

2^{NDE}
ÉDITION



RENCONTRES REGIONALES DE L'INCLUSION DANS L'EMPLOI

17 JUIN 2024

Guide de restitution de la journée “L'inclusion comme horizon”



Sommaire

03 Introduction

04  **Table ronde**
Renforcer les partenariats économiques pour l'inclusion dans les Hauts-de-France

05  **Coup de projecteur n°1**
Le rôle des collectivités locales dans l'accélération des coopérations territoriales inclusives

06  **Conférence-débat**
Nouvelles technologies : opportunités pour l'insertion en entreprise

07  **Atelier d'intelligence collective**
Amplifier les partenariats RH inclusifs

09  **Atelier d'intelligence collective**
Développer des coopérations pour répondre aux besoins de formation du territoire

10  **Pitches-solutions**
Adapter les parcours de formation aux besoins des employeurs

12  **Pitches-solutions**
Mettre en place de nouvelles activités et compétences en lien avec la transition écologique

14  **Table ronde**
Diversifier le recrutement : un pari gagnant

15  **Coup de projecteur n°2**
Le Mouvement des Régies

16  **Conférence-débat**
Mixité professionnelle : renforcer l'attractivité des métiers

17  **Atelier d'intelligence collective**
Diversité : préparer ses équipes à l'intégration de nouveaux profils

19  **Pitches-solutions**
Lever les freins périphériques liés à la santé

21  **Conférence-débat**
Concilier vie professionnelle et personnelle en entreprise

23  **Pitches-solutions**
Lever les freins périphériques liés à la mobilité, la garde d'enfant, le logement

Introduction

La DREETS Hauts-de-France a organisé le 17 juin 2024 à Lille sa seconde journée régionale : « L'inclusion comme horizon ».

Cet événement a su réunir de nouveau plus de 600 structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), entreprises adaptées (EA), partenaires de l'inclusion et entreprises du territoire.

Cette seconde édition a pu permettre de toucher plus largement le public à travers des tables rondes, des conférences débats, des ateliers d'intelligence collective mais aussi des « pitches solutions » afin de poursuivre la réflexion sur l'économie territoriale, les métiers de la transition écologique, l'égalité hommes / femmes, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et les évolutions des métiers : ces réflexions et pistes sont valorisées afin d'essaimer les bonnes pratiques de chacun et de contribuer ensemble à l'intégration professionnelle et sociale des salariés accompagnés.

Ce guide vise à restituer les interventions et échanges lors des tables-rondes et des ateliers.

Cette rencontre régionale de l'inclusion dans l'emploi s'inscrit dans le cadre des travaux du comité régional d'inclusion dans l'emploi (CRIE) qui visent à créer des communautés d'échanges et de partage à destination des professionnels des structures de l'IAE et des entreprises adaptées. Des actions sont menées tout au long de l'année (webinaires, visites apprenantes, publication de guide, fiches outils) pour sensibiliser, outiller les acteurs et être au plus proche des salariés en accompagnement.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site de la DREETS Hauts-de-France :

<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Retour-sur-les-rencontres-regionales-de-l-inclusion-dans-l-emploi>

🗨 Synthèse de la table-ronde n°1

« Renforcer les partenariats économiques pour l'inclusion dans les Hauts-de-France »

Les dynamiques de responsabilité territoriale des entreprises (RTE), qui visent à renforcer l'ancrage local des organisations et à assurer leur transition vers des modèles plus durables, représentent un levier pour favoriser les partenariats économiques entre acteurs. Les structures inclusives sont en capacité de proposer des solutions pour répondre aux problématiques des entreprises : exploration de nouveaux business à impact, achats responsables, recrutement inclusif, etc.

Les intervenants

- ✦ **Céline Houttemane-Barroso**, directrice projets au pôle engagement sociétal, Entreprises & Cité
- ✦ **Sandrine Descamps**, déléguée territoriale Pas-de-Calais, Groupe La Poste
- ✦ **Nicolas du Souich**, directeur, Utopreneurs
- ✦ **Marianne Cazalet**, directrice des opérations, France Travail Hauts-de-France

À retenir

Quels leviers la coopération territoriale permet-elle d'activer pour renforcer le développement économique des structures inclusives ?

On constate une intégration de plus en plus forte de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans le cœur de métier des entreprises, reconnue par des labels comme B-Corp ou le statut de société à mission. Aujourd'hui, la coopération territoriale est au cœur de l'engagement des organisations. D'abord par le biais des achats responsables : le Groupe La Poste développe des marchés allotés ou contenant des clauses environnementales afin, par exemple, de faciliter la mise en place de partenariats locaux avec des associations de médiation sociale dans ses bureaux de poste en quartiers prioritaires. Ensuite, par les synergies autour des nouveaux business de l'économie circulaire : dans le cadre de sa stratégie bas carbone, Saint-Gobain a ainsi investi dans la franchise inclusive Recyfe, développée par Utopreneurs, pour favoriser le réemploi de fenêtres en fin de vie et réutiliser le verre qui en est issu dans l'éco-conception de nouveaux produits.

Les coopérations RH sont également incontournables pour favoriser le développement économique local. Quels partenariats sont envisageables autour du recrutement inclusif ?

Au-delà des immersions qu'il faut encore développer, les entreprises peuvent adhérer à des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), comme La Poste l'a fait avec le GEIQ Emploi et Handicap, ou travailler avec des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) pour répondre à leurs problématiques de recrutement sur des métiers en tension. Elles peuvent aussi s'engager dans des dynamiques collectives territoriales, comme le collectif Grhandir, animé par le Réseau Alliances, qui vise à améliorer le parcours d'insertion des jeunes en situation de handicap. L'objectif majeur reste de proposer des parcours apprenants pour les personnes éloignées de l'emploi, en coordonnant les différents dispositifs de France Travail et des structures inclusives. Certaines entreprises vont plus loin encore en agissant sur la prévention et en se mobilisant collectivement sur la réussite éducative dès le plus jeune âge, afin de lutter contre le décrochage scolaire (exemple du collectif Hauts les Jeunes).

Quelles sont les clés de réussite pour les structures inclusives qui souhaitent accélérer leurs partenariats économiques avec les entreprises classiques ?

Il s'agit d'abord de proposer une offre de biens et/ou de services en adéquation avec les attentes du marché, en menant si besoin des études d'opportunité et de la R&D. Les coopérations doivent également être dans les deux sens pour être pleinement efficaces : chaque partie prenante doit pouvoir trouver de la valeur dans le partenariat. Un des enjeux majeurs pour atteindre la taille critique nécessaire au déploiement de coopérations à l'échelle nationale est la structuration de groupements, qui peut par exemple prendre la forme de franchises solidaires.

Perspectives

- ✦ **Faciliter la reconnaissance des nouveaux savoir-faire des structures inclusives**, notamment dans le domaine de l'économie circulaire, à travers le dépôt de brevets
- ✦ **Co-construire des complémentarités entre acteurs économiques sur le marché du réemploi**, plutôt que des logiques de concurrence
- ✦ **Définir la juste place des structures inclusives dans les grands projets industriels des Hauts-de-France**, comme les « giga-factories »

👉 Coup de projecteur n°1

« Le rôle des collectivités locales dans l'accélération des coopérations territoriales inclusives »

Interventions d'Emilie Pynte, cheffe de projet ESS, Communauté urbaine de Dunkerque (CUD) et d'Hélène Duquenoy, Responsable des activités relation clients et mobilité, AFEJI Services

La CUD pilote depuis 2017 un Club ESS, regroupant une vingtaine d'acteurs locaux, avec comme objectif principal de développer économiquement ses membres à travers la coopération. Il prend la forme de rencontres régulières, tous les mois, pour favoriser la mutualisation et l'innovation. C'est en participant aux groupes de travail du club consacrés à l'émergence d'une conciergerie solidaire (services de repassage du linge, courses, livraisons, etc.) que l'AFEJI a pu créer une activité dédiée en 2020, DK Life, en s'appuyant sur les prestations proposées par les participants au Club. La structure a décroché un marché de 4 ans avec EDF pour la mettre en place sur la centrale nucléaire de Gravelines. Le Club a aujourd'hui la volonté de se structurer en Pôle territorial de coopération économique (PTCE).



