spie74

Insertion & Emploi

Orientations stratégiques

MAI 2021

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....5
I. LES ETAPES DU DEPLOIEMENT DU SPIE 74 7
A. Les étapes 7
B. Déploiement du SPIE 74 8
II. CADRAGE STRATEGIQUE ET EXPERIMENTATION..... 9
III. DEMARCHE ITERATIVE : SYNTHESE TERRITORIALE DES BESOINS ET ATELIERS STRATEGIQUES 10
A. La définition des axes stratégiques 10
B. La synthèse territoriale des besoins 12
PORTRAIT DU TERRITOIRE 14
1. INTERCONNAISSANCE, OUTILLAGE ET POSTURES PROFESSIONNELLES16
1.1. Une interconnaissance limitée entre les acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation, et des publics accompagnés.....16
1.2. Des outils à destination des professionnels parfois insuffisants 18
1.3. Des postures professionnelles et des pratiques variables selon les acteurs 20
2. MODALITES D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....22
2.1. L'accompagnement à l'insertion professionnelle n'est pas assez adapté aux publics éloignés de l'emploi 22
2.2. Le monde de l'insertion professionnelle peine à faire le lien avec les employeurs 25
2.3. Les modalités d'accès à, et de maintien dans l'emploi pour les publics en insertion pourraient être mieux mobilisées 28
2.4 L'accompagnement par les SIAE pourrait être encore amélioré à différents moments du parcours 30
3. FREINS « PERIPHERIQUES » A L'EMPLOI 33
3.1 Les problématiques de santé physique et psychique 34
3.2 Les difficultés liées au contexte familial (Les modes de garde/notion d'aidant familial).....36
3.3 Les problématiques de mobilité.....38
3.4 Les difficultés liées au logement 40

3.5 Interculturel et l'apprentissage du français 41
3.6 le manque d'estime de soi, de savoirs-être, un besoin de se remobiliser 43
3.7. Le manque de compétences de bases et/ou de formations.....46
3.8. Le défaut d'accès et de maîtrise des outils numériques, notamment dans les démarches administratives 49
C. Ateliers stratégiques des membres du SPIE 74 51
IV. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET ACTIONS 56
A. Opérationnalité 56
B. Organisation de la réponse à l'Appel à Manifestation d'Intérêt SPIE 2020 58
C. Adhésion des nouveaux membres 61
ANNEXES
ANNEXE 1 : Tableau de correspondance 62
ANNEXE 2 : DORA ou la cartographie de l'offre d'insertion, un exemple de chantier numérique SPIE par la DINUM 79
ANNEXE 3 : Synthèse du questionnaire adressé aux usagers des partenaires du SPIE 74 lors de la Synthèse territoriale des besoins 80
ANNEXE 4 : Modèle des guides d'entretien à destination des partenaires et des employeurs utilisés pour la Synthèse territoriale des besoins..... 81
ANNEXE 5 : Liste des structures interrogées lors de la synthèse territoriale des besoins 87
ANNEXE 6 : Aperçu du benchmark mené hors Département 89

Ce document fixe les orientations stratégiques du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi de la Haute-Savoie (SPIE74) à moyen terme, et constitue l'engagement des actions du Groupement. Il aura vocation à être actualisé et approfondi, dans une logique d'amélioration continue à partir des évaluations, enquêtes et travaux mis en œuvre dans le champ de la connaissance (laboratoires de recherche, universités...)

INTRODUCTION

Les ministères de la Santé et des Solidarités d'une part et du Travail d'autre part, ont lancé un appel à projet (AAP) national le 24/10/2019, relatif à l'expérimentation territoriale d'un Service Public de l'Insertion (SPI).

Le Département de la Haute-Savoie fait partie des 14 premiers projets retenus parmi les 45 reçus. Dans ce cadre, le SPIE 74 peut compter sur un soutien financier de l'État à hauteur de 300 000 euros sur les deux années de l'expérimentation, soit 2020 et 2021.

L'objectif de l'AAP visait à faire remonter des propositions d'organisation et de coopération efficaces de l'ensemble des acteurs de l'inclusion dans les territoires, pour établir, avec l'usager :

- un diagnostic de ses besoins,
- une orientation vers les services adaptés,
- la construction d'un parcours personnalisé vers l'emploi et l'autonomie,
- et le suivi de la bonne réalisation de ces parcours en lien étroit avec le monde économique et au besoin, une adaptation au fil de leur déroulement.

L'accompagnement des entreprises est également recherché car complémentaire avec celui de la personne, afin de faire coïncider les besoins, les offres et les compétences présentes ou à faire évoluer, auprès des personnes en recherche d'un emploi.

Objectifs et enjeux du GIP SPIE 74

L'expérimentation SPIE en Haute-Savoie se fonde sur la constitution d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) créé pour une durée de six ans et visant à réunir et coordonner tous les acteurs de l'insertion et de l'emploi. Le GIP a officiellement été créé par arrêté préfectoral au 1er février 2021, autour d'un noyau dur de membres fondateurs que sont : le Conseil Départemental, la Préfecture, la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, le Ministère de la Justice (Protection Judiciaire de la Jeunesse et Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation), Pôle emploi, la CAF, la MSA, AGIR'H CAP EMPLOI, les 4 Missions Locales Jeunes du territoire et la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises.

L'objectif du GIP consiste ainsi à conforter, renforcer et diversifier les partenariats entre les structures principales publiques et privées du territoire. Les partenaires auront la responsabilité de mettre en œuvre les actions décidées, **dans le cadre de leurs compétences respectives**. Le GIP a vocation à agir sur le volet de la coordination et de la visibilité entre acteurs et à définir les orientations stratégiques du SPIE.

Six principales missions ont été définies dans les statuts GIP :

- Réaliser le diagnostic exhaustif des dispositifs et acteurs de l'insertion sur le territoire pour repérer des redondances, dégager des marges de manœuvre et faire évoluer les dispositifs existants vers une coopération intégrée des moyens techniques/logistiques, humains et financiers ;

- Définir la stratégie globale du SPIE départemental qui motivera l'activation de projets répondant aux besoins émergents du diagnostic ;

- Définir les territoires infra-départementaux qui se dégageraient de par des spécificités locales nécessitant d'expérimenter de nouvelles formes de réponses et d'accompagnement, soit par des données socio-professionnelles, soit par des contraintes extérieures particulières telles que la mobilité ou le logement. Il sera dans ce sens possible de travailler sur une échelle infra-départementale différente de celles utilisées habituellement et qui sont des territoires administratifs : circonscription d'action médico-sociale, canton, ressort de l'EPCI ;

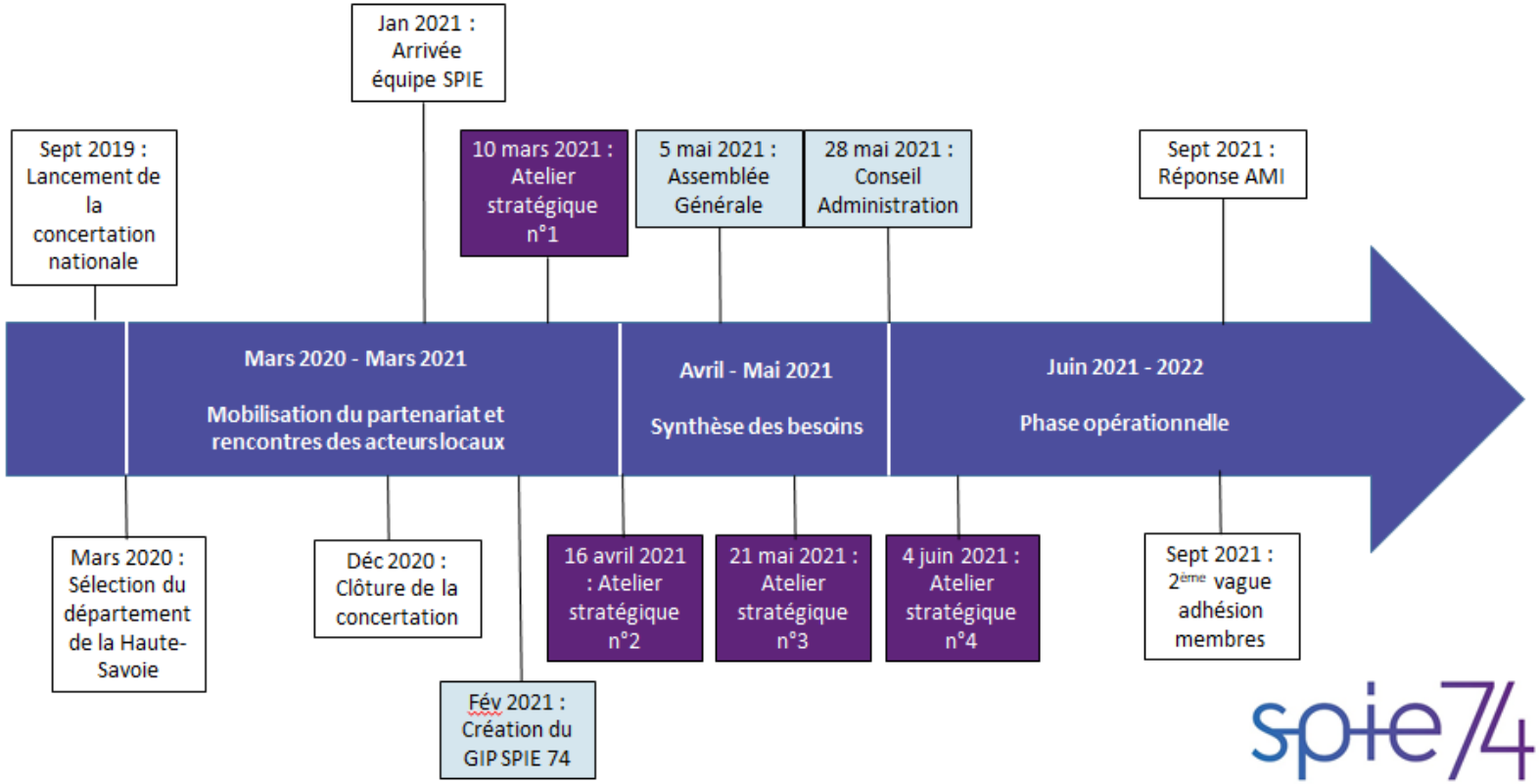
- Développer la relation « entreprise » afin de détecter des offres d'emploi, de mettre en activité les personnes suivies, de mettre en place des périodes d'immersion et des tutorats et de créer des liens entres les dispositifs d'insertion et l'entreprise classique ;

- Contribuer au recueil et à la capitalisation de données statistiques de différents acteurs pour améliorer l'observation et l'évaluation communes des politiques d'insertion et de l'emploi (chaque acteur disposant actuellement de ses propres informations de diagnostic inhérentes à son activité propre, ne permettant pas de disposer d'une vision globale de l'activité) ;

- Favoriser la mise en place de Maisons de l'Insertion et de l'Emploi sur les deux principaux bassins d'emploi du département (Bassin Annécien, bassin du Genevois français).

I. LES ETAPES DU DEPLOIEMENT DU SPIE 74

A. Les étapes



B. Déploiement du SPIE 74

II. CADRAGE STRATEGIQUE ET EXPERIMENTATION

L'ambition nationale du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi est de garantir à chacun l'effectivité du « droit à l'accompagnement » en offrant aux personnes éloignées et parfois exclues du marché du travail, un accompagnement individualisé tourné vers le retour à l'emploi ou à l'activité en s'appuyant sur dispositifs efficaces et des procédures claires et adaptées. Cinq principes généraux synthétisent donc ce cadre national :

- Développer un service universel qui n'enferme pas les individus dans des logiques de statuts,
- Assurer la bonne coordination des acteurs pour assurer la cohérence et la continuité du parcours,
- Créer un socle commun de service afin de garantir un accès à l'accompagnement pour tous de façon transversale,
- Favoriser une stratégie de parcours individualisé et personnalisable en fonction des besoins de l'usager,
- Promouvoir l'implication des employeurs, renforcer et consolider les relations, les accompagner à l'accueil des publics,
- S'appuyer sur des outils numériques de suivi et d'évaluation dans une logique partenariale.

Ces différents principes nationaux guident l'action du SPIE de la Haute-Savoie. En effet, la création d'un Service Public de l'Insertion et de l'Emploi sur le territoire offre l'opportunité de pouvoir expérimenter **une nouvelle forme de gouvernance dans le champ de l'insertion pour créer des synergies et générer des pratiques innovantes. Le projet de création du GIP ouvre, par une gouvernance organisée entre partenaires publics et privés,** la possibilité d'adapter ensemble les dispositifs existants, pour mieux accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi, tout en incluant la dimension économique, par l'accompagnement complémentaire des entreprises à la satisfaction de leurs besoins. La démarche engagée est territorialisée et co-créative, elle implique les forces vives du territoire et répond également à une logique d'essaimage des projets locaux pertinents à l'ensemble du territoire. Dans ce cadre, le SPIE 74 a rédigé, lors de la réunion des membres du 24 février 2021, une feuille de route dont les contours sont les suivants ;

- D'assurer l'**activité et l'emploi d'abord** en proposant des solutions innovantes à destination de tous les publics qui en sont éloignés,
- De développer l'**approche modulaire du parcours** en déployant une offre de services mobilisable par l'ensemble des acteurs du territoire,
- De promouvoir l'employabilité des publics en valorisant leurs expériences et en s'appuyant sur leurs **savoirs-être,**
- De **favoriser l'employeurabilité** en accompagnant les employeurs à l'accueil et à la montée en compétences des publics en insertion.

III. DEMARCHE ITERATIVE : SYNTHESE TERRITORIALE DES BESOINS ET ATELIERS STRATEGIQUES

Lors de la 1ère réunion des membres du GIP - créé au 1er février 2021 - qui s'est tenue le 24 février 2021 et qui avait pour but de lancer les travaux du SPIE, les membres du GIP ont souhaité engager deux chantiers :

- **La définition des axes stratégiques**

  Les membres du GIP se sont mobilisés collectivement le 10/03/2021, 14/04/2021 et le 21/05/2021 afin de croiser leurs regards et faire ressortir les axes stratégiques du SPIE et les actions prioritaires.

- **La production d'une synthèse territoriale des besoins**

  En parallèle une synthèse territoriale des besoins a été réalisée par l'équipe du SPIE auprès des partenaires, des employeurs du territoire et des publics. Cette enquête de terrain a permis de poser des constats, de mettre en lumière des besoins et de faire ressortir des pistes d'actions. Ce qui va suivre est la restitution de ces deux démarches.

Suite à la définition des pistes de travail, et dans le cadre d'une méthode « agile » de *management* de projet du SPIE 74, une démarche itérative a été mise en place en parallèle des ateliers stratégiques. Cette démarche consiste à opérer facilement des ajustements, effectuer des transformations, et continuer à enrichir les projets au gré de l'évolution des besoins.

A. La définition des axes stratégiques

Suite à la réunion des membres du GIP précité, un premier groupe de travail a été organisé le 10 mars 2021 avec l'ensemble des membres du SPIE. Il avait pour objectif d'identifier des orientations départementales stratégiques et prioritaires au regard de la feuille de route du SPIE, dans le but de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes accompagnées.

Ce temps de travail a permis d'identifier des situations/actions sur les thèmes proposés et d'échanger entre partenaires (être sensibilisé aux postures de chacun et compléter les idées).

Comment ?

- Quatre tables correspondant à quatre thèmes d'échange (en lien avec la feuille de route du SPIE) :
  - La relation et l'accompagnement employeurs,
  - Le parcours de l'usager,
  - Les outils pour faciliter l'accès à l'emploi,

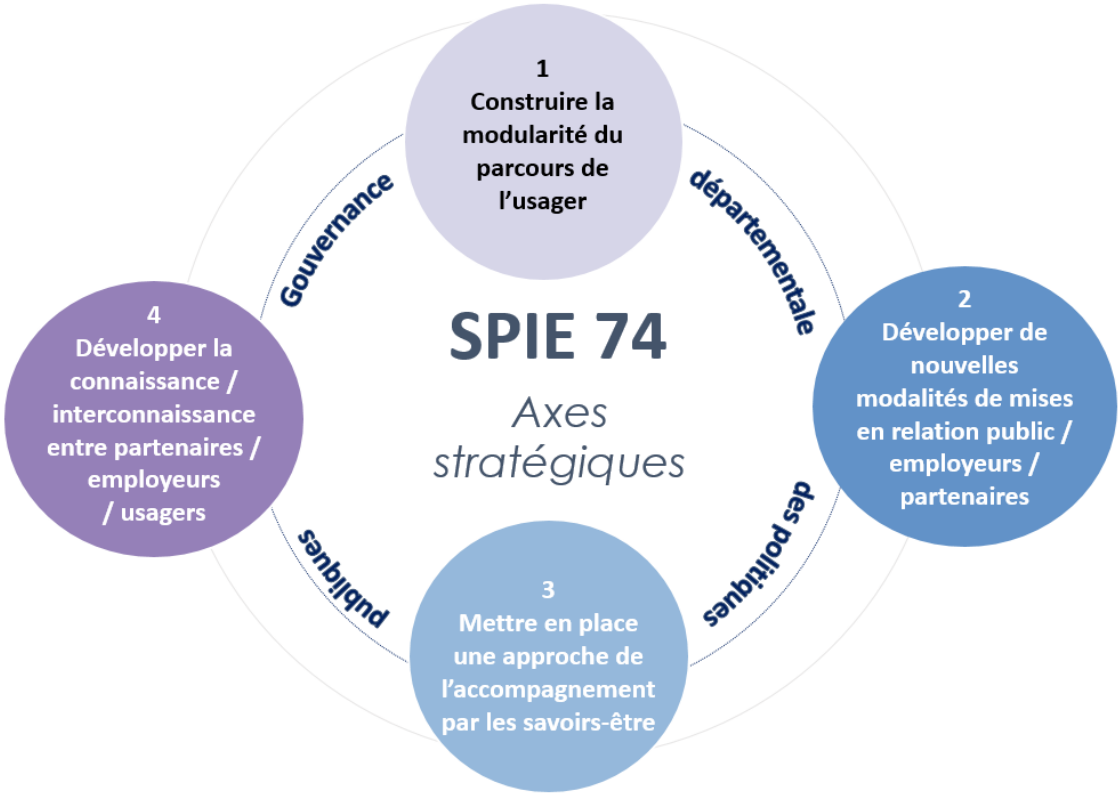
- Les cultures professionnelles.

Quatre tours de table ont été effectués pour que chaque participant s'exprime sur les quatre thèmes. A chaque tour, une personne du groupe est restée sur la table pour synthétiser ce qui a été dit précédemment et pour que le nouveau groupe puisse compléter (éviter les redits).

- Pour animer les échanges, trois questions ont été posées à chaque table et à chaque tour :
  - Sur notre territoire, qu'est ce qui fonctionne bien et mériterait d'être développé/essaimé ?
  - Qu'est ce qui mériterait d'être amélioré ou supprimé ?
  - Qu'est ce qui n'existe pas encore et qui mériterait d'être créé ? »

Ce premier temps de travail a été l'occasion pour les participants d'exposer les actions et les projets qu'ils soutiennent et par-là d'appréhender les diverses initiatives d'acteurs œuvrant sur le territoire. Sur cette base, l'équipe du SPIE a ensuite analysé les échanges et des axes stratégiques ont pu être proposés aux partenaires. Pour chacun de ces axes, des ateliers stratégiques ont été constitués, avec pour objectif de faire des propositions d'actions susceptibles d'être insérées dans le dossier de candidature AMI.

Les axes stratégiques définis dans le cadre du groupe de travail sont les suivants :



B. La synthèse territoriale des besoins

Le premier chantier du SPIE 74 a été de co-construire une synthèse territoriale des besoins en insertion et en emploi sur chacun des bassins d'emploi du Département. Les données de chacun des membres ont été mises en commun pour avoir une plus fine connaissance des besoins des publics, des entreprises et des acteurs de l'emploi et de l'insertion et disposer d'une vision globale à l'échelle du territoire. Pour cela une enquête de terrain a été menée par l'équipe du SPIE, entre le 23 mars 2021 et le 30 avril 2021. L'enquête a été déployée sur quatre territoires contrastés au regard de leurs particularités. Il s'agit du Bassin Annécien, du Genevois Français, du Chablais et de la Vallée de l'Arve Faucigny Mont-Blanc.

❖ LES OBJECTIFS DE CETTE ENQUETE

D'une part, la construction d'un état des lieux non exhaustif des dispositifs d'insertion (ceux qui fonctionnent, ceux qui mériteraient d'être améliorés et ce qui mériterait d'être éventuellement créés) et plus généralement sur les besoins que le SPIE pourrait combler (outillage des professionnels, démarches partenariales, etc.). D'autre part, faire émerger différentes pistes de travail/bonnes pratiques en matière d'insertion afin de créer l'offre de service du SPIE 74.

À partir de ce diagnostic, le SPIE 74 élaborera une stratégie globale visant à répondre aux besoins identifiés et définira les territoires au sein du Département qui présentent des spécificités locales nécessitant d'expérimenter de nouvelles formes de réponses et d'accompagnement.

❖ UNE ENQUETE AUPRES DE 3 CIBLES

Des personnes éloignées de l'emploi : un questionnaire en ligne et anonyme consistait à recueillir la parole de l'usager. Il a été réalisé par les professionnels de l'insertion sociale et professionnelle (PMS, PE, MSA, les Missions locales) en présence de l'usager. La période d'administration s'est étalée du 26 mars 2021 au 21 avril 2021 via l'outil départemental LimeSurvey. Nous avons obtenu **98 réponses issues de plus de 50 structures** (environ 50% de retour).

Les employeurs et les professionnels de l'accompagnement du territoire : cette étape consistait à réaliser des entretiens semi-directifs[1] individuels ou en focus groupe (par téléphone, en visio, ou en présentiel avec des visites dans différentes structures ou entreprises). Ces entretiens (une quarantaine) ont eu lieu de mars à avril du 23 mars 2021 au 30 avril 2021.

Cette restitution de l'enquête est donc construite à partir des données recueillies auprès des usagers, des professionnels des structures, et des employeurs. Nous avons choisi d'intégrer des témoignages d'usagers ou verbatim de professionnels chaque fois que nous le jugions nécessaire, pour mettre en évidence des décalages ou au contraire des convergences de regards, et pour étayer les analyses.

1 « *L'entretien semi-directif est une technique de collecte de données qui contribue au développement de connaissances favorisant des approches qualitatives et interprétatives relevant en particulier des paradigmes constructiviste*. », Lincoln, 1995

❖ LES LIMITES DE L'ENQUETE

- Un échantillon pas suffisamment représentatif : la démarche de recueil de données auprès des professionnels de l'accompagnement, des employeurs et des publics via des entretiens a été condensée sur un mois et le recueil des données sur le territoire du Chablais sera complété au mois de juin.
- L'approche, qualitative, permet une compréhension plus fine des situations, mais elle n'offre pas de représentativité statistique.
- Enfin, le questionnaire usagers ayant été complété avec l'aide du professionnel des structures d'accompagnement, l'enquête porte donc uniquement sur les personnes ayant un suivi. Parmi elles, on peut considérer que celles ayant accepté de jouer le jeu de l'enquête sont aussi celles qui ont le meilleur vécu de l'accompagnement.

