PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

C.R.I.E
Comité Régional
de l'Inclusion
dans l'Emploi
Hauts-de-France

RENCONTRES RÉGIONALES DE L'INCLUSION DANS L'EMPLOI

Guide de restitution de la journée

Accélérons l'économie locale et solidaire de demain !

Sommaire

03 **Introduction**

04 **Table ronde**
Quelle place pour l'économie locale et solidaire dans les territoires de demain ?

05 **Atelier 1**
Se saisir des clauses environnementales et sociales comme opportunité de développement

07 **Atelier 2**
Innover pour l'inclusion dans l'emploi dans les territoires fragiles

09 **Atelier 3**
S'investir dans l'économie du bien vieillir

11 **Atelier 4**
Coopérer avec les entreprises : les alliances économiques à impact

13 **Atelier 5**
S'inscrire dans une filière de réemploi pour des coopérations inclusives

15 **Table ronde**
Adapter les parcours aux métiers et aux compétences de demain

17 **Atelier 6**
Accélérer la montée en compétence des salariés de façon innovante

19 **Atelier 7**
Développer les passerelles avec les entreprises du territoire

21 **Atelier 8**
Agir pour la diversité dans les recrutements

23 **Atelier 9**
Adapter les outils d'accompagnement pour lever les barrières limitant la reprise de l'emploi

25 **Atelier 10**
Faciliter les transitions professionnelles des bénéficiaires

Introduction

La DREETS Hauts-de-France a organisé le 4 mai 2023 à Lille une journée régionale sur la place des acteurs de l'inclusion dans l'économie locale et solidaire de demain. Cet événement a réuni plus de 500 structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), entreprises adaptées et partenaires de l'inclusion.

C'était l'occasion pour les acteurs et les partenaires de l'inclusion des Hauts-de-France, à travers des tables rondes et des «ateliers solutions» thématiques, de réfléchir ensemble sur l'économie de proximité, les métiers de la transition écologique, les coopérations territoriales et les évolutions des métiers : autant d'opportunités pour assurer le développement économique et social des structures de l'IAE et des entreprises adaptées et pour favoriser l'intégration professionnelle 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 et outiller les acteurs.

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*

RENCONTRES REGIONALES DE L'INCLUSION DANS L'EMPLOI
4 MAI 2023

Restitution de la Table Ronde

«Quelle place pour l'économie locale et solidaire dans les territoires de demain ?»

Présentation de la thématique

À quoi ressembleront les territoires de demain ? En quoi sont-ils une source de développement économique et un levier de rayonnement pour les structures de l'économie sociale et solidaire (ESS), notamment les structures de l'IAE et les entreprises adaptées ? Les intervenants de cette table ronde ont exploré la place des acteurs inclusifs face aux nouveaux enjeux territoriaux, au sein des filières locales de la transition écologique et dans les coopérations à impact avec l'écosystème local.

Les intervenants

- Christiane Bouchart, administratrice et ancienne présidente, RTES ; maire adjointe honoraire, Ville de Lille
- Laurent Fraisse, socio-économiste, membre associé au LISE (CNAM)
- Joséphine Labroue, directrice générale adjointe, GIP Les Entreprises s'engagent
- Marie Vernier, déléguée générale, Le Labo de l'ESS

À retenir

1. Quel lien établir entre ESS et territoires ?

L'ESS est fortement ancrée dans les territoires. Répondre à des besoins locaux est en effet au cœur de la raison d'être des structures qui en composent le champ. Dans les débats sur la transition écologique, on oppose souvent l'échelle macro-économique (celle de l'action de l'État et des marchés) et l'échelle individuelle (les petits gestes de chacun). L'ESS fait le lien entre ces deux échelles, puisqu'elle permet à l'individu de s'émanciper et de s'engager dans des actions collectives à un niveau « méso » : celui de son bassin de vie.

2. Comment est appréhendée l'ESS dans les politiques publiques territoriales ?

L'ESS a longtemps été considérée comme un amortisseur territorial des défaillances des pouvoirs publics et du marché, ayant peu de lien avec les enjeux de développement économique local. Les politiques publiques de soutien à l'ESS ont eu, depuis les années 1990, plusieurs objectifs stratégiques : d'abord la reconnaissance par l'adoption de définitions locales ; ensuite le développement de synergies avec les différentes compétences de la collectivité locale. Collectivités locales et acteurs de l'ESS sont aujourd'hui de plus en plus impliqués dans des logiques de transversalité et de co-production de l'action publique, par l'intermédiaire de projets collectifs dans des filières territorialisées (circuits courts alimentaires, réemploi, etc.) et/ou des gouvernances de type SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif).

3. Comment décloisonner les écosystèmes entreprises traditionnelles / acteurs publics / structures de l'ESS dans les territoires de demain ?

Les partenariats entre ESS et entreprises traditionnelles ont tout leur sens en lien avec le développement de la responsabilité sociétale : recruter autrement, acheter inclusif sont des atouts clés pour transformer les organisations et les territoires dans lesquels elles s'inscrivent.
Pour aller plus loin, l'enjeu majeur est de favoriser l'interconnaissance entre les acteurs économiques pour faciliter les coopérations et « faire communauté » sur le territoire. Les outils de décloisonnement existent déjà : Pôles territoriaux de coopération économique (PTCE), Programmes alimentaires territoriaux (PAT), clusters d'entreprise, marques territoriales, etc. L'État et les collectivités locales ont un rôle incontournable pour impulser et (co-)animer ces dynamiques collectives.

Perspectives

- Développer des outils pour co-construire une culture commune du territoire et des visions partagées en impliquant les citoyens
- Inciter les collectivités locales à s'investir dans des gouvernances territoriales partagées
- Explorer les potentiels d'innovation en privilégiant des approches intersectorielles

Pour aller plus loin

- → Politiques publiques & ESS : *https://www.avise.org/territoires ; https://www.rtes.fr/retrouvez-les-kits-regionaless-departements-ess-et-communes-intercommunalites-ess*
- → Coopérations territoriales & ESS : *https://www.lelabo-ess.org/cooperations-territoriales*

Atelier 1 - Synthèse

« Se saisir des clauses environnementales et sociales comme opportunité de développement »

Présentation de la thématique

Cet atelier vise à faire le point sur l'opportunité que représente la commande publique responsable pour les SIAE et les EA. Les clauses sociales et environnementales sont à la fois un outil favorisant le recours aux structures inclusives, et une incitation à aller plus loin en matière de performance environnementale.