💡 Synthèse de la conférence-débat n°1 « Nouvelles technologies : opportunités pour l'insertion en entreprise »

D'après une étude de l'INSEE, 15% de la population française est en situation d'illectronisme en 2021, c'est-à-dire qu'elle ne dispose pas des compétences numériques de base ou ne se sert pas d'internet. La fracture numérique, appréhendée au départ comme le manque d'accès aux équipements informatiques, puis comme le déficit de connaissances pour faire face à la digitalisation des modes de vie et des services administratifs, se focalise aujourd'hui de manière complémentaire sur les conséquences négatives de l'usage d'internet et des réseaux sociaux : harcèlement en ligne, absence de maîtrise des données personnelles, etc. Les personnes handicapées souffrent particulièrement de cette fracture numérique. Toutefois, en mettant l'accent sur la formation, les personnes vulnérables sont en capacité de composer avec les nouvelles technologies, à la fois à titre personnel et professionnel.

Les intervenants

- ✦ **Alex Deslée**, enseignant-chercheur, membre de la chaire TREND(S), Université de Lille
- ✦ **Stephan Guenezan**, directeur général, Transition Pro Hauts-de-France
- ✦ **Pascale Lecocq**, directrice, EA ACVO France et déléguée régionale en Picardie, UNEA

À retenir

Quels sont les impacts des transformations digitales sur l'évolution des métiers ?

Les métiers manuels et/ou présentant des tâches répétitives sont concernés. Si certains emplois ont vocation à disparaître, d'autres sont créés, comme sur le pilotage et la maintenance des machines remplaçant certains postes. L'intelligence artificielle vient également bousculer les métiers d'experts, avec l'automatisation de tâches dans les domaines de l'expertise-comptable ou de la traduction par exemple.

Attention toutefois à ne pas surestimer le phénomène : les activités qui se mécanisent ont toujours besoin d'intervention humaine, et sur certains métiers de la sous-traitance industrielle, il n'existe pas toujours de processus automatisé. Les structures inclusives sont parfois plus agiles que les machines pour assurer la production de petites séries.

Quelles répercussions la digitalisation et la mécanisation ont sur les pratiques professionnelles du public souffrant de la fracture numérique, en particulier les personnes en situation de handicap ?

L'illectronisme crée des difficultés à obtenir des aides financières (transport, primes d'activité...), en lien avec le développement de l'e-administration. Les applications et logiciels professionnels sont parfois peu accessibles, rendant leur usage difficile pour des personnes ayant des troubles cognitifs par exemple.

Cependant, les nouvelles technologies sont aussi une opportunité pour l'inclusion. Elles peuvent permettre de développer de nouveaux business, dans le domaine de la communication digitale et plus largement du numérique responsable (Urbilog Compéthance EA dans la région par exemple). Elles permettent également d'améliorer le bien-être et le maintien dans l'emploi, notamment à travers les exosquelettes pour aider au port de charges.

Comment préparer les publics vulnérables aux nouveaux emplois dans le secteur des nouvelles technologies ?

La formation est essentielle. Transition Pro Hauts-de-France est accréditée dans la région pour la certification CléA, qui contient un module « utiliser un ordinateur ». Il existe également le certificat CléA numérique centré sur l'usage des nouvelles technologies dans le monde professionnel. L'association paritaire professionnelle propose également des formations individuelles dédiées dans le cadre des droits à la reconversion et des sessions collectives pour faire évoluer les compétences des salariés confrontés à des évolutions technologiques majeures. Elle a également développé en partenariat avec la DREETS Hauts-de-France le programme « compétences – IA » pour faciliter la prise en main, par les entreprises, de l'intelligence artificielle.

Perspectives

- ✦ Construire des synergies entre les structures inclusives et les acteurs de la formation professionnelle aux métiers numériques
- ✦ Développer des liens entre les écoles des métiers numériques et les structures inclusives, par l'intermédiaire de stages et d'immersions des étudiants au sein des structures inclusives, pour sensibiliser à l'amélioration de l'accessibilité des outils
- ✦ Utiliser l'intelligence artificielle dans les pratiques métier des structures inclusives

Pour aller plus loin

- CFHE, Handicap et intelligence artificielle : potentiel, risques et défis, mai 2024 : <https://www.cfhe.org/handicap-et-intelligence-artificielle/>

Restitution de l'atelier d'intelligence collective « Amplifier les partenariats RH inclusifs »

Présentation de la thématique

De nombreuses solutions existent pour permettre des partenariats RH entre les acteurs économiques et inclusifs : MAD, CDD Tremplin, alternance, POEC / POE etc... L'objectif de cette séquence était, à partir des expériences diverses des participants, d'identifier des leviers pour développer ces outils existants, et en proposer de nouveaux.

Les participants, répartis en 3 groupes, ont commencé par cartographier les structures, dispositifs et outils en place sur la thématique des partenariats RH inclusifs. Ils ont ensuite suivi la méthode des "3C" (Conserver, Cesser, Créer) pour identifier les leviers à disposition pour enrichir l'existant. Ils ont enfin choisi 3 éléments prioritaires à consolider/créer qu'ils ont restitué à l'ensemble du groupe.

Cartographie de l'existant

Structures	Dispositifs et outils
<ul style="list-style-type: none"> ✿ GEIQ ✿ Missions Locales, Maison de l'Emploi et de la Formation et PLIE ✿ France Travail ✿ DREETS ✿ Réseaux (IRIAE, UNEA) ✿ Structures SIAE ✿ Cap Emploi ✿ MEDEF ✿ Organismes de Formation, OPCO, CFAS et Greta ✿ CCAS, UTAS et centres sociaux ✿ Agefiph ✿ MDPH et structures du handicap (Epnak) 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) et plateforme Immersion Facilitée ✿ Visites d'entreprises ✿ Pass IAE et cumul d'heures en SIAE ✿ Duoday, SEEPH, plateforme Apro de l'Agefiph, EPAAST, dispositif emploi accompagné ✿ Les Entreprises s'engagent ✿ Clause d'insertion ✿ La Plateforme de l'inclusion ✿ Contrat aidé, d'apprentissage, passerelle, CDD Tremplin ✿ Préparation opérationnelle à l'emploi collective / individuelle (POEC / POEI) ✿ Programme SEVE emploi ✿ Bilan de compétences, VAE et Portefeuille d'Expériences et de Compétences (PEC) ✿ Période de Préparation au Reclassement (PPR) ✿ S'engager Vers l'Emploi (SVE) ✿ Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) ✿ Emploi Store ✿ Programme Convergence ✿ Emplois francs ✿ Mise à disposition (de travailleurs d'ESAT en milieu ordinaire)

Leviers d'action proposés

Sont soulignés comme éléments à conserver :

les dispositifs tels que les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) et les différentes procédures mises en place à l'égard des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) (accompagnement, lien avec l'employeur et insertion en apprentissage). Les efforts de communication et de mise en réseau déployés entre les structures inclusives ainsi que le rôle clé joué par les conseillers en insertion professionnelle (CIP) et travailleurs sociaux dans les ACI sont également des éléments à conserver pour les participants.

