à l'attention des bénéficiaires du RSA. L'intérêt de cette action dans le processus d'insertion professionnelle de ce public girondin a amené le Département à le pérenniser.

IMPACT / CRITERES D'EVALUATION

- Une action qui dynamise la recherche d'emploi et qui renforce la confiance en soi.
- Une action concrète où les participants sont valorisés car ils sont reçus dans les bureaux des dirigeants d'entreprise qui transmettent leurs coordonnées.
- Le soutien méthodologique sur les outils de recherche d'emploi, préparation d'entretiens d'embauche.
- Une connexion au monde l'entreprise sur les exigences du monde du travail, sur le partage d'informations liées aux secteurs d'activité, aux métiers et aux entreprises à contacter.
- Une mobilisation du réseau professionnel au profit de celui du filleul.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

62

Département du Pas-de-Calais

Les clauses sociales d'insertion au service de l'emploi

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental du Pas-de-Calais



2006



Annick GENTY, Directrice du Développement des Solidarités

genty.annick@pasdecalais.fr - 03 21 21 65 00

Serge NOEL, Chef du service SI2E

noel.serge@pasdecalais.fr - 03 21 21 65 99

Par ailleurs, une démarche spécifique de promotion des clauses sociales auprès des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI), et par effet ricochet des communes, a été déclinée depuis 2013 en s'appuyant sur les Contrats Territoriaux de Développement Durable. Cette démarche a permis d'identifier 135 opérations soutenues par le Département qui généreront plus de 95 000 heures de travail supplémentaire. Dans la continuité des actions développées auprès de ces collectivités locales, un travail a été engagé au premier semestre 2014 afin de mobiliser les Etablissements Sociaux et Médico-sociaux (ESMS) dans les recours aux clauses sociales dès lors qu'ils sont porteurs d'un projet de construction ou d'extension. Cet accompagnement a accru l'offre d'insertion sur les territoires de plus de 26 000 heures de travail.

Le Département développe également l'article 14 dans les marchés de services et de prestations intellectuelles tels que les transports ou encore dans la mise en place de clauses au sein même de nos services (Service Logement).

Enfin, le Département a été à l'initiative, auprès des Voies Navigables de France, de la mise en œuvre de ce dispositif d'achat socialement responsable dans le cadre du projet Canal Seine Nord Europe.

CONTEXTE/OBJECTIFS

En 2006, le Département s'est engagé dans la commande publique socialement responsable, en intégrant dans ses marchés publics, la clause dite « sociale » dès lors qu'elle apparaît « légitime et pertinente », en fonction de la nature et de l'objet de l'opération visée. Dans un esprit de transversalité, l'administration départementale a alors développé une démarche projet visant à favoriser le recours à ce type de clause et à en faire un dispositif d'insertion par l'emploi à part entière.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Au 470 000 heures d'insertion réalisées au titre de l'article 38 de la nouvelle ordonnance des marchés publics, s'ajoutent l'ensemble des opérations en cours ainsi que la mobilisation d'autres articles du code qui permettent la prise en compte de publics parfois plus éloignés de l'emploi, notamment pour les suppléances dans les collèges et sites déconcentrés, l'entretien des logements de fonction de ces mêmes bâtiments ou encore les itinéraires et chemins de randonnée départementaux.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

33

Département de la Gironde

Développer les clauses sociales d'insertion

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental de la Gironde



2006



Corinne PAULAIS ,
Directrice Inclusion et Insertion
c.paulais@gironde.fr

la clause (identification des modalités, aide au recrutement, suivi des heures), accompagner les personnes recrutées (suivi en emploi, aides à la résolution de problématiques annexes...).

Fort de cette expérience, le Département accompagne d'autres donneurs d'ordre afin d'accroître le nombre de marchés clausés en Gironde et d'offrir ainsi plus d'opportunités de travail aux publics en difficulté au regard de l'emploi.

CONTEXTE / OBJECTIFS

Le dispositif des clauses sociales apparaît dans le code des marchés publics dès 2000. Pour autant, malgré une sécurisation juridique nécessaire, le dispositif des clauses sociales peine à se développer (6,2 % des marchés passés par l'ensemble des collectivités et supérieurs à 90 000 euros sont clausés en France en 2015).

DESCRIPTION DE L'ACTION

Depuis 2006, le Département de la Gironde a saisi cette opportunité et a développé un service dédié composé de 3 chargés de Relations Entreprises. Il accompagne les services du Département, les entreprises attributaires des marchés et les publics en insertion pour mettre en œuvre le dispositif des clauses sociales. Leur mission : identifier dans les marchés les heures et les activités pouvant faire l'objet de clauses, appuyer techniquement les entreprises dans la mise en œuvre de

IMPACTS/CRITERES D'EVALUATION

Nombre d'heures réalisées en 2016 : 127 459 (146 opérations du CD33 + 43 opérations de 19 autres donneurs d'ordre). Ces opérations ont concernés 528 personnes (168 femmes/360 hommes).

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

46

Département du Lot

Extension des clauses sociales d'insertion

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Département du Lot



Conseil départemental du Lot



2016



Karine CADOUX, Cheffe du service Insertion
05 65 53 44 60

OBJECTIFS / CONTEXTE

La loi du 29 juillet 1998, relative à la lutte contre l'exclusion, dispose que le problème des personnes en difficulté n'est pas de bénéficier de nouveaux droits, mais d'avoir effectivement accès aux droits fondamentaux existants, dont l'accès au travail et à la formation.

De son côté, l'article 30 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics rappelle que le donneur d'ordre doit prendre en compte des objectifs de développement durable à travers ses trois déclinaisons, à savoir le respect de l'environnement, le progrès social et la cohésion sociale.

En période de crise, où les politiques publiques doivent trouver le moyen de lutter contre le chômage et les exclusions, la clause sociale apparaît comme un outil indispensable au service de la construction des parcours professionnels.

En effet, l'accès à des activités salariées pour des personnes durablement éloignées de l'emploi, dont la durée d'inactivité relative au marché du travail remonte souvent à plusieurs années, est une étape indispensable pour sortir de la

précarité et mener à bien un parcours d'insertion.

La clause sociale permet également de répondre aux besoins de recrutement des entreprises qui sont dans des secteurs d'activité en tension.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Département du Lot s'est engagé depuis 2014 dans une démarche forte et innovante concernant la commande publique, s'appuyant entre autres, sur l'article 38-1 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, qui prévoit la possibilité d'insérer des clauses sociales dans ses marchés. Les entreprises attributaires doivent ainsi réserver une part des moyens mis en œuvre à des personnes en difficulté au regard de l'emploi.

Convaincu du bienfondé de cette démarche, en 2016 le Département a souhaité renforcer son soutien vers l'insertion des publics en difficulté, en étendant ces clauses d'insertion-conditionnalité aux aides qu'il attribue au titre du fonds d'aide pour les solidarités territoriales (FAST) et aux subventions exceptionnelles supérieures à 50 000 €.

Depuis sa mise en œuvre, ce dispositif a ainsi permis d'offrir plus de 4 000 heures de travail pour des personnes en situation d'exclusion sur le territoire départemental.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

11

Département de l'Aude

Le guichet unique de la clause sociale d'insertion

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Conseil départemental de l'Aude



2014



Corinne VAQUER, Cheffe du service Insertion professionnelle
Benjamin DUCRUC - 04 68 11 69 76

- La convention de guichet unique prévoit l'harmonisation de la mise en œuvre de la clause d'insertion sur tout le territoire (exemple, pourcentage d'heures « clausées », conventions tripartites avec les Entreprises de Travail Temporaire.), ainsi qu'une gestion mutualisée des parcours d'insertion des participants, visant à la mise en œuvre de parcours qualifiants et/ou suffisamment conséquents et variés pour permettre une sortie en emploi durable.
- Le guichet unique est reconnu par l'État, la Région et d'autres opérateurs privés, pour la mise en œuvre de la clause sur leurs marchés intervenant sur le territoire départemental.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Département de l'Aude et les deux agglomérations du Département ont signé une convention mettant en œuvre un guichet unique pour la gestion de la clause sociale d'insertion pour l'ensemble du territoire départemental.

- Les agglomérations mettent en œuvre la clause sur leurs territoires respectifs et le Département met en œuvre la clause (pour ses propres marchés mais aussi pour les marchés des autres donneurs d'ordre, publics ou privés) sur le reste du territoire départemental.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

06

Département des Alpes-Maritimes

Flash emploi

Rapprocher les bénéficiaires du RSA de l'emploi



Fondation PSP ACTES



2016



En cours d'expérimentation



Christophe PAQUETTE, Directeur de l'insertion
cpaquette@departement06.fr

Grâce à la **profonde réforme des procédures RSA et aux outils numériques** développés par le Département des Alpes-Maritimes, **la prise en charge est quasi immédiate**, dès la demande de RSA.

L'accompagnement démarre en général avant même le premier versement du RSA, ce qui modifie profondément la dynamique des allocataires. Bien souvent, la personne « sort du RSA avant d'avoir eu le temps d'y entrer »...