Retours d'expérience

Le rôle des facilitateurs clauses sociales

Hugo VANDAMME, Coordinateur régional Clause sociale
Mission Emploi Lys-Tourcoing – Lille Avenirs

- **Activité(s) :** les facilitateurs clauses sociales accompagnent les acheteurs publics dans l'écriture de marchés publics avec clauses sociales. Ils aident les grands groupes à identifier des structures de l'IAE ou du STPA en local pouvant répondre à ces clauses spécifiques.
- **Constat initial :** Les acheteurs ne connaissent pas suffisamment l'offre du territoire. Les SIAE/STPA doivent se faire connaître auprès des facilitateurs clauses pour que la mise en relation soit possible.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** l'appui à la rédaction de marchés facilitant la réponse en groupement d'acteurs du STPA et de l'IAE.
- Pour en savoir plus, contacter : *hvandamme@lamelt.fr*

L'évolution des exigences environnementales dans la commande publique

Antoine GOXE, Consultant achats publics durables CD2E

- **Activité(s) :** le CD2E accompagne les acheteurs professionnels en Hauts-de-France à contribuer à la transition écologique par les achats. Le CD2E a notamment une expertise en bâtiment durable, économie circulaire et énergie durable.
- **Constat initial :** le dérèglement climatique appelle une transformation de tous les secteurs et types de fournisseurs. Cet impératif se traduit dans les outils de la commande publique. Si les SIAE/EA sont habituées à répondre aux marchés réservés ou critères sociaux, elles doivent désormais répondre aux exigences environnementales croissantes (ex : lois Climat et Résilience, AGEC, Egalim, TECV etc.). C'est une opportunité de développement (ex : offre en réemploi de mobilier, gestion des D3E pour les SIAE notamment) mais aussi une invitation à devenir un fournisseur/prestataire aussi écologique que solidaire.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - « Guichet vert » : les acheteurs font appel au CD2E pour intégrer des dispositions environnementales dans leurs marchés publics. Objectif national : 100% des marchés publics avec clauses et des critères environnementaux obligatoires d'ici août 2026. Les acteurs économiques ont 3 ans pour intégrer ces préoccupations environnementales dans les offres (par l'adaptation de leur offre au regard de la RSE ou le développement de nouvelles prestations). En effet, les acheteurs sont déjà confrontés à un manque d'offre sur certains besoins et craignent qu'un marché ambitieux d'un point de vue environnemental soit infructueux.

→ Pour en savoir plus, contacter : *a.goxe@cd2e.com*

Le retour d'expérience de l'EA Cadiflor

Frédéric MAES : Directeur de l'Entreprise Adaptée Cadiflor

- **Activité(s) :** Création d'espaces verts, Remise en état & travaux ponctuels, Location, vente et entretien de plantes, Fleurissement d'évènements
- **Constat initial :** Il faut prendre des mesures environnementales tôt pour répondre au défi climatique mais aussi être en capacité de répondre à la demande de plus en plus exigeante des entreprises et collectivités sur ces sujets.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - Pour Cadiflor, la RSE fait partie de son ADN en tant qu'acteur favorisant l'inclusion sociale. De par son activité, s'engager sur le volet environnemental paraissait naturel.
  - L'EA a réalisé des fiches RSE accessibles sur son site internet pour partager des bonnes pratiques en faveur de la préservation de l'environnement et la protection de la biodiversité.
  - L'EA est auditée par l'AFNOR qui évalue sa démarche RSE au regard de la norme ISO 26000.
- **Les résultats :** les engagements environnementaux de Cadiflor font la différence pour certains acheteurs lors du choix du prestataire. Pour d'autres acheteurs, cette exemplarité environnementale est un plus, au même titre que la mise en place d'une démarche Qualité. L'EA contribue à valoriser ce que peut faire le secteur adapté pour contribuer aux enjeux écologiques.

→ Pour en savoir plus, contacter : *contact@cadiflor.fr*

CADIFLOR

Bonnes pratiques

- **Se référencer sur des plateformes** pour être visible auprès des acheteurs (ex : Marché de l'inclusion, annuaire des réseaux, etc.)
- **Se faire accompagner sur la rédaction du mémoire technique** pour maximiser ses chances d'être sélectionnés (via l'appui des réseaux d'accompagnement locaux notamment)
- **Faire appel aux réseaux de l'IAE et des entreprises adaptées** pour accéder à une veille des marchés et être aidé pour former de groupements momentanés économiques (GME)
- **Formaliser et communiquer sur ses engagements** tant sociaux qu'environnementaux.

Atelier 2 - Synthèse

« Innover pour l'inclusion dans l'emploi dans les territoires fragiles »

Dans les territoires fragiles (territoires ruraux et quartiers prioritaires de la politique de la Ville), les structures de l'insertion professionnelle rencontrent des difficultés particulières (éloignement et isolement des bénéficiaires, difficultés liées à la mobilité, caractéristiques des publics accompagnés et des clients). Certaines SIAE et entreprises adaptées ont ainsi imaginé des solutions pour répondre aux besoins de leurs bénéficiaires et des clients sur ces territoires.