Au contraire, il est recommandé de cesser les changements de référent et le "stop and go" que connaissent les postes en insertion. La lourdeur administrative notamment au sein des AAP FSE, ainsi que la stigmatisation à laquelle fait face le monde de l'inclusion sont fortement mentionnés comme freins auxquels il est nécessaire de mettre fin. Enfin, la nécessité d'élargir la focale autour de ce qui est considéré comme une "inclusion réussie" est souvent soulignée. Il s'agit alors de s'éloigner d'indicateurs purement quantitatifs et de s'intéresser de plus près aux "sorties" de qualité, de revoir les objectifs de la DREETS, et de sortir du «dogme du savoir et des diplômes» pour accorder davantage de place à la vie sociale, familiale et culturelle des publics accompagnés.

Les éléments les plus importants à créer/consolider afin d'amplifier les partenariats RH inclusifs, ayant été retenus dans les groupes sont : le renforcement de la dotation à la mobilité (type SJT), l'élargissement du public visé par le dispositif "Premières heures en chantier", le développement d'un parcours spécifique pour les plus de 55 ans, la sensibilisation des entreprises à l'utilité de la PMSMP et de la plateforme Immersion Facilitée couplée avec un travail de déstigmatisation, le remodelage de l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) pour évoluer vers davantage de confiance envers la structure porteuse.

Les autres propositions comprenaient notamment la réduction des charges patronales pour l'embauche d'une personne issue d'un parcours d'insertion, le développement des clubs entreprises/ACI, le travail sur les freins "garde d'enfants" et "hébergement", la consolidation des clauses sociales, la meilleure diffusion des ressources AGEFIPH / SIAE, le développement des mobilités inter fonctions publiques pour les agents BOE, le cumul des heures entre SIAE et secteur privé, la sensibilisation à la médecine du travail et préventive, et le renforcement dès l'école de la connaissance de l'autre et donc de la diversité.



Restitution de l'atelier d'intelligence collective « Développer les coopérations pour répondre aux besoins de formation du territoire »

Présentation de la thématique

Quelles coopérations développer entre entreprises et acteurs de l'inclusion pour répondre aux besoins de formation du territoire ? Comment développer l'interconnaissance entre les acteurs pour créer des synergies sur les montées en compétences attendues ? Les outils existent, des professionnels aux profils variés se sont réunis pour réfléchir à des manières de les articuler afin qu'ils couvrent réellement et de manière efficace les besoins de formation du territoire. Répartis en 3 groupes, ils ont dressé une cartographie des structures, ressources et dispositifs en place, puis ont suivi la méthode des "3C" (Conserver, Cesser, Créer) pour enrichir l'existant ; avant de se prêter à un exercice de restitution en plénière.

Cartographie de l'existant

Structures	Outils et ressources	Dispositifs
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Structures de l'IAE ✿ Uniformation ✿ Département, Région, Etat, DREETS, EPCI ✿ CCI ✿ Greta ✿ AFPA ✿ GEIQ ✿ CREPI ✿ France Travail ✿ Cap emploi ✿ Organismes de formation ✿ Agefiph ✿ Proch'emploi ✿ Service public pour l'emploi local (SPEL) ✿ Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Méthode de recrutement par simulation (MRS) ✿ Détection de potentiel ✿ Réseau "Les Entreprises s'engagent" ✿ Réseau des référents handicap ✿ Têtes de réseau IAE ✿ Plateforme Diagoriente ✿ CFA ✿ Centre de formation interne ✿ CNFPT ✿ Conseil en évolution professionnelle (CEP) ✿ PTCE ✿ Collectifs d'employeurs ✿ Activ Permis (code de la route) ✿ Transitions Pro ✿ Centre régional de ressources pour les professionnels (C2RP) 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Programme régional de formation (PRF) ✿ Plan de développement des compétences (PDC) ✿ Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ✿ Préparation opérationnelle à l'emploi collective / individuelle (POEC / POEI) ✿ PIC IAE ✿ Alternance ✿ Action de formation en situation de travail (AFEST) ✿ CPF ✿ Parcours Hope ✿ CDD Tremplin ✿ Contrats aidés CDDI

Leviers d'action proposés

La plupart des solutions proposées visent à remédier à la complexité des outils existants. Les participants tombent d'accord sur la nécessité de conserver la totalité des structures, dispositifs, et ressources en place, tout en développant la coopération entre eux. Afin de lutter contre le "mille-feuilles" de l'insertion / inclusion, il est proposé à plusieurs reprises de mettre en place une plateforme qui centraliserait les efforts de formation (celle-ci pourrait prendre le nom d'"observatoire de l'existant").

Sont également proposés :

- ✿ L'adaptation des formations à chaque territoire
- ✿ La pérennisation des financements (développer les aides financières lors des PMSMP des BRSA, financement des formations, rémunération durant la formation)
- ✿ La création d'un statut unique pour les bénéficiaires (de stagiaire à la formation)
- ✿ La poursuite du travail sur les freins à l'emploi (notamment sur la mobilité / motilité)
- ✿ Le retour du contrat de professionnalisation expérimental
- ✿ Le déploiement d'un volet événementiel / incarnation de la thématique "formation" dans un lieu (Villages de l'emploi, journée spécifique autour de la formation)

Synthèse du pitch-solution n°1

« Adapter les parcours de formation aux besoins des employeurs »

Pour favoriser le recrutement direct de personnes en situation de handicap ou pour répondre aux difficultés d'embauche sur des métiers en tension, deux acteurs de l'inclusion ont présenté leur fonctionnement tri-partite avec un double accompagnement : celui de la personne éloignée de l'emploi et de l'entreprise partenaire.

Retours d'expérience

GEIQ Emploi & Handicap



François DELANNOY, Directeur du GEIQ Emploi & Handicap

- ✿ **Activités** : le GEIQ Emploi & Handicap est le 1er GEIQ en France dédié aux personnes en situation de handicap, avec 23 ans d'existence et une intervention multisectorielle. Le GEIQ répond aux besoins de recrutement et de formation de 175 entreprises adhérentes (principalement des grands comptes).
- ✿ **Constat initial** : Beaucoup de personnes en situation de handicap sont en reconversion professionnelle suite à l'apparition de leur handicap. Le GEIQ les aide à apprendre un nouveau métier. Aussi, **face aux difficultés de recrutement, les entreprises ont du mal à trouver le « profil type » ou le « parcours idéal ».**
- ✿ **Actions mises en œuvre** : Par l'alternance ou le contrat professionnel, les personnes sont mises en situation en entreprise et bénéficient de formations, qualifiantes ou non.
- ✿ **Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, le GEIQ propose aux personnes en situation de handicap un contrat pro sur-mesure expérimental avec un parcours de formation créé en interne avec l'entreprise.**
- ✿ **Résultats** : 1 000 personnes en situations de handicap ont été accompagnées par le GEIQ, avec un taux de sorties positives de plus de 80%.
- ✿ **Coordonnées** : fdelannoy@emploi-et-handicap.fr

L'entreprise TECHSYS



Sophie PRUVOST, Présidente de l'entreprise TECHSYS

- ✿ **Activités** : TECHSYS réalise des interventions très techniques en informatique.
- ✿ **Constat initial** : Pour répondre de façon directe à l'enjeu d'emploi des personnes en situation de handicap, TECHSYS a souhaité recruter une personne au sein de ses équipes. Après plusieurs échecs, l'entreprise s'est tournée vers le GEIQ Emploi et Handicap pour être accompagnée dans la recherche de candidats et **l'accompagnement vers ses métiers d'expertise.**
- ✿ **Actions mises en œuvre** : Le GEIQ a trouvé une personne en situation de handicap formée en informatique mais ayant eu une rupture de parcours professionnel pendant plus de 10 ans. Cette personne a été formée aux métiers de TECHSYS et a été accompagnée pour intégrer l'équipe. A noter, l'accompagnement du GEIQ minimise le risque pris par l'entreprise puisque **le GEIQ reste l'employeur durant le contrat professionnel.** Si un candidat ne répond pas aux attentes de l'entreprise, le GEIQ reprend immédiatement la main sur ce profil et son accompagnement.
- ✿ **Résultats** : Une embauche durable d'une personne en situation de handicap.
- ✿ **Coordonnées** : s.pruvost@techsys.fr