OBJECTIFS/CONTEXTE

Le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA diminue rapidement avec le temps. Or les dispositifs départementaux d'insertion comportent souvent des procédures longues. Entre la demande de RSA, l'ouverture des droits, l'orientation vers un référent d'accompagnement, le premier entretien avec prescription d'une mesure d'accompagnement et la validation d'un « contrat d'engagements réciproques » permettant le démarrage de l'accompagnement, il peut se passer plusieurs mois.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Flash emploi, initié à titre expérimental en 2016 dans les Alpes-Maritimes, propose un accompagnement intensif aux « entrants » dans le RSA qui en font la demande (au minimum un entretien par semaine + des ateliers collectifs, pour une durée de trois mois).

IMPACTS/CRITERES D'EVALUATION

L'évaluation de Flash emploi en 2016 a montré un taux de sortie du RSA à 12 mois de 69 %.

La première année, 800 personnes ont bénéficiés de ce dispositif expérimental. En 2017, Flash emploi a été porté à une capacité de 2 000 places dans le Département.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

38

Département de l'Isère

La réciprocité consentie

Réciprocité et politiques d'activation



Conseil départemental de l'Isère



2016



Séverine GRUFAZ, Directrice générale adjointe aux solidarités – severine.grufaz@isere.fr

L'expérimentation a été menée sur 3 territoires : Porte des Alpes, SLS Pont de Claix et Trièves. Au cours de l'expérimentation, 400 contrats d'engagements réciproques ont été signés entre octobre 2016 et avril 2017 : pour 60 % des cas, les bénéficiaires exprimaient pour la première fois le souhait de s'engager dans une démarche citoyenne. Parmi eux, près des deux tiers n'étaient pas impliqués dans des actions citoyennes ou dans le milieu associatif et ont décidé de le faire. Sur la base de ce succès, le Département souhaite étendre la démarche à l'ensemble du territoire. Pour les trois territoires expérimentateurs, le travail avec les associations sera renforcé et les travailleurs sociaux seront davantage formés à la notion de réciprocité.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Depuis octobre 2016, le Département de l'Isère est engagé dans une expérimentation dans le domaine de l'insertion qui vise à moderniser l'intégration des personnes par le RSA en adoptant une logique de « réciprocité consentie ».

Appliquée au dispositif RSA, cette notion vise à proposer aux bénéficiaires, dans le cadre de leur contrat d'engagement réciproque, de s'engager dans une **activité citoyenne**.

Il s'agit d'un **choix libre du bénéficiaire** qui détermine selon son projet le type d'activité dans lequel il s'engage et le nombre d'heures qu'il y consacre. L'engagement peut prendre des formes diverses : d'un partage d'expérience auprès d'autres bénéficiaires dans le cadre des Forums RSA à la réalisation d'activités bénévoles telles que l'arrosage des jardins partagés.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

67

Département du Bas-Rhin

C'est des Volontaires 67

Réciprocité et politiques d'activation



Conseil départemental du Bas-Rhin



2017



Sabine CHARBONNIER,

03 68 33 82 94

sabine.charbonnier@bas-rhin.fr

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le plan départemental pour l'emploi et l'inclusion du Bas-Rhin prévoit la mise en place d'un dispositif d'engagement bénévole pour les bénéficiaires du RSA grâce à la mobilisation de l'ensemble des associations du Département.

Lancé en février 2017 le dispositif « C'est Des volontaires 67 » vise à favoriser l'accompagnement des personnes en situation de précarité prêtes à s'investir bénévolement au sein d'une association. Cette implication constitue la première étape d'un parcours progressif d'insertion, adapté aux atouts et potentiels des personnes.

Sur la base du volontariat, il est fondé sur l'engagement de 4 acteurs, signataires d'une charte d'engagement :

- Le (la) bénévole, bénéficiaire du RSA, qui s'investit dans une dynamique d'implication au sein d'une association ;
- L'association qui offre la possibilité au bénévole de s'inscrire dans une dynamique d'insertion et qui désigne en son sein un « tuteur d'accompagnement interne » ;
- L'organisme qui réalise un accompagnement social de proximité dans le cadre du RSA dont le référent devient « tuteur d'accompagnement externe » en assurant le suivi du/de la bénévole engagé(e) au sein de l'association ;
- Le Département du Bas-Rhin, qui reconnaît l'engagement citoyen comme la 1ère étape d'un parcours d'insertion, qui prospecte et mobilise les associations du Département pour développer l'offre de bénévolat et qui finance le suivi de l'accompagnement social permettant la levée des freins à l'insertion et le maintien de l'engagement par le (la) bénévole.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

68

Département du Haut-Rhin

Bénévolat des bénéficiaires du RSA

Réciprocité et politiques d'activation



Conseil départemental du Haut-Rhin



2016



Bénédicte DEGUILLE,
Directrice Enfance, santé, insertion
03 89 30 66 91

Le dispositif « bénévolat et RSA » s'articule autour de 4 leviers :

- Plateforme dédiée au « bénévolat et RSA » sur le site du Conseil départemental,
- Mobilisation des partenaires haut-rhinois, collectivités et associations informées et sollicitées (courriers, rencontres, etc.),
- Mobilisation des référents,
- Mise en place à l'automne 2017 d'une action d'appui au développement du bénévolat à destination de référents et de bénéficiaires du RSA du Département, groupe de pairs-aidants.

OBJECTIFS/CONTEXTE

Afin d'optimiser les leviers d'insertion des bénéficiaires du RSA, le Département a lancé en 2016 une vaste démarche participative sur le bénévolat (plus de 300 acteurs associés dont des bénéficiaires du RSA). L'enjeu était de construire un dispositif simple, facile et réaliste qui permette aux bénéficiaires du RSA d'être actifs dans la société, de reprendre confiance en eux, de tisser du lien social en valorisant leurs compétences dans la perspective d'une reprise d'emploi ou d'une formation qualifiante.

DESCRIPTION DE L'ACTION

L'assemblée départementale a décidé le 2 décembre 2016 d'instaurer le dispositif « bénévolat et RSA » : ouvert à tout bénéficiaire du RSA, il repose sur un engagement régulier auprès d'une structure associative ou publique ; il est opposable uniquement au bénéficiaire qui y souscrit dans le cadre du contrat d'engagements réciproques librement débattu avec le référent de parcours.

PREMIERS RESULTATS

- 150 offres de bénévolat réparties en 11 rubriques, soit 575 missions de bénévolat, émanant de 110 structures associatives et collectivités publiques (au 24 juillet 2017)
- Plus de 20 réunions et près de 400 professionnels informés et sensibilisés. Les freins sont progressivement levés par un travail de terrain intensif.
- Premières missions de bénévolat inscrites dans le CER.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

45

Département du Loiret

Évaluation

Réciprocité et politiques d'activation



Conseil départemental du Loiret



Éric COULON,
Directeur de l'Insertion et de l'habitat

OBJECTIFS/CONTEXTE

Finalité :

Mettre en place une plate-forme d'évaluation multidimensionnelle approfondie des bénéficiaires du RSA préfigurant la construction du parcours d'insertion.

Objectif général :

Réaliser un état des lieux socio-professionnel mettant en valeur les ressources disponibles de la personne pour préparer la prise en charge par le référent de parcours.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Publics concernés :

Bénéficiaires du RSA (BRSA) en priorité

Stratégie d'intervention :

- Construction d'un parcours d'évaluation dans un temps concentré (2 semaines maxi).
- Valorisation des points d'appui sur les principales dimensions de l'individu (savoirs de base, mobilité, ressources sociales, compétences professionnelles, problématiques de santé, freins périphériques à l'emploi, repères professionnels etc.).
- Formalisation du diagnostic dans le cadre d'un outil de type sociogramme.
- Interface avec les référents de parcours, en charge de la définition et mise en œuvre du plan d'actions.
- Engagement citoyen des BRSA dans le cadre d'une action à portée d'intérêt général comme support à la démarche d'évaluation.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

56

Département du Morbihan

Le réseau d'inclusion numérique

Accès aux droits / politique du juste droit



Conseil départemental du Morbihan



2016



Jeannine Le Courtois, Directrice,
jeannine.lecourtois@morbihan.fr
Aurélie Le Gal, Cheffe de projet,
aurelie.legal@morbihan.fr
02 97 69 52 91 (ou 92)

- Tous les acteurs du territoire intéressés pour « jouer un rôle » dans ce réseau au service de l'aide numérique (diagnostiquer et orienter, former, accompagner).
- Une plateforme numérique de service partagée entre tous les acteurs et développée par We Tech Care (visant à faciliter les démarches des personnes les moins connectées intégrant un module d'évaluation, la géolocalisation des services, un espace personnel facilitant le regroupement des différents identifiants).

La démarche a fait l'objet d'une présentation en commission innovation de l'ADF.

OBJECTIFS/CONTEXTE

La transformation digitale de la société s'accompagne d'une numérisation croissante des services quotidiens essentiels à l'emploi, la mobilité, la santé, le logement, la consommation, le lien social ou encore l'éducation. Si le quotidien des personnes connectées s'en trouve simplifié, certaines personnes voient s'ajouter à leur fragilité sociale un facteur supplémentaire d'exclusion : le numérique.