PORTRAIT DU TERRITOIRE

Le chômage : 44 480 demandeurs d'emploi (cat. A) inscrits à Pôle Emploi en mars 2021 (donc 37% inscrits depuis plus d'un an) contre 38 950 en mars 2020 : l'un des taux de chômage les plus bas de France mais en augmentation de 14%

Seuls 23% des demandeurs d'emploi ont le niveau baccalauréat fin 2020. **12% ne sont pas diplômés**

L'offre de main d'œuvre : 12,4% des demandeurs d'emploi non diplômés recherchent le métier d'agent d'entretien fin 2020**.** Les autres métiers les plus prisés sont ceux d'ouvrier d'industrie et de bâtiment, cuisinier, employé de maison, conducteur de véhicules, employé de l'hôtellerie-restauration, assistant maternel, vendeur et employé de libre-service

Les besoins en main d'œuvre les plus importants en 2021 se portent sur les métiers d'employé de l'hôtellerie-restauration (serveurs, cuisiniers, aides et apprentis de cuisine), de professionnel de l'animation socioculturelle, d'employé de libre-service, d'aide à domicile/aide-ménagère, d'agent d'entretien et

L'effet COVID : **79% des entreprises,** toutes activités confondues, déclarent avoir eu une **activité en volume moins soutenue au 1e semestre 2020 par rapport au dernier semestre 2019**

Le RSA : le Département comptait 7540 bénéficiaires du RSA en mars 2020 contre 9645 en mars 2021, soit **une augmentation de 28%**

La pauvreté : un taux de 8,9% en Haute-Savoie en 2018 (un des taux les plus faibles de France métropolitaine) mais la Haute-Savoie présente des inégalités sociales importantes : en 2017 le rapport entre le niveau de vie plancher des 10 % les plus aisés et celui plafond des 10 % les plus modestes atteignait 4,3 dans le département (l'un des plus inégalitaires de France).

La santé : début 2019, **le nombre de médecins est identique à celui de début 2006** (malgré 125 000 habitants supplémentaires).

Le non-recours : pendant le confinement de mars à mai 2020, 60% des personnes interrogées disent ne pas avoir réalisé à leur initiative au moins un soin dont elles avaient besoin.

Le logement : 24 000 demandes pour 5000 attributions de logement social ; un délai d'attente d'une moyenne de 3 ans selon les territoires.

Les spécificités haut-savoyardes : un territoire frontalier qui impacte les opportunités d'emploi et les inégalités de revenus ; l'influence forte du travail saisonnier, facteur clé de l'activité économique ; certains territoires marqués par un secteur économique comme l'activité industrielle en Vallée de l'Arve.

Source

- « *Statistiques trimestrielles* », Pôle Emploi, consultées le 17/05/2021
- Requête BO, extraction SOLIS, Conseil Départemental de la Haute-Savoie, mai 2021
- Observatoire du Département de la Haute-Savoie, 2020
- Datascope, Via Compétences, dernière mise à jour le 17/12/2021
- Dossier Auvergne-Rhône-Alpes N° 6, INSEE, Février 2021
- « Enquête Besoins en main d'œuvre », Pôle Emploi, 2021
- Enquête de l'Odenore (Observatoire des non-recours aux droits et services de l'Université Grenoble – Alpes) et de l'Assurance maladie, janvier 2021
- Comparateur de territoires, INSEE, avril 2021
- Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

1. INTERCONNAISSANCE, OUTILLAGE ET POSTURES PROFESSIONNELLES

Le parcours d'un usager éloigné de l'emploi implique un panel d'acteurs multiples qui vont l'accompagner à différents moments sur des aspects complémentaires, et des procédures complexes de démarches administratives qui requièrent de nombreuses informations et tâches à effectuer.

La mise en place de la coordination autour des parcours des personnes et la promotion du travail en réseau passent par une connaissance réelle des ressources et de l'offre du territoire. Cette démarche impose l'élaboration d'un diagnostic en amont et la conception d'outils pour développer l'interconnaissance. Ces outils doivent être au service d'une coordination stratégique pour favoriser la capacité à agir ensemble. Une meilleure connaissance des ressources du territoire permet aussi d'engager un travail de simplification dans le cadre du parcours de l'usager.

Le SPIE a pour vocation de développer une philosophie partenariale en vue de favoriser une coordination et un suivi partagé du parcours entre les professionnels de différentes structures qui accompagnent une même personne dans son projet de retour à l'activité (emploi, formation, logement, hébergement, santé, mobilité…). Mais également d'assurer une coordination de l'offre d'accompagnement social et professionnel sur le territoire afin que les professionnels puissent proposer toutes les solutions pour aider les personnes à réaliser leur projet de retour à l'activité. Au-delà de la coordination institutionnelle, le SPIE 74 passe donc par une coopération opérationnelle revisitée entre les professionnels des différentes structures qui accompagnent les personnes au quotidien.

Cette coopération et coordination se traduit tout d'abord par une interconnaissance entre les acteurs de l'insertion et de l'emploi du territoire, et les publics - c'est à dire une connaissance réciproque[2] . De plus, chaque structure crée et/ou développe des dispositifs, qui nécessitent d'être adaptés aux publics ciblés. Enfin, l'évolution des postures professionnelles - c'est-à-dire des regroupements de savoir ou d'expérience, l'acquisition de valeurs associant les savoir-faire et le savoir-être - exige une réflexion et une critique sur sa façon de faire, et est une condition *sine qua non* pour avoir une connaissance plus fine des publics accompagnés.

1.1. Une interconnaissance limitée entre les acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation, et des publics accompagnés

Constats

Les acteurs de terrain se connaissent et, parce que la complexité des situations socio-professionnelles rend nécessaire une intervention à plusieurs, créent naturellement leurs propres réseaux fondés sur leurs connaissances interpersonnelles. Cependant, pour perdurer

[2] Définition du dictionnaire, Le Larousse

et porter des fruits, ces réseaux doivent faire l'objet d'un portage institutionnel, d'une reconnaissance de leurs savoir-faire, voire d'un transfert de compétences. En effet, sans un réel portage, le réseau s'étiole. Un représentant d'un centre de ressource en illettrisme et alphabétisme témoigne : *« La pluralité des partenaires sur le territoire peut amener à une rupture dans le parcours de l'usager. Les acteurs de l'insertion et de l'emploi ont besoin d'être mieux coordonnés et de pouvoir partager facilement de l'information pour amener les publics vers un parcours cohérent. »*

Il existe une pluralité d'acteurs et d'offres en matières d'insertion sur le territoire. Cependant, peu rompus aux techniques de communication, les acteurs de l'insertion et de la formation peuvent rencontrer des difficultés pour communiquer efficacement auprès de leurs partenaires et de leurs publics. Cela peut conduire à une mauvaise visibilité et lisibilité de certains dispositifs et formations sur les territoires, et à des risques de ruptures de parcours pour l'usager de par un mauvais maillage. Une commune témoigne : « *Compte tenu de l'élargissement récent du périmètre communal suite à la création de la commune nouvelle, les professionnels du territoire indiquent un besoin de fluidifier l'articulation entre acteurs locaux afin de renforcer l'interconnaissance entre ceux-ci et l'identification du périmètre d'action de chacun ; la conduite d'actions en complémentarité, selon un maillage optimisé, pour mieux accompagner les usagers ; et la lisibilité des dispositifs et du rôle de chaque institution pour les habitants afin de ne pas multiplier les interlocuteurs et mener à du non-recours ».*

Besoins

- La communication et la valorisation des dispositifs et des formations renforcées auprès des publics, partenaires, prescripteurs et éducateurs pour donner plus de lisibilité et de visibilité,
- Une coordination stratégique organisée entre les acteurs des territoires,
- Une relation renforcée avec les acteurs économiques,
- Une égalité territoriale garantie dans le parcours de l'usager.

Pistes de travail // Axe interconnaissance

- **Cartographier l'offre de service du territoire**
- **Organiser des rencontres (commissions locales, groupes de travail, échanges de bonnes pratiques…) associant des professionnels de différents acteurs de l'insertion et de l'emploi**
- **Favoriser la transversalité en partageant les locaux pour créer des passerelles et faciliter le partage d'information**
- **Préserver les déplacements de prestataires sur les territoires isolés en assurant un flux continu de prescriptions**
- **Développer des conventions inter-partenaires entre départements et infra-département (CD, Pôle Emploi, CAF…) pour permettre aux résidents de périphérie de bénéficier d'une offre de service de proximité**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Un guide de l'insertion territorialisé numérique à disposition des professionnels des PMS**
- **Des forums de l'insertion de Faverges et du Genevois, « petits déj de l'insertion » du bassin annécien, rallies pour travailleurs sociaux pour découvrir les SIAE du bassin annécien, Collectifs insertion à Thônes sont organisés**
- **Des instances de rencontres et de partage entre les partenaires de l'insertion sont organisées sur les territoires (SPED, SPET, CLIE, CTA...)**
- **Un bus et des permanences ont été déployés par la Mission Locale Jeune du bassin annécien**

1.2. Des outils à destination des professionnels parfois insuffisants

Constats

Les différents acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation manquent de collaboration opérationnelle entre eux, alors qu'ils sont complémentaires pour accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi. Ce manque de collaboration peut être lié à trois facteurs :

- Tout d'abord, la **multiplicité et la mouvance des structures et des interlocuteurs** : *« Il existe une pluralité d'acteurs de l'insertion sur le territoire. Par conséquent, l'envoi des offres d'emploi d'intérim aux partenaires est particulièrement chronophage »* témoigne une entreprise d'intérim.

- Ensuite, des i**nformations disponibles trop parcellaires et/ou obsolètes pour être efficaces**, et une **interopérabilité entre les logiciels des acteurs de l'insertion faible ou inexistante**. Plusieurs Pôles Médico-sociaux témoignent : « *le logiciel SOLIS n'est pas assez ergonomique, et il ne nous permet pas de renseigner toutes les informations prises par écrit, sur papier carbone, lors du Contrat d'Engagement Réciproque rédigé avec l'usager, ni même de suivre son parcours*».

- Enfin, un sentiment de compétition, **une absence d'objectifs communs : «** *Une fois que l'orientation de l'usager est faite, nous n'avons pas de retour sur la prise en charge du bénéficiaire. Le contact est aléatoire selon la mesure et selon l'interlocuteur »* .

Les conséquences sont d'une part pour les professionnels : une perte de temps significative dans l'accompagnement des publics, et une baisse de la qualité des prescriptions, d'autre part pour les usagers : un délai de retour à l'emploi rallongé et des risques de décrochage de parcours. Un Pôle Médico-Social cite que : « *40% des gens reçus en PMS ne reçoivent pas ou ne lisent pas leur courrier car ouvrir la boite aux lettres est une angoisse* ».

Besoins

- Un meilleur partage d'information entre acteurs pour faciliter le travail quotidien des professionnels , et les personnes accompagnées dans leur parcours
- Un logiciel départemental performant pour la gestion des dossiers des usagers afin de piloter le suivi de leur accompagnement en temps réel et de manière collaborative, et éviter une perte de ressources
- Une meilleure connaissance des publics nécessaire pour adapter l'accompagnement et prévenir les ruptures de parcours
- Un maillage partenarial mobilisé et renforcé entre les acteurs pour adapter l'offre d'insertion aux besoins de l'usager
- Des outils supplémentaires et performants à destination des professionnels des Pôles médico-sociaux pour gagner en efficacité
- Un accompagnement des professionnels vers l'usage du numérique

Pistes de travail

- **Améliorer le partage de données entre les acteurs de l'insertion, dans un premier temps entre Pôle Emploi, la CAF et les Conseils départementaux, pour simplifier les démarches administratives via un carnet de bord // Axe interconnaissance**
- **Créer un portail pour les professionnels de l'insertion avec un dossier unique partagé pour piloter les dossiers RSA en temps réel (prise et rappel de rendez-vous, recueil DSP, CER dématérialisé, catalogue de l'offre) // Axe modularité du parcours**
- **Privilégier les appels, SMS et e-mails au détriment des courriers afin de mieux capter les bénéficiaires // Axe modularité du parcours**
- **Améliorer les conditions de travail dans les PMS et lors des visites à domicile en outillant les professionnels avec des smartphones et ordinateurs portables, et garantir l'accès a une connexion Internet performante, pour faciliter les échanges avec les usagers, les partenaires et les employeurs // Axe mise en relation employeurs**
- **Sensibiliser et former les professionnels à l'intérêt d'accompagner vers l'usage du numérique // Axe interconnaissance**
- **Impulser la participation des usagers dans les dispositifs qui les concernent (ex : au sein des instances ou dans les actions collectives) // Axe interconnaissance**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Le dossier unique du demandeur d'emploi (DUDE) est un outil de liaison entre les membres du service public de l'emploi pour consulter et enrichir le dossier du demandeur d'emploi et rendre compte de l'actualisation régulière du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), des actions engagées et de leurs résultats. Il est commun aux services de l'État et de Pôle emploi et accessible, sous certaines conditions, aux organismes publics et privés participant au service public de l'emploi, tels que les PMS.**
- **Certaines Directions Territoriales ont expérimenté lors du premier confinement la dématérialisation de certains documents administratifs des usagers (ex : CER)**
- **Dans le cadre de la création de l'offre de service de la Maison de l'Insertion et de l'Emploi du Genevois, des usagers locaux ont été associés lors d'une session Lab animée par Pôle Emploi**

1.3. Des postures professionnelles et des pratiques variables selon les acteurs

Constats

Les postures professionnelles dans les métiers de l'insertion, de l'emploi et de la formation évoluent et nécessitent de mobiliser de nouvelles compétences et modalités d'intervention. En effet, les publics accompagnés changent, leurs attentes évoluent, le contexte de leur demande aussi. La plupart des personnes se retrouvent, lors de leur rencontre avec les professionnels, en situation de vulnérabilité. Chaque personne accompagnée ou en situation de formation, a des attentes et des besoins singuliers, que l'accompagnateur ou le formateur se doit de prendre en compte. Le professionnel ne peut donc demeurer dans une simple posture de conseiller et se doit de mobiliser des outils et méthodes adaptés pour véritablement co-construire son projet avec la personne accompagnée, à partir de ses propres références. Cette personnalisation et cette démarche de "faire avec" oblige certains professionnels à sortir de leur zone de confort et à s'approprier de nouveaux questionnements mais surtout une nouvelle posture, avec lesquels ils ne sont pas toujours à l'aise.

Les employeurs du secteur privé jouent un rôle non négligeable dans l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Différents dispositifs territoriaux existent à ce jour pour favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi et/ou mieux les connaître, mais ne sont pas toujours connus ou suffisamment exploités.

Besoins

- Des postures similaires adoptées pour développer les sensibilités insertion sociale / insertion professionnelle
- De nouvelles modalités de coopération entre les partenaires développées pour prévenir les ruptures de parcours des usagers

- La relation entre les partenaires, les employeurs et les usagers réhumanisée
- Un travail à mener sur la levée / le contournement des statuts administratifs qui bloquent les entrées en dispositif, en particulier dans le cas de l'orientation sociale et professionnelle

Pistes de travail // AXE INTERCONNAISSANCE

- **Sensibiliser les professionnels pour moins stigmatiser les publics éloignés de l'emploi**
- **Faire des formations croisées / conjointes entre les acteurs de l'insertion et de l'emploi pour dépasser la différence de formation, de posture**
- **Privilégier les entretiens tripartites et le téléphone plutôt que les prescriptions en ligne**
- **Adopter la logique de référent unique de parcours**
- **Assurer un accueil universel et un transfert accompagné au sein des Pôles médico-sociaux, à destination de tous les usagers**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Formations Cap'Emploi et Messidor à destination des employeurs pour sensibiliser à l'accompagnement de personnes en situation de handicap**
- **La Mission Locale Jeune du Genevois a adopté la notion de référent unique de parcours**
- **Le Conseil Départemental expérimente les démarches de Premier Accueil Inconditionnel de Proximité (PASIP) et de Référent De Parcours (RDP) sur le territoire du Chablais**

2. MODALITES D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Si la finalité du SPIE est de travailler conjointement l'insertion sociale et professionnelle des publics éloignés de l'emploi, la perméabilité entre ces deux champs d'action ne coule pas de source. Les acteurs de l'action sociale et de l'emploi sont souvent dissociés et ne partagent pas les mêmes objectifs, outils, postures ni sensibilités. L'accompagnement de la personne dans sa globalité relève d'un véritable changement de paradigme. Il ne suffit pas de lever les freins sociaux pour permettre à ces publics d'intégrer (ou réintégrer) le marché de l'emploi. La définition d'un projet professionnel et des étapes pour le concrétiser, le développement de l'appétence et de la compétence pour atteindre le poste visé et s'y maintenir (en d'autres termes l'employabilité [3]), sont des étapes cruciales du parcours qui nécessitent un positionnement clair des partenaires de l'insertion dans les responsabilités qui leur incombent. Les étapes du contact avec le marché de l'emploi et de suivi dans l'emploi sont également délicates pour ces publics et nécessitent des modalités d'accompagnement adaptées pour éviter la rupture. Si le rôle des partenaires spécialisés comme les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) est bien sûr essentiel, les employeurs de droit commun doivent être convaincus de la plus-value de ces publics et ont la responsabilité sociale de travailler leur propre « employeurabilité » - à savoir leur capacité à les employer - tant en termes d'outils que de posture.

2.1. L'accompagnement à l'insertion professionnelle n'est pas assez adapté aux publics éloignés de l'emploi

Constats

60% des publics interrogés dans le cadre de cette enquête ont besoin d'être accompagnés dans leur projet professionnel, et la majorité souhaite bénéficier d'un soutien global (orientation, construction du projet, appui moral, guidage dans les démarches et la prise d'information…). Cet accompagnement généraliste est d'ailleurs le premier motif de satisfaction des personnes déjà accompagnées, de même que la disponibilité et la qualité d'écoute de leur référent : *« Aujourd'hui, je reprends un projet professionnel parce qu'on m'aide à le faire. Sinon je serais resté à la maison. »*

En revanche, de nombreux usagers et référents sociaux de multiples partenaires expriment le fait que malgré des outils performants, l'accompagnement proposé par Pôle Emploi ne semble pas complètement en adéquation avec les besoins spécifiques des publics fragiles (il pourrait être plus intensif, individualisé et sécurisant) et qu'il est souvent difficile de rencontrer des conseillers (surtout pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active - RSA - orientés « social », ce qui met en lumière une certaine artificialité de l'orientation du Contrat d'Engagement Réciproque - CER). Comme beaucoup de structures, toutes les démarches liées à Pôle Emploi sont désormais numérisées et les partenaires déplorent que, même si cette dématérialisation est un progrès, celle-ci ne corresponde pas forcément à des personnes qui

[3] *« Capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi, s'adapter à de nouvelles formes de travail. »,* Dictionnaire en ligne Le Robert

n'ont pas accès à Internet, en situation d'illectronisme et/ou peu autonomes, malgré une forte politique d'accessibilité de la part de Pôle Emploi. Les prescripteurs se tournent donc vers d'autres structures spécialisées dans l'insertion professionnelle des plus fragiles, comme des associations ou les espaces emploi mis à disposition par les communes.

Une autre difficulté semble venir du fait que les prescripteurs (en particulier les travailleurs sociaux) estiment que l'insertion professionnelle ne relève pas de leurs missions premières. Où s'arrête la leur, où commence celle de Pôle Emploi ? Il s'agit d'un vrai maillage partenarial à retravailler en souplesse, tant en termes de compétence que de posture. Des éléments de réponse sont bien sûrs fournis par l'Accompagnement Global qui mobilise conjointement un travailleur social et un conseiller Pôle Emploi. Généralement, l'on reconnaît de part et d'autre que le dispositif a permis d'établir une véritable complémentarité d'action. Il est par ailleurs assez efficace puisqu'en Haute-Savoie le taux de retour à l'emploi est de 40,3% en 2020.[4]

Mais son bon déroulé dépend trop souvent des relations interpersonnelles et contraintes logistiques (pas de place pour tous les usagers, manque de locaux…).

Derrière les professionnels, les structures n'ont pas non plus la même approche de la contractualisation et de la sanction. La radiation sera plus rapide chez Pôle Emploi en cas de manquement aux devoirs ; tandis que pour les bénéficiaires du RSA par exemple, les travailleurs sociaux ne sont pas à l'aise pour faire respecter les engagements pris dans le cadre du CER et comptent sur le Conseil Départemental pour faire appliquer des sanctions rarement effectives. Si les objectifs opérationnels sont inexistants et si le contrat (effectif ou moral) perd de sa valeur aux yeux du professionnel et/ou de la personne, l'insertion ne peut pas être un succès.

Besoins

- Un accompagnement spécialisé vers l'emploi répondant aux besoins des publics fragiles
- Des référents disponibles, à l'écoute et formés au soutien de ce public spécifique
- Une meilleure communication et collaboration entre référents sociaux et conseillers Pôle Emploi avec une répartition plus précise des compétences
- Un accès plus facile des publics fragiles aux interfaces numériques de Pôle Emploi
- Une contractualisation qui a du sens et des objectifs opérationnels pour la personne

[4] « Tableau de bord sur l'Accompagnement Global », Stratégie de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté, 31/03/2021

Pistes de travail

- Articuler les forces vives de l'insertion professionnelle (Pôle Emploi, dispositifs communaux…) pour développer un coaching intensif de court-terme dédié aux publics éloignés de l'emploi, opéré par des référents formés et déclinant des objectifs opérationnels co-construits avec la personne. // Axe modularité du parcours

- Continuer à faire monter en puissance l'Accompagnement Global en améliorant la coopération conseillers/travailleurs sociaux (ex : mise à disposition de locaux dédiés et accessibles géographiquement pour les RDV tripartites, identification d'un référent (référent insertion ?) ou une équipe référente par Pôle Médico-Social - PMS) et en élargissant l'accès des publics hors PMS (ex : détenus) // Axe interconnaissance

- Développer des formations communes ou croisées entre référents sociaux et conseillers Pôle Emploi (ex : former les conseillers aux problématiques sociales, former les référents sociaux aux outils Pôle Emploi) // Axe interconnaissance

- Continuer à développer la politique d'accessibilité numérique de Pôle Emploi // Axe modularité du parcours

- Retravailler la contractualisation (optimisation des outils de suivi des objectifs et modes de sanction) // Axe modularité du parcours

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- L'Espace Tremplin porté par le GRETA à Annemasse est un dispositif partenarial d'accompagnement formatif à la réinsertion sociale et professionnelle. L'Espace Emploi et le Lieu d'Écoute et d'Orientation (LECO) d'Annecy (Ville Nouvelle) proposent un accueil et un accompagnement personnalisé aux personnes en difficulté pour trouver un emploi.

- Le territoire du Genevois a mis en place une équipe dédiées et une Chargée d'orientation (Plan Pauvreté) pour l'insertion des bénéficiaires du RSA.

- La MLJBA propose un système de parrainage bénévole pour ses jeunes accompagnés.

- Pôle Emploi, la CAF et le CD74 opèrent des contrôles des bénéficiaires de leurs minima sociaux.

2.2. Le monde de l'insertion professionnelle peine à faire le lien avec les employeurs

Constats

Le premier constat est que les partenaires de l'insertion manquent de leviers pour fournir des informations à leurs publics sur les opportunités du marché de l'emploi et pour les mettre en relation avec des employeurs potentiels. La construction du projet professionnel commence par révéler ou développer l'appétence du public vers un secteur ou un métier, et il s'agit en premier lieu de revaloriser ceux qui sont en tension et peinent à recruter. Ainsi en Haute-Savoie, l'on compte parmi les métiers les plus recherchés des assistantes maternelles, des conducteurs de véhicules ou encore des agents d'entretien [5] – autant de postes qui pourraient correspondre à des publics en insertion mais que ces derniers (y compris les jeunes) jugent peu gratifiants, pénibles, mal rémunérés et parfois incompatibles avec leurs besoins (problèmes de santé, de mobilité, etc.). L'image du secteur médico-social a aussi été particulièrement ternie durant la crise sanitaire, et souffre comme d'autres secteurs de l'exode vers la Suisse frontalière, jugée plus attractive pécuniairement.