Humando

Lucile ROLLERO-DEMARLY – Directrice d'agence Humando



- ✿ **Activités** : Le Groupe Humando accompagne des publics éloignés de l'emploi par l'interim dans ses 50+ agences en France.
- ✿ **Constat initial** : Pour permettre une insertion durable, les personnes éloignées de l'emploi ont besoin d'un accompagnement personnalisé sur leurs freins. Certains secteurs peinent à recruter et se tournent vers les acteurs de l'insertion pour faire monter en compétences des profils motivés.
- ✿ **Actions mises en œuvre** : Humando accompagne ses intérimaires sur l'ensemble des freins périphériques. En réponse aux besoins de main d'œuvre d'entreprises partenaires, Humando fait le lien avec des organismes de formation pour que les bénéficiaires acquiert les compétences (et/ou qualification) requises aux postes. L'interim permet à l'entreprise de former et de tester la motivation et le sérieux du bénéficiaire. Pour le bénéficiaire, c'est un moyen de découvrir un métier et de gagner en expériences professionnelles.
- ✿ **Coordonnées** : lucile.rollero@humando.fr

Bonnes pratiques

- ✿ **Associer les entreprises à la construction des parcours de formation car elles disposent du savoir technique.**
- ✿ **Amener les entreprises à revoir leurs critères d'embauche sur ses métiers « pénuriques ».** En s'appuyant sur d'autres repères que les diplômes, et en reconnaissant l'importance du savoir-être (« soft skills ») du candidat et de son envie d'apprendre le métier de l'entreprise, elle accompagnera le retour à l'emploi de façon durable.
- ✿ **Accepter de « perdre du temps » à former pour ensuite en gagner.** La construction de ces parcours de formation adaptés aux publics et aux besoins des entreprises nécessite du temps pour instaurer la confiance entre les 2 parties. Ce temps investi par l'entreprise lui permet ensuite d'avoir une recrue rapidement opérationnelle, motivée et fidèle.

Perspectives

Un **parcours de formation adapté** et sur mesure, même pour un salarié, facilite une **intégration durable en entreprise**. Quelles coopérations développer entre entreprises et acteurs de la formation professionnelle pour que les formations métiers deviennent accessibles aux publics éloignés de l'emploi ?



💡 Synthèse du pitch-solution n°2

« Mettre en place de nouvelles activités et compétences en lien avec la transition écologique »

Pour se plier aux contraintes réglementaires ou pour gagner de nouvelles parts de marché, de plus en plus de structures inclusives intègrent les enjeux de la transition écologique dans leurs métiers et leurs activités. Cependant, une étude OPCO de 2022 démontre que 7 entreprises sur 10 ont peu ou pas identifié leurs besoins en formation. Anticiper ces besoins et assurer la montée en compétence est pourtant un avantage indéniable dans un secteur qui tend à devenir concurrentiel.

Retours d'expérience

L'école des métiers du recyclage par Federec

Frédéric Dutriez, Président de Federec Hauts-de-France
Hélène Vanwaes, Responsable des affaires sociales chez Federec



- ✦ **Activités** : Federec est la fédération nationale des entreprises du recyclage en France. Elle représente 12 filières de recyclage sur les métiers de la collecte, du tri, de traitement de déchets et de leur valorisation.
- ✦ **Constat initial observé** : La filière recyclage est une filière qui va beaucoup recruter dans les prochaines années avec, en perspectives, de nombreux départs à la retraite. Un besoin fort de formation est identifié.
- ✦ **Action(s) mise(s) en œuvre** : Création de l'école nationale du recyclage et de la ressource avec une école pilote à Lomme et un portail internet qui recense toutes les formations (site en2r).
- ✦ **Coordonnées** : hvanwaes@citeonline.org

La formation à la réparation chez Boulanger

David Tourquetil, Directeur réparation chez Boulanger



- ✦ **Activités** : Boulanger est une entreprise spécialisée dans la vente et la réparation de produits électroménagers
- ✦ **Constat initial / difficulté(s) observée(s)** : Un besoin fort de recrutement avec la mise en place du Bonus réparation mais aussi de rendre attractif le métier de réparateur. Il s'agit aussi de fidéliser les collaborateurs et valoriser les compétences liées à ce métier.
- ✦ **Action(s) mise(s) en œuvre** : Boulanger a mis en place une campagne de communication sur les réseaux sociaux pour valoriser le métier et attirer des talents jeunes. L'entreprise développe également des partenariats avec des entreprises d'insertion locales (Vitamine T) et avec l'école de la deuxième chance.
- ✦ **Coordonnées** : david.tourquetil@boulanger.com

Développer un projet associatif avec pour cœur d'activité la Transition écologique



Margaux Niay, Coordinatrice chez Adermas

- ✿ **Activités** : Adermas est une association dédiée à l'insertion par l'activité économique avec 5 secteurs d'activité, dont la transition est un outil de changement de pratique et crée une mutation dans la montée en compétences du public.
- ✿ **Constat initial / difficulté(s) observée(s)** : L'association souhaite apporter des compétences à des publics éloignés de l'emploi, tout en répondant aux enjeux de la transition écologique et en dynamisant l'économie locale.
- ✿ **Action(s) mise(s) en œuvre** : Elle a développé un chantier d'horticulture-vente : création de supports de formation sur les produits/producteurs locaux, organisation d'événements en lien avec la transition écologique.
- ✿ **Coordonnées** : margauxniayadermas@gmail.com

Bonnes pratiques

- ✿ **Une bonne connaissance de son territoire** : les projets de création d'activités ou de montée en compétences en lien avec la transition écologique nécessitent une bonne connaissance des acteurs et de son territoire afin de développer des projets répondant à un réel besoin identifié.
- ✿ **La coopération** : les projets de montée en compétences et de formation auront de réels impacts sociétaux s'ils intègrent l'ensemble des parties prenantes et notamment les formations existantes.
- ✿ **Bien identifier les besoins en montée en compétences** : à l'aide d'études sectorielles, de travaux de prospectives existants ou même de diagnostics territoriaux.

Perspectives

- ✿ **Les activités liées au réemploi et à la réparation sont souvent portées, depuis de nombreuses années, par des acteurs de l'économie sociale et solidaire.** Avec le développement de ces marchés économiques et l'arrivée de nouveaux acteurs, comment ceux-ci peuvent-ils faire perdurer leurs modèles économiques ?
- ✿ **Comment intégrer les difficultés de mobilité des personnes fragiles dans les formations aux métiers de la transition écologique ?**

Pour aller plus loin

- Site de l'école nationale du recyclage et de la ressource : <https://catalogue-federec.dendreo.com/>
- Économie circulaire et emplois en Hauts-de-France : <https://librairie.ademe.fr/dechets-economie-circulaire/3975-economie-circulaire-et-emplois-en-hauts-de-france-9791029716393.html>



🗨 Synthèse de la table-ronde n°2

« Diversifier le recrutement : un pari gagnant »

Quel panorama de la diversité en entreprise peut-on dresser aujourd'hui ? Quels sont les chiffres clés ? Quel rôle des entreprises classiques vs celui des entreprises inclusives ? Peut-on identifier des tendances, des bonnes pratiques ?