DESCRIPTION DE L'ACTION

En partant de ce constat, partagé par le Département et ses partenaires (CAF, la CPAM, la MSA, l'UD-CCAS, Pôle emploi) et avec l'appui de l'association Emmaüs Connect / We Tech Care, développement d'un réseau d'inclusion numérique qui repose sur :

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

78

Département des Yvelines

Plateformes territoriales d'instruction et d'orientation

Accès aux droits / politique du juste droit



Conseil départemental des Yvelines



Michel FORTEAUX,
Responsable de la cellule insertion
mforteaux@yvelines.fr

- Renforcer la politique de contrôle de la fraude et des défauts d'insertion afin d'assurer le bénéfice de l'allocation aux seules personnes en ayant véritablement besoin et s'engageant dans un parcours d'insertion. Révision du règlement intérieur de l'équipe pluridisciplinaire prenant en compte le renforcement des sanctions et également la révision régulière des parcours en lien avec les partenaires de l'insertion (CAF, Pôle Emploi).

DESCRIPTION DE L'ACTION

Afin de promouvoir l'application du juste droit dans le cadre de la délivrance du RSA, le Département des Yvelines a mis en place des plateformes territoriales d'instruction et d'orientation visant à :

- Réduire les délais entre l'ouverture des droits et la phase d'accompagnement, vérifier les critères d'accès à l'allocation, orienter immédiatement les personnes vers un accompagnement adapté et une offre d'insertion du Plan départemental d'insertion si nécessaire, renforcer l'information des bénéficiaires sur les droits et devoirs liés au versement de l'allocation.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

76

Département de la Seine-Maritime

Numéric'Action

Accès aux droits / politique du juste droit



Conseil départemental de la Seine-Maritime



2017



Jean-Marc LEGUILLARME

jean-marc.leguillarme@seinemaritime.fr

02 32 14 58 02 & Baptiste LENGLET

baptiste.lenglet@seine-maritime.fr

02 35 03 51 01

Il repose sur deux axes :

- donner les moyens aux acteurs de proximité d'accompagner les usagers dans l'utilisation des sites Internet des administrations afin de leur garantir l'accès aux droits,
- mener des actions d'accompagnement au niveau individuel et/ou dans le cadre d'actions collectives à destination des publics confrontés à ces difficultés.

Ainsi, des sessions d'information sont organisées à destination des professionnels les plus sollicités par les publics (présentation et échanges autour des sites Internet portés par les institutions – cible : 1 500 personnes).

Ce premier volet est issu d'une action partenariale et expérimentale initiée et coordonnée par le Département sur le secteur de Dieppe en 2017 :

Numéric'Action Solidaire. L'objectif est de déployer cette action à l'échelle du Département. Pour la mise en œuvre, le Département, au même titre que ses partenaires, s'est engagé à mettre à disposition des moyens humains. Le second volet de l'action permet l'implantation, sur certains secteurs du Département (CMS de grande taille), d'un dispositif regroupant un équipement informatique (2 ou 3 postes, en libre accès) et un intervenant en charge d'un accompagnement et d'une médiation.

OBJECTIFS/CONTEXTE

Les institutions présentes sur le territoire, dans une logique de modernisation de l'action publique, mais répondant également à leurs propres contraintes de gestion, se sont engagées dans un mouvement de dématérialisation de leurs services.

Cependant, **la dématérialisation peut être une source de non-recours aux droits voire d'exclusion**, notamment pour les personnes peu à l'aise avec l'écrit ou Internet. Ainsi, si le numérique permet de simplifier l'accès aux droits et à l'insertion sociale et professionnelle, son accès requiert un accompagnement pour les publics fragiles.

Afin de ne pas accentuer les difficultés des usagers à accéder à leurs démarches faute de connaissances nécessaires pour utiliser ces outils, il convient de mener des actions de sensibilisation et d'appropriation de ces outils à destination du public mais également des professionnels du travail social.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le projet Numéric'Action s'adresse aux professionnels du territoire et aux usagers des services du Département.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

45

Département du Loiret

Offre de service mutualisée

Accès aux droits / politique du juste droit



Conseil départemental du Loiret



Eric Coulon,
Directeur de l'insertion et de l'habitat

DESCRIPTION DE L'ACTION

Finalité :

Proposer une offre de service mutualisée sur des points de contacts de proximité, pour faciliter l'accès à l'information, aux droits, et une orientation adaptée aux besoins.

Objectif général :

Mettre en lien les besoins exprimés des demandeurs avec l'offre de service correspondante (dans le domaine socio-professionnel), et dans le cadre d'une offre de service multi partenariale sous plusieurs formes (entretien et/ou via un support numérique).

DESCRIPTION DE L'ACTION

Publics concernés :

Tous publics souhaitant obtenir une réponse sur un besoin socio-professionnel

Stratégie d'intervention :

- Déploiement d'un réseau de points de contact de proximité basé sur les acteurs locaux (MSAP...)
- Information mutualisée (CAF, CARSAT, CPAM, CD, PE, MSA) de niveau 1
- Orientation vers les partenaires compétents dans une offre de service de niveau 2
- Accès aux ressources des partenaires
- Inscrire les futurs BRSA dans parcours individualisé dès le 1er contact (à partir de la simulation des droits)

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

29

Département du Finistère

Participation des allocataires du RSA à l'animation de la politique insertion

Participation des bénéficiaires et co-construction des politiques d'insertion



Conseil départemental du Finistère



2016



Aude JOURDAN, Directrice de l'insertion et de la lutte contre les exclusions
aude.jourdan@finistere.fr

groupes de travail avec les partenaires pour formuler des propositions. Ils/elles étaient également représentés au comité de pilotage chargé d'arbitrer les orientations de la politique départementale. Depuis quelques mois, des représentants des allocataires sont associés à l'évaluation de la politique d'accompagnement social des allocataires du RSA, à la reformulation de courriers ou à la refonte de certains documents de communication (plaquette RSA, guide de l'offre d'insertion...). Le chantier ambitieux des prochains mois (qui a démarré en juillet 2017) sera celui de l'animation d'un groupe de réflexion sur la lutte contre les préjugés concernant les publics au RSA ou en précarité. Un format de type atelier de co-développement est à l'étude.

OBJECTIFS / CONTEXTE

Dans le cadre de la loi sur le RSA, les Départements sont tenus de prévoir la participation de représentants des allocataires du RSA dans les équipes pluridisciplinaires chargées d'examiner des situations individuelles d'allocataires. Le Département du Finistère a souhaité aller au-delà de cette obligation afin d'associer les représentants des allocataires à la construction, à l'animation et à l'évaluation de ses politiques d'insertion.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Des sessions de formation des allocataires sont organisées ainsi qu'un séminaire annuel de travail pour ces représentants. L'élaboration du Programme départemental d'Insertion 2016-2021 a été l'occasion de mettre en œuvre cette ambition. Les allocataires ont ainsi participé aux

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

33

Département de la Gironde

Participation des personnes allocataires du RSA aux politiques

Participation des bénéficiaires et co-construction des politiques d'insertion



Conseil départemental de la Gironde



Corinne PAULAIS, Directrice Inclusion et Insertion c.paulais@gironde.fr

OBJECTIFS / CONTEXTE

La loi du 1^{er} décembre 2008 relative à la généralisation du RSA prévoit l'obligation pour les Départements d'associer les allocataires du RSA en particulier dans les instances pluri-disciplinaires. Au regard des difficultés exprimées par les personnes à siéger dans ces instances, le Département a opté pour une participation plus active des personnes en l'associant à l'élaboration de sa politique d'insertion.

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Refonte du site Internet du CD33 en co-création entre des personnes allocataires du RSA, la direction de la communication du CD33, la direction des politiques d'inclusion et d'insertion. Objectif : redéfinir la destination générale du site, les fonctionnalités, l'ergonomie, le design. Travailler sur les pages insertion : destinataires, contenu,

vocabulaire, services etc.

- Appui à la création d'un outil pédagogique sous forme d'un jeu de plateau autour du parcours d'insertion, des difficultés et des ressources (actions, acteurs) à mobiliser (Jeu AQUILEJOB).
- Mise en place d'une étude relative à la notion de « freins à l'emploi » du point de vue des personnes. L'étude est co-construite entre un cabinet de sociologie et un groupe d'allocataires du RSA. Ils sont associés à l'élaboration d'un questionnaire d'enquête destiné à des personnes en insertion, le groupe participe à la co-analyse de l'enquête, il formule des recommandations à destination du Département pour améliorer les outils, le dispositif...d'accompagnement des personnes allocataires du RSA, il co-construit avec le cabinet de sociologie, les restitutions de cette étude.
- Mise en place d'un espace d'appui et de ressource pour les professionnels de l'insertion souhaitant développer des démarches participatives des allocataires du RSA – GAP insertion.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

30

Département du Gard

Participation des bénéficiaires du RSA au Plan Départemental d'insertion

Participation des bénéficiaires et co-construction des politiques d'insertion



Conseil départemental du Gard



Frédéric Nicolas, Directeur de l'Animation et du Développement social des territoires

Le travail avec les bénéficiaires du RSA se poursuit notamment avec un groupe de 27 personnes (représentatives des territoires) qui constitue aujourd'hui un groupe ressource. Est prévu un travail sur la création d'espaces d'entraide (besoin d'échanger entre eux), ainsi que sur la question de la mobilité ou l'inclusion numérique notamment. Cette action est innovante car les bénéficiaires ont été au cœur du dispositif (recueil de leurs témoignages et de leurs propositions), et ils vont être sollicités tout au long du PDI pour apporter un éclairage sur les actions d'insertion menées, ainsi que sur leur évaluation.