Une fois le projet défini, la recherche d'un emploi est une activité à temps plein qui nécessite des compétences propres. Les vecteurs de communication des offres d'emploi sont légion, parfois redondants, peu adaptés aux publics en insertion et en constante évolution, en particulier en ligne. Ainsi 60% des publics ayant participé à notre enquête utilisent des sites Internet, 20% les réseaux sociaux (en particulier les jeunes) et 16% les applications.

Les partenaires de l'insertion souhaiteraient également bénéficier d'un carnet d'adresses d'employeurs « inclusifs » qui soient disposés à, et outillés pour accueillir leurs publics et éviter un nouveau décrochage. Le lien est déjà souvent établi avec les structures spécialisées comme les SIAE et les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) mais demeure embryonnaire avec les employeurs de droit commun. Le lancement à l'été 2019 sous l'égide de l'État (DDETS, anciennement DIRECCTE) du Club Départemental des entreprises inclusives[6] dans le cadre du mouvement national « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! » avait initié une intéressante dynamique avant de s'essouffler notamment du fait de la crise sanitaire, mais surtout parce qu'il nécessiterait une animation à temps plein (qui devait initialement être portée par les entreprises elles-mêmes) pour travailler avec les employeurs sur leur responsabilité sociale et sur leur image des publics en insertion.

Une fois les liens forgés, les professionnels de l'insertion ne semblent pas correctement outillés pour mettre en adéquation les profils de leurs publics avec ceux des offres d'emploi, en particulier les travailleurs sociaux du Conseil Départemental au vu de ce que permet le logiciel SOLIS. De nombreux Départements créent un énième « *job board* » pour leur public en insertion et recrutent des chargés de relation entreprise, mais cette mise en relation nécessite d'abord une réflexion de fond avec Pôle Emploi pour étudier comment mieux mettre en valeur les compétences de ces publics et comment augmenter la visibilité des offres des employeurs à leur égard. L'enjeu crucial est d'impulser une véritable dynamique partenariale pour éviter de

[5] Datascope de Via Compétences d'après données Pôle emploi, Dares – Statistiques du marché du travail (STMT), décembre 2020

[6] Sous l'égide de l'Etat (DDETS, anciennement DIRECCTE) en lien avec Pôle Emploi et le MEDEF dans le cadre du mouvement national « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! »

démultiplier les initiatives unilatérales qui coûtent aux partenaires et diminuent la lisibilité pour les publics.

Enfin, le sujet des clauses sociales d'insertion[7] doit être abordé car l'intérêt des acteurs publics du territoire (Conseil Départemental, État, communes…) est grandissant pour ce levier de l'emploi des publics qui en sont éloignés. Les SIAE sont particulièrement en demande pour essaimer ces clauses dans les appels d'offre (c'est d'ailleurs une préconisation du Pacte d'Ambition pour l'insertion par l'Activité Economique). Elles dénoncent un phénomène d' « insertion *washing* » : certaines entreprises cocheraient les cases des clauses sans pour autant être dans une réelle démarche d'insertion face à d'autres dont la responsabilité sociale est très développée mais qui se retrouvent pénalisées par cette concurrence déloyale.

Besoins

- Une meilleure connaissance des secteurs en tension aujourd'hui et demain pour orienter les publics en insertion vers des métiers porteurs
- Une plus grande visibilité des offres d'emploi qui pourraient correspondre à ces publics
- Une plus grande visibilité des compétences de ces publics pour les employeurs
- Un réseau actif d' « employeurs inclusifs » mobilisable par les partenaires de l'insertion
- Plus de clauses d'insertion « justes » dans les marchés publics

[7] Clauses des marchés publics prévoyant une obligation en matière d'insertion de personnes éloignées de l'emploi, Article 5 du code des marchés publics

Pistes de travail // AXE MISE EN RELATION EMPLOYEUR

- Travailler avec Pôle Emploi sur la communication aux partenaires de l'insertion d'outils prospectifs simples sur l'état du marché de l'emploi et les secteurs porteurs
- Travailler avec les branches professionnelles des secteurs en tension pour revaloriser leurs métiers et développer des formations qualifiantes adaptées aux publics en insertion
- Labelliser les offres d'emploi (en partenariat avec Pôle Emploi) pour les publics en insertion et augmenter leur visibilité, y compris en limitant la démultiplication des vecteurs de communication et en utilisant les plus récents (réseaux sociaux, applications)
- Mobiliser le Club Départemental des entreprises inclusives avec Pôle Emploi et l'État, soutenir son animation à temps plein par les entreprises et faire le lien avec les partenaires de l'insertion
- Développer les clauses d'insertion dans les appels d'offres publics et privés sur le territoire et consulter les acteurs susceptibles d'y répondre pour élaborer un cahier des charges qui ne favorise pas les abus
- Travailler avec les partenaires du SPIE sur leur propre responsabilité sociale en matière de recrutement de publics en insertion
- Intensifier les rencontres (par exemple dans des cadres atypiques) entre publics en insertion et structures spécialisées (SIAE, GEIQ) mais aussi employeurs de droit commun

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- Pour le secteur en tension de la santé, Pôle Emploi a mis en place une *task force* inter-agences spécifique et des formations *flash* de demandeurs d'emploi avec la MFR d'Annecy-le-Vieux.
- Début 2021, le Club départemental des Entreprises inclusives comptait 29 entreprises engagées sur 14 thématiques liées à l'inclusion.
- La MLJBA diffuse des offres d'emploi pour les jeunes, notamment via son application web et ses comptes sur les réseaux sociaux les plus prisés de son public.
- La Ville d'Evian a inauguré en 2021 une charte en faveur des clauses d'insertion dans ses marchés publics (objectif d'essaimer sur la Communauté de Communes Pays d'Evian Vallée d'Abondance). L'agglomération d'Annemasse et la ville de Cluses sont également engagées dans la démarche.

2.3. Les modalités d'accès à, et de maintien dans l'emploi pour les publics en insertion pourraient être mieux mobilisées

Constats

Il existe pléthore d'outils à disposition des partenaires de l'insertion et des employeurs pour accompagner les publics fragiles à l'emploi, de la simple découverte de métier (par exemple via la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel – PMSMP) jusqu'à la pérennisation d'un contrat (par exemple le Parcours Emploi Compétences (PEC) pour le secteur non-marchand et le Contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI-CIE) pour le secteur marchand).

Bien sûr, le parcours en SIAE est également une voie privilégiée pour évoluer en « milieu protégé » et progresser vers des structures de plus en plus proches des employeurs de droit commun, de même que les Établissements et services d'aide par le travail *(*ESAT*) et les* Entreprises Adaptées (*EA*) pour les personnes en situation de handicap (encore faut-il que le statut de travailleur handicapé soit reconnu). « *L'ESAT permet à des personnes en situation de handicap de pouvoir se former et évoluer vers un métier ordinaire. Il peut jouer un rôle transitoire d'insertion dans des postes accompagnés vers l'emploi, et permettre aux entreprises de répondre à leur obligation sociale d'employer des personnes en situation de handicap »* (ADIMC74).

Si certains partenaires se sont saisi de ces outils, d'autres peinent à les mobiliser. Encore faut-il connaître les modalités de chaque dispositif ou contrat et être formé pour y orienter correctement les publics en fonction de leurs besoins et de leur degré d'autonomie. Les PMSMP par exemple sont reconnues comme très utiles par les prescripteurs (en particulier les SIAE qui peuvent aussi mutuellement s'en prescrire) et les employeurs qui les accueillent : « *Nous privilégions le recrutement sur les savoirs-être. Les PMSMP sont un excellent moyen pour la personne de combler le vide dans son CV et de découvrir de nouvelles expériences professionnelles »* (Migros). Mais si le dispositif mérite de monter en puissance, cela nécessite un accompagnement au changement non négligeable en particulier pour les nouveaux prescripteurs comme les travailleurs sociaux du Conseil Départemental (2021) qui ne se sentent pas outillés ni légitimes pour l'utiliser.

Le travail intérimaire est également fréquemment cité par les partenaires et les employeurs comme un vecteur d'insertion. 32% des publics ayant répondu à notre questionnaire utilisent les agences d'intérim pour trouver un emploi. L'intérim permet de réaliser des missions courtes, qui nécessitent souvent peu de qualifications et qui permettent de découvrir un métier. Un point de vigilance doit être soulevé en revanche sur le facteur instabilisant de ce type de contrat pour la personne, et le coût non négligeable du recours à l'intérim par les employeurs.

Une fois la personne en emploi et en particulier dans le droit commun, l'environnement de travail doit être sécurisant pour prévenir la rupture de parcours et tous les employeurs n'ont pas la capacité ni l'envie d'accompagner la nouvelle recrue :« *Aujourd'hui, nous n'avons pas les ressources humaines nécessaires pour accompagner des personnes éloignées de l'emploi dans une prise de poste. » (*Centre Hospitalier Alpes Léman). L'on ne peut pas de manière réaliste considérer que tous les freins sociaux de la personne ont été levés avant l'accès à l'emploi ; certains ne le seront jamais et nécessitent des aménagements de la part de l'employeur qui doit être dans une réelle démarche de responsabilité sociale pour y consentir.

Faudrait-il pour cela que les employeurs aient la possibilité d'imaginer des solutions à moyen et long terme. Malheureusement, pour certains secteurs d'activités la conjoncture actuelle oblige les employeurs à prioriser et à répondre à leurs besoins immédiats en ressources humaines en procédant parfois à des recrutements de masse.

Besoins

- Une mobilisation accrue des dispositifs et contrats d'insertion, de l'immersion courte jusqu'à la sécurisation d'un poste
- L'utilisation des contrats de droit commun comme l'intérim comme vecteur d'insertion sans précariser les personnes
- Un environnement sécurisant et adapté aux besoins des publics en insertion, chez des employeurs de droit commun engagés dans une démarche de responsabilité sociale. Réfléchir à des modalités de retours à l'activité différentes du contrat de travail de droit commun.

Pistes de travail

- **Accompagner les travailleurs sociaux du Conseil Départemental pour augmenter leur recours aux PMSMP // Axe modularité du parcours**
- **Travailler avec le Club Départemental des entreprises inclusives, mettre l'accent sur les engagements relatifs à l'immersion sécurisée (stages de 3e, parrainage/tutorat, mise en situation professionnelle…) // Axe mise en relation employeur**
- **Travailler avec les branches professionnelles des secteurs en tension pour mobiliser les dispositifs et contrats d'insertion mais aussi les contrats de droit commun, en particulier l'intérim et l'apprentissage // Axe mise en relation employeur**
- **Travailler avec le Club Départemental des entreprises inclusives sur le recrutement de travailleurs sociaux en entreprise et des cellules de maintien dans l'emploi // Axe interconnaissance**
- **Développer la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) avec Pôle Emploi et l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) sur le territoire en partenariat avec les Opérateurs de Compétences (OPCO) // Axe modularité du parcours**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Sur le bassin annécien, l'entreprise Stäubli a monté en 2021 en lien avec Cap Emploi une cellule de maintien dans l'emploi pour les salariés ayant des problèmes de santé, et va recruter un travailleur social pour accompagner les salariés en difficulté. Dans le Genevois, l'entreprise Migros s'engage pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.**
- **Le Centre Hospitalier Annecy Genevois (CHANGE) a mis en place une Préparation Opérationnelle à l'Emploi pour le métier en tension de secrétaire médical à destination de 5 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et 5 de ses agents dans le cadre du maintien dans l'emploi. Le CHANGE systématise aussi la PMSMP avant l'embauche d'un PEC dans une logique de parcours.**
- **La Ville d'Annecy ne fait pas de contrats de moins de sept mois pour les salariés de son chantier d'insertion pour ne pas insécuriser et précariser les personnes.**
- **Sur le territoire du Genevois, le label « entreprise apprenante » a été créé en 2018 pour tous les employeurs du territoire qui recrutent des alternants. Il met en valeur leurs activités en faveur des jeunes et de la formation, appuie leur marque employeur et développe leur réseau.**
- **Une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) « Lac et Montagnes » a été créée en 2016 par l'ADIMC74, l'APEI Thonon et Chablais et l'APEI Annnecy pour mettre à disposition de leurs établissements un vivier d'intérimaires employés en CDI, moins onéreux que l'intérim classique.**

2.4 L'accompagnement par les SIAE pourrait être encore amélioré à différents moments du parcours

Constats

Le Pacte d'Ambition pour l'insertion par l'Activité Économique de 2019 et la loi de 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique ont remis en lumière le rôle crucial que jouent les SIAE dans le parcours d'insertion et prévoient un plan ambitieux de développement pour ces structures. Dans cette lignée, les dialogues de gestion menés avec elles par la DIRECCTE, Pôle Emploi et le Conseil Départemental sur le territoire ont permis de faire émerger certaines pistes d'amélioration.

Les travailleurs sociaux et les SIAE déplorent notamment de ne pas être suffisamment en lien avant la prescription et pendant la phase d'accueil des publics. Par ailleurs, les travailleurs sociaux regrettent que les places en SIAE ne soient pas suffisantes et que certaines parties du territoire – en particulier rurales - manquent cruellement de SIAE ou de moyens de locomotion pour les atteindre (défaut d'offre à Chamonix, Seyssel, Cruseilles ; pas d'entreprise d'insertion dans le Chablais ni le Genevois).

Quand une SIAE est à proximité, l'offre ne correspond pas forcément aux spécificités de leurs publics (en particulier les femmes, les parents isolés et ceux qui ont des problèmes de santé ; la PJJ est également intéressée pour ses jeunes et le Pacte IAE évoque des pistes avec le SPIP). Certaines SIAE songent à élargir leur activité vers des secteurs en tension (comme la Ville

d'Annecy et la Communauté de Communes des Vallées de Thônes avec le maraîchage) et d'ainsi élargir l'accueil à des publics aux besoins spécifiques (ex : allophones). La DIRECCTE encourage également les SIAE à développer les sorties positives vers des secteurs porteurs comme le médico-social. Les travailleurs sociaux estiment également que l'accompagnement proposé (tant social que professionnel) n'est pas aussi individualisé qu'il le faudrait, et pas toujours assez flexible en termes d'horaires pour permettre de combiner avec des temps de formation hors SIAE ou des contraintes personnelles.

De leur côté, les SIAE avancent que malgré tous leurs efforts pour adapter et moduler leur accompagnement, elles sont confrontées à des publics qui cumulent de plus en plus de freins sociaux (en particulier psychiques) et qui ont de moins en moins d'appétence pour le travail (métier peu attractif, peur de perdre son RSA…). Les SIAE « en bout de chaîne » comme les entreprises d'insertion sont les plus désarmées face à ces publics qui se retrouvent chez elles mais qui relèveraient davantage du chantier d'insertion.

Même les publics bien insérés en SIAE risquent la rupture au moment de la transition vers l'employeur de droit commun qui ne sera pas aussi « accompagnant ». Tandis que Pôle Emploi et la DIRECCTE encouragent les SIAE à faire en sorte que les salariés ne s'éternisent pas dans le dispositif par essence temporaire, certains travailleurs sociaux et SIAE pointent du doigt que la sortie vers l'emploi ne doit surtout pas arriver trop tôt pour prévenir la rupture.

La relation entre SIAE et employeurs de droit commun pourrait, de ce fait, être développée ; certaines SIAE regrettent de ne pas avoir le temps de faire ce travail de réseautage. La DIRECCTE et le Conseil Régional avaient financé le dispositif DEMAIN 74, un collectif visant le renforcement des liens avec les entreprises du territoire afin d'appuyer le travail des structures d'insertion mais l'expérimentation a pris fin pour plusieurs raisons (manque de ressources, crise sanitaire…). Pôle Emploi joue bien sûr son rôle d'interface, notamment en organisant régulièrement des rencontres entre salariés et employeurs sur un secteur ciblé (dont GEIQ).

Besoins

- Une meilleure communication entre prescripteurs et SIAE
- Une offre SIAE répartie sur l'ensemble du territoire et suffisamment diversifiée pour répondre aux besoins de tous les publics en insertion
- Une offre SIAE plus orientée vers les secteurs en tension
- Un accompagnement véritablement individualisé pour les salariés en SIAE et leur orientation vers le bon type de structure selon leur profil et leur étape de parcours
- Une meilleure relation entre SIAE et employeurs de droit commun pour faciliter les sorties positives et prévenir les ruptures

Pistes de travail

- Intensifier les rencontres entre prescripteurs et SIAE (parcours découverte, rallies…) et identifier des référents de part et d'autre // Axe interconnaissance
- Développer des antennes de SIAE existantes / créer des SIAE dans les secteurs du territoire qui en sont dépourvus, ou élargir les publics (ex : SPIP, PJJ) // Axe modularité du parcours
- Aller plus loin dans l'individualisation de l'accompagnement des salariés SIAE // Axe modularité de parcours
- Répondre aux besoins des secteurs en tension en développant de nouvelles activités dans les SIAE existantes, l'acquisition de compétences transférables chez les salariés ou en créant des SIAE (par exemple dans le secteur des métiers du soin) // Axe modularité du parcours
- Développer les liens entre le Club départemental des entreprises inclusives et les SIAE, notamment en essaimant les nouveaux contrats-passerelles // Axe mise en relation employeur
- Développer la relation entreprise chez les SIAE en capitalisant sur les expérimentations DEMAIN 74 et SEVE EMPLOI // Axe mise en relation employeur

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- Le dispositif DEMAIN 74 avait fédéré 8 SIAE du territoire et en 2021, les SIAE Re Née et Pousses d'Avenir expérimentent le programme SEVE EMPLOI qui forme directement le personnel des SIAE à la relation entreprise.
- Les associations intermédiaires Coup de Pouce Emploi, Chablais Inter Emploi et Trait d'Union collaborent avec l'EHPAD Le Grand Chêne pour monter un parcours « agent de service hôtelier » ou ASH dans le cadre de la bonification par l'État en 2021 des heures de mise à disposition dans ces établissements.
- Le chantier d'insertion de la Ville Annecy finance pour ses salariés la formation CAP Petite Enfance avec l'IFRA et propose des postes en cantine scolaire pour les parents isolés.
- L'entreprise d'insertion SEFOREST a mis en place un système de tutorat avec le Centre Hospitalier Annecy Genevois (point journalier entre le salarié et le tuteur).
- Pôle Emploi Meythet a organisé en 2021 un Comité technique d'animation sur les métiers en tension à destination des SIAE du Bassin Annécien.
- La MSA va prochainement mettre en place le programme Déclic, un projet d'accompagnement individuel au sein des chantiers d'insertion à destination des publics fragiles ou précaires et un programme de prévention santé/social avec un parcours sur mesure.

3. FREINS « PERIPHERIQUES » A L'EMPLOI

La notion de « freins périphériques à l'emploi » se définit généralement en référence à une autre notion centrale dans les politiques d'emploi et d'insertion : l'employabilité, qui peut se définir comme la capacité d'un demandeur d'emploi à retrouver rapidement un emploi durable[8]. Selon les professionnels du service public de l'emploi, l'employabilité repose sur deux piliers principaux :

- la capacité à se positionner sur le marché du travail à travers un projet professionnel réaliste
- la capacité à se vendre sur le marché du travail à travers les efforts de recherche d'emploi

Les « freins périphériques » quant à eux désignent tout ce qui ne relève pas de ces deux piliers, c'est-à-dire l'ensemble des difficultés personnelles susceptibles d'affecter négativement la capacité à rechercher et occuper un emploi. Dans ce cadre, notre enquête révèle qu'environ 60% des personnes sollicitées déclare avoir des difficultés pour aller vers l'emploi. De cette enquête ressort huit freins, qui semblent être les plus fréquents et/ou les plus handicapants pour le retour à l'emploi. Il s'agit :

- des problèmes de santé (physiques et psychiques),
- des difficultés liées au contexte familial (garde d'enfant, aidant familial…),
- des problématiques de mobilité (absence de voiture, limites des dessertes de transport en commun, coût…),
- des difficultés liées au logement,
- des difficultés liées à la non maitrise du français,
- le manque de confiance en soi
- le manque de compétences de base et ou de formation,
- des difficultés d'accès et de maîtrise des outils numériques notamment dans les démarches administratives,

Le travail d'enquête s'est efforcé de recueillir tout ce qui peut constituer une difficulté d'accès à l'emploi du point de vue des bénéficiaires mais également des professionnels de l'insertion, et des employeurs. Cette focale large a permis de montrer que, si l'approche par les freins périphériques présente un intérêt incontestable pour le traitement de certains problèmes, elle se heurte également à plusieurs limites de taille. Cette approche peut en effet conduire à :

- faire porter sur l'individu la responsabilité de s'adapter au monde du travail alors que des difficultés d'accès à l'emploi sont liées au fonctionnement des entreprises, aux politiques publiques, etc. ;
- considérer comme périphériques des freins qui sont en réalité centraux (langue, santé, garde d'enfant…) dans la mesure où ils constituent un obstacle déterminant pour être en mesure de rechercher et trouver un emploi ;
- cloisonner le travail sur les freins périphériques et le travail sur le projet professionnel et la recherche d'emploi, alors que ces sujets peuvent être liés. Par exemple, les difficultés psychiques peuvent empêcher de se prononcer sur un projet professionnel ou mettre en échec les efforts de candidature sur des offres d'emplois ; ou encore les difficultés liées aux modes de garde peuvent empêcher les démarche de recherche d'emploi.
- cloisonner les réponses (tel frein => telle solution) et limiter en conséquence la capacité de la politique de l'insertion à penser des solutions nouvelles permettant de mieux prendre en compte la manière dont des difficultés sont reliées les unes aux autres ;

[8] « Cahier de synthèse - Analyse transversale : enquête sur les freins périphériques au retour à l'emploi de la Métropole de LYON », Novembre 2019

- privilégier une logique «curative», de réparation, alors que des difficultés qui se sont construites au cours de la trajectoire de vie des personnes concernent d'autres politiques publiques en amont (politiques éducatives, du logement, sanitaires, de développement social, etc.) ;
- faire de la «levée des freins» le préalable à toute démarche de recherche d'emploi alors qu'il peut être opportun de résoudre des difficultés en situation de travail, d'où la notion « d'emploi d'abord ».

3.1 Les problématiques de santé physique et psychique

Constats

Ce frein recouvre des réalités multiples : santé physique, psychique, pathologies lourdes, fragilité psychologique, addiction etc. Près d'une personne sur deux interrogée dans le cadre de notre enquête met en avant le fait d'avoir des soucis de santé. Les professionnels de l'insertion ont évoqué le fait que pour certaines personnes, les difficultés de santé sont actuelles, mais parfois aussi, que des difficultés de santé résorbées continuent de peser sur leur parcours. Les structures se sont dîtes particulièrement préoccupées par les problèmes de santé psychique faces auxquelles elles se sentent souvent démunies. Les délais de prise en charge ou de soin sont souvent longs, et sur certains territoires notamment en milieu rural, les structures sont peu nombreuses.

Les professionnels indiquent aussi que la précarité est un facteur de risque : l'inactivité se répercute sur la vie personnelle, le moral est impacté, l'estime de soi est entamée, les comportements addictifs peuvent se développer… et des troubles cognitifs peuvent apparaître.