Retours d'expérience

Les Astelles : près de 30 ans au service de l'insertion professionnelle dans les quartiers prioritaires d'Amiens et au-delà

Sophie TRIQUET, Directrice générale
Les Astelles

- **Activité(s) :** SIAE (ACI et EI) dont le siège est implanté en QPV d'Amiens, depuis près de 30 ans. La structure emploie 150 ETP répartis sur deux sites, à Amiens et Montdidier (zone rurale). Elle offre des services dans trois grands domaines d'activités : propreté, espaces verts, tri des déchets et leur réemploi
- **Constat initial :** Sur les territoires fragiles, les freins périphériques à l'emploi sont plus forts : mobilité, barrière de la langue, précarité des publics (60% de bénéficiaires du RSA, demandé par le département)
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - **Un accompagnement renforcé avec des accents mis sur :**
  - la levée des freins à la mobilité grâce à la recherche de solutions de financement pour le permis (aide du département, auto-école sociale, mobilisation du CPF etc...)
  - la sortie vers l'emploi grâce notamment à un contrat d'engagement réciproque entre l'EI ou l'ACI avec le salarié en insertion, un accompagnement tripartite (conseiller en insertion professionnel, encadrant technique, salarié en insertion) et au travail d'une chargée de « relations entreprises » en interne
  - **Une offre de services dans, hors et au-delà du quartier**
  - dans le quartier : des services qui répondent aux besoins des bailleurs sociaux et syndicats de copropriété (propreté, remplacement de gardiens, logements insalubres etc...), avec un partenariat historique avec l'AMSOM (Office public de l'habitat de la Somme)
  - Hors du quartier : des services pour les entreprises ayant une politique RSE, des agences immobilières, Véolia etc. avec un enjeu fort d'organisation du fait de la mobilité réduite des salariés en insertion.
  - Au-delà du quartier : 90% des clients de la ressourcerie sont issus des QPV. Le défi : développer la clientèle en faisant venir la population des autres quartiers d'Amiens

→ Pour en savoir plus, contacter : *sophie.triquet@lesastelles.fr*

La MSA au service de l'inclusion dans l'emploi sur les territoires ruraux

Lison LOPEZ, Cheffe de projet Inclusion Département ESS et médico-social
Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (MSA)

- **Activité(s) :** La MSA au-delà du volet protection sociale, a impulsé la création d'environ 400 structures de l'ESS dont 26 SIAE réunies au sein de son réseau Laser Emploi auxquelles s'ajoutent 35 structures lauréates de son programme Inclusion & Ruralité (SIAE et quelques EA).
- **Constat initial :** L'isolement géographique, caractéristique de nombreux territoires ruraux, renforce les freins périphériques à l'emploi, liés par exemple à la santé, la mobilité, la garde d'enfants, l'accès au numérique. Il y a de plus, de nombreux besoins sociaux non couverts, auxquels les structures d'insertion peuvent répondre. Dans les territoires ruraux, le recrutement, à la fois du personnel des structures d'insertion et des salariés en insertion, constitue également un enjeu fort, tout comme la construction de parcours d'insertion. L'insertion peut donc être une double solution dans les milieux ruraux : emploi d'une part & activité d'utilité sociale de l'autre.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - La création d'une offre de services adaptée : A l'origine du réseau Laser Emploi, il y a des structures d'insertion et de services à la personne principalement créées pour répondre aux besoins de recrutement et de services des assurés de la CCMSA dans les territoires ruraux. Puis le programme Inclusion & Ruralité, a davantage mis l'accent sur l'inclusion dans l'emploi et la durabilité de l'emploi. Cela a permis de soutenir la création de structures (SIAE et EA) telles qu'API Truck's, une entreprise adaptée qui, à travers un bus itinérant qui crée du lien social et favorise l'inclusion numérique dans les communes rurales.
  - De la créativité et de la diversification d'activités pour surmonter les contraintes d'isolement : De nouvelles façons de communiquer auprès des bénéficiaires ont été mises en place (jeux, escape game etc...). De même, le développement d'un service de transport à la demande en chantier d'insertion par un Centre Social a permis de répondre aux contraintes de mobilité des salariés en insertion (projet FJEPCS La Passerelle). Dans le même esprit, des mutualisations de véhicules ou même de CIP entre plusieurs SIAE ont permis de répondre aux besoins de personnel.

→ Pour en savoir plus, contacter : *lopez.lison@ccmsa.msa.fr*

msa santé famille retraite services

Bonnes pratiques

- **Décloisonner et travailler avec tous les partenaires du territoire :** que ce soit dans les zones rurales ou dans les quartiers prioritaires, on ne peut pas travailler seul. Veiller à s'appuyer sur les ressources existantes et coopérer avec tous les acteurs (collectivités, élus, services de l'emploi, entreprises, organisations de l'ESS etc...) permet de renforcer les conditions de réussite de l'inclusion durable des bénéficiaires sur le territoire.
- **Mutualiser les ressources, techniques et humaines :** s'organiser pour mettre en commun les moyens permet souvent de relever les défis liés à l'éloignement géographique ou à la mobilité dans les territoires fragiles.
- **Penser la durabilité de l'emploi :** S'inscrire dans la transition écologique et sociale du territoire permet, notamment lors du développement de nouvelles activités, de répondre au défi de la durabilité de l'emploi dans toutes ses dimensions (utilité sociale et environnementale, locale, pérenne)

Pour aller plus loin

→ Étude « L'ESS : une chance pour les territoires fragiles » *https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/leconomie-sociale-et-solidaire-ess-une-chance-pour-les-territoires-fragiles-447*

→ Catalogue des ressources sur l'ESS dans les territoires ruraux : *https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20220629/20220620_tressons_vademecum_v0.6_0.pdf*

→ État des lieux de l'ESS dans les QPV : *https://www.ess-france.org/etat-des-lieux-de-l-ess-dans-les-quartiers-de-la-politique-de-la-ville*

Atelier 3 - Synthèse

«S'investir dans l'économie du bien vieillir»

Le vieillissement croissant de la population française implique une augmentation des besoins d'accompagnement. Il ne s'agit plus seulement d'accompagner dans la fin de vie et de suppléer aux effets de la dépendance, mais de prolonger la vie active au maximum, en adaptant l'environnement et les activités. Pour ce faire, le secteur du bien vieillir doit s'appuyer à la fois sur des technologies innovantes et des formations adaptées, en ne négligeant pas la dimension humaine. Ce développement représente une opportunité à explorer pour les structures inclusives, déjà positionnées sur le secteur du service à la personne (SAP).