Autre projet innovant : le Département du Gard lance un projet de Plan d'inclusion numérique et une étude sur l'accueil social inconditionnel de proximité. Les usagers vont y occuper une part importante dans le diagnostic. Un appui méthodologique sera nécessaire.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Un groupe de bénéficiaires du RSA a participé aux travaux d'élaboration du Plan départemental d'insertion (158 personnes au total). Les expressions des personnes ont fait l'objet d'un document élaboré. Les techniques d'expression utilisées se sont appuyées sur la méthodologie de Design en Innovation Sociale avec l'aide de deux stagiaires de l'Université de Nîmes qui préparent un diplôme universitaire en Design Innovation Sociale. Cette méthode permet une expression large et structurée à travers des outils relevant à la fois du ludique et du pédagogique.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

01

Département de l'Ain

Agents de santé

Santé des bénéficiaires du RSA



Conseil départemental de l'Ain



Hélène FARA, Chargée de mission insertion au Département de l'Ain
helene.fara@ain.fr - 04 74 32 58 93

Pour l'accompagné, la finalité consiste à recouvrer une santé optimale afin de favoriser sa réinsertion socioprofessionnelle ou la consolidation de sa situation. Grâce à l'intervention de l'agent de santé, il est possible d'envisager une amélioration de la santé des personnes accompagnées et de ce fait obtenir des répercussions connexes comme la pérennisation de l'emploi ou le maintien dans le logement après traitement des carences constatées.

La présence de l'agent de santé permet également d'apaiser les éventuelles tensions avec le corps médical ou d'autres patients par exemple lorsque l'utilisateur risquerait de présenter un comportement inadapté en salle d'attente ou même lors de la consultation. L'agent de santé joue pleinement son rôle d'accompagnant vers le soin et de médiateur social.

DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action vise à favoriser par des accompagnements individuels l'accès ou le retour aux soins des personnes en situation sociale précaire ou en voie d'exclusion sociale. Elle est animée par huit infirmiers diplômés d'Etat nommés Agents de santé, ce qui garantit un regard médical sur la situation des personnes à l'aide d'un accompagnement individualisé vers les soins. L'action se veut préventive et curative. Elle est associée à l'accompagnement social réalisé par le partenaire qui sollicite la mesure avec l'adhésion libre du bénéficiaire.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

33

Département de la Gironde

Plateforme d'Appui Conseil à l'Insertion Professionnelle (PACIP)

Santé des bénéficiaires du RSA



Conseil départemental de la Gironde



2016



Corinne PAULAIS, Directrice Inclusion et Insertion
c.paulais@gironde.fr

- 22 prescriptions réalisées majoritairement par les services sociaux (MDSI et CCAS).
- 17 accompagnements engagés et 4 en attente de rencontre.

Les profils des participants sont les suivants :

- 45 ans en moyenne,
- majoritairement des hommes (part de 80 %),
- présent dans le dispositif RSA depuis environ 4 ans.

À ce jour, l'équipe de la PACIP se concentre sur la levée des freins identifiés permettant d'observer les premiers effets qui sont :

- la revalorisation et réassurance des participants,
- la prise de conscience de l'état de santé : capacité et incapacités,
- la redynamisation,
- l'investissement dans les démarches en lien avec la santé et le projet professionnel,
- l'élaboration du projet professionnel,
- l'accès à l'emploi.

DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action, engagée en décembre 2016, permet d'accompagner les personnes bénéficiaires du RSA ayant une problématique de santé évoquée comme un frein vers l'insertion professionnelle.

L'expérimentation repose sur un accompagnement individuel permettant de mettre en corrélation la situation de santé avec le projet d'insertion professionnel.

Pour cela, l'équipe de la PACIP est notamment constituée d'une chargée d'insertion, d'une chargée de relation entreprise et d'une ergothérapeute. Mobile, elle se déplace au plus près des usagers, véritable critère de réussite de l'accompagnement sur ce territoire rural.

IMPACTS/CRITERES D'EVALUATION

Éléments de bilan intermédiaire de l'action (données arrêtées au 20 juin 2017) :

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI



Autres démarches

Département du Calvados

Conseillers emploi - Le Département envisage de généraliser l'accompagnement par des conseillers emplois déjà mis en place dans sept des onze services d'action sociale territorialisés avec un objectif d'économie estimé à 1,5M€.

Département de la Moselle

Programme européen transfrontalier Sesam'GR - Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché germanophone, le Département de la Moselle a initié en 2016 année le programme Sesam'GR qui rassemble des partenaires français, allemands, belges et luxembourgeois. Lancé pour 3 ans, il vise à renforcer les parcours plurilingues en développant de nouveaux concepts pédagogiques et didactiques à destination des professionnels de l'éducation de la maternelle au secondaire, à favoriser le développement de compétences interculturelles et à préparer l'insertion professionnelle des jeunes de part et d'autre de la frontière via des formations adaptées et des stages en entreprises. Par ailleurs, des assistants de langue cofinancés par les Communes, le Département et l'Union européenne initient les enfants à l'allemand dès le plus jeune âge.

Département de l'Aisne

Chantier diplômant CAP VERT - L'association insertion du Pays de Saint Quentin (AIPSQ) propose aux personnes en insertion professionnelle d'intégrer un chantier visant à l'entretien des espaces vert de la Ville de Saint-Quentin et de la Communauté d'Agglomération de Saint-Quentin. Il s'agit d'une formation

diplômante se déroulant sous la forme de 3 modules qui, une fois acquis, permettent d'accéder au Titre Professionnel de niveau V (équivalent CAP / BEP) d'Ouvrier du Paysage. Des qualifications partielles, sous forme de certificats de compétences professionnelles (CCP), peuvent être obtenues en suivant un ou plusieurs modules.

L'atelier collectif « Déclic » - Apprendre à rénover un logement et participer à des ateliers spécifiques ». La particularité est que cette action est confiée au CIDFF de l'Aisne pour toucher les femmes en situation difficile ou en grande précarité.

Département de la Gironde

La Bourse Départementale d'Insertion (BDI) est un espace collaboratif numérique qui recense l'offre d'insertion sociale et professionnelle de la Gironde. Mis à disposition de tous les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle du Département, il constitue un appui à l'accompagnement des personnes. L'outil permet de trouver des informations sur les actions d'insertion dans les champs de l'emploi, la formation, l'Insertion par l'Activité Économique, le logement, la santé, l'accès aux droits, le lien social, la mobilité, et le RSA/Règlementation. L'accès aux fiches actions est possible par thématique ou par territoire (périmètres des 9 Pôles Territoriaux d'Insertion). 250 fiches actions sont ainsi disponibles.

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

La BDI compte 9 000 connexions mensuelles et 945 utilisateurs. En 2017 :
Projet d'évolution permettant le basculement de cet espace sur une Plateforme d'Échanges des Partenaires de la Solidarité (espace accessible en extranet / fonction JCMS).

Le Chantier pour la Formation et Insertion (CFI)

est une action originale développée dans le cadre d'un partenariat entre la Région Nouvelle-Aquitaine et le Département de la Gironde qui s'appuie sur les principes fondateurs suivant :

- Intégration d'un public bénéficiaire du RSA
- Adéquation entre les besoins d'insertion du territoire et la nature de l'offre proposée
- Association du Département dès le démarrage du projet
- Respect de l'intérêt général et l'accompagnement de l'initiative territoriale

Ce dispositif est la concrétisation d'une volonté commune de la part du Département de Gironde et la Région Nouvelle-Aquitaine de proposer une offre de formation et d'insertion de proximité qui s'inscrit en complémentarité de l'offre de formation de droit commun et doit s'articuler avec celle-ci, afin de favoriser l'accès sécurisé à la qualification des publics les plus fragiles.

Données de bilan au 31 décembre 2015 :

- 52 Chantiers formations insertion co-financés
- 1 502 495 € de financement de la part du Département
- 760 stagiaires concernés dont 331 bénéficiaires du RSA
- 147 bénéficiaires sortis du dispositif RSA

Ensemble Développons l'Accompagnement

- Expérimentation d'une modalité de suivi social exclusif prévue par la convention entre Pôle Emploi et le Département de la Gironde pour faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés sociales, de santé et professionnelles.
- Réhabilitation sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi dont les difficultés sociales bloquent de façon manifeste la recherche d'emploi, et empêchent toute démarche active vers l'insertion professionnelle.

Tel, qu'il est conçu, le projet d'EDéA intègre une démarche participative dans la phase d'admission ainsi que dans la définition des objectifs afin de garantir l'adaptation de la réponse ou de la solution aux besoins de la personne dans une logique de co-construction « sur mesure » du parcours et de l'accompagnement en travaillant le parcours professionnel et le contexte social.

**MOBILISATION
& INNOVATION**
LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI



Département de la Meuse

Diagnostic métier sanitaire et social

Les besoins en professionnels diplômés du sanitaire et du social (SASO) vont fortement s'accroître dans les années à venir, notamment dans les domaines d'activités liés au grand âge et à la petite enfance, alors même que ceux-ci souffrent actuellement d'un défaut d'attractivité. Les prochaines vagues de départs à la retraite des salariés vont également accroître les besoins en personnels. Ce secteur occupe une place importante dans l'économie régionale et meusienne, autour d'une trentaine de professions et il est fort pourvoyeur d'emplois. En Meuse, il représente 10 600 emplois salariés, soit 19 % de l'emploi salarié en Meuse en 2013.

Compte tenu des compétences du Département en matière de solidarités, il est important de connaître davantage ce secteur, d'en identifier les difficultés et les besoins en matière d'emplois, de qualification.