Les professionnels de l'insertion sont parfois en difficulté parce qu'un retour trop rapide à l'emploi de l'usager peut conduire à un nouvel échec, un maintien trop long dans les dispositifs d'insertion enferme les personnes dans un statut d'assisté et risque d'épuiser les référents, qui se retrouvent alors à insuffler à eux seuls la « dynamique » dont le manque d'étayage social prive les personnes. Certains professionnels de l'insertion nous ont indiqué que :

- *« certaines personnes n'ont pas voulu travailler sur la santé et même si on voulait, on ne saurait pas vers qui se tourner ».*
- *« Beaucoup n'ont aucun frein apparent si ce n'est des mécanismes psy récurrents qui les empêchent d'avancer »*
- *« Parfois aussi une grande fragilité psychique qui n'est pas reconnue. »*
- *« Pour un cas en particulier, à chaque fois il faut faire des rdv médicaux, des examens à faire...9 mois que cela dure et la situation n'avance pas »*
- *« Beaucoup de RQTH à 79 % qui ne peuvent passer à l'AAH, donc les personnes restent au RSA…»*

La santé (physique ou mentale) est une problématique prégnante qui nécessite de renforcer les liens avec les acteurs de la santé, en particulier de la santé mentale, pour permettre un accès et un maintien dans l'emploi des personnes rencontrant des problématiques de santé.

Besoins

- Les délais pour obtenir des rendez-vous médicaux sont souvent trop longs et les centres de soins éloignés de la résidence familiale, ce qui peut favoriser le non recours aux soins
- Le traitement des demandes MDPH (RQTH/AAH) est souvent important. Quoi travailler en attendant la réponse d'une RQTH ou AAH ?
- Il est nécessaire d'identifier des personnes ressources dans le domaine de la santé, comme accompagner vers le soin, vers des dispositifs handicap, etc.
- Certains publics ne rentrent pas dans les statuts tels que celui de RQTH ou encore l'AAH (public DYS, etc.) quelles sont les solutions pour ces publics ?
- Une fois la RQTH obtenue, les usagers manquent de solutions, Cap'emploi ne semble pas être suffisant.
- Les personnes bénéficiant d'une RQTH sont difficilement orientables vers les SIAE
- Une carence de solutions d'accompagnement vers le soin / de structure de soins notamment en milieu rural

Pistes de travail // AXE INTERCONNAISSANCE

- **Proposer des solutions aux personnes souffrant de problèmes psychiques ou physiques qui les maintiennent dans le système**
- **Focale sur les jeunes en situation de handicap / Focale sur les emplois et les dispositifs proposés aux RQTH**
- **Créer un cahier de bonnes pratiques pour employeurs en partenariat avec la médecine du travail**
- **Travailler sur la levée, le contournement des statuts administratifs qui bloquent les entrées en dispositif**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Expérimentation du Parcours Santé Employabilité du CD 74/SPR pour les BRSA**
- **SPF : partenariat avec la CPAM pour que les bénévoles soient formés pour accompagner les personnes dans leur démarche vers le soin.**
- **SIAE : Projet avec la médecine du travail pour voir les choses que l'on peut mettre en place ; projet de cahier des bonnes pratiques pour les EI et les chantiers.**
- **L'association Messidor développe depuis 2021 le Messidor conseil formation/informations pour les personnes en situation de handicap psychique (sensibiliser, recruter et intégrer inclusif, sécuriser)**
- **ENTREPRISES engagées sur la question du recrutement de personnes handicapées : ex le CHANGE qui développe les contrats PEC**
- **Engagement des entreprises dans le club des entreprises inclusives « La France une chance »**
- **Réseau handicap : animation territoriale sur la question du recrutement des BOE / salon Hello Handicap de via compétences**
- **Participation de certaines entreprises à la Semaine Nationale du Handicap avec un référent handicap etc.**

- **Association ALFA3A : projet 2021 de recruter un service civique pour mettre en place des ateliers citoyens, pour traiter des thème parentalité, illettrisme, santé etc.**
- **Conseil Santé SPR (utilisé par SIAE AZETA) SPR = Santé bien être estime de soi**
- **Bilan de santé MSA (utilisé par SIAE Champ des Cimes) + escalade, sophrologie, ateliers internes**
- **Acquisition de machines pour fabriquer des masques chirurgicaux avec l'appui des collectivités pour créer de l'emploi réservé aux personnes en situation de handicap.**

3.2 Les difficultés liées au contexte familial *(Les modes de garde/notion d'aidant familial)*

Constats

Près de 53 % des personnes ayant des enfants (34 questionnaires) indiquent ne pas avoir de solution de garde lors de notre enquête. Quelques personnes ont également évoqué des difficultés liées à leur contexte familial comme le fait d'avoir des parents âgés qui ont besoin de plus d'attention, des situations de divorce etc.

Le fait d'avoir des enfants à charge et/ou d'avoir en charge un membre de la famille entame la disponibilité des personnes pour un accès à la vie professionnelle. Ces difficultés sont donc avant tout à rapporter à l'équilibre qu'il leur faut trouver entre leur rôle «domestique», c'est-à-dire les fonctions remplies au sein du foyer, et leur insertion dans la vie professionnelle. Certaines d'entre elles ont dû quitter leur dernier emploi parce qu'elles ne parvenaient pas à se rendre suffisamment disponibles. Comme il semble impossible de déléguer en partie les fonctions qu'elles exercent au sein de la sphère familiale, leur recherche d'emploi est très contrainte. Le fait d'avoir des enfants peut justifier le retrait du marché de l'emploi de certaines femmes, pendant un temps du moins. Mais l'enquête montre que les problèmes de garde d'enfant ne se résolvent pas tous avec leur entrée à l'école, notamment lorsque les enfants ont besoin de suivis médicaux, paramédicaux réguliers. Pour exemple ce commentaire d'un usager « cela fait longtemps que je n'ai pas travaillé 20 ans mon fils a des problèmes de santé (MDPH) ». De plus les professionnels de l'insertion sociale indique que l'école à la maison est un mode d'enseignement très répandu sur le territoire. Enfin, certaines personnes peuvent considérer que leur rôle domestique doit être privilégié par rapport à un rôle professionnel. Le problème ne se pose donc pas seulement en termes de possibilité de confier ces fonctions à d'autres.

Certains professionnels ont évoqué la très grande difficulté sur le territoire, de proposer des solutions de garde temporaire/ponctuelle, notamment pour laisser du temps aux parents/familles monoparentales pour se rendre aux entretiens d'embauches, à leur RDV Pôle Emploi, ou pour toutes autres démarches liées à l'insertion professionnelle. Au-delà des réticences de certaines familles à faire garder un enfant, il est aujourd'hui très compliqué pour une personne éloignée de l'emploi de bénéficier d'une place en crèche, et il y a très peu de haltes garderie sur le territoire. De plus ces personnes ont très souvent un projet professionnel dans des domaines d'activité en tension et avec des horaires atypiques ce qui n'est pas adapté/compatible avec les horaires des structures d'accueil actuelles.

En parallèle, les solutions pour accroître la disponibilité des femmes ou des familles pour prendre un emploi résident aussi dans des solutions de logement plus proches de leur lieu de travail

Besoins

- L'offre de garde d'enfants a encore besoin d'être étoffée et doit être rendue accessible pour les personnes qui disposent de peu de moyens financiers et qui travaillent ou travailleront à temps partiel, parfois avec des horaires atypiques.
- Les modes de garde des jeunes enfants ne sont pas toujours accessibles ni adaptés aux besoins des femmes qui cumulent très souvent éloignement des zones d'emploi et difficultés de mobilité.
- Le problème ne se situe pas uniquement au niveau des enfants d'âge préscolaire. Les systèmes d'accueil périscolaires sont souvent insuffisants pour permettre de prendre un emploi en dehors de la commune d'habitation et les personnes en recherche d'emploi ne sont pas prioritaires.
- Plus globalement, confier ses enfants ou ses proches à d'autres n'est pas toujours accepté/acceptable pour les personnes concernées. Il paraît donc également nécessaire de travailler sur les représentations afin de leur permettre de le faire, de se rendre disponible pour un emploi sans culpabiliser.

Pistes de travail

- **Développer et diversifier les solutions de garde à des prix compétitifs, avec des modes d'accueil flexibles (ex : horaires atypiques) pour permettre aux usagers de se rendre aux RDV/formations/lieux de travail etc. (chantier national « crèches à vocation d'insertion professionnelle » - AVIP) // Axe interconnaissance**
- **Accoler des solutions de garde à des dispositifs permettant de lever d'autres freins (FLE, permis de conduire, etc.) // Axe modularité du parcours**
- **Mobiliser davantage le réseau des assistantes maternelles et les promouvoir auprès des publics // Axe interconnaissance**
- **Sensibiliser les structures d'accueil aux problématiques interculturelles // Axe interconnaissance**
- **Promouvoir les métiers d'assistantes maternelles et le statut d'aidant familial // Axe savoirs-être**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Expérimentation Convention CD/crèches**
- **Dispositif « Itinéraire femmes » CAF/CD**
- **Association ALFA3A : projet 2021 de recruter un service civique pour mettre en place des ateliers citoyens, pour traiter des thème parentalité, illettrisme, santé etc.**
- **Maison d'Assistantes Maternelles + Projets de MAM 2021 (données récoltées auprès du service PMI des DT)**
- **200 places de crèches vont être créées sur la Communauté de communes de Genevois et l'agglomération d'Annemasse dans le cadre du schéma départemental de la petite enfance 2020/2026**

3.3 Les problématiques de mobilité

Constats

Les difficultés de mobilité figurent parmi les difficultés les plus citées dans le questionnaires usagers mais également lors des échanges avec les professionnels de l'insertion sociale et professionnelle ainsi que les partenaires. Les difficultés de mobilité s'analysent avant tout en termes d'accès à une voiture individuelle pour se rendre sur un lieu de travail. La voiture est perçue comme le mode de déplacement permettant d'accéder de façon efficace et flexible à n'importe quel emploi du territoire. De ce point de vue, on constate après analyse des questionnaires que 37% des personnes déclarent « se déplacer à pied » et seules 53% des personnes disposent d'un véhicule. De façon plus qualitative, quelques personnes déclarent rencontrer une ou plusieurs difficultés liées à la mobilité : le temps lié au transport, les coûts des transports, d'entretien et/ou de réparation, leur état de santé, la peur de se déplacer en transport en commun ou de ne pas savoir faire etc.

Quelques exemples :

- *« voiture besoin de réparation »*
- *« je ne peux plus conduire »*
- *« pas de permis. peu de transports en commun sur la vallée »*
- *« pas de voiture »*
- *« j'ai le permis mais pas de véhicule d'où des difficultés de transport selon le lieu d'un emploi. »*
- *« M. n'a pas moyen de transport »*
- *« à pied »*

Certains professionnels interrogés ont indiqué que très souvent la relation entre accès à la voiture et accès à l'emploi semble donner lieu à une boucle négative pouvant s'auto-entretenir : ne pas avoir de voiture constitue un frein pour accéder à l'emploi, ne pas avoir d'emploi constitue un frein pour accéder à une voiture. En raison de leurs faibles revenus, les personnes sont bien souvent dans l'incapacité de financer le passage du permis de conduire, l'achat d'un véhicule ou encore les réparations de leur véhicule, même si d'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte (problème de santé, phobie liée à la voiture, ou aux transports en commun…). Par ailleurs, être «dépendant» des transports en commun tend à réduire le champ des possibles de la recherche d'emploi dans la mesure où ceux-ci ne permettent pas d'accéder à tous les emplois, entraînent des déplacements plus longs en temps de trajets (ce qui impacte l'heure du départ et celle du retour) et plus complexes (correspondances entre différentes lignes de transport en commun). Les professionnels de l'insertion professionnelle et sociales nous ont indiqué que très souvent ces contraintes peuvent amener les personnes à renoncer à certaines opportunités d'emploi et de formation parce qu'elles anticipent une pénibilité des déplacements qu'elles jugent trop importante et ce même pour aller vers une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

De plus certains facteurs peuvent accentuer la contrainte de mobilité : les familles monoparentales doivent composer avec les contraintes liées à leurs enfants à charge ; le fait de ne pas pouvoir se rendre au travail en voiture peut constituer un facteur de discrimination de la part de certains employeurs ; certains emplois imposent de multiples déplacements sur différents sites de travail comme c'est le cas par exemple pour le métier d'aide à domicile.

Néanmoins de nombreux dispositifs existent sur le territoire et leur but est bien de « faire de la mobilité un tremplin vers l'emploi et non un frein ».

Besoins

- les horaires de transports en commun ne correspondent pas aux horaires d'activité des entreprises et/ou SIAE comme c'est le cas pour l'industrie dans la Vallée de l'Arve (5H/13H ou 13h/21h)
- les aides financières sont parfois difficiles à solliciter et parfois malgré les aides financières possible certaines personnes ont un reste à charge trop important notamment pour le passage du permis ou l'acquisition d'un véhicule
- les personnes qui habitent en milieu rural sans moyen de locomotion ont des difficultés pour effectuer leurs démarches administratives (rdv Pôle emploi, PMS etc.) et donc également pour aller vers l'emploi
- Le manque d'outil pour les gens qui n'ont pas le permis, afin qu'ils puissent le passer ou se déplacer sans

Pistes de travail

- **Réaliser des partenariats avec les réseaux de transports publics pour avoir des tickets gratuits ou à des prix attractifs pour les usagers/revoir les horaires des trajets // Axe interconnaissance**
- **Développer les actions de mobilité y compris durables/douces et innovantes (garage /covoiturage solidaire etc.) Axe interconnaissance**
- **Proposer des solutions de mobilités plus réactives, plus souples, plus individualisées et plus accessibles financièrement Axe interconnaissance**
- **Développer l'offre de service mobilités à la demande pour certains publics et pour les personnes qui travaillent en horaire atypiques Axe interconnaissance**
- **Développer les actions pour lever les freins psychologiques à la mobilité (pour apprendre à appréhender sa mobilité dans son territoire, travail sur les représentations etc.) // Axe modularité du parcours**
- **Accoler des solutions de mobilités à d'autres dispositifs visant à lever d'autres freins ou directement à des structures de prestataires. // Axe modularité du parcours**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Halte-garderie itinérante pour permettre à des personnes de passer le permis**
- **Apprentissage du vélo par la MJC Archipel Sud**
- **Plan de mobilité par MOBIL ARVE auquel des entreprises du territoire VAFB participent ; projet par ex travailler sur du covoiturage**
- **10 France services et maisons de services au public (MSAP) ont été créées en Haute-Savoie pour accompagner les usagers dans leurs démarches administratives au sein d'un guichet unique**
- **Wimoov : Atelier code (diagnostic interne → Motiver et faire prendre conscience, ateliers de code collectifs (ASP)) - Location de scooters avec SIAE Alvéole et projet d'organisation co-voiturage ; Diagnostic Wimoov (financement du permis B) et formation code renforcé**

3.4 Les difficultés liées au logement

Constats

La forte tension sur le territoire de l'offre de logements complexifie les parcours d'insertion des personnes. En effet le coût des loyers, le temps de trajets domicile-travail dissuasifs pour certains ménages ne parvenant pas à se loger proche des bassins d'emploi et des grandes villes, recherche d'emplois mieux rémunérés pour se maintenir dans le logement, une offre de transports en commun limitée sur certains territoires et même dans certaines villes et ne permettant pas toujours aux usagers d'accéder aux emplois disponibles s'ils n'ont pas le permis de conduire et/ou de véhicule. Un enjeu accru par les difficultés liées au logement, conduisant certains ménages à s'éloigner de leur lieu de travail pour pouvoir se loger. Près de 27 % des personnes ayant complété le questionnaires ont indiqué être hébergées par un membre de la famille et 7 % par un tiers. En sachant que le public majoritairement représenté dans ces questionnaires a entre 30 et 49 ans.

Besoins

- les mineurs sous protection de l'enfance : besoin de réunir autour de la table des acteurs de l'insertion pour préparer la majorité / projet professionnel lors de l'entretien obligatoire des 17 ans en lien avec le besoin de logement.
- le manque de logement « temporaire » pour permettre à des personnes de rentrer en formation, d'aller en SIAE etc.
- la très grande difficulté sur le territoire pour les personnes éloignées de l'emploi de se loger, avec de faibles revenus et des loyers très élevés
- Le manque d'information sur des dispositifs autour du logement et vers qui se tourner , par exemple, l'instruction d'une demande de logement social se fait auprès des mairies néanmoins beaucoup de personnes se tournent vers les Pôles Médico-sociaux en territoire (PMS).

Pistes de travail // AXE INTERCONNAISSANCE

- **Focale sur les jeunes sortis de l'ASE qui se retrouvent à la rue faute de revenus pour financer un logement**
- **Favoriser l'accès à un logement social (ex : collaboration avec les bailleurs sociaux**
- **Accoler des solutions logement aux dispositifs d'insertion**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **GEIQ ALEPEGE HORIZON : partenariat avec France mobilité - Mobil Pass**
- **Entreprises : participation financière action logement 1% dispositif ANALIA à destination de leur salariés**
- **Ville d'Annecy : Projet de développer les baux glissants**
- **Maison de l'Habitat à Annemasse**

- **Habitat & Humanisme : résidence intergénérationnelle de SEYNOD (21 logements)**
- **SIAE : Partenariat privé pour loger certains de ses salariés ayant des difficultés de logement**
- **Logement/finance SIAE VAFB : travail avec le centre des impôts pour le suivi des saisies ; accompagnement dans la gestion budgétaire**
-

3.5 Interculturel et l'apprentissage du français

Constats

Le défaut de maîtrise de la langue française est un frein à l'emploi qui affecte spécifiquement les publics éloignés de l'emploi, celui des primo-arrivants et de personnes ayant immigré il y a plus longtemps en France. La maîtrise de la langue est un élément important puisqu'il est avéré que l'apprentissage rapide du français par les primo-arrivants améliore leurs conditions d'accès à l'emploi et a des impacts positifs y compris en dehors de l'emploi. Lors des entretiens avec les professionnels de l'insertion, le frein linguistique fait partie des freins cités en premier, et au sein des entreprises c'est également le cas. Certaines ont donc décidé d'apporter des solutions en interne, afin de ne pas limiter l'évolution professionnelle de leur salariés. Les professionnels/partenaires nous ont indiqué que beaucoup de communautés différentes étaient présentes en Haute-Savoie, et qu'il était très compliqué pour elles comme pour les professionnels de se comprendre. C'est par exemple ce que nous ont expliqué certains travailleurs sociaux des PMS lorsqu'il faut compléter le Contrat d'engagement réciproque avec un bénéficiaire du RSA. En effet il est alors très compliqué pour le professionnel qui accompagne cette personne de lui faire comprendre réellement ce qu'on attend d'elle (les droits et les devoirs). Des employeurs indiquent que même sur des métiers ne nécessitant pas de formation particulière comme par exemple les tâches de ménage, il y a des consignes de sécurité qu'il faut que les personnes puissent comprendre ; mais parfois le réseau fait que ces personnes travaillent dans leur langue. Le faible niveau de français complique voire interdit l'accès à l'emploi, c'est donc un frein qui :

- empêche d'accéder à des formations (échec lors des tests),
- complique la récolte d'information (formations, offres d'emploi),
- rend les usagers tributaires de personnes tierces, intervient sur les canaux mobilisés pour trouver un emploi,
- est un obstacle au recrutement (stages et emplois),
- empêche de se projeter dans l'emploi ;
- contraint les choix d'emplois (peu qualifiés, précaires, parfois non déclarés, limités au sein de la communauté linguistique),
- empêche d'être indépendant, d'être patron, limite les projets entrepreneuriaux,
- PMS : *« beaucoup de femmes qui parlent assez mal français. Volonté plus ou moins forte d'apprendre mais quand elles veulent, pas d'ateliers socio-linguistiques ni FLE. Cela se répercute aussi sur les enfants qui auraient besoin de soutien scolaire ».*

Le frein linguistique va souvent de pair avec des difficultés administratives, de logement, de santé, « culturel », et numérique (barrière de l'écrit en particulier) (voir 3.8). Il faut y ajouter la difficulté à faire reconnaître les diplômes, compétences, expériences acquises à l'étranger, ce

qui peut nourrir à juste titre un sentiment de déclassement. De plus, en fonction du profil et du projet des usagers, la mécanique du frein n'est pas la même ; chez certains d'entre eux, la barrière de la langue doit absolument être levée parce qu'il faut en passer par une formation qualifiante pour réaliser leur projet (reconversion, métier en continuité avec l'expérience), mais dans d'autres cas le frein n'est pas décisif parce que d'autres difficultés périphériques interviennent de manière plus importante, ou que la personne n'a pas vraiment pour projet de retourner dans l'emploi. Il y a aussi ceux chez qui la volonté de travailler est si vive que le frein n'est pas décisif pour accéder à un emploi peu ou pas qualifié.

Besoins

- Manque de lisibilité de l'offre et couverture incomplète des besoins
- Certaines personnes restent plusieurs années dans les ateliers
- Certains sont très diplômés dans leur pays, d'autres sont à la limite de l'illettrisme[9].
- Certaines personnes ne voient pas l'intérêt des cours car elles veulent un logement social et se dépêchent de travailler pour avoir accès au logement social ou de droit commun.
- Certains(es) professionnels/entreprises indiquent que des personnes suivent des cours de français mais que ce n'est pas suffisant pour accéder à l'emploi mais elles ne se rendent pas compte et vont de refus en refus.
- Besoin d'un diagnostic pour identifier le niveau linguistique des personnes qui entrent dans un dispositif comme le RSA par ex (diagnostic illettrisme réalisé par un SIAE)
- Les PMS ont exposé le besoin de se mettre en lien avec les CADA, la FOL pour voir déjà ce qu'ils font en termes de formation obligatoire

Pistes de travail

- **Développer des ateliers FLE, sociolinguistiques, et remise à niveau, aussi en milieu rural/Lever le frein de la langue des usagers pour favoriser leur employabilité (ex : focale sur les publics qui n'ont pas besoin du français pour travailler et restent bloqués dans des emplois peu qualifiés // Axe modularité du parcours**
- **Traduction des supports promouvant les dispositifs // Axe interconnaissance**
- **Recruter des médiateurs culturels professionnels ou bénévoles pour les publics mais aussi pour les professionnels // Axe interconnaissance**
- **Développer partenariat avec l'OFI et les structures d'accueil comme CADA et FOL // Axe interconnaissance**

[9] « État de ceux qui ne maîtrisent ni la lecture ni l'écriture », Définition du dictionnaire LE LAROUSSE

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **La traduction de plaquette de la PMI et de certains autres documents type flyers en arabe, en serbe par certains PMS**
- **Association ALFA3A : présence d'un animateur socioculturel - projet 2021 de recruter un service civique pour mettre en place des ateliers citoyens, pour traiter des thèmes parentalité, illettrisme, santé**
- **Entreprises : cours de linguistique/illettrisme au sein de l'entreprise cours de français pour les étranger AFPI**
- **GRETA adhérent à USIE74 : GRETA leur a envoyé une proposition pour mettre en place des parcours FLE**
- **SIAE ALVEOLE dégage du temps à ses salariés pour qu'ils puissent se rendre aux cours de l'OFI collaboration avec certaines entreprises du service à la personnes afin qu'il ait une meilleure compréhension du métier (SALVA, APR, JACADI (passerelle sortie de parcours IAE)), Il faut que les entreprises travaillent l'intégration pour que la personne reste sur du long terme**
- **Ateliers FLE SIAE AZETA = formation en interne sur la partie technique (financée par la ville de Cluses)**

3.6 le manque d'estime de soi, de savoirs-être, un besoin de se remobiliser

Constats

La confiance en soi est un sentiment, c'est la conscience que l'on a de sa propre valeur et dans lesquels on puise une certaine assurance[10]. Lorsqu'un certain nombre de conditions organisationnelles sont réunies, le travail permet à minima de « se vider la tête », souvent de se sentir utile, parfois d'éprouver un sentiment de fierté du travail accompli.