Les intervenants

- ✦ **Ivan Talpaert (IT)** – Délégué Régional Hauts-de-France, AGEFIPH
- ✦ **Emmanuel Cohardy (EC)** – Président CPME Hauts-de-France
- ✦ **Marie Larssonneau (ML)** – Responsable des Partenariats à l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)
- ✦ **Lionel Le Rhun Rube (LLRR)** – Responsable RSE, partenariats et formations, Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) MEL HAINAUT

À retenir

Diversité en entreprise : quels constats peut-on dresser aujourd'hui ?

L'Agefiph fait un constat plutôt optimiste : les entreprises recrutent de plus en plus de personnes en situation de handicap (cf. chiffres clés OETH), particulièrement dans les Hauts-de-France où les taux de recrutement sont supérieurs à la moyenne nationale. Cette tendance peut s'expliquer par une évolution des représentations, à l'échelle de la société elle-même et qui se reflète dans les médias et dans l'entreprise. C'est aussi l'arrivée dans le monde de l'entreprise des nouvelles générations qui sont plus sensibilisées à ces sujets et qui fondent leur choix d'employeur sur l'engagement et la politique RSE de ce dernier.

Quelles opportunités représente la diversité en entreprise ?

La diversité représente par ailleurs une véritable opportunité, particulièrement pour les TPE-PME qui connaissent des difficultés de recrutement car positionnées sur des métiers en tension ; c'est ce que souligne le président de la CPME Hauts-de-France Enfin, la diversité, et la différence de manière générale, constitue une richesse pour l'entreprise : si on parle uniquement des personnes en situation de handicap, on constate qu'elles sont souvent plus résilientes, plus investies, plus fidèles.

À quels défis doit-on faire face aujourd'hui ?

Pour autant, la diversité dans le recrutement représente toujours un défi pour les entreprises qui ne sont pas toujours compétentes en la matière et manquent d'outillage. Cela est dû aussi à la complexité du paysage institutionnel et le manque de lisibilité de l'écosystème pouvant être mobilisé. Les intervenants de la table ronde soulignent aussi le fait que les politiques publiques sont très thématiques : il manque une vision large, transversale. Comme le rappelle Marie Larssonneau de l'AFMD, il est préférable de parler d'inclusion plutôt que de ou des diversités.



Perspectives

- ✦ Dans les perspectives enthousiasmantes, on peut parler de **l'innovation technologique** qui arrive de plus en plus au service de l'inclusion : aujourd'hui, il existe des chauffeurs poids lourds en situation de handicap physique !
- ✦ Des logiciels par exemple peuvent être utilisés pour corriger les troubles « DIS ».
- ✦ **Le recours aux exosquelettes** peut permettre à des personnes en situation de handicap d'accéder à certains postes ; d'ailleurs, ils ne sont pas forcément réservés aux personnes en situation de handicap et peuvent contribuer plus largement à la prévention santé dans les entreprises.

Pour aller plus loin

- 6^{ème} baromètre Agefiph-IFOP sur la perception de l'emploi des personnes : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/publication-observatoire-6eme-barometre-agefiph-ifop-sur-la-perception-de>
- Mode d'emploi : intégrer la diversité et l'inclusion dans le management, proposé par l'AFMD : <https://www.afmd.fr/mode-demploi-integrer-la-diversite-et-linclusion-dans-le-management>



Coup de projecteur n°2

« Le Mouvement des Régies »

Intervenant : Antoine Simon, Directeur Général Adjoint, Mouvement des Régies

Le Mouvement des Régies en quelques mots :

- ✦ Existe depuis plus de 40 ans
- ✦ Compte 13 000 salariés
- ✦ 130 Régies au niveau national
- ✦ Les Régies disposent soit d'un conventionnement ACI, soit d'un conventionnement EI, soit des deux ; il existe quelques EA également
- ✦ Le lien avec les habitants est au cœur du projet

Le Mouvement des Régies et la diversité :

- ✦ Intrinsèquement, les Régies étant ancrées dans les QPV, elles sont inclusives et sensibles aux questions relatives à la diversité
- ✦ Le Mouvement accompagne par ailleurs les Régies vers toujours plus d'inclusion à travers des opérations spécifiques :
 - ✦ Récemment, le Mouvement lancé une campagne en faveur de l'égalité femmes-hommes
 - ✦ Un travail autour de laïcité a été engagé
 - ✦ Des formations à l'interculturalité sont proposés aux encadrants techniques

Pour aller plus loin

- Le Mouvement des Régies : <https://www.lemouvementdesregies.org>

Synthèse de la conférence-débat n°2 **« Mixité professionnelle : renforcer l'attractivité des métiers »**

La mixité professionnelle est essentielle pour créer un environnement de travail équilibré et inclusif. Qu'est-ce-que la mixité professionnelle ? Quels leviers sont à disposition des entreprises et des acteurs inclusifs pour y parvenir ? Quelles conditions faut-il réunir pour renforcer l'attractivité des secteurs d'activité et des métiers ? Cette séquence tâche d'apporter des éléments de réponse sur la thématique.

Les intervenants

- ✦ **Maleka Dilmi**, Responsable des partenariats et Consultante Égalité Femmes Hommes, CORIF
- ✦ **Saou GHADFA**, Délégué Régional, AFT Transport & Logistique
- ✦ **Sylvain DURSENT**, Directeur, IRIAE Hauts-de-France

À retenir

Peut-on définir la mixité comme étant la répartition égale entre hommes et femmes au sein de l'entreprise ?

Aujourd'hui, on estime que 80% des métiers ne sont pas mixtes. La mixité n'englobe pas seulement l'égalité en poste. Autrement dit, elle ne se réduit pas à l'égalité répartition entre hommes et femmes au sein de l'entreprise, mais englobe aussi les questions d'accès au métier, ainsi que les conditions de travail satisfaisantes. La mixité requiert une analyse fine des métiers et l'identification des postes qui sont sur ou sous représentés via le prisme du genre.

La mixité est-elle un moteur d'attractivité ?

Les stéréotypes de genre ont un rôle majeur dans l'autocensure : on s'interdit de fait l'accès à un métier par l'image genrée que l'on projette sur cette activité. Au sein des filières pénuriques, travailler la mixité permet de travailler avec une population plus large et d'élargir son vivier de candidatures.

Comment l'entreprise peut-elle accompagner la mixité ?

L'entreprise peut avoir un rôle important dans la lutte contre les stéréotypes de genre. Dans un premier temps, il s'agit de bien comprendre où se situent les inégalités de genre. Ensuite, plusieurs leviers sont à disposition des entreprises :

- ✦ **La communication** : représenter la population diversifiée et sexuée, valoriser les bonnes pratiques, découvrir des métiers, travailler à lever les stéréotypes.
- ✦ **Les pratiques de recrutement** : sourcer plus largement des profils différents, diversifiés
- ✦ **La formation** : accompagner la transformation de la formation professionnelle et former à la lutte contre les stéréotypes
- ✦ **Les conditions de travail** : repenser son organisation du travail, adapter ses horaires de travail et/ou ses postes, etc.

Renforcer l'attractivité des métiers par des politiques actives de mixité demande de travailler en collectif et d'adopter des stratégies systémiques.