Retours d'expérience

L'expérimentation Projet 2ASD par Eurasenior

Camille SANDEVOIR, Directrice d'Eurasenior (Groupe Eurasanté)

- **Activité :** Eurasenior est le 1er incubateur d'Europe dédié à la Silver Economie. Situé à Arras, il accompagne les entrepreneurs et entrepreneuses souhaitant innover et développer un projet dans l'économie du bien vieillir.
- **Constat initial :** Le nombre de seniors ainsi que le rapport à la vieillesse ont beaucoup évolué ces dernières années. Passant de 15% en 2015 à 25% en 2050, la population des plus de 65 ans des Hauts-de-France va, en moyenne, entrer plus tard dans les Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les nouvelles générations de seniors sont également désireuses d'une vieillesse plus active et pleine de confort. Un besoin de main d'œuvre dans le secteur se fait sentir, mais il se heurte aux préjugés existants quant aux opportunités d'emploi proposées, et aux conditions de travail particulière liées au SAP.
- **Actions mises en œuvre :** Lancé en 2022, le projet 2ASD (Attestation d'Aptitude de la Santé à Domicile) est une formation de 35 heures, suivie de deux semaines d'immersion dans des établissements, des services d'aide à domicile ou des Centres Communaux d'Action Locale (CCAS). Il vise à former des personnes éloignées de l'emploi et à les accompagner à leurs débuts dans les services d'aides à domicile dédiés aux personnes âgées. Le dispositif a été créé en 2018, et il affiche à ce jour un taux de 80% d'embauches à l'issue du parcours.
- **Les résultats :** 75 personnes sont entrées dans la première édition du programme, et 90% d'entre elles ont été embauchées dans des établissements locaux à la suite de leur formation.

→ Pour en savoir plus, contacter : *csandevoir@eurasenior.com ; ngaignon@eurasante.com*

Eurasenior
1er incubateur silver économie d'Europe

La formation «Chantiers apprenants» par ENOUMA

Yann Le Goanvic : Co-fondateur et ancien dirigeant d'ENOUMA (Évolution vers les Nouveaux Métiers de l'Accompagnement)

- **Activités :** ENOUMA est un Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) basé en Île-de-France qui prépare ses bénéficiaires aux métiers d'aide-soignant, avec l'obtention du diplôme d'Etat à la fin du parcours d'insertion. Les bénéficiaires sont majoritairement des femmes émigrées et ayant des difficultés avec la langue française.
- **Constat initial :** Il existe beaucoup de femmes demandeuses d'emploi, avec une expérience de femme de ménage, d'aide au repassage, ou de vacataire. Ces dernières ont la capacité et l'envie d'aller jusqu'au diplôme d'Etat d'aide-soignant, mais ont des appréhensions à reprendre les études, notamment à cause de difficultés avec la langue française, et d'obligations familiales contraignantes.
- **Actions mises en œuvre :** Mise en place d'une formation de 500 heures de cours, avec l'appui d'un didacticien pour faire une mise à niveau en français, accompagnée de 500 heures d'accompagnement tutoré EHPAD, et de 90-100 heures d'accompagnement individuel social.
- **Les résultats :** 10 femmes accompagnées dans la première promotion, dont 9 ont obtenu le diplôme d'Etat d'aide-soignant. 3 d'entre elles ont également été incitées à reprendre leurs études pour devenir infirmières. Au total, ENOUMA compte 4 promotions à ce jour, avec un taux d'entrée en Instituts de Formation d'Aides-Soignants (IFAS) de 100%.

→ Pour en savoir plus, contacter : *yann@enouma.org*

ENOUMA
Évolution vers les Nouveaux Métiers de l'Accompagnement

Bonnes pratiques

- **Développer des outils technologiques** pour permettre aux soignants et aux accompagnants de libérer du temps, qui peut être consacré aux échanges avec les patients.
- **Mettre en place une remise à niveau en français** pour faciliter le retour aux études et permettre ainsi à tout un ensemble de demandeurs d'emplois ayant des difficultés linguistiques d'accéder à des formations dans le secteur.
- **Accompagner les bénéficiaires et les aider à s'organiser personnellement :** proposer des emplois du temps progressifs et adaptés, pour permettre aux personnes formées d'apprendre à concilier leur nouvelle vie professionnelle et leurs obligations personnelles.
- **Sensibiliser aux possibles difficultés que présente l'économie du bien vieillir :** inclure dans les formations des temps de sensibilisation sur la réalité du secteur, afin d'éviter les déceptions du côté des personnes formées et les déconvenues pour les seniors.
- **Pérenniser les formations dans l'économie du bien vieillir :** diversifier les modes de financement en mobilisant les EHPAD, hôpitaux et autres centres de soins à investir dans les apprentis.

Pour aller plus loin

→ *Site internet d'Eurasenior*

→ *Page LinkedIn d'ENOUMA*

→ *Étude ANCT, Fabrique des prospectives « Dans un monde en transition, être sénior dans la ville de demain »*

→ *Dossier Silver Economy et contribution de l'ESS de l'AVISE*

Atelier 4 - Synthèse

« Coopérer avec les entreprises : les alliances économiques à impact »

Au-delà des partenariats avec les grandes entreprises en démarche de responsabilité sociétale (RSE), les structures inclusives peuvent s'engager dans de nouvelles formes de coopération territoriale. Les alliances avec les TPE/PME dans le cadre de Pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) et les synergies inter-entreprises orientées vers l'économie de fonctionnalité figurent parmi les outils à mobiliser.

Retours d'expérience

S'inscrire dans l'économie de la fonctionnalité et de la coopération (EFC) avec le Club Noé

Maxime Salley, Animateur de réseau Club Noé

- **Activité(s) :** l'association accompagne les acteurs économiques des Hauts-de-France dans la transformation de leur mode d'organisation et de production, afin de mieux intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans leurs offres.
- **Constat initial :** les logiques de production industrialisées, les relations concurrentielles entre acteurs économiques, l'intégration du développement durable comme « supplément d'âme » du business limitent fortement la création de valeur et nécessitent d'être requestionnées dans un monde aux ressources limitées.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** Parmi les exemples exposés dans l'atelier, celui d'un chauffagiste qui avait pour modèle économique la vente et l'installation de chaudières neuves. Dans une démarche d'EFC, il s'est interrogé sur la valeur d'usage de son métier. Ses clients n'ont pas toujours besoin de nouveaux matériels, mais peut-être d'une meilleure isolation de leurs fenêtres. « Ce n'est pas parce que j'ai un marteau en tant que prestataire que mon client a un problème de clous ». Le chauffagiste a alors cartographié son écosystème territorial et compris qu'il évoluait, au même titre que les menuisiers, dans la communauté des professionnels du confort thermique. La valeur réside dans l'accompagnement des clients pour rechercher la solution la plus adaptée. Il a créé une association locale, à laquelle adhèrent les acteurs de cette communauté, autrefois concurrents. Animée par un expert, la structure répartit les interventions selon les besoins réels des clients. L'économie de la fonctionnalité a ainsi apporté une nouvelle façon de travailler, plus partenariale et écologiquement viable.