Le rapport au travail s'en trouve renforcé et les difficultés généralement imputées aux « freins périphériques » ou au manque de « savoir être » s'atténuent[11]. De plus les personnes ne se rendent pas toujours compte qu'elles développent dans leur sphère privée, familiale des compétences qu'elles pourraient mettre à profit en entreprise ou en activité. Par exemple :

- les compétences du « care » ou de la petite enfance construites dans la vie domestique
- la polyvalence et la capacité d'adaptation développées par l'emploi intérimaire ;

Paradoxalement, on retrouve des compétences comportementales aujourd'hui très recherchées en entreprises. Certaines entreprises ont d'ailleurs expliqué rechercher en premier lieu, bien avant les diplômes, des personnes avec des savoirs-être aussi bien concernant des compétences collectives, qu'en terme d'autonomie et parfois d'esprit d'entreprendre. Les entreprises rencontrées lors de cette enquête ont pour la plupart indiquées ne plus se focaliser

[10] « La confiance en soi », Définition du dictionnaire LE LAROUSSE

[11] « Cahier de synthèse - Analyse transversale : enquête sur les freins périphériques au retour à l'emploi de la Métropole de LYON », Novembre 2019

sur les diplômes/l'expérience mais plus sur les savoirs-être de la personnes, sa facultés d'adaptation et sa motivation.

De plus dès lors que les personnes ont été durablement éloignées du travail, elles ont pour point commun l'intériorisation des échecs passés, un sentiment d'impuissance, une difficulté à se projeter, une dévalorisation de soi qui peut rendre inenvisageable l'adaptation aux exigences du travail. Lors de l'analyse des questionnaires on remarque que 36 % des personnes indiquent ne pas pouvoir accepter un emploi en raison d'un manque de confiance en elles. Ci-dessous quelques exemples de commentaires laissés par les usagers qui illustrent bien ce mal être.

- *« J'ai totalement perdu confiance en moi pour différentes raisons. De plus, la société actuelle ne laisse pas toujours du temps ou ne prend pas le temps de nous former ou de nous expliquer les choses correctement. Ça m'effraie d'être à un poste et que l'on me dise "débrouille-toi" alors que l'on ne m'a rien expliqué. Ça m'est déjà arrivé c'est la raison pour laquelle je vous l'explique »*
- *« Quand on s'est éloigné trop longtemps de la vie active, ça peut paraître compliqué de recommencer à zéro. Ça paraît quelques fois insurmontable voire impossible au départ quand on doit recommencer à zéro comme moi »*
- *« Je n'ai plus travail depuis 5 ans »*
- *« jusqu'à présent, j'ai pas été réellement ennuyée par le fait de ne pas conduire pour aller au travail. Mais si j'arrive à l'emploi, ceci pourrait se poser. Je suis en train de voir pour prendre des leçons de conduite, pour reprendre confiance »*

Besoins

- Désertification des accompagnements sur certains territoires notamment en milieu rural
- Démobilisation des personnes car dispositifs éloignés. « *Frustrant de se dire qu'il existe plein de choses sur Annecy et qu'on n'y a pas accès parce qu'on est trop loin* »
- Identification des manques de savoirs-être et pas spécifiquement auprès du public jeune, exemple cité par une entreprise « *monsieur de 40 ans est parti du jour au lendemain sans avertir (même l'agence intérim ne pouvait pas le contacter) au bout de d'un mois il a souhaité réintégrer l'entreprise mais non car plus la confiance.* » Pendant un temps l'entreprise refusait du travail car pas de recrutement, pas de main d'œuvre possible.
- Les entreprises de décolletage et en général, ont indiqué qu'il était nécessaire de valoriser la personne qui travaille contre celle qui est au chômage pour recruter, de montrer la plus -value que la personne a à travailler.
- Un peu démuni sur le « aller vers » ; vite coincé par les limites d'un dispositif ; par exemple obligation de formation des 16-18 ans, donc l'Éducation Nationale doit signaler les décrocheurs, dans les Missions locales ceux qui ne suivent pas les dispositifs, et le Service Enfance fait une commission pour discuter des cas problématiques mais ne dispose pas de beaucoup de leviers à part des lettres de rappels qui semblent coercitives pour le jeune. Pour « aller vers », il faut aussi des moyens ; idéal serait presque d'aller sonner à leur porte, afin de rétablir du lien humain
- L'intérêt du travail dans un collectif pour construire la confiance en soi, en les autres, en l'avenir, certains travailleurs sociaux ont expliqué qu'il manquait actuellement un « SAS de remobilisation » avant la SIAE

Pistes de travail

- Travailler un module intermédiaire, un « sas » avant l'emploi ou la SIAE pour préparer/remobiliser // Axe interconnaissance
- Développer systèmes de parrainage entre publics expérimentés/ « en bout de parcours » et publics démobilisés/moins autonomes // Axe savoir être
- Capter le public « non-recourant » / Aller vers » (y compris rural) // Axe interconnaissance
- Développer des ateliers collectifs de remobilisation/socialisation pour personnes enkystées dans les minima, éviter la violence de « l'insertion à tout prix » // Axe modularité du parcours

Bonnes pratiques de la Haute-Savoie

- Mars 2021 lancement de bureau mobile de l'entreprise d'insertion de Haute Savoie, se déplace en VAN dans les quartiers dont les quartier QPV, pour repérer les demandeurs d'emploi.
- « Itinéraires femmes » (CAF) permettait aux femmes de prendre soin d'elles, d'initier un parcours
- PMS : actions collectives « Organisations des Mecs Solidaires » (travail sur divers savoirs-être dont hygiène, ponctualité...) ; atelier photo à partir de l'envie d'une personne ; école de photo à Cran a ouvert ses portes au groupe qui a fait une rencontre avec les étudiants sur le thème « qu'est ce que j'ai dans ma poche » la précision/structure de la photo permettait à l'AS de voir ceux qui étaient prêts à l'emploi et ceux qui ne l'étaient pas.
- Pôle emploi expérimente un dispositif qui permet d'obtenir une « photo des potentiels » d'une personne sur un secteur professionnel ; cela pourrait être aidant pour les publics souvent en recherche de projet professionnel
- Atelier de futures mamans sessions info CAF, création de mobiles et jouets, séances sophrologie, séances de maquillage avec une journée école esthétique à Faverges où les filles avaient servi de modèle, etc
- Projet « Des Étoiles et des Femmes » : remobilisation par la formation à la cuisine
- MISSION LOCALE JEUNE : plateforme GAIA, utilise les réseaux sociaux pour capter les jeunes
- Bus de l'interim dans les quartiers sensibles qui recevait les gens directement au pied de l'immeuble
- Cap'Emploi 73-74 et l'AGEFIPH propose le dispositif Entr'actes pour se remobiliser et reprendre confiance en soi par la théâtre

3.7. Le manque de compétences de bases et/ou de formations

Constats

A l'embauche, la compétence est en général évaluée à partir du diplôme et de la trajectoire professionnelle passée. Être compétent, c'est « savoir-faire ». En toute rigueur, la compétence ne peut s'apprécier qu'en situation de travail ou à travers une analyse fine des réalisations passées (incluant le travail, le hors travail, l'emploi stable et l'emploi précaire)[12].Néanmoins comme indiqué dans le paragraphe précédent les employeurs ne se focalise plus sur les compétences à l'instant T, elles sont prêtes aujourd'hui à former en interne les nouveaux salariés, que ce soit sur le métier en lui-même ou encore sur des problématiques liées aux compétences de bases. Ci-dessous quelques citations de partenaires/employeurs/usagers :

- *CRIA74 :« Certaines formations comme l'illettrisme ou l'alphabétisation sont très prisées sur le département. En effet, elles sont des prérequis pour retrouver un emploi. Malheureusement, l'offre de formations sociolinguistiques ne permet pas de répondre à l'ensemble de la demande. »*
- *Il existe un décalage entre les formations et le métier en lui-même, notamment les métiers du décolletage. il est difficile de recruter des techniciens de maintenance notamment parce qu'aujourd'hui, les formations se font sur des machines automatisées. Or, les entreprises ne peuvent pas toutes doter de ce type de machines.*
- *« j'ai jamais travaillé en France ce qui est un handicap (chargée de familles : 2). Et mon expérience en secrétariat étant au Maroc, c'est difficile à la valoriser en France. Je suis en train de faire une formation équivalente en lien avec ASR. »*
- *« J'ai répondu en 2019 à une offre d'emploi dans un autre secteur qui m'intéressait (informatique) mais je n'ai pas été retenu car je manquais d'expérience professionnelle dans ce domaine ».*
- *« Mon activité d'indépendante a été impactée par la crise sanitaire. Je recherche un revenu complémentaire dans un secteur non concurrentiel. »*

Besoins

Formation :

- Une augmentation des places de formation :
  - selon l'AFPA leur plateau technique est limité en termes de personnes ; Pôle Emploi et les Missions Locales prescrivent des actions de formation collectives pour les publics en fonction de l'affichage de l'AFPA et les formations sont pleines en peu de temps
  - SPR indique également un manque de place dans les formations : *« n privilégie les personnes les plus vulnérables, aujourd'hui une personne en SIAE n'aura pas accès car elle est estimée déjà être dans un parcours d'insertion.*
- Faire connaitre l'offre de formation aux prescripteurs (le dispositif AFPA « Prépa Compétences » n'est par exemple pas connu des travailleurs sociaux)
- Plus d'offre de formation en milieu rural/territoires enclavés : sur le bassin annécien par exemple, certains partenaires ne bénéficient pas des dispositifs qui n'existent que sur Annecy et ne sont pas délocalisés
- Permettre aux publics d'accéder à la certification au sein d'un cursus plus adapté pour eux : pour le public jeune de la PJJ par exemple, l'offre classique de l'Education Nationale n'est pas adaptée : « *accéder à un CAP, c'est totalement inimaginable.*

[12] « Cahier de synthèse - Analyse transversale : enquête sur les freins périphériques au retour à l'emploi de la Métropole de LYON », Novembre 2019

Certification plus adaptée à leur situation et pour croire à leurs compétences. Il faut adapter le cursus à des jeunes fâchés avec l'école. Il faut capitaliser sur les stages qu'ils font, ils devraient pouvoir ressortir avec des attestations professionnelles pour valoriser leurs compétences ».

Illettrisme :

- L'intérêt d'une focale sur l'illettrisme en milieu rural serait intéressante
- Les cours de français assurées par les SIAE devraient être systématisés
- La promotion de la certification CléA chez les employeurs
- La maîtrise des pré-requis des usagers (savoir de base, apprentissage de la langue française, ateliers socio-linguistiques) pour favoriser leur employabilité ou l'orientation vers de chantiers d'insertion
- Des formations courtes en illettrisme et en FLE pour les usagers rencontrant des problématiques de modes de garde
- L'augmenter le nombre de places en formation CléA et illettrisme pour satisfaire à la forte demande.

Pistes de travail

- **Augmenter les places en formation pour répondre à la grande demande // Axe interconnaissance**
- **Développer des parcours modulaires et à horaires flexibles, en particulier pour certains publics comme les jeunes en grande difficulté (partenariat Éducation Nationale) ou les personnes en situation de handicap // Axe modularité du parcours**
- **Augmenter la visibilité / l'accessibilité géographique des offres de formation non pourvues**
- **Développer le recours à la VAE // Axe interconnaissance**
- **Développer des outils pour lutter contre l'Alphabétisation, l'illettrisme (Développer le recours à CléA, ateliers illettrisme...)**
- **Régler le problème de l'OPCO des SIAE à statut public (EPCI) // Axe interconnaissance**
- **Valoriser les compétences transversales, par ex celles des personnes en garde monoparentale // Axe savoirs-être**
- **Travailler sur la levée/le contournement des statuts administratifs qui bloquent les entrées en dispositif, en particulier pour les demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas être aussi en formation // Axe interconnaissance**
- **Développer remises à niveau en coopération directe avec Pole Emploi ou des secteurs d'activités pour des recrutements spécifiques // Axe interconnaissance**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- Certaines entreprises nous ont indiqué privilégier la compétitivité-qualité c'est-à-dire en assurant l'attraction, le recrutement, la motivation, la formation et la fidélisation de salariés qualifiés, voire très qualifiés.
- Initiative SIAE VAFB : livret de formation avec les droits indiqués dessus
- Temps d'échange mensuels entre les SIAE et Pôle Emploi afin de renforcer les liens notamment pour les sotie de parcours SIAE, le croisement de formation, etc.
- SIAE : OPCO pour les permis CACES , CQP
- Entreprises utilisation des OPCO 2I et des CQP
- SIAE VAFB prescription vers le CIDFF pour un accompagnement à la VAE
- AFPA fait de la VAE PEC (lien avec Pôle Emploi)
- GRETA : Projet SIBEL (Sortie Inclusive du Bidonville par l'Emploi et le Logement) en direction des gens du voyage sédentarisés en place sur le Genevois et en cours sur le BA
- Formation pour accompagnants adultes handicapés du GRETA pour l'ADIMC
- AFPA Formation promo 16-18 : Si assez de jeunes, cette formation va être délocalisée à Cranve-Salles (Genevois) pour les accompagner (3j / semaine) et permettre aux jeunes du Chablais et d'Annemasse d'être suivis car pour l'instant ils ne peuvent pas venir à Poisy, centre d'hébergement n'est pas homologué pour les mineurs.
- Croix rouge propose son Dispositif Pont de l'Abîme
- Espace Tremplin (Genevois) propose des parcours sur mesure pour les personnes
- AFPA fait de la certification CléA ce qui signifie qu'elle est habilitée pour évaluer et former sur le CléA numérique : différent du bloc de compétences numériques du CléA classique, se focalise plutôt dans un contexte professionnel, débouche sur une certification reconnue au niveau professionnel

3.8. Le défaut d'accès et de maîtrise des outils numériques, notamment dans les démarches administratives

Constats

Le numérique est devenu incontournable dans la vie courante, y compris en situation de recherche d'emploi. Sur internet ou via des applications mobiles, de nombreux acteurs historiques (comme pôle emploi) ou nés avec internet proposent de multiples services en ligne pour la consultation et la sélection d'offres d'emploi, la préparation d'entretiens de recrutement, l'identification de formations, inscription à pôle emploi, actualisation mensuelle, déclaration de revenus, la dématérialisation des démarches administratives liées au statut de demandeur d'emploi ou bénéficiaire du RSA est également une réalité incontournable.

Le numérique peut constituer un frein périphérique lorsque les personnes n'ont pas accès aux outils de communication numériques (absence de matériel et/ou d'un accès à internet) et/ou ne maîtrisent pas les usages de ces outils pour rechercher un emploi et développer leur employabilité. L'illectronisme est un vrai problème et les personnes n'ont pas toujours la possibilité de se faire aider.

Quelques constats relatés lors de nos échanges avec les professionnels et les partenaires :

- SIAE : Accès au numérique problématique pour tous, le COVID a été révélateur
- PMS :La plupart des sites administratifs ne sont pas adaptés au téléphone et les gens n'ont pas toujours d'ordinateur, ou les mises à jour des sites ne sont plus supportées par les vieux téléphones et c'est un gros budget d'en racheter un.
- Secours Populaire : nécessité de garder le 1er accueil en physique car la fracture numérique éloigne encore plus les personnes déjà éloignées.
- Mission locale, beaucoup de jeunes sont équipés de smartphone mais la plupart l'utilisent pour du loisirs et non pas pour l'insertion professionnelle, beaucoup ne savent pas consulter leur mail ou faire un mail

Besoins

- Difficultés d'utilisation du numérique complexifiant la recherche d'emploi et l'accès aux prestations sociales existantes (ex: ARE) pour les ménages ne maîtrisant pas les démarches en ligne liées à l'emploi
- Pour les familles, il faut qu'il y ait des droits ouverts, des statuts régularisés et cela prend énormément de temps d'ouvrir des droits avec la CAF. Manque de lien entre les PMS et la CAF. Il faut bien sûr de la réglementation et du contrôle mais les personnes sont démunies face à ces institutions.
- Manque d'atelier numérique en milieu rural.
- L'Illectronisme est un vrai problème et pas toujours possibilité de se faire aider. Les TS en PMS sont déjà débordées et n'ont pas toujours le temps de gérer les problèmes administratifs en ligne.
- le coût du matériel informatique et/ou téléphonique est élevé et le public accompagné en PMS ne peut pas se permettre d'investir dans un tel matériel
- Parfois les démarches en ligne sont beaucoup trop compliquées (fichiers trop lourds, document à scanner, modifier le format etc). Ce qui simplifie la vie de beaucoup de gens, est une vraie violence, un vrai rejet pour d'autres. par ex compliqué de de faire sa demande de RSA avec la téléprocédure
- PMS :« Certains usagers en situation de fracture numérique rencontrent un frein dans leurs démarches administratives. Des ateliers collectifs autour des démarches

administratives leur permettrait de gagner en autonomie, et nous permettrait de nous concentrer sur d'autres points lors de nos rendez-vous avec les usagers ».

- Fracture numérique : manque d'outil, beaucoup de personnes reçues en PMS ont des smartphones mais peu savent l'utiliser en dehors des fonctions de base (appels, message etc.)

Pistes de travail

- **Proposer des ateliers de formation au numérique et des espaces de mise à disposition de matériel numérique pour les usagers // Axe modularité du parcours**
- **Repenser l'accès aux sites web en parallèle de la dématérialisation des services sociaux pour les personnes en situation d'illectronisme et garder un contact humain // Axe interconnaissance**

Bonnes pratiques en Haute-Savoie

- **Ville d'Annecy mène une réflexion quant aux modalités d'accompagnement de l'ensemble des Annéciens pour garantir leur accès aux droits dans un contexte de dématérialisation croissante des démarches administratives, avec 18% des habitants déclarant rencontrer des difficultés pour effectuer ce type de démarches**
- **Secours catholique : va explorer travail d'accompagnement physique des personnes auprès des institutions pour faciliter l'accès aux droits**
- **Sur Cruseilles : il existe une petite permanence numérique où les gens peuvent avoir accès à un PC**
- **Maison France Service sur Chamonix matériel a disposition mais pas d'accompagnement pour apprendre à se servir des outils (smartphone-ordi)**
- **La fondation ORANGE propose sur le territoire des ateliers « Découvrir les bases de l'informatique »**

Pour conclure sur cette partie, l'enquête a permis de mettre en évidence, les diverses typologies de freins qui empêchent aujourd'hui les personnes éloignées de l'emploi d'être dans une démarche active de recherche d'emploi et de faire de cette démarche le levier des autres freins périphériques. Dans la majorité des questionnaires les personnes indiquent cumuler plusieurs freins. Ces freins n'étant pas nouveaux nos différents échanges avec les professionnels de l'insertion sociale et professionnelle, les partenaires du territoire, ainsi que les employeurs ont permis de montrer que de nombreux dispositifs existaient sur le territoire.

Néanmoins la difficulté aujourd'hui est , qu'ils ne sont pas toujours accessibles par tous et très difficilement lorsque la personne en a le plus besoin (lourdeur administrative, problème de statut etc.) De plus certains freins restent encore très limités en terme de levier, c'est pourquoi une vraie réflexion doit être menée pour répondre aux besoins encore peu solutionnés et pour également étendre à d'autres publics les dispositifs déjà existants.

C. Ateliers stratégiques des membres du SPIE 74

Le SPIE 74 a réuni entre mars et juin ses partenaires membres lors de quatre ateliers stratégiques de travail. L'objectif était d'identifier les axes de travail qui définissent la feuille de route, puis prioriser les fiches actions en fonction de chaque axes via l'outil Klaxoon, et enfin convenir de l'opérationnalité du SPIE, en adéquation avec l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI).

La priorisation des fiches actions avait pour objectif de permettre à chaque partenaire de croiser leur regard sur des projets qui ne leur était pas propres / mettre en lumière les projets.

De la stratégie aux actions

Atelier stratégique 1 (le 10 mars 2021 en présentiel) ; les 4 axes stratégiques du SPIE 74, ci-dessous ont été définis :

Les 4 axes stratégiques définis par les instances du SPIE 74

Atelier stratégique 2 (le 16 avril 2021 en visioconférence) : les partenaires et les chargées de développement du SPIE 74 avaient été sollicités pour présenter et prioriser des fiches actions sur les axes «

- **Axe 1 : construire la modularité de parcours de l'usager**
- **Axe 2 : développer de nouvelles modalités de mises en relation public / employeur / usager**

12 représentant des membres du GIP étaient réunis, et 27 fiches actions ont été présentées (réparties sur les deux axes), avec leur ordre de priorisation.

Atelier stratégique 3 (le 21 mai 2021 en visioconférence) : présenter et prioriser les fiches actions des axes :

- **Axe 3 : Mettre en place une approche de l'accompagnement par les savoirs-être**
- **Axe 4 : Développer la connaissance / l'interconnaissance entre les partenaires, les employeurs et les publics**

10 représentant des membres du GIP étaient réunis, et 18 fiches actions ont été présentées (réparties sur les deux axes), avec leur ordre de priorisation.