Le Département de la Meuse souhaite ainsi mener un diagnostic territorial sur l'emploi et la formation dans le domaine du sanitaire, du social et du médico-social, avec pour objectif général de réaliser un état des lieux de ces deux secteurs, d'identifier les métiers en tension et de mesurer l'adéquation entre l'offre du territoire et les demandes en qualification exprimées.

L'aboutissement de cette étude est d'apporter des pistes d'actions aussi bien en interne pour la collectivité départementale, que pour le territoire meusien.

En interne, le diagnostic sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec la Direction de l'Insertion, et permettra de montrer les métiers en

tension dans la collectivité et d'anticiper la pyramide des âges. La démarche externe sera mise en œuvre en partenariat avec l'ARS, Pôle Emploi Meuse, l'UD55-Direccte, et en lien avec les travaux du Contrat d'Objectif Territorial sur les métiers du sanitaire et du social de la Région Grand Est. Les acteurs économiques et d'autres acteurs institutionnels seront également impliqués (CAF, CPAM, Fédérations d'employeurs, OPCA, ...).

Département du Loiret

Accès à la mobilité des bénéficiaires du RSA :

Finalité : Proposer une offre de mobilité par la mise à disposition de véhicules déclassés de la flotte départementale à destination des personnes en dynamique emploi.

Objectif général : Céder des véhicules départementaux remis en état auprès d'un partenaire associatif pour les mettre à disposition sous différents formats (locations courtes et formule type LOA).

Publics concernés : Bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi sur des bassins non pourvus de moyens de transport en commun.

Stratégie d'intervention :

- A l'occasion du renouvellement du parc, identification des véhicules pouvant faire l'objet d'une « seconde vie »
- Remise en état des véhicules à céder et passage au contrôle technique avant cession
- Conventionnement avec un partenaire associatif local pour le portage de l'action

MOBILISATION & INNOVATION

**LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI**

- Adosser cette mise à disposition avec une plateforme de mobilité
- Proposer aux demandeurs différentes formules permettant de la souplesse d'utilisation (location à la journée, à la semaine, au mois, location avec option d'achat pour les missions longues...)
- S'appuyer sur un garage solidaire pour assurer la maintenance des véhicules

Département de la Vendée

Contrat Vendée Emploi : Ce dispositif sera mené à titre expérimental sur l'ensemble du territoire du Département dès le 1er octobre 2017. Il s'adressera aux bénéficiaires du RSA de plus de 50 ans pour privilégier une approche sociale, et aux employeurs du secteur marchand quel que soit leur secteur d'activité. En contrepartie, le Département versera à l'employeur une aide mensuelle.

Département du Tarn-et-Garonne

Plan Emploi/Insertion : dispositif d'insertion professionnelle fondé sur les contrats aidés (cadre de la CAOM entre le Préfet et le Président du Conseil Départemental) avec une aide incitative du Département visant à faciliter l'accès des bénéficiaires du RSA socle à ces mises en situation de travail.

Accompagnement global : convention entre le Département et Pôle emploi visant à mettre en synergie les deux administrations et à lever les freins à l'insertion professionnelle rencontrés par les usagers.

Département de la Corse du Sud

Expérimentation d'un parcours d'accès à l'emploi dans le secteur de l'aide à domicile :

Dans le cadre d'un conventionnement avec la CNSA pour la modernisation et la professionnalisation des services d'aide à domicile de Corse du Sud, le Département va expérimenter un parcours d'accès à l'emploi dans le secteur de l'aide à domicile, pour les demandeurs d'emploi et/ou bénéficiaires du RSA.

L'action proposée se situe au carrefour des politiques de l'insertion et de l'autonomie. Il s'agit en effet de conjuguer les problématiques rencontrées par les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) en matière de recrutement d'un personnel qualifié et les difficultés d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et/ou bénéficiaires du RSA.

L'expérimentation d'un parcours d'accès à l'emploi via la mise en place d'un tutorat et d'un accompagnement à la prise de poste doit faciliter l'insertion professionnelle des personnes. Il s'agit également de permettre aux services d'aides à domicile de faire face aux difficultés de recrutement habituellement rencontrées en leur permettant d'être en mesure de recruter des personnels formés.

Les demandeurs d'emploi et/ou bénéficiaires du RSA qui intégreront l'expérimentation pourront ainsi :

- Acquérir un socle de connaissance « de base » avant de postuler ;
- Alterner périodes de formation théorique

MOBILISATION & INNOVATION

LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI



- et stages pratiques dans les SAAD ;
- Devenir des « candidats repérés » ;
 - Bénéficier d'un « immersion/tutorat » lors de leur prise de poste qui pourrait correspondre à une période d'essai accompagnée (dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle, en lien avec Pôle Emploi).

 **Département du Cantal**

Atelier de mobilisation socio

professionnelle En 2016, le Département avons ouvert, à l'ensemble des publics fragiles, des ateliers dont l'objectif est de permettre à chaque participant de favoriser sa confiance en lui, de prendre conscience de ses capacités et de les développer, tout en se projetant à moyen terme dans un parcours d'insertion professionnelle. A raison de 2 plages horaires de 3 heures par semaine, pour une durée allant de 3 à 7 mois, il est proposé des temps de sensibilisation à l'usage de l'outil numérique et à l'utilisation des moyens de transport, des visites d'entreprises, d'équipements publics, du patrimoine culturel et naturel, des rencontres avec des responsables d'entreprises, d'associations et avec des élus locaux. Les ateliers ont également pris appui sur des pratiques physiques, sportives et artistiques pour travailler sur l'expression personnelle, renforcer l'estime de soi et le bien-être.

Groupe de rencontre : Ce projet, initié depuis 2012 consiste à réunir de façon bimensuelle un petit groupe d'habitants sur la base du volontariat, pour développer

l'aide mutuelle à travers des activités supports innovantes, réfléchies et décidées par le groupe, en fonction de l'évolution des besoins. Le but est de rendre les habitants acteurs de leur insertion sociale et de faire émerger une dynamique de remobilisation. Différentes séances ont lieu alternant échanges, activités créatrices, et sorties. En 2016, dans l'objectif de revaloriser l'estime de soi des membres du groupe, il a proposé de les prendre en photos individuellement et d'exposer ces portraits (faits avec un professionnel) à l'Hôtel du Département. Début 2017, les membres du groupe ont été à la rencontre des professionnels du Social pour présenter la démarche et rendre cette expo itinérante.

**MOBILISATION
& INNOVATION**
LES DÉPARTEMENTS
AU CŒUR DES POLITIQUES
DE RETOUR À L'EMPLOI

MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE STRASBOURG

AUDITION DU 20 JUILLET 2017

CONSEIL DEPARTEMENTAL DU BAS-RHIN

Proposition 1 : renforcer la place des territoires dans la gouvernance de l'emploi : agir au plus près des besoins, expérimenter et innover

La Maison de l'emploi de Strasbourg est membre d'Alliance Ville Emploi, réseau national d'élus territoriaux porteurs de 185 maisons de l'emploi.

A ce titre, la Maison de l'emploi de Strasbourg soutient aux côtés d'AVE la reconnaissance des territoires au sein de la gouvernance de l'emploi.

Un positionnement des territoires aux côtés des politiques et dispositifs de l'Etat et des Régions permet de viser trois effets positifs :

1. C'est à l'échelle des territoires qu'une articulation efficace des outils de l'emploi, de l'économie, de l'insertion et de la formation est possible, car les territoires sont au plus près des besoins des entreprises et des citoyens.
2. Reconnaître le droit à l'expérimentation et à l'innovation des collectivités territoriales en matière d'insertion et d'emploi
3. Organiser les collaborations inter-territoires et des réflexes de réciprocité et de solidarité entre urbain et rural

Exemple concret à Strasbourg : les Collectivités et l'Etat organisent une action locale coordonnée autour de 4 priorités partagées :

1. Accompagner le développement de l'emploi dans les filières dynamiques ou en tension (GPTEC),
2. Développer l'emploi à l'échelle franco-allemande,
3. Développer l'emploi pour les habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville,
4. Impulser des solutions d'activité pour les publics les plus en difficulté.

Proposition 2 : associer les entreprises à la conception et à la conduite des programmes emploi et formation

Les programmes de Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences, organisés autour du principe de solidarité entre petites et grandes entreprises, permettent :

- De développer sur les territoires des réseaux d'entreprises qui travaillent de façon collective et transversale à l'anticipation de leurs besoins en vue d'un retour durable à l'emploi,
- D'accompagner l'évolution des métiers et des filières afin de développer des emplois durables
- De soutenir une stratégie économique innovante inscrite dans les enjeux sociétaux d'avenir
- De mutualiser les besoins des entreprises afin de réagir par des actions concrètes plus offensives que défensives, plus réactives et mieux synchronisées avec les besoins

Exemples concrets : les GPTEC strasbourgeoises :

La GPTEC Industrie regroupe 30 entreprises qui agissent de façon coordonnée autour de 3 métiers clé en tension

Un programme de GPTEC transversale organisera une action territoriale concertée autour de 11 métiers en tension, en développement ou émergents dans l'artisanat, l'économie numérique, les technologies médicales, l'économie circulaire, l'hôtellerie-restauration,...