→ Pour en savoir plus, contacter : *maxime.salley@clubnoe.com*

Développer des collaborations inter-entreprises de proximité grâce à un PTCE avec All Inclusive

Xavier RETAUX : Directeur

Les Ateliers de la Citoyenneté, structure porteuse du PTCE Anima Grand Calais Terres et Mers

- **Activité(s) :** le PTCE est engagé sur la revitalisation du centre-ville de l'agglomération de Calais. Il rassemble une vingtaine de structures de l'ESS du territoire et cherche à transformer les besoins des citoyens et des entreprises en opportunités pour favoriser le développement économique local.
- **Constat initial :** les commerces de proximité manquaient d'une solution numérique pratique pour vendre localement leurs produits, ils n'étaient pas assez connus des habitants et la ville avait besoin de renforcer leur attractivité pour les soutenir.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - Prototypage d'un site de commandes en ligne (Mon shopping, c'est Calais), rassemblant aujourd'hui plus de 100 commerçants. Les produits vendus sont livrés par une structure d'insertion locale ou à retirer au sein de la conciergerie du PTCE.
  - Développement de projets dans de nouvelles filières. Dans l'alimentation, le PTCE développe un partenariat avec METRO pour la collecte d'invendus alimentaires et avec La Croix-Rouge pour leur transformation, à travers une cuisine solidaire pour ses bénéficiaires. 200 plats par jour ont pu être préparés en 2022. D'autres initiatives voient le jour dans le domaine de l'agriculture urbaine et de l'urbanisme transitoire.

→ Pour en savoir plus, contacter : *xavierretaux@free.fr*

Bonnes pratiques

- Développer des partenariats avec les entreprises en démarche de RSE : en complément des démarches classiques d'achats responsables et de mécénat financier, les grands groupes peuvent développer d'autres formes de partenariats avec les acteurs locaux de l'ESS en fournissant des gisements (invendus alimentaires par exemple) utiles au déploiement de nouvelles offres à impact sur le territoire.
- S'engager dans des projets collectifs d'innovation territoriale : les groupements et clusters, formalisés ou non, permettent de mutualiser la R&D et l'investissement nécessaires au développement de nouveaux biens et services. Les organisations membres peuvent intervenir sur toute la chaîne de valeur (collecte des matières premières, fabrication, distribution, recyclage...) et ainsi partager la valeur créée.

Perspectives

- S'interroger sur sa raison d'être : les SIAE et EA ont certes une mission sociale, mais elles doivent également se positionner sur les enjeux environnementaux pour contribuer pleinement au développement local. L'économie de la fonctionnalité et l'économie circulaire sont des grilles de lecture pertinentes pour considérer la place de son organisation dans l'écosystème territorial et la compatibilité de ses offres avec le développement durable.

Pour aller plus loin

- → Partenariats économiques entre SIAE et entreprises : *https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20211125/avise_guide_partenariatsecoiae_2021.pdf*
- → L'économie de la fonctionnalité : *https://www.ecologie.gouv.fr/leconomie-fonctionnalite*
- → La relance des PTCE : *https://www.ptce-saison3.fr/*
- → Vidéo « La coopération : outil de développement des structures de l'IAE et des entreprises adaptées » : *https://vimeo.com/793326369*

Atelier 5 - Synthèse

« S'inscrire dans une filière de réemploi pour des coopérations inclusives »

Présentation de la thématique

Depuis février 2023, la loi AGEC (Anti-gaspillage pour une économie circulaire) encourage les pratiques de réemploi dans de nombreuses filières économiques. Ce cadre réglementaire, visant à allonger la durée de vie de nos produits et des ressources qui les composent, peut être vecteur de nouvelles opportunités économiques sur les territoires. Les entreprises inclusives (IAE et EA) peuvent se saisir de cette fenêtre d'opportunité pour proposer des offres environnementalement innovantes.

Retours d'expérience

Le réemploi de palettes en bois vecteur d'insertion

Zorha Haddou, Responsable
Fibr'&Co

- **Activité(s) :** Atelier d'insertion qui réutilise le bois de palette hors norme et jetable en mobilier destiné à la vente. Fibr'&Co gère les activités de collecte, de production et de vente.
- **Constat initial :** Fibr'&Co inscrit son activité dans l'économie circulaire en valorisant des matériaux destinés au rebut et en proposant du mobilier durable et esthétique. En plus des considérations écologiques, l'activité support choisie permet de développer les compétences, de stimuler la créativité des salariés : un levier important pour leur épanouissement personnel et professionnel. Malgré tout, ce type d'activité reste difficile à équilibrer financièrement pour des petites structures qui ont peu de personnel permanent.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** Fibr'&Co bénéficie d'un accompagnement technique et financier pour consolider son modèle économique et propose une gamme de services complémentaire (location, ateliers grands publics...) hybrider ses ressources.

→ Pour en savoir plus, contacter : *arcadis.coordination@gmail.com*

Lutter contre la précarité numérique grâce au réemploi

Camille Bardou, Cheffe de projet national
Emmaüs Connect

- **Activité(s) :** L'association équipe, connecte et accompagne les publics pour lutter contre l'exclusion numérique grâce à des équipements reconditionnés.
- **Constat initial :** Emmaus Connect lutte au quotidien contre la précarité numérique (absence d'équipements, de connexion internet, de maîtrise des usages) alors que le numérique devient indispensable dans nos vies (digitalisation des services...).
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - Emmaüs Connect a créé des filières régionales de collecte, de réemploi et de redistribution d'équipements informatiques en permettant l'insertion de salariés grâce à ses partenaires reconditionneurs solidaires. 7 filières ont été développées en France avec 13 points d'accueils pour les bénéficiaires.