Atelier stratégique 4 (aura lieu le 04 juin) : aura pour objectif d'échanger autour de l'opérationnalité du SPIE 74

Tableau de priorisation des actions par axe

Axe	Projets priorisés	Descriptif
1 CONSTRUIRE LA MODULARITE DU PARCOURS DE L'USAGER	**Outil de pilotage « parcours insertion »**	Un logiciel plus performant matérialisant un dossier unique de l'usager partagé par les professionnels
	Module « SIAE métiers du care »	Développer cette filière en tension dans les SIAE du territoire ou créer une structure dédiée
	Module « formations courtes »	Plus de formations courtes et modulables en blocs de compétences pour les publics
	Module « référentiel de compétences transversales »	Développer un référentiel pour détecter, évaluer et valoriser les compétences des publics insertion
	Entretien multipartenarial dès 17 ans	Adopter une approche partenariale pour que les jeunes aient une vision à 360°des dispositifs disponibles
	Module « Aller vers »	Développer l'information et la sensibilisation proactive pour améliorer le recours au droit
	Améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes 16/25 ans souffrant de handicaps	Mieux prendre en compte ce public dans les dispositifs, améliorer la détection et l'accompagnement
	Module « compétences de base »	Améliorer les compétences de base via certifications CléA, dispositifs PIC, ASL, ateliers numériques…
	Appel à projets PIC	Répondre à l'AAP PIC visant à soutenir et expérimenter tout dispositif de formation/accompagnement innovant
	Module « open badges »	Développer un système partenarial de certification de compétences « open badge » des publics insertion
	Module « Ateliers FLE »	Plus d'ateliers de français modulables et flexibles pour combiner avec emploi, formation…
	Module « crèche insertion »	Réserver des places en crèche pour les enfants de publics en insertion, améliorer la flexibilité de l'accueil
	Outil de suivi « carnet de bord »	Un outil numérique pour matérialiser le parcours de la personne, pour elle et les professionnels
	Module « traduction des dispositifs »	Traduire les supports de communication des dispositifs en « FALC » et quelques langues répandues du territoire
	Module « médiateurs culturels »	Recruter des médiateurs pour accompagner les publics dans les démarches et outiller les professionnels
	Identifier « un vivier commun de public »	Disposer d'un outil pour croiser l'offre de compétences des publics et la demande des employeurs

Axe	Projets priorisés	Descriptif
2 DEVELOPPER DE NOUVELLES MODALITES DE MISES EN RELATION PIBLICS, EMPLOYEURS ET USAGERS	**Job dating ciblés**	Recruter autrement an privilégiant les soft-skills
	Immersion en entreprise	Découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement
	Aide au tutorat	Favoriser l'intégration des usagers pour accompagner dans le retour à l'emploi
	CDI apprenant	Créer de l'emploi et de la compétence dans des secteurs en tension avec un parcours de formation renforcé et adapté pour les intérimaires
	Clauses sociales	Favoriser l'embauche des publics éloignés de l'emploi Développer la coordination des clauses sociales dans les marchés
	Cap vers l'autonomie « AAP CNSA »	Actions de découverte des métiers du grand âge
	Dispositif « 100% entreprises »	Remobiliser, former et insérer dans le marché du travail des jeunes sous main de justice
3 METTRE EN PLACE UNE APPROCHE DE L'ACCOMPAGNEMENT PAR LES SAVOIRS-ETRE	**« Clé de l'emploi/Coaching intensif »**	Coacher intensément les usagers grâce à une équipe pluridisciplinaire
	« Entr'actes » : le théâtre pour reprendre confiance	Rendre des personnes en difficultés sociales actrices de leurs parcours, qu'il soit personnel ou professionnel
	Ateliers modulables « estime de soi »	Développer une offre de service/un panel d'ateliers collectifs « estime de soi » modulable selon les besoins du partenaire, les spécificités de son public et l'étape du parcours
	Action « ascendance »	Stage découverte de parapente pour les jeunes de la PJJ pour favoriser l'estime de soi, dépassement, autonomie, sortie du quotidien
	« Des compétences pour la vie »	Créer une offre de service/un panel d'ateliers collectifs « compétences socles » comme prérequis pour accéder à tous les autres dispositifs, modulable selon les besoins
	« Programme Déclic »	Projet d'accompagnement individuel au sein des chantiers d'insertion, et programme de prévention santé social avec un parcours sur mesure en fonction de chaque bénéficiaires
	« Passeport insertion »	Créer un outil de suivi pour l'ensemble des intervenant et de la personne portfolio de compétences
	Parcours citoyenneté	Proposer des actions génératrices de lien social pour les personnes éloignées socialement, tout en étant dans une dynamique d'activité d'abord au travers le développement du bénévolat

Axe	Projets priorisés	Descriptif
4 DEVELOPPER LA CONNAISSANCE, L'INTERCONNAIS-SANCE ENTRE PARTENAIRES, EMPLOYEURS ET USAGERS	**Webinaire par territoire**	Organiser sur chaque territoire un webinaire avec différents acteurs économique
	Plateforme insertion de recensement de dispositifs / cartographie dynamique	Créer un outil de recensement des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi à destination des professionnels
	Atelier déstigmatisation des publics éloignés de l'emploi	Sensibiliser les employeurs au recrutement de personnes en situation de handicap
	ACOGLO +	Continuer à faire monter en puissance l'Accompagnement Global en améliorant la coopération conseillers / travailleurs sociaux
	Garantir l'égalité territoriale dans le parcours	Garantir la proximité et l'égalité dans la relation entre l'administration et les citoyens, offrir le niveau de qualité de service attendu
	Rallies, rencontres locales, forums de l'insertion	Organiser des temps de rencontres locaux entre partenaires, employeurs et usagers
	Cellule maintien dans l'emploi	Cellule mise en place à la MSA, impliquant les services Santé Sécurité au Travail (SST) et ASS
	Développer des formations communes ou croisées entre référents sociaux et conseillers Pôle Emploi	Faire en sorte que les professionnels tant du côté social que du côté emploi puissent croiser leur regard (compétences, postures) au sein de formations communes pour adopter une approche globale de l'accompagnement
	Insertion des jeunes en milieu rural	Favoriser l'autonomie, l'accès à la santé, à la culture et aux loisirs des jeunes vivant en milieu rural
	Mission d'appui aux entreprises	Créer une mission de chargé de relations entreprises pour mettre en relation, apporter de l'information, accompagner, etc.
	« Projets alimentaires territoriaux »	Donner un cadre stratégique et opérationnel, à des actions partenariales répondant aux enjeux sociaux, environnementaux, économiques et de santé

IV. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET ACTIONS

1. Opérationnalité

- **Une opérationnalité à articuler autour de 5 grandes missions**

Le GIP permet de donner un cadre conventionnel à ses membres qui vont partager des intérêts communs et des moyens. Il a ainsi pour vocation de contribuer à une nouvelle façon d'élaborer la politique publique de l'emploi et de l'insertion sur le territoire Haut-Savoyard. La volonté du SPIE est effectivement d'expérimenter des méthodes de travail innovantes afin de favoriser l'efficacité et la complémentarité entre les acteurs de l'insertion du territoire. L'objectif du GIP est de créer des synergies de réflexions et d'actions entre les structures qui ont peu l'habitude de dialoguer et de travailler ensemble. Il s'agit en effet de créer des actions d'accompagnement sur mesure, en réponse aux besoins des publics, des entreprises et des structures d'accompagnement. Pour ce faire, les membres du Groupement doivent définir avec précision les contours de l'action du SPIE 74 au regard des projets de territoire identifiés.

L'opérationnalité du SPIE 74 devra s'articuler autour de 5 missions principales répondant aux orientations stratégiques de la structure ;

- Identification de projets partenariaux pouvant répondre aux besoins des parties prenantes du GIP et des publics accompagnés
- Mise en relation, maillage et coordination des acteurs
- Appui à la conceptualisation et co-construction des dispositifs (conseils et ingénierie)
- Suivi de la mise en œuvre des projets
- Évaluation des dispositifs (amélioration continue ou essaimage)

Au-delà de ces 5 missions principales, les contours de la 'action du Groupement seront précisées lors de l'atelier stratégiques de l'instance de pilotage le 4 juin 2021.

- **Une mise en œuvre opérationnelle au plus près des territoires**

Afin d'assurer cette opérationnalité au plus près des besoins des territoires, le GIP s'appuiera sur l'instance de pilotage du Groupement, composé des représentants techniques des membres et animée par le Directeur de SPIE. Elle sera chargée de préparer les orientations à soumettre aux instances de gouvernance (AG et CA) et de suivre les projets SPIE 74. Des groupes de travail locaux seront également créés sur chaque bassin d'action sociale. Ils seront animés par les chargés de développement sur chaque territoire, afin de mettre en réseau les acteurs et partenaires, d'être le relai des orientations stratégiques et d'intégrer la participation de l'usager à la réflexion et à a mise en œuvre des projets locaux.

- **Des outils numériques collaboratifs, de pilotage et d'évaluation**

Le Groupement s'est doté d'un outil de travail collaboratif (GO FAST CEO VISON) favorisant le partage de documents et de données, les échanges à distance et le suivi des actions en cours. Il est également en cours d'acquisition d'un outil de pilotage de l'activité ayant pour objectif

de renforcer la visibilité des projets mis en œuvre et de développer un système d'évaluation quantitatif et qualitatif des activités du Groupement (PILOPOL). Pour ce faire, le SPIE aura à définir avec précision les indicateurs pertinents d'évaluation de la gouvernance et des dispositifs mis en œuvre en lien avec le dispositif d'évaluation nationale de l'expérimentation.

- **Associations des usagers et développement des connaissances**

L'action du SPIE aura vocation à répondre au plus près à la complexité des situations des usagers, en favorisant le recueil de la parole des principaux concernés et la co-créativité. Pour ce faire, dans le cadre de la synthèse territoriale des besoins, une enquête a été administrée auprès d'une centaine de personnes accompagnées dans le cadre de dispositifs départementaux ou partenariaux. Afin de compléter ces données et d'identifier avec plus de précision les besoins des personnes éloignées de l'emploi, cette enquête sera complétée par des entretiens individuels et un suivi de cohorte. De façon plus opérationnelle, les groupes de travail devront rapidement orienter leur réflexion sur la mise en œuvre de moyens adaptés de participation active des publics concernés. Il reviendra ainsi à chacun des groupes, en fonction de ses spécificités et des besoins des acteurs locaux, de mettre en place des temps et des espaces dédiés à l'expression et à la participation des usagers.

Ressort également de ce travail de synthèse un besoin accru des partenaires au regard de la production de connaissances sur les pratiques du travail social et de l'accompagnement pour l'insertion et l'emploi. Dans ce cadre et pour répondre à cette attente, le SPIE pourra être accompagné par un universitaire ou un laboratoire de recherche et d'innovations.

Un lien pourra également être fait avec le groupe de travail régional de la stratégie pauvreté liée à la participation des usagers.

2. Organisation de la réponse à l'Appel à Manifestation d'Intérêt SPIE 2020

Présentation de l'AMI

Suite à la concertation nationale sur le SPIE, en décembre 2020, le ministère du travail, de l'emploi et l'insertion a lancé un nouvel Appel à manifestation d'intérêt concernant le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi sur les années 2021 et 2022.

L'ambition de ce nouvel AMI porte sur la mise en œuvre d'une coordination opérationnelle entre les professionnels de l'insertion et sur l'approfondissement du travail de maillage des professionnels autour du parcours de la personne accompagnée.

Sa mise en œuvre devra s'appuyer sur *« la mise en place d'organisations formalisées entre les différents acteurs aux différents niveaux d'organisation de l'activité et ce afin de favoriser la connaissance et l'acculturation réciproque des professionnels, et mettre en musique les moyens de chaque acteur pour assurer in fine une intervention coordonnée autour de la personne. »*

Les 14 premiers lauréats de l'appel à projet lancé en 2019 ont donc désormais la possibilité de candidater à cet AMI afin de poursuivre l'expérimentation sur leur territoire, dans une objectif **de déploiement opérationnel de leur plan d'actions.**

Dans le cadre de cet appel à manifestation, une attention particulière sera accordée aux candidatures qui :

- **présentent un consortium large d'acteurs de l'insertion sur le territoire**
- **cibleront, au-delà des allocataires du RSA, les publics qui ont besoin d'un accompagnement socioprofessionnel vers l'activité et l'emploi**
- **proposeront des méthodes d'élaboration et de mise en œuvre des actions qui favorisent en elles-mêmes la coordination et l'évolution des pratiques professionnelles des différents acteurs de l'insertion et de l'emploi.**

Intérêt d'une réponse du SPIE à l'AMI

Avec la création du GIP SPIE 74 au 1er février 2021, et sur la base des orientations stratégiques et actions identifiées, une réponse AMI par la structure partenariale permettra de répondre aux ambitions fixées par ce nouvel AMI et d'engager la phase opérationnelle avec un soutien financier de l'État.

- **Un Groupement d'intérêt public qui associe les partenaires clés du territoire**

Le GIP SPIE 74 réunit les partenaires incontournables de l'insertion et de l'emploi sur le territoire de la Haute-Savoie. Il a vocation à s'élargir en 2021 à d'autres acteurs clés selon les actions. De par sa création le GIP SPIE 74 dispose de la légitimité pour répondre à l'AMI en parfaite cohérence avec les critères identifiés dans celui-ci.

- **Des orientations stratégiques et actions en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi**

Le SPIE 74 a vocation à être au service de tous ses partenaires et à intervenir dans une démarche d'universalité visant à soutenir toutes les personnes éloignées de l'emploi. C'est

d'ailleurs ce principe à partir duquel les orientations stratégiques du SPIE 74 ont été définies, qui visent à travers ses 4 grands axes à travailler sur toutes les raisons qui peuvent entraver l'accès à l'emploi d'un bout à l'autre du parcours, tant sur le plan de l'employabilité des publics que sur l'employeurabilité des entreprises.

- **Un objectif de coordination en faveur d'une évolution des pratiques professionnelles**

L'appel favorisera les « *méthodes d'élaboration et de mise en œuvre des actions qui favorisent en elles-mêmes la coordination et l'évolution des pratiques professionnelles de différents acteurs de l'insertion* ». C'est bien le rôle du SPIE 74 qui se positionne auprès des acteurs du territoire tout à la fois comme un interlocuteur privilégié pour faire émerger des idées innovantes, un pôle de consultance en matière d'ingénierie partenariale pour les concrétiser, et un incubateur de projets pour accompagner le pilotage du changement, tant dans les dispositifs que dans les pratiques.

- **Mise en commun et décloisonnement**

L'action du SPIE visera par ailleurs à mettre en commun des objectifs et des moyens pour décloisonner les dispositifs et fluidifier le cheminement des publics vers l'emploi.

L'équipe du SPIE a ainsi prêté une attention toute particulière au repérage des redondances et concurrences des dispositifs existants lors de l'exercice de la Synthèse territoriale des besoins, de manière à capitaliser sur ce qui fonctionne et ainsi travailler sur les synergies qui pourraient mieux s'opérer. C'est notamment le cas en matière d'outils numériques (dont l'élaboration fait également partie des critères de recevabilité de l'appel) sur le partage des données, la visibilité de l'offre d'insertion et le suivi du parcours de l'usager ; le SPIE 74 a initié une réflexion sur ces chantiers et suit avec attention les travaux de la DINUM sur la cartographie de l'offre et le carnet de bord.

Si l'appel à manifestation d'intérêt vise à « *mettre en musique les moyens de chaque acteur pour assurer in fine une intervention coordonnée autour de la personne* », le SPIE peut en être le véritable chef d'orchestre sur le territoire de la Haute-Savoie.

Conseil d'administration du SPIE

Il est proposé au Conseil d'Administration du SPIE du 28 mai 2021 que le GIP réponde à l'appel à manifestation afin d'accompagner le lancement et le déploiement de ces différentes actions sur le territoire.

Ci-dessous, un tableau indicatif récapitulant les axes de travail que doivent mentionner les candidatures à l'appel et quelques pistes de travail du SPIE 74.

Axes AMI	Exemple de pistes d'actions	Axes SPIE 74
Annexe 1 : Rappel des principes de la Stratégie de parcours	o Feuille de route employabilité / employeurabilité	**Modularité du parcours de l'usager**
Annexe 2 : « Entrée dans le parcours » : définition du projet professionnel, diagnostic socio-professionnel	o Passeport insertion o Carnet de bord o Open badge	**Modularité du parcours de l'usager**
Annexe 3 : « Suivi de parcours » : assurer un suivi des engagements réciproques et renforcer la coordination des professionnels de terrain pour garantir la cohérence et la continuité de parcours	o Adopter la logique de référent unique de parcours o Organisation de rencontres multipartenariales	**Modularité du parcours de l'usager**
Annexe 4 : « Offre d'accompagnement social et professionnel » : vers une mise en commun, une plus grande visibilité et un accès facilité	o Formations croisées / conjointes entre les acteurs de l'insertion et de l'emploi o Montée en puissance de l'Accompagnement Global en améliorant la coopération conseillers / travailleurs sociaux et en élargissant l'accès des publics o Réactiver le Club Départemental des entreprises inclusives o Ateliers collectifs de remobilisation / sociabilisation	**Inter-connaissance** **Mise en relation employeur / partenaires / usagers** **Savoirs-être / estime de soi**
Annexe 5 : Programme beta.gouv.fr	o Carnet de bord o Cartographie de l'offre d'insertion	**Volet numérique** **Inter-connaissance** **Modularité du parcours de l'usager**
Annexe 6 : Méthodes proposées par le consortium d'acteurs de l'insertion	o Méthodes en cours d'élaboration par le GIP ; ex : Lab Pôle Emploi pour MIE du Genevois o Ateliers stratégiques o Groupe de travail en local animée par une équipe dédiée (SPIE)	**Opérationnalité du SPIE 74**

3. Adhésion des nouveaux membres

L'éducation, la qualité des emplois, le *management*, les solutions de logement et de mobilité sont autant de domaines majeurs sur lesquels il est nécessaire de travailler pour créer les conditions de l'insertion des personnes.

Le GIP s'est constitué autour de partenaires fondateurs du territoire pour pouvoir répondre à l'ensemble de ces problématiques transversales. Toutefois, dans le cadre de l'opérationnalité du SPIE et dans l'objectif d'une action partenariale qui couvre l'ensemble des besoins du territoire, le Groupement a l'intention d'élargir dès le mois de septembre la liste de ses membres. Ce afin de favoriser le dialogue et la co-construction avec des acteurs pluridisciplinaires tels que le milieu associatif, les communes et intercommunalités, les chambres consulaires, les fédérations professionnelles ou les employeurs publics.

De nombreux partenaires du territoire ont déjà exprimé leur vif intérêt pour rejoindre le Groupement et travailler de concert dans les prochains mois avec le SPIE 74.

Avec l'accord des membres du C.A, il est demandé au Directeur du Groupement de préparer la feuille de route d'adhésion des nouveaux membres du SPIE 74 en vue d'une intégration de ceux-ci au 4ème trimestre 2021. Dans ce cadre, il faudra ;

- Associer l'instance de pilotage du SPIE à la définition des modalités d'adhésion et de contribution des nouveaux membres,
- Travailler sur une jauge maximale de 50 membres au sein de l'A.G,
- Associer les partenaires déjà pressentis aux réunions techniques du SPIE 74 (groupes de travail locaux, certaines réunions de l'instance de pilotage

ANNEXE 1 : Tableau de correspondance

MODULARITE DU PARCOURS DE L'USAGER		
PISTES D'ACTION	**BONNES PRATIQUES 74**	**BONNES PRATIQUES HORS 74**
Créer un portail pour les professionnels de l'insertion avec un dossier unique partagé pour piloter les dossiers RSA en temps réel (prise et rappel de rendez-vous, recueil DSP, CER dématérialisé, catalogue de l'offre)	Dématérialisation de certains documents administratifs lors du premier confinement	Le Conseil Départemental des Alpes Maritimes a expérimenté l'outil de pilotage et de suivi **« Parcours RSA »** Lancement fin 2021 : IPRO 360 Plateforme numériques de PE pour les renforcer l'employabilité des personnes placées sous main de justice PPSMJ (CONVENTION CADRE 2020/2022)
Retravailler la contractualisation (optimisation des outils de suivi des objectifs et modes de sanction)	Pôle Emploi, la CAF et le CD74 opèrent des contrôles des bénéficiaires de leurs minima sociaux.	
Privilégier les appels, SMS et e-mails au détriment des courriers afin de mieux capter les bénéficiaires		CD Mayenne : utilisation de l'outil *Rendez-vous* et rappel par SMS aux usagers des échéances
Développer des ateliers FLE, sociolinguistiques, et remise à niveau, aussi en milieu rural		Activit'y, Conseil Départemental des Yvelines : financement et structuration de l'organisation de formation au FLE à visée professionnelle, corrélées à l'acquisaition d'un premier niveau de compétence professionnelles (construction/BTP, culinaire, service aux personnes...).

Accoler des solutions mobilités à d'autres dispositifs visant à lever d'autres freins ou directement à des structures de prestataires	Halte garderie itinérante pour permettre à des personnes de passer le permis Plan de mobilité par MOBIL ARVE, des entreprises du territoire VAFB y participent, projet par ex travailler sur du covoiturage	
Développer les actions pour lever les freins psychologiques à la mobilité (pour apprendre à appréhender sa mobilité dans son territoire, travail sur les représentations etc.)	Apprentissage du vélo par la MJC	
Articuler les forces vives de l'insertion professionnelle (Pôle Emploi, dispositifs communaux…) pour développer un coaching intensif de court-terme dédié aux publics éloignés de l'emploi, opéré par des référents formés et déclinant des objectifs opérationnels co-construits avec la personne	L'Espace Tremplin porté par le GRETA à Annemasse est un dispositif partenarial d'accompagnement formatif à la réinsertion sociale et professionnelle. L'Espace Emploi et le Lieu d'Écoute et d'Orientation (LECO) d'Annecy (Ville Nouvelle) proposent un accueil et un accompagnement personnalisé aux personnes en difficulté pour trouver un emploi. La MLJBA propose un système de parrainage bénévole pour ses jeunes accompagnés.	Les Conseils Départementaux de l'Ardèche (« Accompagnateurs Emploi »), des Ardennes (formations ciblées en partenariat avec la Région), du Cantal (« Cantal Emploi Insertion »), de la Corrèze (« Les Clés de l'Emploi ») et du Doubs (« Conseillers Emploi Formation Insertion ») expérimentent un accompagnement renforcé pour leurs publics.
Continuer à développer la politique d'accessibilité numérique de Pôle Emploi		
Accompagner les travailleurs sociaux du Conseil Départemental pour augmenter leur recours aux PMSMP	Le CHANGE systématise la PMSMP avant l'embauche d'un PEC dans une logique de parcours.	
Développer la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) avec Pôle Emploi et l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) sur le territoire en partenariat avec les Opérateurs de Compétences (OPCO)	Le Centre Hospitalier Annecy Genevois (CHANGE) a mis en place une Préparation Opérationnelle à l'Emploi pour le métier en tension de secrétaire médical à destination de 5 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et 5 de ses agents dans le cadre du maintien dans l'emploi.	
Développer des antennes de SIAE existantes ou créer des SIAE dans les secteurs du territoire qui en sont dépourvus, ou élargir les publics (ex : SPIP, PJJ)		

Aller plus loin dans l'individualisation de l'accompagnement des salariés SIAE	Le chantier d'insertion de la Ville Annecy propose des postes en cantine scolaire pour les parents isolés. L'entreprise d'insertion SEFOREST a mis en place un système de tutorat avec le Centre Hospitalier Annecy Genevois (point journalier entre le salarié et le tuteur). La MSA va prochainement mettre en place le programme Déclic, un projet d'accompagnement individuel au sein des chantiers d'insertion à destination des publics fragiles ou précaires et un programme de prévention santé/social avec un parcours sur mesure.	
Répondre aux besoins des secteurs en tension en développant de nouvelles activités dans les SIAE existantes, l'acquisition de compétences transférables chez les salariés ou en créant des SIAE (par exemple dans le secteur des métiers du soin)	Les associations intermédiaires Coup de Pouce Emploi, Chablais Inter Emploi et Trait d'Union collaborent avec l'EHPAD Le Grand Chêne pour monter un parcours « agent de service hôtelier » ou ASH dans le cadre de la bonification par l'Etat en 2021 des heures de mise à disposition dans ces établissements. Pôle Emploi Meythet a organisé en 2021 un Comité technique d'animation sur les métiers en tension à destination des SIAE du Bassin Annécien. Le chantier d'insertion de la Ville Annecy finance pour ses salariés la formation CAP Petite Enfance avec l'IFRA.	
Proposer des ateliers de formation au numérique et des espaces de mise à disposition de matériel numérique pour les usagers.	PMS Cruseilles : une petite permanence numérique où les gens peuvent avoir accès à un PC Maison France service sur Chamonix matériel a disposition mais pas d'accompagnement pour apprendre à se servir des outils (smartphone-ordi)	

	Découvrir les bases de l'informatique avec la fondation orange	
Développer des parcours modulaires et à horaires flexibles, en particulier pour certains publics comme les jeunes en grande difficulté (partenariat Éducation Nationale) ou les personnes en situation de handicap…		
Développer des ateliers collectifs de remobilisation/socialisation pour personnes enkystées dans les minima, éviter la violence de « l'insertion à tout prix »		
Développer des ateliers FLE, sociolinguistiques, et remise à niveau, aussi en milieu rural/Lever le frein de la langue des usagers pour favoriser leur employabilité (ex : focale sur les publics qui n'ont pas besoin du français pour travailler et restent bloqués dans des emplois peu qualifiés Axe modularité du parcours		
Développer les actions pour lever les freins psychologiques à la mobilité *(pour apprendre à appréhender sa mobilité dans son territoire, travail sur les représentations etc.)*	Apprentissage du vélo par la MJC wimoov : Atelier code (diagnostic interne → Motiver et faire prendre conscience, ateliers de code collectifs (ASP)- Location de scooters avec SIAE Alvéole et projet d'organisation co-voiturage ; Diagnostic wimoov (financement du permis B) et formation code renforcé	
Accoler des solutions mobilités à d'autres dispositifs visant à lever d'autres freins ou directement à des structures de prestataires	Halte-garderie itinérante pour permettre à des personnes de passer le permis	

Accoler des solutions de garde à des dispositifs permettant de lever d'autres freins (FLE,permis de conduire etc)	Dispositif itinéraire femme CAF/CD	

MISE EN RELATION EMPLOYEURS / PARTENAIRES / USAGERS

PISTES D'ACTION	BONNES PRATIQUES 74	BONNES PRATIQUES HORS 74
Travailler avec Pôle Emploi sur la communication aux partenaires de l'insertion d'outils prospectifs simples sur l'état du marché de l'emploi et les secteurs porteurs		
Travailler avec les branches professionnelles des secteurs en tension pour revaloriser leurs métiers et développer des formations qualifiantes adaptées aux publics en insertion	La Direction Autonomie du Conseil Départemental envisage de mener une campagne de communication pour ses métiers.	La Fédération Nationale des Transports Routiers a créé un clip vidéo pour casser les clichés liés à ses métiers. ADECCO France a développé le « CDI Apprenant » pendant la crise sanitaire pour créer de l'emploi et de la compétence dans des secteurs en tension.
Labelliser les offres d'emploi (en partenariat avec Pôle Emploi) pour les publics en insertion et augmenter leur visibilité, y compris en limitant la démultiplication des vecteurs de communication et en utilisant les plus récents (réseaux sociaux, applications)	La MLJBA diffuse des offres d'emploi pour les jeunes, notamment via son application web et ses comptes sur les réseaux sociaux les plus prisés de son public.	Les Conseils Départementaux de l'Allier, des Ardennes, des Bouches-du-Rhône, de la Corrèze, de la Creuse et de l'Eure notamment expérimentent une plateforme de mise en relation des candidatures de leurs publics et des offres d'emploi qui leur sont adaptées.
Réactiver le Club Départemental des entreprises inclusives avec Pôle Emploi et l'Etat, soutenir son animation à temps plein par les entreprises et faire le lien avec les partenaires de l'insertion.	Début 2021, le Club départemental des Entreprises inclusives comptait 29 entreprises engagées sur 14 thématiques liées à l'inclusion.	Le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône anime avec succès son Club d'entreprises depuis 2012.
Développer les clauses d'insertion dans les appels d'offres publics et privés sur le territoire et consulter les acteurs susceptibles d'y répondre pour élaborer un cahier des charges qui ne favorise pas les abus	La Ville d'Evian a inauguré en mai 2021 une charte en faveur des clauses d'insertion dans ses marchés publics avec pour objectif d'essaimer sur la	Certains Conseils Départementaux ont recruté ou sont sur le point de recruter un chargé de clauses sociales (Charente, Dordogne, Hautes-Pyrénées).