Proposition 3 : valoriser les territoires transfrontaliers comme territoires européens modèles en termes d'inclusion sociale et professionnelle

Nous parlons deux langues mais habitons bien un seul et même territoire où l'on vit et où l'on travaille. Pour les citoyens et les entreprises, la discontinuité créée par la frontière n'existe pas : on fait ses courses là où se trouve la meilleure offre, et on travaille de part et d'autre de la frontière là où des entreprises sollicitent nos compétences

Les réseaux de l'emploi organisés à l'échelle Strasbourg-Ortenau sont innovants car ils travaillent à la résolution des problématiques emploi et formation à travers la rencontre et l'articulation de deux systèmes distincts, français et allemand. L'ingénierie de projet portée en commun par les partenaires et les entreprises des territoires transfrontaliers est créative, efficace et produit des solutions originales et inédites répondant aux besoins des citoyens et des entreprises à la fois français et allemands.

Par cette capacité à créer des solutions originales et inédites rapprochant les citoyens de deux états, les territoires frontaliers procèdent des valeurs et de l'idéal européen, et méritent à ce titre un soutien et un accompagnement renforcés.

Exemple concret : le programme d'intégration de jeunes français au sein des Badische Stahl Werke

L'intégration de jeunes français comme apprentis au sein du système allemand de formation duale a permis depuis plusieurs années de modéliser des programmes d'intégration durable à l'emploi pour des candidats majoritairement issus des quartiers qui ne correspondaient pas au départ aux critères de l'entreprise allemande (maîtrise de l'allemand, mobilité géographique et niveau brevet des collègues)

Proposition 4 : renforcer la rencontre entre les entreprises et les habitants des quartiers par la valorisation des potentiels et des capacités

Les mécanismes classiques de rapprochement entre les besoins en compétences des entreprises et les candidats dépendent du niveau de qualification des candidats et de leur expérience professionnelle.

Quand les habitants ne sont ni qualifiés ni expérimentés, la rencontre entre des offres d'emploi d'un niveau souvent exigeant et les candidats paraît impossible, sauf à l'issue d'un très long parcours de préparation, souvent démobilisateur pour des candidats souhaitant un accès rapide à l'emploi.

Une alternative à ce schéma classique consiste à positionner très tôt dans le parcours des habitants des quartiers la rencontre avec l'entreprise afin de leur permettre de valoriser, à défaut de qualification et d'expérience, leur motivation et leurs potentiels.

Exemple concret : le projet de plateforme d'employabilité au Neuhof.

Ce projet consiste à proposer aux habitants des Quartiers des activités apprenantes au sein des entreprises, alternative au parcours classique « Mobilisation/Définition d'un projet professionnel/Pré qualification/Qualification ».

Dans ce projet, les bénéficiaires sont en activité en entreprise dès le 1er jour, dans le cadre d'activités dont ils choisissent la nature et la durée en fonction de leurs souhaits et capacités. Les bénéficiaires sont rémunérés à la fin de chaque séquence d'activité, chaque séquence étant suivie d'une période de formation capitalisant sur les acquis et préparant la séquence de travail suivante. Il s'agit d'un processus gagnant/gagnant : les entreprises développent des niches d'activités utiles (services inter-entreprises, petite conciergerie,) et les habitants des quartiers développent leurs compétences au sein d'entreprises qui ne proposaient jusque-là que des activités trop qualifiées pour eux.

Identification des freins à l'insertion sociale et/ou professionnelle	Facteurs d'exclusion Eventuels inadaptations ou dysfonctionnements	Les réussites d'insertion et bonnes pratiques, d'innovation et d'expérimentations	Eventuelles pistes à mettre en œuvre ou à développer
<p>SANTE physique, psychologique dont handicap, addictions</p> <p>Le champ de la santé, aujourd'hui des dimensions de mal-être psychologique, de dépendance (alcoolisme, toxicomanie ...) et de comportement (hygiène de vie...).</p>	<p>Dans quelle mesure est-ce la santé qui est responsable des difficultés d'insertion, ou ces difficultés qui provoquent des problèmes de santé ?</p> <p>Les problématiques de santé constituent aujourd'hui l'un des freins les plus importants des allocataires du Revenu Solidarité Active (RSA) pour la réalisation de leur parcours d'insertion : 20 % d'entre eux présentent des troubles de santé qui font obstacle à une reprise d'activité.</p> <p>Ces problématiques concernent plus largement tous les publics en situation de précarité et notamment les jeunes (bénéficiaires du FAJ, suivis dans le cadre de la garantie jeune ou encore du Pass Accompagnement...) : plus d'une personne sur 5 suivies en 2015 par les professionnels des Unités Territoriales d'Action Médico-Sociales (UTAMS) l'ont été pour une problématique de santé.</p> <p>L'enjeu porte donc sur le développement d'un réseau de prise en charge de cette problématique ainsi que sur une articulation étroite entre le champ social et sanitaire pour assurer la continuité de prise en charge dans le cadre d'un parcours de soins.</p> <p>Difficulté à faire reconnaître le handicap pour les personnes qui ne pourront plus/pas travailler</p>	<p>Contribuer à l'amélioration de la santé des allocataires du RSA, des jeunes et de toute personne en situation de précarité afin que les problématiques de santé ne constituent pas un frein à l'insertion professionnelle et sociale.</p> <p>1) Equipe Mobile santé précarité psychologue précarité : faciliter l'accès à la prévention, aux droits et aux soins aux personnes en précarité au travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'actions individuelles (entretiens avec infirmiers et/ou psychologues) collectives (action de promotion et d'éducation à la santé thématiques dans les collèges, les missions locales, les structures d'insertion, aux jeunes collégiens, jeunes bénéficiant de dispositifs d'aide tels que garantie jeunes, PACEA, logés en logement d'insertion, BRSA) appui technique aux professionnels du social <p>2) Relais Emploi Santé Insertion (RESI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> bilan médical de leurs aptitudes pour les publics en précarité orientation vers un poste de travail compatible avec leurs capacités physiques et psychiques soutien à la pratique des professionnels de l'insertion pour des problématiques liées à la santé consultations médicales au cours d'une présence hebdomadaire sur certaines UTAMS <p>Une aide financière d'un montant de 65 000 €, le RESI en 2017 a pour objectif de réaliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> 589 consultations médicales individuelles réparties sur tous les Territoires du Bas-Rhin ; 3 animations collectives par an et par UTAMS, selon les besoins des Territoires. 	<p>Face à une problématique globale d'un état de santé dégradé de la population en situation d'exclusion, la réponse publique apparaît pour le moment ponctuelle et disparate, avec toutefois certaines expériences menées qui pourraient donner lieu à une généralisation.</p> <p>Coordination entre la psychiatrie et le social</p> <p>L'articulation entre le social et le sanitaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> développer et ou renforcer le travail en réseau avec les partenaires locaux en matière d'accès aux droits, à la prévention et aux soins (psychiatrie de secteur, centres d'addictions, médecine libérale et hospitalière, professionnels de l'insertion sociale et professionnelle, structures impliquées dans la prise en charge des publics précaires, organismes d'assurance maladie, centres de prévention mutualistes et de bilans de santé,...) grâce à la mutualisation des compétences créer un groupe santé par territoire mettre en place des conventions partenariales avec des centres de prévention et de soins (le Centre d'Examens de Santé de la MGEN, centres de lutte contre les addictions...). <p>Développer le lien avec la Maison de l'Autonomie (MDA) :</p> <ul style="list-style-type: none"> améliorer la pertinence des orientations des allocataires du RSA vers des dispositifs de prise en compte du handicap : En créant des passerelles entre les référents de parcours et les professionnels de la MDA : utiliser les fiches de liaison qui permettent de mieux appréhender les difficultés des personnes et ainsi faciliter l'instruction des demandes d'allocation Adulte Handicapé (AAH) En proposant des séances d'information sur la thématique du handicap aux travailleurs sociaux. anticiper les ruptures de droit du bénéficiaire de l'AAH pour éviter un retour dans le dispositif RSA.