Perspectives

- ✦ Les clauses d'insertion dans les marchés publics sont aujourd'hui principalement tournées vers des métiers occupés par des hommes (métiers du BTP). **Comment accompagner la commande publique pour favoriser la mixité ?**
- ✦ L'orientation professionnelle intervient de plus en plus tôt dans les parcours scolaires. Le rôle de l'éducation nationale est important pour favoriser une mixité dès les premiers choix d'orientation. **Comment former les équipes de l'éducation nationale à la mixité professionnelle ?**
- ✦ L'égalité salariale est importante dans le choix des métiers. **Travailler la mixité doit aller de pair avec un travail sur l'égalité salariale par métiers.**

Pour aller plus loin

- Les ressources du CORIF : <https://www.corif.fr>
- Guide pour l'égalité professionnelle dans les SIAE - IRIA Hauts-de-France : <https://blog.cnam.fr/travail/droit-du-travail/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-action-menee-avec-les-structures-de-l-insertion-par-l-activite-economique-des-hauts-de-france-ess--1309822.kjsp>



💡 Restitution de l'atelier d'intelligence collective « Diversité – préparer ses équipes à l'intégration de nouveaux profils »

Présentation de la thématique

Comment préparer les équipes à intégrer une personne en situation de handicap psychique ? Une personne issue d'un parcours d'insertion socio-professionnelle ? Une femme dans un groupe à dominante masculine ? Répartis en 3 groupes correspondant à ces 3 cas de figure, des professionnels ont mis en commun leur expertise pour lister les pratiques qui permettent de relever au mieux les défis que représente l'intégration de nouveaux profils.

Les participants ont recensé les points de vigilance à anticiper lors de l'arrivée de profils issus de la diversité, tant du point de vue de la nouvelle recrue, de l'équipe, que de l'organisation d'accueil. Ils ont ensuite proposé des solutions pour lever ces freins, avant de restituer le tout aux groupes ayant travaillé sur l'accueil d'autres types de publics.



Identification des risques

Personne en situation de handicap psychique	Personne issue d'un parcours d'insertion socio-professionnelle	Femme dans un groupe à dominante masculine
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Non communication ✿ Difficultés comportementales ✿ Moqueries ✿ Mise à l'écart ✿ Violence, agression ✿ Fatigabilité ✿ Incompréhension (du fait du caractère invisible du handicap) ✿ Productivité ✿ Absentéisme ✿ Non accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Manque de formation ✿ Manque d'expérience et de savoir-faire ✿ Manque de compréhension de l'équipe ✿ Surprotection ✿ Différence de traitement ✿ Acceptation des clients ✿ Performance 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Comportements et propos sexistes ✿ Difficulté à être prise au sérieux ✿ Manque de confiance ✿ Rapport de domination ✿ Manque de force physique ✿ Exclusion du groupe ✿ Craintes absences (maternité, enfants) ✿ Inégalité dans la répartition des tâches ✿ Rétention d'informations

Bonnes pratiques

Personne en situation de handicap psychique	Personne issue d'un parcours d'insertion socio-professionnelle	Femme dans un groupe à dominante masculine
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Nommer un référent ✿ Parcours d'intégration (technique, savoir être) ✿ Sensibilisation des équipes ✿ Aménagement du poste (temps de travail – lieu – tutorat – matériel) ✿ Accompagnement à long terme via une structure tiers ✿ Mise en place d'un sas de décompression (salle) 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Sécuriser le parcours de formation ✿ Tutorat ou mentorat ✿ Organiser des temps d'immersion avant ✿ Actions de sensibilisation ✿ Adaptation du temps de travail ✿ Avoir levé les freins avant l'embauche effective 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Référent harcèlement et rappel des procédures ✿ Rappel du cadre législatif et du règlement intérieur ✿ Tutorat ✿ Livret d'accueil avec les informations principales ✿ Discuter avec l'équipe avec humour ✿ Adaptation du poste si nécessaire ✿ Valoriser les compétences / qualifications ✿ Accompagner le manager ✿ Préparer un temps d'accueil et de présentation convivial

L'adaptation du poste au profil intégrant l'équipe, la sensibilisation des équipes d'accueil et des managers, et la mise en place d'une modalité de tutorat semblent être des solutions adaptées aux 3 situations portées à l'attention des participants.

Ce sont les 3 solutions principalement retenues pour lutter contre les freins à l'intégration d'une personne en situation de handicap psychique, que sont la peur d'un comportement violent (du fait de la méconnaissance du handicap), la peur d'un manque de productivité en lien avec une forme de fatigabilité et un risque d'absentéisme – et la discrimination que la nouvelle recrue peut subir en conséquence.

Le groupe ayant travaillé sur l'intégration d'une personne issue d'un parcours d'insertion socio-professionnelle insiste sur l'attention particulière à porter au risque de décrochage de la personne et d'adoption d'une posture inadaptée. Ces points de vigilance peuvent être anticipés par une préparation adéquate de l'accueil, tant humain que matériel, des périodes d'immersion, et la mise en place d'un suivi régulier.

Enfin, dans le cas d'une femme qui rejoindrait un groupe à dominante masculine, les risques de sexisme, d'exclusion du groupe, et de peur d'iné dans l'organisation du travail sont considérés comme les plus prégnants. Il s'agit alors de mettre en place les bonnes pratiques suivantes : valorisation des compétences et qualifications, rappel de l'importance de l'équilibre de vie privée / professionnelle, et réunion d'information passant en revue le règlement intérieur et le cadre législatif sur le harcèlement et l'égalité homme / femme.



💡 Synthèse du pitch-solution n°3

« Lever les freins périphériques liés à la santé »

Lever les freins liés à la santé physique et mentale des publics fragiles est essentiel pour les aider à atteindre une insertion durable sur le marché du travail. Les témoignages de cette séquence illustrent le rôle central des SIAE pour mener à bien cet objectif et les moyens d'y parvenir.

Retours d'expérience

Sébastien Cavitte, Coordinateur des dispositifs Convergence et Premières Heures en Chantier (Métropole européenne de Lille)



- ✦ **Activités** : Les dispositifs Premières Heures en Chantier (PHC) et Convergence visent à renforcer l'accueil et l'accompagnement en chantiers d'insertion, en ciblant des publics très éloignés de l'emploi et en situation d'hébergement instable.
- ✦ **Constat initial** : L'inclusion par le travail seul ne suffit pas toujours pour les publics très éloignés de l'emploi ayant vécu des parcours de rue. Ces personnes affrontent de nombreux freins périphériques, notamment en matière de santé, qui sont aggravés à mesure qu'elles sont éloignées de l'emploi. Les travailleurs sociaux n'ont pas toujours les connaissances nécessaires pour identifier les signes de mal-être, les addictions et les comportements à risque chez les personnes accompagnées.
- ✦ **Action(s) mise(s) en œuvre** : Les programmes PHC et Convergence mettent à disposition des ACI un chargé de partenariat pour soutenir les travailleurs sociaux dans le développement de partenariats nécessaires à la mise en place d'un accompagnement médico-social global.
- ✦ scavitte@asso-union.org

Le savoir être

Compréhension de l'équipe.