	Communauté de Communes Pays d'Evian Vallée d'Abondance.	Les groupes ADECCO FRANCE et SEB ont publié le guide « Militer pour une bonne clause - Clauses sociales et marchés privés, l'insertion comme enjeu de business ordinaire » qui fait 12 propositions pour faciliter l'intégration de clauses sociales d'insertion aux appels d'offres privés. Chaque année, Alliance Villes Emploi (AVE) produit une consolidation nationale de la clause sociale d'insertion.
Travailler avec les partenaires du SPIE sur leur propre responsabilité sociale en matière de recrutement de publics en insertion		
Intensifier les rencontres (par exemple dans des cadres atypiques) entre publics en insertion et structures spécialisées (SIAE, GEIQ) mais aussi employeurs de droit commun		La PJJ via son dispositif « Marcher pour entreprendre » propose des randonnées entre jeunes sous main de justice et employeurs.
Travailler avec le Club Départemental des entreprises inclusives, mettre l'accent sur les engagements relatifs à l'immersion sécurisée (stages de 3e, parrainage/tutorat, mise en situation professionnelle…)	La Ville d'Annecy ne fait pas de contrats de moins de sept mois pour les salariés de son chantier d'insertion pour ne pas insécuriser et précariser les personnes.	Le Conseil Départemental des Bouches-du Rhône finance un programme de tutorat en entreprise pour ses publics.
Travailler avec les branches professionnelles des secteurs en tension pour mobiliser les dispositifs et contrats d'insertion mais aussi les contrats de droit commun, en particulier l'intérim et l'apprentissage	Sur le territoire du Genevois, le label « entreprise apprenante » a été créé en 2018 pour tous les employeurs du territoire qui recrutent des alternants. Il met en valeur leurs activités en faveur des jeunes et de la formation, appuie leur marque employeur et développe leur réseau. Une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) « Lac et Montagnes » a été créée en 2016 par l'ADIMC74,	

	l'APEI Thonon et Chablais et l'APEI Annnecy pour mettre à disposition de leurs établissements un vivier d'intérimaires employés en CDI, moins onéreux que l'intérim classique.	
Développer les liens entre le Club départemental des entreprises inclusives et les SIAE, notamment en essaimant les nouveaux contrats-passerelles		
Développer la relation entreprise chez les SIAE en capitalisant sur les expérimentations DEMAIN 74 et SEVE EMPLOI	Le dispositif DEMAIN 74 avait fédéré 8 SIAE du territoire et en 2021, les SIAE Re Née et Pousses d'Avenir expérimentent le programme SEVE EMPLOI qui forme directement le personnel des SIAE à la relation entreprise.	
Faire une focale sur les jeunes sortis de l'ASE qui se retrouvent à la rue faute de revenus pour un logement		
Favoriser l'accès à un logement social (ex : collaboration avec les bailleurs sociaux	GEIQ ALEPEGE HORIZON : partenariat avec France mobilité - mobil pass Entreprises : participation financière action logement 1% dispositif ANALIA à destination de leur salariés Ville d'Annecy : Projet de développer les baux glissants Maison de l'habitat à Annemasse Habitat et Humanisme : résidence intergénérationnelle de SEYNOD (21 logements)	

Accoler des solutions de logement aux dispositifs d'insertion	SIAE : Partenariat privé pour loger certains de ses salariés ayant des difficultés de logement logement/finance SIAE VAFB : Travaillent avec le centre des impôts pour le suivi des saisies Accompagnement dans la gestion budgétaire	
Créer un cahier de bonnes pratiques pour les employeurs, en partenariat avec la médecine du travail	SIAE : Projet avec la médecine du travail pour voir les choses que l'on peut mettre en place. projet de cahier des bonnes pratiques pour les EI et les chantiers. ENTREPRISES engagées sur la question du recrutement de personnes handicapées : ex le CHANGE 6 personnes en PEC, Participation des entreprises à la Semaine Nationale du Handicap avec un référent handicap etc. engagement des entreprises dans le club des entreprises inclusives	

SOFT SKILLS / ESTIME DE SOI

PISTES D'ACTION	BONNES PRATIQUES 74	BONNES PRATIQUES HORS 74
Promouvoir le métier d'assistante maternelle, le statut d'aidant familial ainsi que les métiers du CARE		
Valoriser compétences transversales, par ex celles des personnes en garde monoparentale	Itinéraires femmes » permet aux femmes de prendre soin d'elles, d'initier un parcours Atelier de futures mamans sessions info CAF, création de mobiles et jouets, séances sophrologie, séances de maquillage pour se faire joli avec une journée école esthétique à Faverges où les filles avaient servi de cobaye, etc Projet « Des Étoiles et des Femmes » autour de la cuisine	
Développer la VAE	SIAE VAFB prescription vers le CIDFF pour un accompagnement à la VAE AFPA fait de la VAE PEC (lien avec Pôle Emploi)	
Développer systèmes de parrainage entre publics expérimentés « en bout de parcours » et publics démobilisés ou moins autonomes	PMS : actions collectives« Organisations des Mecs Solidaires » Déjà être propre pour arriver, apprendre à se réveiller à l'heure Atelier photo à partir de l'envie d'une personne ;école de photo à Cran a ouvert ses portes au groupe qui a fait une rencontre avec les étudiants sur le thème « qu'est ce que j'ai dans ma poche » la précision/structure de la photo permettait à l'AS de voir ceux qui étaient prêts à l'emploi et ceux qui ne l'étaient pas. Pôle emploi expérimente un dispositif qui permet d'obtenir une « photo des potentiels » d'une personne sur un secteur	

	professionnel ; cela pourrait être aidant pour les publics souvent en recherche de projet professionnel	
Promouvoir les métiers d'assistantes maternelles et le statut d'aidant familial		
Rendre des personnes en difficultés sociales actrices de leurs parcours, qu'il soit personnel ou professionnel	Agir'H propose une prestation de remobilisation vers l'emploi « Entr'actes » comprenant des ateliers théâtres, des temps en entreprise et une expetise médicale	Activit'y, Conseil Départemental des Yvelines : coaching en image et prise de parole avec la Cravate Solidaire

INTERCONNAISSANCE		
PISTES D'ACTION	**BONNES PRATIQUES 74**	**BONNES PRATIQUES HORS 74**
Favoriser les rencontres entre les partenaires **Intensifier les rencontres entre prescripteurs et SIAE (parcours découverte, rallies…) et identifier des référents de part et d'autre**	Forums de l'insertion de Faverges et du Genevois, petits dejs de l'insertion du bassin annécien, rallies travailleurs sociaux / SIAE du BA, Collectif insertion à Thônes Instances de rencontre et de partage (SPED, SPET, CLIE...)	
Cartographier l'offre de service du territoire	Guide de l'insertion numérique à destination des PMS	Chantier national DINUM : cartographie de l'offre d'insertion
Favoriser la transversalité en partageant les locaux pour créer des passerelles et faciliter le partage d'information		
Préserver les déplacements de prestataires sur les territoires isolés en assurant un flux continu de prescriptions		
Développer des conventions inter-partenaires entre départements et infra-département pour permettre aux résidents de périphérie de bénéficier d'une offre de service de proximité	Bus et antenne de la Mission Locale du Bassin Annécien	
Améliorer le partage de données entre les acteurs de l'insertion, (Pôle Emploi, CAF et les CD) pour simplifier les démarches administratives	Logiciel DUDE de Pôle Emploi partagé avec les PMS	Chantier national DINUM : carnet de bord

Sensibiliser et former les professionnels à l'intérêt d'accompagner vers l'usage du numérique		
Sensibiliser les professionnels pour déstigmatiser les publics éloignés de l'emploi	Formation / sensibilisation employeurs et partenaires sur le handicap par Cap'Emploi et Messidor	
Faire des formations croisées / conjointes entre les acteurs de l'insertion et de l'emploi, et notamment entre référents sociaux et conseillers Pôle Emploi	Transfert de compétences Cap'Emploi / Pôle Emploi	
Privilégier les entretiens tripartites et le téléphone plutôt que les prescriptions en ligne		
Assurer un accueil universel et un transfert accompagné au sein des PMS et à destinations de tous les usagers	Expérimentations PASIP et RDP sur le territoire du Chablais	
Continuer à faire monter en puissance l'Accompagnement Global en améliorant la coopération conseillers/travailleurs sociaux (ex : mise à disposition de locaux dédiés et accessibles géographiquement pour les RDV tripartites, identification d'un référent (référent insertion ?) ou une équipe référente par Pôle Médico-Social - PMS) et en élargissant l'accès des publics hors PMS (ex : détenus)	Le territoire du Genevois expérimente la mise en place d'équipes dédiées et d'une Chargée d'orientation (Plan Pauvreté) pour l'insertion des bénéficiaires du RSA.	Le Conseil Départemental de la Loire et Pôle Emploi expérimentent l'ACOGLO pour les publics SPIP.
Travailler avec le Club Départemental des entreprises inclusives sur le recrutement de travailleurs sociaux en entreprise et des cellules de maintien dans l'emploi	Sur le bassin annécien, l'entreprise Stäubli a monté en 2021 en lien avec Cap Emploi une cellule de maintien dans l'emploi pour les salariés ayant des problèmes de santé, et va recruter un travailleur social pour accompagner les salariés en difficulté. Dans le Genevois, l'entreprise Migros s'engage pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.	
Repenser l'accès aux sites web en parallèle de la dématérialisation des services sociaux pour les	Appel à manifestation d'intérêt de l'Etat pour le recrutement de conseillers numérique	Activit'y, Conseil Départemental des Yvelines : parcours nuémriques pour

personnes en situation d'illectronisme et garder un contact humain		réduire la fracture numérique, en lien avec Emmaüs Connect, la Cité des Métiers, G2R, etc.
Augmenter les places en formation pour répondre à la demande grandissante sur les territoires		
Développer le recours à la VAE		
Régler le problème de l'OPCO des SIAE à statut public (EPCI		
Travailler sur la levée, le contournement des statuts administratifs qui bloquent les entrées en dispositif, en particulier pour les demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas être aussi en formation		
Développer des remises à niveau en coopération directe avec Pôle Emploi ou des secteurs; activités pour des recrutements spécifiques		
Travailler un module intermédiaire, un « sas » avant l'emploi ou la SIAE pour remobiliser les usagers		
Capter le public « non-recourant » / Aller vers » (y compris rural)	Mars 2021 lancement de bureau mobile de l'entreprise d'insertion de Haute Savoie, se déplace en VAN dans les quartiers dont les quartier QPV, pour repérer les demandeurs d'emploi MISSION LOCALE JEUNE : plateforme GAIA, utilise les réseaux sociaux pour capter les jeunes Bus de l'interim posé aux Teppes qui recevait les gens directement en bas de chez eux	

	PMS : traduction de plaquette de la PMI et de certains autres documents type flyers en arabe, en serbe	
Recruter des médiateurs culturels professionnels ou bénévoles pour les publics mais aussi pour les professionnels	Association ALFA3A : présence d'un animateur socio culturel - projet 2021 de recruter un service civique pour mettre en place des ateliers citoyens, pour traiter des thèmes parentalité, illettrisme, santé	
Développer partenariat avec l'OFI et les structures d'accueil comme le CADA et le FOL	Le SIAE ALVEOLE dégage du temps à ses salariés pour qu'ils puissent se rendre aux cours de l'OFI. Collaboration avec certaines entreprises du service à la personnes afin qu'il y ait une meilleure compréhension du métier (SALVA, APR, JACADI (passerelle sortie de parcours IAE)), Il faut que les entreprises travaillent l'intégration pour que la personne reste sur du long terme Ateliers FLE SIAE AZETA = formation en interne sur la partie technique (financée par la ville Entreprises : cours de linguistique/illettrisme au sein de l'entreprise cours de français pour les étranger AFPI	
Réaliser des partenariats avec les réseaux de transports publics pour avoir des tickets gratuits ou à des prix attractifs pour les usagers/revoir les horaires de trajet		
Développer les actions de mobilité y compris durables, douces et innovantes (garage/covoiturage solidaire etc.)	wimoov : Atelier code (diagnostic interne ➡ Motiver et faire prendre conscience, ateliers de code collectifs (ASP)- Location de scooters avec SIAE Alvéole et projet d'organisation co-voiturage ; Diagnostic Wimoov (financement du permis B) et formation code renforcé	Activit'y, Conseil Départemental des Yvelines : parcours personnalisés d'accompagnement à la mobilité douce associé à un garage solidaire. En partenariat avec Wimoov, Renault Mobilize, Identicar, etc.
Proposer des solutions mobilités plus réactives, plus souples, plus individualisées et plus accessibles financièrement	Plan de mobilité par MOBIL ARVE, des entreprises du territoire VAFB y participent, projet par ex travailler sur du covoiturage	

	10 France services et maisons de services au public (MSAP) ont été créées en Haute-Savoie accompagner les usagers dans leurs démarches administratives au sein d'un guichet unique	
Développer l'offre de service « mobilité à la demande » pour certains publics et pour les personnes qui travaillent en horaires atypiques		
Développer des solutions de garde à des prix compétitifs, avec des modes d'accueil flexibles (ex : horaires atypiques) pour permettre aux usagers de se rendre aux RDV/formations/lieux de travail etc. (chantier national crèches à vocation d'insertion professionnelle)	Expérimentation la convention CD74 / crèche 200 places de crèches vont être créées sur la Communauté de communes du Genevois et l'agglomération d'Annemasse dans le cadre du schéma départemental de la petite enfance 2020/2026	Activit'y, Conseil Départemental des Yvelines : - financement et structuration d'un maillage de mode de garde d'enfant sur l'ensemble du territoire en partenariat avec les AI. - construction d'un vivier de salariés en insertion spécialisé dans les AI.
Mobiliser davantage le réseau des assistantes maternelles et les promouvoir auprès des publics	Maison d'Assistantes Maternelles + Projets de MAM 2021 données récoltées auprès du service de le PMI des DT	
Sensibiliser les structures d'accueil aux problématiques interculturelles	ALFA 3A a recruté un service civique pour mettre en place des ateliers citoyens, pour traiter des thème parentalité, illettrisme, santé etc.	
Proposer des solutions aux personnes souffrant de problèmes psychiques ou physiques qui les maintiennent dans le système	Expérimentation du Parcours Santé Employabilité du CD 74/SPR pour les BRSA Messidor conseil formation/informations pour les personnes en situation de handicap (sensibiliser, recruter et intégrer inclusif, sécuriser)	
Focale sur les jeunes en situation de handicap **Focale sur les emplois et les dispositifs proposés aux RQTH**	Réseau handicap : animation territoriale sur la question de l'apprentissage BOE / salon hello handicap de via compétences	

Travailler sur la levée, le contournement des statuts administratifs qui bloquent les entrées en dispositif	Partenariat SPF et CPAM pour que la formation des bénévoles à l'accompagnement des personnes dans leur démarche vers le soin. Projet avec la médecine du travail et les SIAE pour un cahier des bonnes pratiques à destination des EI et des chantiers. Bilan de santé MSA (utilisé par SIAE Champ des Cimes) + escalade, sophrologie, ateliers internes Projet de l'association ALFA3A de recruter un service civique pour mettre en place des ateliers citoyens, traiter des thématiques telles que la parentalité, l'illettrisme, la santé etc. Conseil Santé SPR (utilisé par SIAE AZETA) = Santé bien être estime de soi	

ANNEXE 2 : DORA ou la cartographie de l'offre d'insertion, un exemple de chantier numérique SPIE par la DINUM[13]

Constats

Fin septembre 2020, le nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), résidant en France entière, est estimé à 2,03 millions de foyers.

Réussir son insertion professionnelle par l'emploi nécessite en règle générale d'avoir levé tous les "freins périphériques". Or, aujourd'hui de très nombreux bénéficiaires engagés dans un parcours d'insertion peinent à trouver des solutions à ces problématiques.

Pourquoi ?

- Manque de collaboration opérationnelle entre les différents acteurs de l'inclusion, alors qu'ils sont complémentaires pour aider des bénéficiaires qui rencontrent souvent des freins multiples
- Des freins à l'insertion où l'offre d'accompagnement est inférieure à la demande

Ce manque de collaboration est notamment dû à différents facteurs :

- La multiplicité et "mouvance" des structures et des interlocuteurs
- Les informations disponibles sont trop parcellaires et/ou obsolètes pour être efficaces
- Sentiment de compétition/ absence d'objectifs communs

Qui ont des conséquences fortes pour :

- Les accompagnateurs : Une perte de temps significative et un défaut de prescription = 45 min du temps passé par jour à chercher des solutions d'accompagnement pour leurs bénéficiaires
- Les bénéficiaires : Un délai de retour à l'emploi plus long et une aide qui n'est pas apportée au bon moment
- Les acteurs publics : Pas de visibilité réelle sur la tension offre / demande d'insertion sur les territoires. Difficulté à réajuster les financements. Les accompagnateurs manquent des opportunités de prescriptions faute d'avoir une connaissance en temps réel de l'offre d'insertion sur un territoire (hébergement d'urgence, aide illettrisme etc…) ;

Concrètement de quoi les accompagnateurs ont besoin ?

- Identifier rapidement des solutions pertinentes pour résoudre les problématiques des bénéficiaires
- Gagner du temps dans l'orientation de leurs bénéficiaires
- Favoriser la confiance entre partenaires

Objectif : Faciliter la vie des personnes en insertion et de celles et ceux qui les accompagnent

Proposition de valeur : La solution "DORA" est un service public numérique qui permet aux accompagnateurs de mobiliser rapidement l'offre d'insertion adaptée aux besoins des bénéficiaires qu'ils accompagnent via : * une recherche simple et personnalisée * des résultats qualifiés * des fiches solutions claires et actionnables

Etat : Le produit est en construction par l'équipe portée par Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ITOU dans L'Incubateur de Services Numériques

[13] https://beta.gouv.fr/startups/investigation.offre.dinsertion.html

ANNEXE 3 : Synthèse du questionnaire adressé aux usagers des partenaires du SPIE 74 lors de la Synthèse territoriale des besoins

Les publics majoritairement représentés dans ce questionnaire sont les 30-39 ans et les 40-49 ans, puis par les 50-59 ans. Il s'agit de publics potentiellement actifs.

Près de 42 % des personnes interrogées ont un niveau CAP/BEP dans des domaines les plus souvent en tension (hôtellerie, mécanique, cap petite enfance etc.), et n'ont pas travaillé depuis longtemps. Certaines ont perdu confiance et ne savent plus aujourd'hui se mobiliser pour une recherche d'emploi. Certains répondants ont eu des diplômes dans d'autres pays et ne savent pas comment obtenir une équivalence en France pour l'exercer.

La majorité des personnes (56 %) ayant complété ce questionnaire sont des personnes seules sans enfant. Néanmoins pour les personnes ayant des enfants 55 % déclarent ne pas avoir de mode de garde. 33 % des personnes interrogées indiquent être depuis moins de 6 mois dans leur dispositif actuel et près de 30 % indique y être depuis plus de 2 ans. Près de 34% des personnes indiquent être inscrite à PE depuis plus de 2ans.

53% des personnes interrogées déclarent accepter un emploi dit « alimentaire » c'est-à-dire qui ne correspond ni à sa formation ni à son expérience. 45 % déclarent être prêt à accepter un emploi demain afin de l'exercer au quotidien et 30% déclarent accepter en partie.

Environ 60 %, soit plus de la moitié des personnes interrogées indiquent (59 personnes/98), ne pas pouvoir accepter un emploi en raison de difficultés telles que la santé (25), la mobilité (19) et mettent également en avant un manque de confiance en elle (21). Même si près de 54% des personnes interrogées indiquent se déplacer en voiture et près de 70% indiquent avoir le permis de conduire, il est important de préciser que la majorité des questionnaires ont été complétés par des personnes habitant le territoire du Bassin Annécien.

Une majorité de répondants (72%) ont identifié un métier idéal, mais pour ceux qui n'en sont pas à ce stade la réflexion semble longue et entravée par divers freins sociaux, en particulier les problèmes de santé ; certains ne se permettent pas de tendre vers un objectif professionnel et privilégient un emploi « alimentaire ». 61 % estiment savoir comment atteindre leur objectif professionnel, pour moitié grâce à la rédaction d'un CV et pour un tiers grâce aux démarches numériques. L'acquisition d'un réseau professionnel et de compétences supplémentaires est également perçue comme importante.

58 % des répondants estiment avoir besoin d'accompagnement pour leur projet professionnel, ce qui se traduit par un besoin de soutien global sur l'orientation et la construction du projet, mais aussi du soutien pour une entrée en formation, une création d'entreprise ou pour la levée de freins sociaux, ainsi qu'un soutien financier.

Parmi les outils utilisés pour la recherche d'emploi, les outils numériques semblent accessibles et exploitables pour une majorité de répondants, avec une montée en puissance de l'utilisation des réseaux sociaux et des applications. Les référents de l'insertion, le réseau personnel et les agences d'intérim sont aussi des vecteurs privilégiés.