Identification des freins à l'insertion sociale et/ou professionnelle	Facteurs d'exclusion Eventuels inadaptations ou dysfonctionnements	Les réussites d'insertion et bonnes pratiques, d'innovation et d'expérimentations	Eventuelles pistes à mettre en œuvre ou à développer
<p>MOBILITE permis obstacle cognitif et/ou financier, véhicule utilisable, accès transports en commun, réticence Distinction à faire entre la motilité, qui est la faculté de pouvoir se déplacer, et la mobilité, qui est la compétence que chacun a d'utiliser cette faculté : SAVOIR BOUGER : être en capacité d'utiliser les transports en commun et les offres de mobilités disponibles sur son territoire POUVOIR BOUGER : permis de conduire ; offre de location de vélos, motos, voiture à moindre coûts</p>	<p>Vulnérabilité à la mobilité : - difficultés à se déplacer notamment du fait de revenus limités et de dépenses de mobilités élevées - dimension énergétique du problème (dépenses du carburant) - rapport à la mobilité : offre, aménagement du territoire, difficultés cognitives...): Multiplicité des acteurs : -sociaux -énergétiques -aménagement du territoire</p>	<p>Mobilex, tarification sociale des transports, ligne de Bus Lahr à valoriser, l'Aide départementale à l'emploi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Avoir une vision commune ou partagée entre la vision sociale la vision environnementale et énergétique et la vision aménagement du territoire 2) Développer les mesures de cibler les ménages en situation de précarité/mobilité - diagnostic à faire- et répondre à court terme à l'urgence : aides financière à la mobilité, lutte contre le recours à la non-tarifcation sociale, 3) Diversifier l'offre de mobilité : amélioration des dessertes des transports en commun (horaires, lieux, promotion des mobilités partagés (auto partage, covoiturage solidaire, microbus, plateformes publiques ou privées, 4) Prévenir de nouvelles situations de précarité face à la mobilité : intégrer les acteurs de la solidarité dans les instances de gouvernance des schémas de planification 5) aide au permis avec contrepartie
<p>GARDE DES ENFANTS déficit d'offre, offre inadaptée, frein financier, non-recours</p>	<p>Une étude de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) publiée en février 2014 concernant les parents bénéficiaires des minimas sociaux et leurs difficultés à concilier vie professionnelle et familiale a publié ces éléments : « Fin 2011, 2 millions de bénéficiaires ont perçu l'allocation de solidarité spécifique et le revenu de solidarité active socle en France métropolitaine. Parmi ces bénéficiaires, 690 000 sont des parents avec un enfant de moins de 12 ans.</p> <p>Le plus souvent, ces familles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des parents isolés : 52 % contre 11 % dans la population générale • des femmes dans 71 % des cas • à la tête d'une famille nombreuse : 29 % d'entre eux ont 3 enfants ou plus, contre 16 % pour l'ensemble de la population. 	<p>Prise en compte par les différents acteurs : CAF/PIM/EPCI avec RAM</p>	<p>Assistantes maternelles mobiles, déclassement géographique des RAM pour une meilleure adaptation des besoins</p> <p>Impulser une démarche partenariale autour de la problématique de la garde d'enfants pour permettre la consolidation des parcours d'insertion socio-professionnelle du public concerné</p> <p>Cette expérimentation devra permettre de répondre aux enjeux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lever les freins à l'insertion professionnelle des femmes en particulier, isolées ou en couple • Lever les freins à la garde d'enfants (freins culturels, organisationnels, financiers) • Quantifier et qualifier le besoin réel du public cible afin d'adapter les réponses à apporter • Informer et accompagner le public de manière adaptée • Favoriser la création de mode de garde atypique répondant mieux aux besoins du public cible • Créer de nouvelles dynamiques de collaboration entre les acteurs et publics concernés pour faire émerger de nouvelles manières d'agir • Permettre une déclinaison départementalisée de la démarche

Identification des freins à l'insertion sociale et/ou professionnelle	Facteurs d'exclusion Eventuels inadaptations ou dysfonctionnements	Les réussites d'insertion et bonnes pratiques, d'innovation et d'expérimentations	Eventuelles pistes à mettre en œuvre ou à développer
<p>GARDE DES ENFANTS suite</p>	<p>De plus, le dernier enfant à charge des parents bénéficiaires d'un minimum social est jeune. Dans 30 % des cas, le benjamin a moins de 3 ans et dans la moitié des cas, il a moins de 6 ans.</p> <p>La garde des enfants peut être un obstacle à l'insertion professionnelle en raison de la nécessaire organisation familiale et du coût financier. Selon l'étude de la DREES, la garde d'enfants limite dans leurs démarches 27 % des parents bénéficiaires de minimas sociaux en recherche d'un emploi. Ce frein est plus important chez les mères ».</p> <p>*Problématique de séparation parents enfants *Problématique de flexibilité des modes de gardes Typologie des places selon les territoires</p>		<p>Lancer une expérimentation qui devra permettre de répondre aux enjeux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lever les freins à l'insertion professionnelle des femmes en particulier, isolées ou en couple • Lever les freins à la garde d'enfants (freins culturels, organisationnels, financiers) • Quantifier et qualifier le besoin réel du public cible afin d'adapter les réponses à apporter • Informer et accompagner le public de manière adaptée • Favoriser la création de mode de garde atypique répondant mieux aux besoins du public cible • Créer de nouvelles dynamiques de collaboration entre les acteurs et publics concernés pour faire émerger de nouvelles manières d'agir • Permettre une déclinaison départementalisée de la démarche • Etre complémentaire aux dispositifs existants. • concerner les enfants âgés de 0 à 12 ans lever des freins financiers notamment dans le cas des modes de gardes atypiques avec des horaires décalés.
<p>ILLETTRISME ET MAITRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE ET DES SAVOIRS DE BASE</p> <p>La non maîtrise de la langue française se traduit, pour un nombre important de personnes très éloignées de l'emploi, par des situations d'isolement social. Car, la non maîtrise de la langue française freine toute intégration dans le tissu local, impacte les actes de la vie quotidienne et entrave l'accès au droit.</p> <p>Il est donc nécessaire d'axer l'apprentissage de la langue sur la vie quotidienne, d'allier linguistique et socialisation et de</p>	<p>Des difficultés d'insertion sociale ?</p> <p>Illettrisme et exclusion sociale Le fait de ne pas maîtriser la lecture courante, d'avoir des difficultés pour manipuler un appareil délivrant des tickets de train ou de bus, simplement, de ne pas pouvoir consulter facilement un plan ou décrypter une petite annonce, est générateur de difficultés d'intégration qui se répercutent, pour l'individu, dans toute sa vie quotidienne et qui, bien évidemment, atteignent son identité sociale.</p> <p>Illettrisme et famille Les compétences des parents ont une influence sur la scolarité de leurs enfants. Il est souvent difficile pour les parents ayant une maîtrise insuffisante de la lecture et de l'écriture d'aider leurs enfants à l'école, ce qui empêche ces derniers d'avoir les mêmes chances de réussite que les autres. Fabrice Murat, sociologue de l'éducation, a</p>	<p>De multiples acteurs – de nombreuses actions – peu ou pas de coordination</p>	<p>Développer des plateformes départementales d'accès à la langue française Exemple Bas-Rhinois</p> <p>1. La maîtrise de la langue française pour accéder à des métiers en tension 1.1 Le contexte : une arrivée massive de personnes étrangères ayant obtenu le statut de réfugiés sur le territoire du Bas-Rhin</p> <p>Selon les données apportées par l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV) sur les cinq dernières années, 32 560 réfugiés primo arrivants (demandeurs d'asile ou réfugiés qui entrent sur le territoire français) se sont installés dans le Grand Est dont 8 495 dans le Bas Rhin.</p> <p>C'est le Département du Bas-Rhin qui accueille le plus nombre ce public en provenance direct de leur pays d'origine. En 2016, 1722 personnes se sont installées sur 131 communes du Département, dont 62,8% à Strasbourg soit 1082 personnes, et une forte concentration dans les Communes ayant un contrat de Ville (Saverne/Haguenau).</p> <p>Deux tiers de cette immigration est familiale (membres de famille française, bénéficiaires du regroupement familial.</p>

Identification des freins à l'insertion sociale et/ou professionnelle	Facteurs d'exclusion Eventuels inadaptations ou dysfonctionnements	Les réussites d'insertion et bonnes pratiques, d'innovation et d'expérimentations	Eventuelles pistes à mettre en œuvre ou à développer
<p>ILLETRISME ET MAITRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE ET DES SAVOIRS DE BASE</p> <p>Suite</p> <p>mettre en corrélation formation et environnement social et économique.</p> <p>Donner accès à l'autonomie sociale et citoyenne, voilà l'enjeu de cette action.</p>	<p>démonstré que « <i>les enfants dont les parents sont les moins compétents en lecture ou en calcul redoublent plus souvent que les autres</i> ».</p> <p>Des difficultés d'insertion professionnelles ?</p> <p>Maîtriser les compétences de base c'est d'abord mobiliser efficacement les supports d'information utilisés dans l'entreprise, qu'elle soit publique ou privée (notes d'information, consignes, bons de commande etc...). En d'autres termes lire et écrire de façon à être compris, s'exprimer, parler.</p> <p>Maîtriser les compétences de base c'est aussi savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • se repérer : lire des plans, des schémas techniques, des plannings, • calculer : des quantités, des distances, des tarifs, des réductions, • communiquer : entre collègues, avec la hiérarchie, avec les usagers d'un service public, avec la clientèle • raisonner : comprendre rapidement, anticiper sur le déroulement d'une tâche 		<p>L'immigration humanitaire (demandes d'asile...) représente 35% des situations contre 28,9% sur la région Grand Est.</p> <p>Près de 50% de ces arrivants ont bénéficié d'une formation linguistique de niveau A (niveau introductif : reformuler des phrases et poser/répondre à des questions simples du quotidien). Toutefois, cette formation financée par l'Etat et mise en œuvre par différents organismes ne permet pas d'acquérir des notions suffisantes en français pour entrer dans le monde professionnel.</p> <p>Par ailleurs, dès l'obtention du statut de réfugié, les personnes, si elles répondent aux critères d'obtention du RSA, sollicitent et obtiennent le versement de l'allocation. Dans ce public particulier, se retrouvent toutes sortes de catégories professionnelles pour lesquelles, dans la majorité, l'obstacle à un emploi direct est la non maîtrise de la langue française.</p> <p>1.2 Des constats : un besoin accru de formation linguistique et un manque de cohérence des parcours</p> <p>L'apprentissage du français est la première étape du parcours d'intégration. Cet apprentissage est cependant différent selon le pays de provenance, l'âge et les conditions d'arrivée en France mais aussi le niveau de qualification ou d'emploi dans le pays d'origine.</p> <p>Aussi, l'ensemble des organismes, en majorité associatifs (associations de quartiers, centres sociaux culture...), s'adaptent à la demande de proximité sans forcément adopter une logique de parcours.</p> <p>Aucun chiffre précisant le nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active issus de l'immigration et ne parlant pas le français n'est connu. Il est néanmoins constaté en commission territoriale du RSA que bon nombre d'allocataires ne maîtrise pas suffisamment la langue française pour envisager un parcours d'insertion sociale ou professionnelle.</p> <p>1.3 Proposition de financement</p> <p>L'apprentissage du français n'est pas une compétence obligatoire du Département. Pour autant, le manque de cours, le manque d'évaluation des besoins, le manque de coordination des dispositifs... sont autant de facteurs qui ne permettent pas de développer une approche cohérente et structurée des parcours d'insertion notamment pour les bénéficiaires du RSA.</p> <p>L'Etat et plus spécifiquement dans le Bas-Rhin, la Direction Départementale Déléguée de la Cohésion Sociale (DDDCS), a été à l'origine de la création d'une plateforme départementale portée par le Groupement d'Intérêt Public, Formation Continue et Insertion Professionnelle.</p>