→ Pour en savoir plus, contacter : *cbardou@emmaus-connect.org*

Étudier le lancement d'une nouvelle activité d'insertion sur le réemploi

Ludovic Dodin, DSI
AlterEos

- **Activité(s) :** AlterEos est une entreprise adaptée qui offre des prestations tertiaires et industrielles pour proposer un emploi durable à des personnes fragilisées par un handicap.
- **Constat initial :** L'entreprise souhaite développer une nouvelle activité support à l'insertion de personnes en situation de handicap, notamment par la création d'un atelier de réemploi de matériel informatique. Elle a besoin d'une activité adaptée au public fragile qu'elle accompagne et facilement industrialisable.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** AlterEos mène une étude de préfiguration afin d'identifier et de sécuriser les gisements de matériel informatique ; elle travaille aussi sur l'identification de partenaires potentiels et de ses besoins territoriaux sur le sujet.

→ Pour en savoir plus, contacter : *ldodin@altereos.fr*

Bonnes pratiques

- **Identifier et sécuriser son approvisionnement en matière ou en matériel pour l'activité de réemploi**. La pérennité de l'activité économique repose sur la qualité et la disponibilité dans le temps des matières. Celle-ci nécessite ainsi des partenariats solides et de confiance.
- Développer des activités de réemploi requiert d'identifier les besoins concrets des futurs consommateurs ou bénéficiaires. Il est important de cartographier les besoins et les acteurs de son territoire sur le sujet, pour **co-construire des solutions adaptées et pérennes**.
- **Il est indispensable de prendre en considération le temps de déploiement des activités de réemploi :** certaines activités de réemploi ne sont pas industrialisables et nécessitent du temps, notamment pour permettre aux salariés en insertion de montée en compétences sur cette nouvelle offre.

Perspectives

- **Répondre aux marchés publics :** La Loi AGEC incite les acteurs publics à intégrer dans leurs marchés des activités de réemploi. Il s'agit d'une opportunité pour les acteurs de l'IAE qui requiert parfois des réorganisations et des montées en compétences pour pouvoir y répondre.
- **Développer son offre commerciale :** Vendre des produits issus du réemploi nécessite parfois d'éduquer, de convaincre les clients et d'adopter une stratégie de marketing responsable

Pour aller plus loin

→ Loi AGEC : *https://www.ecologie.gouv.fr/loi-anti-gaspillage-economie-circulaire*

→ Economie 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*

→ Observatoire national des Ressourceries et Recycleries : *https://ressourceries.info/?FfFz*

Restitution de la Table Ronde

«Adapter les parcours aux métiers et aux compétences de demain»

Présentation de la thématique

Comment évoluent le marché de l'emploi et le rapport au travail en France ? Quels sont les nouveaux enjeux de lutte contre la pauvreté ? Les intervenants de cette table ronde avaient pour mission d'explorer le rôle des acteurs de l'inclusion face aux évolutions sociétales liées au travail, aux freins à l'emploi ou encore aux nouveaux enjeux de recrutement et de formation. Une nécessité pour construire des parcours d'accompagnement cohérents et adaptés aux métiers et aux compétences de demain.

Les intervenants

- Pascal Dumont, Directeur de la stratégie et des relations extérieures, Pôle Emploi Hauts-de-France
- Maurice Monoky, Directeur AFP2I, Délégué Régional du SINOFDES, Mandataire UDES
- Hugues Deniele, Président de la Fédération des Acteurs de la Solidarité des Hauts-de-France
- Anne Bonichot, Chargée d'études et développement, AGEFIPH Hauts-de-France

À retenir

1. Quelle vision ont les intervenants du marché du travail et des nouveaux rapports au travail ?

Nous sommes dans un contexte de baisse du chômage sans précédent : de nombreux besoins en compétences au sein des entreprises sont non pourvus, ce qui inverse le rapport de force ! Cette situation ouvre de nouvelles opportunités pour les personnes motivées. On constate par exemple une évolution des mentalités dans les entreprises vis-à-vis du handicap, avec davantage de référents formés et de personnes sensibilisées. Des nouveaux métiers autour du numérique, de l'environnement et de la mobilité apparaissent, tandis que les "soft skills" et les postures prennent une importance croissante. Depuis la pandémie du Covid 19, on observe aussi une jeunesse qui travaille autrement sa projection du futur, où le travail est davantage vu comme « utilitaire ».

2. Que peut-on dire de l'évolution des profils des personnes dites « éloignées de l'emploi » ?

On observe des nouvelles populations souffrant de nouveaux freins à l'emploi. Concernant les réfugiés, qui sont des personnes très motivées, le seul frein est la maîtrise du français. Pour les personnes en souffrance psychique, un accompagnement spécifique est requis. On observe également des personnes souffrant d'addiction, comme l'addiction au jeu, ou encore d'illectronisme. On observe aussi des profils qui cumulent plusieurs freins : logement, santé, etc.

3. Quels sont les nouveaux enjeux en matière de formation et de recrutement ?

L'enjeu principal consiste à passer d'un pacte d'ambition à un pacte de « stabilisation » dans l'IAE, qui donne plus de temps au travail d'insertion. Nous devons innover dans les dispositifs pour faciliter les passerelles emploi. L'alternance pour les personnes en situation de handicap constitue en ce sens un dispositif très intéressant pour les deux parties : aides pour les entreprises et accompagnement renforcé pour les personnes en situation de handicap. Pôle Emploi dispose également d'outils tels que l'immersion professionnelle qui permet aux entreprises et aux personnes en recherche d'emploi d'évaluer mutuellement leur compatibilité. Les PIC IAE et PIC EA sont aussi une façon de développer des nouvelles passerelles avec les entreprises, et le dispositif SEVE Emploi a prouvé son efficacité