62,5% des répondants s'estiment très satisfaits ou satisfaits de l'accompagnement proposé, tant en termes de contenu que d'écoute et de disponibilité. Le suivi par Pôle Emploi semble toutefois ne pas convenir à une majorité de répondants qui ont déclaré être insatisfaits de leur accompagnement sur le fond et la forme.

ANNEXE 4 : Modèle des guides d'entretien à destination des partenaires et des employeurs utilisés pour la Synthèse territoriale des besoins

Guide d'entretien à destination des partenaires SPIE et autres partenaires clés de l'insertion

Identité

- Nom de votre structure ?
- Quel est votre type de structure ? (entreprise d'insertion, association, commune, agence publique…)
- Quelle est votre fonction dans la structure ?
- Effectif
- A quel public vous adressez-vous ?
- Quelles sont vos missions primaires/secondaires ?
- Où êtes-vous localisé ?
- Quel territoire couvrez-vous ?
- Quelles sont vos sources de financement / allouez-vous des financements ?

Vos Dispositifs/votre accompagnement

1. A quel stade du parcours vers l'emploi de la personne intervenez-vous ?
    - Identification/sensibilisation des publics/prévention
    - Diagnostic (freins, compétence) / bilan de compétences
    - Accompagnement vers l'emploi (en parallèle d'un accompagnement social au besoin (ex RQTH)), recherche de formation, de débouchés, lever des freins spécifiques, coaching (confiance en soi) etc.
    - Accompagnement social
    - Accompagnement socio-professionnel
    - Accompagnement suite à la sortie (dynamique/positive) du dispositif

1. Selon-vous est-ce que les dispositifs que votre structure met en place répondent pleinement aux besoins des personnes pour aller vers l'emploi (en terme d'employabilité) ?

2. Avez-vous l'impression que le(s) dispositif(s) que votre structure met en place répond(ent) pleinement au(x) besoin(s) de chaque personne en terme d'employabilité (lever des freins, projet pro etc)?

3. Si oui, identifiez-vous un dispositif en particulier, ? ce dispositif pourrait-être duplicable sur un autre territoire ou élargi à plus grande échelle (ex : antenne, label…) ?

4. Si non, que proposez-vous d'améliorer/de créer et comment : (réponse à développer)
    - processus/procédure (gestion de la donnée etc)
    - méthodes
    - financement

- RH
- coopération entre services internes
- coopération avec d'autres structures
- autres : précisez

5. Avez-vous identifié des dispositifs similaires aux vôtres, ou qui s'adressent aux mêmes publics, sur le territoire ? (redondance, concurrence…)

- Oui
    - Si oui, lesquels ?
- Non

6. Avez-vous identifié des publics en marge des dispositifs que vous proposez ? Y a-t-il des publics que vous pourriez mieux capter (types, zones géographiques…) ?

- Oui
    - Si oui, lesquels ?
    - Si oui, comment ?
- Non

7. Avez-vous des contraintes légales administratives ou statutaires qui vous empêchent d'élargir vos dispositifs à d'autres catégories de public ?

- Oui
- Non

8. Sur une échelle de 1 à 4, comment évalueriez-vous la lisibilité, visibilité de vos dispositifs pour vos publics ?

- pas lisible, visible,
- peu lisible, visible,
- suffisamment lisible, visible
- très lisible, visible
- Pourquoi ?

9. Sur une échelle de 1 à 4, comment évalueriez-vous la lisibilité, visibilité de vos dispositifs pour les partenaires ? et à l'inverse ?

- pas lisible, visible
- peu lisible, visible
- suffisamment lisible, visible
- très lisible, visible

Pourquoi ?

10. Avez-vous l'impression que les publics sont suffisamment impliqués dans les dispositifs que vous mettez en place ? Êtes-vous dans une démarche de co-construction avec la personne ? Comment y pensez-vous et comment vous assurez vous que l'usager est mobilisé ?

11. Sur une échelle de 1 à 4, comment évalueriez-vous, l'accompagnement que vous proposez, en terme de lisibilité, cohérence, simplicité,

- Pas lisible, cohérent, simple et participatif
- Peu lisible, cohérent, simple et participatif
- Suffisamment lisible, cohérent, simple et participatif
- Très lisible, cohérent, simple et participatif

12. Impliquez-vous les usagers dans l'évaluation de vos dispositifs et dans la gouvernance de votre organisation ?

Vos besoins

13. Sur une échelle de 1 à 4, vous sentez-vous suffisamment équipé/outillé pour accompagner les publics, dans leur parcours vers l'emploi ?

- pas outillé/équipé
- peu outillé/équipé
- suffisamment outillé/équipé
- très bien outillé/équipé

Si non, de quel type de soutien auriez-vous besoin ?

- Echanges de pratiques (groupe analyse de la pratique, partage d'expérience etc.)
- Réseaux
- Formation
- Relation employeur / veille marché du travail, de la législation etc. :
- Autres :

14. Avez-vous suffisamment de recul sur vos pratiques professionnelles ?

15. Avez-vous l'impression d'échanger suffisamment avec les partenaires ? de co-construire avec les partenaires dans l'intérêt de l'usager ?

Guide d'entretien à destination des employeurs

Profil de l'entreprise

Identification du secteur

- Administration publique
- Agriculture / Agroalimentaire
- Arts, spectacles et activités récréatives
- Audiovisuel / Information / Communication
- Banque / Finance / Assurances
- Commerce / Distribution
- Construction / Travaux Publics
- Droit / Justice
- Energie
- Enseignement
- Environnement
- Immobilier
- Industrie
- Informatique / Télécom / Poste
- Recherche scientifique
- Santé humaine et action sociale
- Services à la personne
- Services aux entreprises
- Tourisme / Hébergement / Restauration
- Transport / Logistique

Nombre de salariés effectifs /taille de l'entreprise

- 1-9
- 10-19
- 20-49
- 50 et plus

Est-ce que votre secteur d'activité est en tension ? Si oui est-ce dû à la crise COVID ?

Vos besoins/ point de situation

1. Quels sont vos besoins en terme de recrutement, (ex nombre de postes à pourvoir, qualification) ?
2. Procédez-vous à des recrutements de masses ou recrutement individuel ?
3. Votre entreprise recrute-t-elle souvent (en dehors de la période covid) ?

4. Quelles sont vos difficultés en terme de recrutement :
    - métier peu attractif,
    - valorisation de vos métiers
    - salaire peu attractif,
    - métier pénible,
    - contraintes horaires,
    - niveau de qualification,
    - fidélisation des salariés (turn over etc.)
    - autres :

5. Etes-vous en mesure d'identifier les compétences dont vous avez besoins, aujourd'hui et demain ?

   Si oui quel niveau de compétences recherchez-vous ? :
    - Compétences transversales, (les savoirs-être etc.)
    - compétences techniques,
    - Niveau de qualification
    - besoins de certifications,
    - expérience demandée,
    - autres :

   Si non, de quel accompagnement dans l'identification de ces compétences ,auriez-vous besoin aujourd'hui et demain ? Arrivez-vous à anticiper les évolutions de postes ?

6. Comment communiquez-vous sur votre offre de recrutement ? êtes-vous satisfait de l'outil de communication utilisé ? Si non pourquoi ?

7. Externalisez-vous le process de recrutement ? oui/non

Votre offre d'emploi

8. Quels types de contrat proposez-vous ?

    - CDI,
    - CDD long
    - Mission intérim
    - Apprentissage
    - stage
    - Autres

9. Pour quel temps de travail ?
    - Temps plein
    - Temps partiel

La montée en compétence

10. Avez-vous une GPEC (entreprises au moins 300 salariés) (lié à la question de compétence)
    - Si oui que contient –elle ?

11. Proposez-vous des temps de formation ? au-delà de celles obligatoire.
    - Si oui sur quoi ?

- à qui, *aux nouveaux salariés ou durant toute la carrière et selon les besoins des salariés ?*
- sur le temps de travail ou non ?

12. Etes-vous inscrits dans une démarche RSE (aspect social inclure des personnes en situations de handicap, qualité de vie au travail, mixité, apprentissage/alternance etc.) ? OUI / NON

13. Seriez-vous prêt à vous impliquer en matière d'inclusion ?
    - Si oui, pour quel public ? (PJJ, etc.)
    - Si non pourquoi ?
    - Si oui comment ?
        - En prenant des initiatives en matière d'inclusion par exemple recevoir/travailler sur des périodes d'immersion, stage, tutorat, pour faire découvrir les métiers de votre entreprise,
        - en participant à des réseaux ou des clubs d'entreprises,
        - en communiquant pour favoriser l'essaimage de vos bonnes pratiques ?

14. Seriez-vous disposer à recruter des personnes éloignées de l'emploi ? oui /non
    - Si oui pourquoi ?
    - Si non pourquoi ?

15. Auriez-vous des suggestions ?

16. Avez-vous besoin d'être accompagné pour approcher ces publics ?

17. Avez-vous besoin d'avoir une meilleure lisibilité des offres d'accompagnement pour ces publics ?

18. Avez-vous besoins d'information sur l'offre de financement possible ?

ANNEXE 5 : Liste des structures interrogées lors de la synthèse territoriale des besoins

Nous tenons à adresser nos plus chaleureux remerciements à toutes les structures qui nous ont consacré du temps lors de notre Synthèse territoriale des besoins et nous ont permis d'enrichir notre connaissance du territoire et de ses enjeux en matière d'insertion :

Partenaires SPIE

- Conseil Départemental : les Pôles Médico-Sociaux du Département ainsi que les directeurs territoriaux, cheffes de service insertion, Animatrices Territoriales d'Insertion et Responsables de Pôles
- Protection Judiciaire de la Jeunesse : les Unités d'Annecy, de Meythet, de Ville-la-Grand et Saint-Pierre-en-Faucigny
- Les 4 Missions Locales du Département
- Pôle Emploi : l'agence de Meythet et d'Annemasse
- L'Agence Savoie Haute-Savoie de Cap Emploi
- L'Agence Alpes du Nord de la Mutualité Sociale Agricole

Autres partenaires clés de l'insertion

- AIDER 73
- ALFA 3A
- L'Association Départementale des Informes Moteurs Cérébraux de Haute-Savoie (ADIMC74)
- L'Association de Formation pour Adultes (AFPA)
- Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CDIFF)
- Centre de Ressources en Illettrisme et Alphabétisation de Haute-Savoie (CRIA74)
- Cité des Métiers du Genevois
- La Croix-Rouge - l'Etape du Semnoz
- Le réseau Demain 74
- France Active Savoie-Mont-Blanc
- Le GRETA LAC
- Le Groupement d'Associations d'Insertion Annécien
- Habitat & Humanisme
- La Maison Économie Développement du Genevois
- L'association Messidor 74
- La MJC et Centre Social Archipel Sud
- Le Secours populaire
- Solidarité Pour Réussir
- La majorité des Structures de l'Insertion par l'Activité Économique par le biais des dialogues de gestion 2021
- La Ville d'Annecy
- Wimoov

Employeurs

- ARVE INTERIM
- Club RH du Genevois
- Centre Hospitalier Annecy Genevois (CHANGE)
- Centre Hospitalier Annemasse Léman (CHAL)
- CLUFIX
- DECODECOUP
- GEIQ Alpège Horizon
- GEIQ BTP Pays de Savoie - Ain
- Groupe ADECCO France
- MIGROS FRANCE
- SAS CHAM TP
- STÄUBLI
- PERNAT

NB : les partenaires et entreprises du Chablais seront rencontrés en juin par l'équipe SPIE 74 pour faire un état des lieux de leurs besoins

ANNEXE 6 : Aperçu du benchmark mené hors Département

Ces diapositives constituent un échantillon de l'ensemble de l'exercice de recensement de bonnes pratiques hors Haute-Savoie, effectué entre janvier et mai 2021 par l'équipe du SPIE 74, principalement en contactant d'autres Conseils Départementaux (que nous remercions pour le temps accordé) mais aussi via des formations suivies, du développement de réseau, etc. De plus amples informations sur tous les dispositifs répertoriés des des « fiches benchmark » sont à disposition des partenaires en contactant l'équipe SPIE.

Réserve civique bénévolat pour bénéficiaires du RSA

En un mot

Utiliser la plateforme de la Réserve Civique comme outil pour favoriser l'insertion des bénéficiaires du RSA via du bénévolat

Description et RETEX

- Plateforme beta.gouv permet aux associations, collectivités, établissements publics et services de l'État de proposer des missions ponctuelles d'intérêt général (solidarité, l'éducation, la santé, la culture, le sport…)
- Tout citoyen ou étranger résident de 16+ peut devenir réserviste volontaire
- DDETS assure le suivi du dispositif et CD propose aux BRSA de s'investir comme une étape du parcours d'insertion
- Permet de développer les liens sociaux, d'acquérir des compétences transférables, de valoriser une expérience bénévole sur un CV ou encore de travailler sur la confiance en soi
- Missions alimentent le Compte d'Activité jusqu'à 240€/an et peuvent ensuite financer des formations
- Succès du dispositif nécessite un véritable investissement des associations mais aussi en ressources humaines au CD
- Module de mise en relation pourrait être développé sur plateforme Job08.fr

Conseil Départemental des Ardennes

Autres formes de bénévolat pour les bénéficiaires du RSA

En un mot

Remobiliser les bénéficiaires du RSA via du bénévolat ; peut aussi fonctionner pour les jeunes majeurs en prévention de sortie sèche de l'ASE

Description et RETEX

- Action nécessite d'être confiée à un prestataire qui connait le territoire et les partenaires ou d'être adossée à une structure comme France Bénévolat
- Info collective sur les opportunités de bénévolat puis entretien d'orientation individuel vers une structure
- Accompagnement sur mesure dans l'action de bénévolat (préparation, contact avec la structure, prise de poste et suivi en poste car structures associatives n'ont pas les moyens de l'accompagnement)
- Charte peut être établie pour poser les droits et devoirs de la personne et de l'association
- En parallèle la personne continue de lever ses freins avec son référent unique
- Important travail de mobilisation des associations qui accueillent (éviter l'exploitation des BRSA, envoyer seulement les publics prêts…)
- Action nécessite de penser autant « insertion » que « vie associative »
- Actions « flash » ponctuelles peuvent être organisées pour attirer les publics et les fidéliser
- But est aussi de valoriser les compétences avec le Passeport Bénévolat reconnu par Pôle Emploi
- Changement de posture : les personnes sont « aidantes » au lieu d' « aider »
- Sorties positives avec des gens qui retournent à l'emploi ou en formation (DEJEPS), permis de conduire

Conseil Départemental de Côte d'Or

Conseil Départemental de la Drôme

Plateforme mise en relation employeurs/bénéficiaires RSA

En un mot

Utiliser un Job Board propre au Département pour publier les offres d'emploi, créer les CV des bénéficiaires du RSA, les formations et actualités de l'emploi, etc.

Description et RETEX

- Recours à des produits privés type Neolink ou développement de plateformes internes
- Permettent d'autres fonctionnalités selon les besoins comme annuaire des entreprises, dématérialisation de contrats aidés, prescription de PMSMP, présentations métiers, liens IAE…
- Valeur-ajoutée est plutôt celle des ressources humaines qui font vivre la plateforme : conseillers/coachs emploi, chargés de relation entreprise, parfois territorialisés
- Avantages : capter les offres spécifiquement dédiées aux BRSA / celles des employeurs qui ne veulent plus passer par Pôle Emploi / offres inactives depuis longtemps / offres plus exclusives ; travailler avec des secteurs en tension ; mettre en valeur les CV des bénéficiaires du RSA ; géolocalisation des offres ; « carte de visite » pour les élus
- Désavantages : concurrence avec les job boards existants comme Pôle Emploi ; sur-sollicitation des employeurs ; démultiplie les outils de recherche côté publics (« jungle ») ; nécessite de bonnes compétences numériques des BRSA

Conseil Départemental des Bouches-du Rhône | Conseil Départemental de la Corrèze | Conseil Départemental des Ardennes | Conseil Départemental de la Creuse | Conseil Départemental de l'Eure | Conseil Départemental de l'Allier

Coaching vers l'emploi

En un mot

Déployer un accompagnement renforcé des publics en insertion

Description et RETEX

- Accompagnement intensif et personnalisé, « cousu main » des publics les plus près de l'emploi, sur une période courte, dépasse la logique d'orientation sociale/professionnelle
- Peut arriver en réponse à la stagnation de certains publics dans les minima sociaux
- Réactivité et disponibilité du dispositif : se positionne en réponse à des demandes de recrutement d'entreprises
- Equipe de conseilleurs / coach sociaux ou emploi / CIP mais peut être aussi pluridisciplinaire (équipe santé…)
- Peut nécessiter une phase de remobilisation / préparation (savoirs de base, savoirs-être)
- Insertion active avec RDV hebdomadaires, préparation de CV et d'entretiens
- Outils comme plateformes de mise en relation publics/employeurs peuvent venir en appui

Conseil Départemental de la Corrèze | Conseil Départemental de l'Ardèche | Conseil Départemental Du Doubs | Conseil Départemental des Ardennes | Conseil Départemental du Cantal

Club d'entreprises en faveur de l'insertion

En un mot

Animer un groupe d'entreprises favorables à accueillir des publics en insertion

Description et RETEX

- Recrutement d'un chargé de relation entreprise pour faire fonctionner le club (prestataire externe)
- Animer le réseau via des thématiques mensuelles, des réunions networking
- Temps fort de la réunion plénière annuelle qui réunit les élus et les acteurs économiques pour faire le bilan annuel ; remobiliser les entreprises
- Lien avec d'autres outils pour l'emploi (coaching, plateforme de mise en relation employeurs/publics) : aider les entreprises à mobiliser les dispositifs de recrutement du CD
- Durée de vie d'une entreprise dans le club : 2 ou 3 ans ; il faut renouveler régulièrement le vivier

Conseil Départemental des Bouches-du Rhône

Convention de tutorat

En un mot

Aide financière au tutorat pour toutes les entreprises du secteur marchand pour recruter un demandeur d'emploi bénéficiaire du RSA

Description et RETEX

- convention de tutorat liée à un contrat de droit privé, CDD (min 6 mois) ou CDI de 24 heures hebdomadaires minimum
- financement départemental d'une action de tutorat de 6 mois dont le montant s'élève pour un temps plein à :
  - 4000 € pour un CDI
  - 2000 € pour un CDD
- entreprises désignent des salariés tuteurs qui vont assurer le suivi

Conseil Départemental des Bouches-du Rhône

Open badges

En un mot

Action départementale de reconnaissance des compétences transversales

Description et RETEX

- Les open badges ou badges numériques ouverts sont des certifications numériques de compétences qui contiennent plusieurs informations (émetteur du badge, récepteur, critères = ce que le badge démontre et preuves produites par le récepteur de satisfaction des critères)
- Ils peuvent être acquis dans différents contextes (bénévolat, réseaux de services entre citoyens…)
- La reconnaissance peut être formelle (certification ou accréditation) ou informelle et une collection de badges permet à une personne de bâtir son profil, d'enrichir son CV et de regagner de la confiance en soi
- Plusieurs compétences transversales peuvent être reconnues (communiquer, collaborer, utiliser les codes sociaux…) avec plusieurs niveaux d'acquisition et des modalités d'évaluation adossées
- Badges n'ont de valeur que si leur reconnaissance est multilatérale (CD, Pôle Emploi, entreprises…)
- Peuvent être liés à d'autres outils comme Plateforme de mise en relation publics/employeurs

Conseil Départemental de l'Eure

Conseil Départemental de la Creuse

Cumul RSA et activité

En un mot

Proposition d'une loi d'expérimentation (4 ans) sur le cumul du RSA et de quelques heures de travail

Description et RETEX

- Permettre aux bénéficiaires du RSA de reprendre le travail à hauteur de 15h par semaine sans perdre le RSA pour être incitatif au retour à l'emploi ; sans quoi le RSA s'arrête au bout de 3 mois
- Modèle du cumul RSA/travail saisonnier à développer dans tous les secteurs d'activité
- Proposition travaillée avec les employeurs des secteurs en tension avec lesquels un montant d'heures souhaitable a été calculé pour ne pas léser les autres salariés
- Donner l'équivalent du RSA aux personnes pendant 9 mois en CDI ou CDD
- Entreprises prêtes à jouer le jeu de la formation pour garder les salariés puis peuvent passer sur des contrats de 26h puis 35h et avoir une aide à l'embauche d'environ 10 000€ par an
- Projet de loi accepté au Sénat (15/04/2021) puis doit être accepté à l'Assemblée Nationale
- But est d'essaimer la loi expérimentale sur 10 départements volontaires pour la représentativité

Conseil Départemental de l'Allier

Logiciel de pilotage des dossiers RSA

En un mot

Outil de pilotage numérique qui dématérialise, en même temps qu'il réorganise et simplifie, l'ensemble du circuit d'accompagnement des bénéficiaires du RSA

Description et RETEX

- Dossier unique partagé entre les référents de parcours du Département et les accompagnateurs internes et externes avec l'historique des étapes de parcours
- Permet de réduire certains coûts (envoi de courriers à court-terme, réduction des BRSA à long-terme)
- Accélérer le déclenchement des actions d'insertion
- Simplifier les traitements des situations des usagers (recueil des DSP) et contribuer à la lutte contre la fraude
- Dématérialiser le contrat d'engagement réciproque (CER)
- Disponibilités de chaque action d'insertion sont consultables immédiatement
- Inscriptions aux actions d'insertion se font en ligne, avec confirmation/rappel des RDV par SMS et par mail
- Référents ont accès dans un seul et unique « guide interactif de l'insertion » à l'ensemble des informations (Cartographie dynamique de l'offre d'insertion)
- Nécessite une importante conduite du changement auprès des travailleurs sociaux

Conseil Départemental des Alpes Maritimes

CDI APPRENANT

En un mot

CDI intérimaire couplé à un parcours de formation renforcé

Description et RETEX

- créer de l'emploi et de la compétence dans des secteurs en tension dans un contexte de crise sanitaire où les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement et les candidats cherchent de la sécurisation
- concerne 17 métiers en tension qui représentent 200 000 ETP, 400 000 offres d'emploi, 65% de difficultés de recrutement (BMO)
- 96 CDI apprenants sur l'Ain et les pays de Savoie : CDI intérimaires signés avec ADECCO
- Parcours de formation renforcé et adapté dès le démarrage du CDI apprenant via un plan de développement des compétences / Grande Ecole de l'Alternance / VAE
- Meilleure attractivité et fidélisation des candidats
- Réduction des coûts de sélection, d'intégration, optimisation du budget formation
- Dispositif socialement responsable au service de la marque de l'employeur

Adecco

Yann PERQUIN
Directeur
Service Public de l'Insertion et de l'Emploi 74
T / 06 31 05 29 22 - 04 50 33 41 98
yann.perquin@hautesavoie.fr

Camille BAPTISTE DE BONI
Chargée de missions
Service Public de l'Insertion et de l'Emploi 74
T / 06 08 06 81 31 - 04 50 33 22 48
camille.baptistedeboni@hautesavoie.fr

Emilie MOENNE-LOCCOZ
Chargée de Développement - Vallée de l'Arve Faucigny Mont-Blanc
Service Public de l'Insertion et de l'Emploi 74
T / 07 86 99 07 82 - 04 50 47 63 00
emilie.moenne-loccoz@hautesavoie.fr

Alexia SAMUEL
Chargée de Développement - Bassin annécien
Service Public de l'Insertion et de l'Emploi 74
T / 07 87 00 93 91 - 04 50 33 20 00
alexia.samuel@hautesavoie.fr

Marion BLAMPEY
Chargée de Développement Territorialisé - Bassin du Genevois
Service Public de l'Insertion et de l'Emploi 74
T / 07 87 00 47 43 - 04 50 84 08 72
marion.blampey@hautesavoie.fr