Identification des freins à l'insertion sociale et/ou professionnelle	Facteurs d'exclusion Eventuels inadaptations ou dysfonctionnements	Les réussites d'insertion et bonnes pratiques, d'innovation et d'expérimentations	Eventuelles pistes à mettre en œuvre ou à développer
<p>LOGEMENT</p> <p>L'absence de logement ou le risque de le perdre est l'un des principaux freins à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de précarité.</p>	<p>« Pour avoir un emploi, il faut disposer d'un logement d'un coût supportable et qui ne soit pas trop éloigné du lieu de travail... comme il faut un emploi, avec les ressources qu'il procure, pour avoir un logement » .</p> <p>Pourtant les liens entre emploi et logement ne sont pas toujours pris en compte comme ils devraient l'être, et ceci alors même que l'emploi est soumis à des évolutions structurelles préoccupantes : montée de la précarité et développement d'un chômage de masse, flexibilité accrue du travail et appel à l'adaptation et à la mobilité des salariés, progression limitée du salaire et du pouvoir d'achat, augmentation du nombre de travailleurs pauvres.</p> <p>Quand le logement devient un obstacle à l'emploi : pour pouvoir se loger à un coût supportable, des ménages actifs s'éloignent toujours plus des bassins d'emploi.</p> <p>Quand le logement érode le pouvoir d'achat des ménages : le logement est devenu par ailleurs une charge importante dans le budget des ménages, dont il représente désormais le premier poste</p>	<p>Le Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD) dispose des outils nécessaires permettant une meilleure insertion des allocataires du RSA et des jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pass accompagnement <p>En 2016, ces deux opérateurs ont accompagnés 439 jeunes (contre 393 en 2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> - colocation , en 2016 54 jeunes ont pu intégrer le dispositif <p>dispositif d'éradication du logement insalubre ou non décent (ddelind),</p> <ul style="list-style-type: none"> - règlement départemental du logement social (rdls) (dans le cadre de l'Accord Collectif Départemental -ACD- ce sont 1 500 logements sociaux qui doivent être proposés aux publics prioritaires de l'Etat, de l'Eurométropole de Strasbourg et au Département. Pour le Département, ce sont 200 logements sociaux qui sont proposés aux jeunes, familles avec enfants sortants de foyer maternelle, familles où la perte de logement (expulsion, vente) est un risque de placement de l'enfant... - agence immobilière à vocation sociale (aivs), - logement accompagné (plus de 300 logements financés par le FSL) - prévention des expulsions locatives... <p>Intervention des Conseilères en Economie Sociale et Familiale en UTAMS</p> <p>Référent unique de parcours</p>	<p>Premier enjeu : faire du logement une protection pour limiter les effets de la crise économique et de la transformation du rapport à l'emploi,</p> <p>Second enjeu : considérer le logement comme un levier pour soutenir le pouvoir d'achat et la consommation des ménages, et en faire un puissant facteur de développement éco-nomique et d'emploi. Extrait fondation Abbé Pierre</p> <p>Plateforme jeune (référent unique),</p> <p>Une plate-forme partenariale d'accueil, de diagnostic et d'orientation pour les jeunes en situation de grande précarité.</p> <p>Certains jeunes, en situation de grande précarité (errance notamment) nécessitent un diagnostic et un accompagnement plus renforcé et mobilisant de manière simultanée les dispositifs d'insertion professionnelle (garantie jeune, contrats aidés,...), d'insertion résidentielle (Pass accompagnement de niveau 2, colocation</p> <p>Le référent unique pour un parcours coordonné</p>

Identification des freins à l'insertion sociale et/ou professionnelle	Facteurs d'exclusion Eventuels inadaptations ou dysfonctionnements	Les réussites d'insertion et bonnes pratiques, d'innovation et d'expérimentations	Eventuelles pistes à mettre en œuvre ou à développer
<p>FRACTURE NUMÉRIQUE</p> <p>« l'exclusion numérique de la génération internet »</p> <p>La fracture numérique est une ligne de rupture symbolique, le tracé d'un clivage entre d'une part les individus ou groupes sociaux qui sont – ou se sentent – bien intégrés à la « société de l'information », d'autre part ceux qui sont – ou se sentent – exclus de cette société.</p> <p>Selon l'organisation de coopération et développement économiques (OCDE), la littérature numérique est l'aptitude à comprendre et à utiliser le numérique dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses compétences et capacités.</p>	<p>Vulnérabilité à la mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - difficultés à se déplacer notamment du fait de revenus limités et de dépenses de mobilités élevées - dimension énergétique du problème (dépenses du carburant) - rapport à la mobilité : offre, aménagement du territoire, difficultés cognitives...): <p>Multiplicité des acteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> -sociaux -énergétiques -aménagement du territoire 	<p>Mobilex, tarification sociale des transports, ligne de Bus Lahr à valoriser, l'Aide départementale à l'emploi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Avoir une vision commune ou partagée entre la vision sociale la vision environnementale et énergétique et la vision aménagement du territoire 2) Développer les mesures de cibler les ménages en situation de précarité/mobilité – diagnostic à faire- et répondre à court terme à l'urgence : aides financière à la mobilité, lutte contre le recours à la non-tarifification sociale, 3) Diversifier l'offre de mobilité : amélioration des dessertes des transports en commun (horaires, lieux, promotion des mobilités partagés (auto partage, covoiturage solidaire, microbus, plateformes publiques ou privées, 4) Prévenir de nouvelles situations de précarité face à la mobilité : intégrer les acteurs de la solidarité dans les instances de gouvernance des schémas de planification 5) aide au permis avec contrepartie

CONTRIBUTEURS (Audition de personnalités)

- **Dr Arnaud Biraben**, Neurologue CHU de Rennes, Président du Comité National pour l'Epilepsie.
- **Malika Boubekour**, Conseillère nationale de l'APF.
- **Dr Guillaume Bronsard**, secrétaire général de l'ANMDA, pédopsychiatre, directeur de la Maison des Adolescents de Marseille.
- **Carine Chevrier**, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).
- **Denis Clerc et Michel Dollé**, économistes⁹.
- **Patrick Cottin**, président de l'Association Nationale des Maisons des Adolescents (ANMDA), directeur de la Maison des Adolescents de Nantes.
- **Diane Dalvard**, Responsable de projet de l'ANSA.
- **François Enaud**, Président de l'agence nouvelle des solidarités actives (ANSA).
- **Cécile Ensellem**, chargée de mission à l'ANMDA.
- **Louis Gallois**, Président de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS).
- **Alexis Goursolas**, chargé de mission emploi IAE (fédération des acteurs sociaux).
- **Florent Gueguen**, directeur général de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS).
- **Serge Kroichvili**, délégué général de l'Union Nationale des Missions Locales (UNML).
- **Sandra Liebmann-Monzani**, direction secteur public de Manpower, responsable du développement du secteur public.
- **Myriam Mesclon-Ravaud**, sous-directrice des parcours d'accès à l'emploi.
- **Michèle Pasteur**, Directrice Générale de l'ANSA.
- **Etienne Petitmengin**, secrétaire général du Comité Interministériel du Handicap.
- **Marie-Christine Poulain**, Présidente EPI Bretagne, Co-présidente EFAPPE Epilepsies Sévères (Epilepsie Fédération d'Associations Porteuses de Projets d'Etablissements).
- **Michel Ricochon**, responsable du Département action territoriale.
- **Alain Rochon**, Président de l'Association des Paralysés de France (APF).
- **Herbert de Saint-Simon**, Responsable Cap Jeunesse Région Ile de France.
- **Pierre-Louis Santos**, Président de Cap Jeunesse.
- **Jean-Marc Seijo-Lopez**, délégué ministériel aux Missions Locales.
- **Patrick Valentin**, initiateur du projet Territoires zéro chômeur de longue durée et directeur d'ETCLD.
- **Brigitte Zago-Koch**, secrétaire générale du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE).

⁹ Coauteurs de l'ouvrage Réduire la pauvreté, un défi à notre portée, Alternatives Économiques, {Les Petits matins}, 2016.



ASSEMBLÉE DES
DÉPARTEMENTS
DE FRANCE

6 rue Duguay-Trouin - 75006 Paris
Tél. 01 45 49 60 20

departements.fr