Planque de préparati à l'arr



Virginie Blondel, chargée d'insertion professionnelle, Espoir Avenir

- ✿ **Activités** : Espoir Avenir est un ACI spécialisé dans les métiers des espaces verts, de l'éco-pâturage et du bâtiment.
- ✿ **Constat initial** : L'association fait face, comme de nombreux ACI et SIAE, à des salariés de plus en plus éloignés de l'emploi présentant des problématiques d'addiction difficiles à résoudre.
- ✿ **Actions mises en œuvre** : Virginie a participé au plan d'actions « Addictions : outillons les SIAE » déployé par la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS) pour apprendre à mieux comprendre et accompagner les salariés en situation d'addiction, à aborder ces sujets sans les heurter et à les orienter vers les professionnels adaptés. Dans ce cadre, elle a rencontré de nombreux partenaires de la santé au sein du territoire, participé à plusieurs journées de sensibilisation et échangé avec des psychologues spécialisés en addiction. En parallèle, Espoir Avenir a adopté une approche innovante en employant un « coach de vie » pour offrir un soutien sans jugement ni autorité aux salariés concernés par des problématiques de santé mentale.
- ✿ vbdl@association-espoiravenir.fr



Marie-Aude Gudin, médecin du travail, Association Santé et Médecine Interentreprises du département de la Somme (ASMIS)

- ✿ **Activités** : Aux côtés des équipes de proximité, Marie-Aude agit pour préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Elle conseille les employés et travailleurs pour réduire les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle assure aussi la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques et participe à la traçabilité des informations et à la veille sanitaire.
- ✿ **Constat initial** : Le suivi médical proposé par les SIAE doit prendre en compte les freins sociaux et médicaux spécifiques au public accompagné.
- ✿ **Actions mises en œuvre** : L'ASMIS déploie une offre socle de services auprès des SIAE, qui vise à évaluer l'état de santé du travailleur, informer sur les risques du poste, sensibiliser aux mesures de prévention, s'assurer que la personne est médicalement apte à son poste, évaluer la compatibilité de l'état de santé avec un projet professionnel et orienter vers d'autres ressources de soutien si nécessaire. Les actions de prévention portent sur le maintien du salarié à son poste via des aménagements ou à un autre poste dans l'entreprise (« maintien dans l'emploi »), et à la formation ou un reclassement hors de l'entreprise (« maintien en emploi »).
- ✿ ma.gudin@asmis.net

Bonnes pratiques

- ✿ **Former et soutenir les travailleurs sociaux aux problématiques de santé mentale et d'addiction** pour les aider à mieux repérer les signes de mal-être et les comportements à risque chez les personnes accompagnées.
- ✿ **Adopter une approche médicale empathique et personnalisée**, en utilisant des méthodes telles que le coaching, pour offrir un soutien sans jugement aux salariés en situation d'addiction, et aborder les problématiques de santé mentale de manière rassurante.
- ✿ **Établir des partenariats avec des structures de santé mentale et d'autres professionnels** pour assurer un suivi médical global.

Pour aller plus loin

- **Webinaire organisé le 10 octobre 2024 par la FAS Hauts-de-France** sur le thème « Santé mentale : quel accompagnement des personnes salariées en insertion en SIAE et en EA ? Quels partenariats ? ».
 - **Enquête de la FAS sur les besoins en accompagnement social des ASP et CIP**, notamment sur les questions de santé.
- [Cliquer ici](#)
- Dans le cadre du plan d'action sur les addictions mené par la FAS HDF, **5 représentations théâtrales de la compagnie La Belle Histoire se tiendront entre le 17 septembre et le 26 novembre 2024** dans chaque département des Hauts-de-France. La pièce, dont le scénario est basé sur des échanges avec les SIAE et EA sur les problématiques d'addiction, sera suivie d'un temps d'échange avec les spectateurs et les experts des CSAPA et CAARUD locaux. Pour s'inscrire, cliquez sur ce bouton.
- [Cliquer ici](#)

💡 Synthèse de la conférence-débat n°3 «Concilier vie professionnelle et personnelle en entreprise»

Comment les entreprises et entreprises inclusives peuvent-elles répondre aux attentes des salariés en matière d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ? Quelles sont les retombées sur l'entreprise et les équipes (productivité ? fidélisation RH ? etc.) ? Regards croisés et initiatives inspirantes pour éclairer un enjeu fort de la transformation du travail aujourd'hui.

Les intervenants

- ✦ **Amandine GOUDARD**, Initiatrice engagée d'Origin, Rénovation responsable
- ✦ **Jean-Paul THOMAS**, Secrétaire régional de l'Union régionale inter-professionnelle de la CFDT Hauts-de-France et Délégué syndical central à la Croix Rouge Française
- ✦ **Paul CAUCHEUX**, directeur associé et secrétaire général de l'entreprise adaptée Urbilog-Compéthance

Amandine GOUDARD, Origin : la semaine en 4 jours dans une TPE du bâtiment

Origin est une TPE de la rénovation spécialisée en matériaux biosourcés. Dès son démarrage, les dirigeants ont décidé de mettre en place la semaine en 4 jours, face à la difficulté de développer l'entreprise en étant sur le chantier 5 jours par semaine. Après une période de test, la semaine en 4 jours pour les salariés est adoptée depuis 5 ans. Les bénéfices constatés sont nombreux.

Concernant le recrutement et la fidélisation des salariés d'abord : ce cadre de travail rend la TPE plus attractive par rapport à d'autres entreprises du bâtiment avec pour impact une amélioration de l'équilibre de vie professionnelle/vie personnelle, l'augmentation de rémunération grâce aux vendredis travaillés si besoin. Bénéfices également pour la productivité : il y a peu voire pas de demandes d'absence sur les journées de travail, l'accidentologie est très faible comparée à d'autres entreprises du secteur.

Un bémol peut-être : des journées de travail élargies, qui sont donc compensées par 3 jours de repos consécutifs. Pour s'assurer que ce cadre de travail convient toujours, et le faire évoluer en fonction des besoins de l'entreprise et des salariés, Origin consulte régulièrement les salariés, notamment avec un travail de bilan partagé en fin d'année.

Être en lien avec les salariés, tester et accepter l'échec, voici quelques recommandations d'Amandine pour mettre en place des mesures favorisant la vie professionnelle et personnelle.

Jean-Paul THOMAS, CFDT Hauts-de-France : semaine de 4 jours et CETU

Après avoir rappelé la différence entre semaine « en » 4 jours (même charge et même temps de travail, compressés sur 4 jours), et « de » 4 jours (réduction du temps de travail hebdomadaire), Jean-Paul Thomas a souligné les points de vigilance de la semaine en 4 jours, particulièrement pour les personnes les plus âgées et celles porteuses d'une fragilité. Il mentionne les études épidémiologiques européennes menées par l'OMS ou celles sur les soignants sur les temps de travail longs (de plus de 12 heures Cf enquête HPM de 2021). Si cela peut être un facteur d'attractivité pour les plus jeunes, le risque est aussi de mettre en difficulté les plus expérimentés. Pour que la semaine de 4 jours soit bénéfique à tous, deux éléments ont été mis en évidence dans le cadre d'expérimentations : une réduction du temps de travail hebdomadaire et une adaptation de la charge de travail.

Autre dispositif favorisant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, porté par la CFDT, le CETU (Compte épargne temps universel) est un dispositif qui a pour vocation de permettre aux salariés de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle tout au long de leur carrière. Concrètement, il s'agit d'un compte sur lequel chaque travailleur.se épargne du temps, qui lui permettra, en fonction des droits épargnés, de bénéficier d'un congé (entre 1 et 12 mois) ou via une réduction du temps de travail. A l'instar du CPF (compte personnel de formation), ce CETU serait transférable d'une entreprise à l'autre, attaché au salarié. A ce jour, seule l'U2P (Union des entreprises de proximité), a signé l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le CETU.

Jean-Paul Thomas souligne que le point central pour de vraies évolutions sur la conciliation vie pro/vie perso est une volonté partagée avec les employeurs, de mettre en place des modes de management plus participatifs s'appuyant sur les IRP, avec des pratiques « good enough », renforçant la bienveillance, l'écoute et la souplesse des organisations.

Paul CACHEUX, Urbilog Compéthance : aménagements, adaptations et transformations de l'organisation du travail

Urbilog Compéthance est une entreprise informatique agréée entreprise adaptée. A l'origine, les aménagements ont été fait sous l'angle « handicap » (aménagement des horaires, des locaux et ergonomie des postes). Progressivement le besoin de concilier vie personnelle et vie professionnelle s'est imposé.