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

pôle emploi

Fédération des acteurs de la solidarité HAUTS-DE-FRANCE

UDES UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Perspectives

- Utiliser l'innovation technologique au service de l'insertion (ex : avoir recours à la réalité virtuelle pour préparer les encadrants techniques aux postures à adopter face à des comportements violents ou complexes)

Pour aller plus loin :

- → Sur les nouveaux rapports au travail : *https://www.jean-jaures.org/publication/je-taime-moi-non-plus-les-ambivalences-du-nouveau-rapport-au-travail/*
- → Ressources de l'Observatoire des Inégalités : *https://www.inegalites.fr/*

Atelier 6 - Synthèse

« Accélérer la montée en compétence des salariés de façon innovante »

Pour avoir la capacité de lancer de nouvelles activités, de proposer de nouveaux métiers ou encore pour répondre au mieux aux besoins de leurs clients, les structures de l'IAE doivent soigner les parcours de leurs salariés. Développer de nouvelles façons de former ou d'acquérir des compétences devient alors un avantage : cela permet aux SIAE de s'adapter à la réalité du marché, tout en proposant des parcours de qualité à leurs salariés en insertion. Les entreprises adaptées sont également mobilisées sur la formation de leurs salariés. Elles doivent activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences. L'entreprise adaptée peut ainsi servir de passerelle vers un autre employeur.

Retours d'expérience

Les étapes clés d'un parcours de formation professionnelle

Marta Semplici, Consultante Senior
Sauléa

- **Activité(s) :** Sauléa est un bureau d'étude spécialisé dans l'accompagnement les acteurs du système Emploi - Formation- Orientation - Insertion.
- **Constat initial :** L'évaluation du plan d'investissement dans les compétences (PIC IAE) en Hauts-de-France réalisé par Sauléa a mis en évidence deux constats : la difficulté pour les structures de l'IAE de trouver les formations ou le financement pour garantir la montée en compétences de leurs salariés, puis la méconnaissance de l'offre d'accompagnement déjà existante par l'IAE.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** Réalisation d'un guide "Les étapes clés du parcours de formation professionnelle DREETS Hauts-de-France" à destination des structures de l'IAE.

→ Pour en savoir plus, contacter :
marta.semplici@saulea-conseil.com

La montée en compétence grâce à des chantiers écoles

Jacques- Emmanuel Durand, Gérant
Ease

- **Activité(s) :** Ease est une entreprise adaptée qui permet aux personnes éloignées de l'emploi de s'inclure dans la société par le travail. Elle a deux activités : l'entretien d'espaces verts et la rénovation dans le secteur du bâtiment (second œuvre).
- **Constat initial :** L'activité Bâtiment (Rénovation intérieure et extérieure) est une activité en forte croissance avec une forte demande. Cependant Ease connaît de grandes difficultés pour recruter sur son bassin d'emploi.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** Ease a mis en place une AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) avec des chantiers écoles. Il s'agit d'encourager l'acquisition de savoirs faire par l'expérimentation et le droit à l'erreur, directement sur le chantier.

→ Pour en savoir plus, contacter :
je.durand@ease-02.com

Coopérer pour développer une nouvelle offre de travail inclusive

Emilie Lengagne, Responsable ateliers et chantiers d'insertion
AFEJI

- **Activité(s) :** l'AFEJI est un ensemble de 80 établissements médicosociaux (enfance, handicap, insertion, EHPAD)
- **Constat initial :** L'ACI menait une activité d'entretien de locaux, peu satisfaisante en terme de retour à l'emploi. En parallèle, l'équipe a constaté de réels besoins de recrutement, y compris sur les 1ers niveaux de qualification, au sein de certains établissements clients.
- AJEFi a coopéré avec une Maison d'accueil spécialisée pour créer une offre de travail complémentaire inclusive. Il s'agit du projet Colibri, qui valorise la relation d'aide et la responsabilisation entre salariés. Les salariés en insertion se sont d'abord formés auprès du personnel de l'établissement dans les tâches du quotidien (petits-déjeuners, lingerie, bionettoyage, aide aux soins, animations sorties...). Le projet a ensuite été consolidé au travers d'un encadrement de proximité, de formations, et d'immersions dans d'autres établissements même hors AFEJI. Au total, l'organisation comptabilisait 85% de sorties positives la 1ère année.

→ Pour en savoir plus, contacter : *elengagne@afeji.org*

Bonnes pratiques

- **L'innovation dans la formation/ la montée en compétence peut intervenir à toutes les étapes du parcours de formation.** Celle-ci ne se résume pas uniquement à la digitalisation d'une formation ou à l'innovation de contenu.
- **C'est par la connaissance de ses clients, des métiers d'intervention mais aussi des partenaires du territoire** (fédération professionnelles, organismes de formation...) que l'on peut développer des modalités de formations adaptées aux personnes en parcours d'insertion.
- **La capacité des équipes des SIAE à développer des actions de formation en adéquation avec leurs bénéficiaires et les perspectives d'emploi du territoire** joue un rôle clé dans la réussite des parcours d'insertion.

Perspectives

- **Faciliter la mixité dans les formations :** Quelles innovations peut-on apporter en termes de formations pour améliorer la mixité des métiers dans des filières perçues comme "masculines" ou à l'inverse "féminines" ?
- **Anticiper au plus tôt les difficultés :** Comment repérer des situations de handicap/ de difficultés avant l'échec scolaire afin de permettre une orientation vers une voie adaptée le plutôt possible ?

Pour aller plus loin

→ LES ÉTAPES CLÉS DU PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE dans l'Insertion par l'Activité Economique - DREETS Hauts-de-France : *https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/crie_-_guide_etapes_cles_formation_des_salaries_iae.pdf*

→ Vidéo « Expérimentation AFEST dans l'IAE » : *https://vimeo.com/810517238*

→ Informations sur le PIC EA : *https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/plan-dinvestissement-dans-les-competences-cdd-tremplin-et-eatt*

Atelier 7 - Synthèse

« Développer les passerelles avec les entreprises du territoire »

Cet atelier visait à faire le point sur les moyens à disposition des structures inclusives pour développer des passerelles avec les entreprises du territoire, une nécessité à la fois pour proposer des parcours et des formations pertinentes pour les salariés, et pour répondre aux réels besoins en recrutement des entreprises dites « classiques ».