Outre le fait qu'Urbilog Compéthance est une EA avec des profils en fragilité, la guerre des talents dans l'informatique et l'évolution des modes de vie (notamment post-covid) ont amené l'entreprise à changer son organisation de travail et son rapport au travail. Des horaires aménagés et des locaux accessibles 24h/24h, des espaces de repos, un club lecture, un CE, etc... autant d'actions complétées par une nouvelle organisation du travail avec notamment une redéfinition des fiches de poste, des formations à la délégation, l'organisation en doublon et un accompagnement des travailleurs handicapés internalisé grâce à une équipe renforcée.

Les clés de ces transformations : un haut degré de confiance pour le travail notamment à distance, une formalisation des règles pour donner un cadre sécurisant, la mise en place d'outils de communication spécifiques, l'importance de donner du sens. Ces actions favorisant l'équilibre vie pro/perso des salariés ont favorisé de nouveaux recrutements, plus de fidélisation, et un supplément d'âme.

Perspectives

- ✦ **La question du temps et du rythme de la société** : que faire quand on travaille dans un contexte d'urgence et de fortes contraintes (financières, RH, délais serrés, etc...) ?
- ✦ **L'égalité femme-homme** : quelles solutions pour favoriser la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, en prenant en compte l'égalité femme-homme ?



💡 Synthèse du pitch-solution n°4

« Lever les freins périphérique à l'emploi : Mobilité, garde d'enfant, logement »

Pour faciliter l'inclusion dans l'emploi des publics fragiles, trois initiatives inspirantes ont été présentées lors de cet atelier. Par des actions concrètes et personnalisées, ces acteurs publics et associatifs accompagnent leurs publics pour lever des freins périphériques à l'emploi tels que la mobilité, la garde d'enfant et le logement.

Retours d'expérience



La plateforme de mobilité MaMobilité62

Vincent Lemaitre, Chef de projet MaMobilité62,
Département du Pas-de-Calais

- ✦ Constat initial : La mobilité est le frein numéro 1 au retour à l'emploi dans le Pas-de-Calais. Le Département soutient plusieurs structures de mobilité inclusives mais elles ne sont pas toujours connues des bénéficiaires. Par ailleurs, les difficultés d'accès à la mobilité peuvent être liées à des **problématiques économique, matérielle, cognitive et même psychologique**. Le Département a souhaité proposer une solution pour coordonner les solutions de mobilité et en faciliter l'accès.
- ✦ Actions mises en œuvre : Le Département a créé en 2021 la plateforme «Mamobilité62» permettant d'accompagner, de renseigner et d'aider les publics fragiles. Des permanences sont proposées par des conseillers mobilité pour concevoir «pas à pas» un parcours mobilité «sur-mesure» et «sans rupture». La plateforme s'adresse aux bénéficiaires du RSA ou jeunes de moins de 26 ans à la recherche d'un emploi. Ils sont mis en lien avec des structures mobilité partenaires (exemple : auto-école sociale, garage solidaire, location 2 roues/4 roues, taxis solidaires, transport à la demande,...).
- ✦ Résultats : 7 ACI font partie du programme, et 249 personnes ont été accompagnées à ce jour.
- ✦ Coordonnées : mamobilite62@pasdecalais.fr



L'action Parents Vers le Travail

Amandine LOBRY, Chargée de mission de l'action
Parents Vers le Travail, CIAS du Cœur de l'Avesnois

- ✦ Activités : Le CIAS du Cœur de l'Avesnois gère notamment un Relais Petite Enfance et deux crèches multi-accueil.
- ✦ Constat initial : La Communauté de Communes du Cœur de l'Avesnois a souhaité renforcer son accompagnement des parents en recherche de solution de garde pour **pouvoir concrétiser leur projet d'emploi ou de formation**.
- ✦ Actions mises en œuvre : L'action « Parents Vers le Travail » propose un accompagnement personnalisé et renforcé, avec des entretiens individuels pour identifier les besoins des parents et étudier les possibilités de garde sur le territoire. L'équipe informe sur les démarches administratives et les aides financières mobilisables en lien avec la garde d'enfants. Elle accompagne physiquement les familles lors des premières visites pour une intégration en douceur. Parents Vers le Travail propose aussi des rencontres avec les partenaires et des **ateliers collectifs sur la parentalité**. Pour aller plus loin, le CIAS réserve une place dans ses deux crèches aux salariés de ses Ateliers Chantiers d'Insertion. Une crèche est également en cours de labellisation crèche AVIP (à vocation d'insertion professionnelle) pour permettre de réserver plus de berceaux de manière ponctuelle (pour libérer un parent allant à un rendez-vous France Travail ou faire un entretien d'embauche) ou régulière (pour des parents en parcours d'insertion professionnelle ou de formation). Cette labellisation donne accès à des aides de la CAF et au recrutement d'un CIP.
- ✦ Coordonnées : alobry@coeur-avesnois.fr



L'habitat inclusif et intergénérationnel proposé par l'Association Down Up

Lalie HERENG, Coordinatrice de parcours à l'association Down Up

- ✿ Activités : L'association Down Up a été créée il y a 40 ans par des parents d'enfants porteurs de Trisomie 21 afin de faciliter leur inclusion dans la société. L'association accompagne ses adhérents sur des thématiques comme : l'insertion dans le milieu ordinaire, la mobilité, le numérique ou l'accès au logement. Elle comprend 11 salariés et 40 bénévoles.
- ✿ Constat initial : L'accès à une solution de logement autonome peut être compliquée pour les personnes porteuses de Trisomie 21.
- ✿ Actions mises en œuvre : L'association a créé **trois habitats inclusifs** en lien avec le bailleur public Pas de Calais Habitat et deux bailleurs privés. Ce format permet aux personnes trisomiques, autonomes et actives d'avoir de l'indépendance (studios), tout en gardant le lien social (maison partagée faisant office de pièce commune). L'association est locataire des lieux et sous-loue à ses adhérents.
- ✿ Résultats : Down Up accompagne 19 adhérents vers l'emploi en traitant les freins périphériques.
- ✿ **Coordonnées : laliehereng@downup.org**

Bonnes pratiques

- ✿ **Proposer un accompagnement personnalisé et une écoute pour trouver des solutions adaptées aux besoins spécifiques des publics.** Une solution trouvée pour une personne ne sera peut-être pas adaptée et duplicable pour une autre.
- ✿ **Multiplier les sources de financements et assurer une bonne coordination entre les acteurs pouvant porter ou soutenir ces dispositifs puisqu'ils mêlent souvent plusieurs compétences publiques** (ex : la mobilité inclusive recoupe les compétences Transports de la Région, Solidarité du Département et Mobilité des EPCI).
- ✿ **Former les CIP à ces freins parfois techniques pour mieux accompagner les publics** : les métiers de conseiller en mobilité, ou l'accompagnement de parents vers l'emploi nécessitent une bonne connaissance des solutions locales existantes, mais aussi une maîtrise des aides aux financements, à la levée de certains biais cognitifs, etc.

Perspectives

- ✿ **Les aides et dispositifs pour lever les freins périphériques à l'emploi sont souvent dédiés aux bénéficiaires du RSA. Comment les rendre accessibles aux autres publics fragiles ?**

Pour aller plus loin

- Résultats de l'enquête sur les besoins en accompagnement social et professionnel des ASP/ CIP en SIAE - Hauts de France : <https://www.federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2023/01/rapport-global-enquete-accompagnement-asp-cip-2022.pdf>
- Liste des partenaires mobilisés par les SIAE en fonction de la problématique rencontrée et du territoire : https://fnars-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/emilie_garbe_federationsolidarite_org/
- Ressources sur les crèches AVIP en Hauts de France : https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/598/Documents/Dossiers%20de%20presse/Crèches%20AVIP_Dossier%20de%20presse.pdf

Merci à tous nos partenaires mobilisés lors de la journée



Un évènement organisé
et animé par

les
petites
rivières