Retours d'expérience

Retour d'expérience de Compéthance (EA)

Paul Cacheux, Directeur Général
Urbilog & Compéthance

- **Activités de Compéthance :** Programmation informatique, 60 travailleurs en situation de handicap, 72 salariés.
- **Constat initial :** L'EA doit devenir « tremplin » vers le monde de l'entreprise classique, toutes les incitations vont dans ce sens. De plus, les passerelles emploi répondent à vrai besoin : on compte aujourd'hui plus de 850 000 postes IT vacants dans les entreprises. Toutefois, passer par une EA requiert des efforts et de l'adaptation pour une entreprise.
- **Actions mises en œuvre :** L'EA positionne des salariés chez les clients tout en gardant le contact. Elle effectue un suivi dans la durée (parfois jusqu'à 2 ans). Elle appuie l'entreprise dans l'adaptation du poste de travail et sensibilise le client et les équipes qui accueillent la personne en situation de handicap. Enfin, elle doit aussi parfois travailler la passerelle dans l'autre sens, à savoir convaincre la personne en situation de handicap d'aller dans l'entreprise ordinaire.

→ Pour en savoir plus, contacter :
p.cacheux@urbilog.fr
06 35 54 05 81

COMPÉTHANCE !
L'inclusion par le numérique

Retour d'expérience de Devenir en Vermandois (SIAE) impliquée dans le dispositif SEVE EMPLOI

Virginie Datchy, Référente Accompagnement API, et formatrice SEVE EMPLOI

Thierry Dolle, Coordinateur, ACI Devenir en Vermandois

- **Activités :** Bâtiment et Espaces Verts.
- **Constat initial :** la SIAE voulait allait plus loin en termes de sorties positives, notamment pour favoriser l'emploi durable. Développer des passerelles emploi requiert du temps et des moyens pour la structure.
- **Actions mises en œuvre :** la SIAE est entrée dans le dispositif SEVE EMPLOI. Toute l'équipe a accepté de bousculer ses pratiques. Par exemple, en activant ses réseaux personnels pour trouver des entreprises partenaires. Un travail de sensibilisation à aussi permis de changer de regard sur l'accompagnement et de raisonner en « objectifs professionnels » et non plus en « projet professionnel ».

→ Pour en savoir plus, contacter :
thierry.devenir@free.fr
virginie.datchy@sfr.fr

deVenir en Vermandois
organisme de formation

Bonnes pratiques

- **Penser le suivi dans l'emploi des personnes recrutées dans la durée**
- **Impliquer toute l'équipe dans les passerelles avec les entreprises,** pas seulement les conseillers en insertion
- **Se saisir de toutes les occasions possibles pour identifier des entreprises partenaires** en besoin de recrutements, il est important de mettre les « réseaux personnels » à contribution
- L'accompagnement n'est pas forcément linéaire et **il n'est pas toujours nécessaire d'avoir levé tous les freins socio-professionnels** pour envisager une passerelle dans une entreprise classique.

Perspectives

- **Les entreprises en démarche de RSE** développent de plus en plus d'actions en faveur de plus de la diversité dans les recrutements
- Il est possible de **co-construire des formations sur-mesure avec les entreprises du territoire**, notamment sur les métiers en tension (cf. expérimentations Humando rendues possibles par les projets PIC)

Pour aller plus loin

- Plaquette de présentation du dispositif SEVE EMPLOI : *http://www.seve-emploi.com/wp-content/uploads/2021/08/2020-Plaquette-SEVE-Emploi.pdf*
- Guide de capitalisation du Plan d'Investissement dans les Compétences « Construire de nouvelles relations aux entreprises dans le cadre de parcours d'inclusion » : *https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/hcc_no6_construire_de_nouvelles_relations_aux_entreprises_v221019.pdf*
- Présentation du CDD Tremplin : *https://www.unea.fr/le-cdd-tremplin-en-entreprise-adaptee*

Atelier 8 - Synthèse

« Agir pour la diversité dans les recrutements »

La diversité dans les recrutements est un enjeu crucial aujourd'hui, à la frontière entre plusieurs problématiques comme l'égalité des chances ou l'égalité entre les genres. Les Structures de l'Insertion pour l'Activité Economique (SIAE) ou les Entreprises Adaptées (EA) ont l'inclusivité au cœur de leur raison d'être, mais elles peuvent faire face à des problèmes liés au manque de diversité des profils, ou au sein de certains secteurs d'activités. Dans ce cadre, certaines structures hors dispositif d'inclusion peuvent s'avérer inspirantes dans les solutions innovantes qu'elles proposent.

Retours d'expérience

Les programmes Tech Your Job et Ambition de la Fondation Mozaïk

Fanny Telle, Responsable Hauts de France pour la fondation Mozaïk
Groupe Mozaïk

- **Activité(s) :** Faciliter la mise en relation entre les recruteurs et les candidats des territoires plus éloignés ou en difficulté, avec l'égalité des chances comme objectif.
- **Constat initial :** L'égalité des chances n'est pas encore la norme en France, et trop de personnes n'ont pas accès à l'emploi en raison de leur situation sociale, culturelle, ou de leurs origines. Les SIAE ne peuvent accueillir toutes les personnes en recherche d'emploi, du fait de critères légalement définis. Il y a donc un besoin à couvrir pour ces personnes.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - **Programme Tech Your Job :** Il forme les personnes éloignées de l'emploi (à partir de 16 ans) à l'utilisation d'outils numériques, afin de faciliter leur insertion vers l'emploi.
  - **Plateforme Mozaïk Talents :** Elle a pour objectif de faciliter le lien entre les entreprises et les talents, en mettant en contact des entreprises qui recrutent avec des profils ayant les compétences nécessaires, sans se baser sur le seul CV.
  - **Programme Ambition :** Mené en partenariat avec des entreprises et universités du territoire, il vise à coacher des étudiants dans des domaines variés (communication, RS, management) et leur donner des conseils pratiques (construire un réseau, préparer un entretien...). En 2021, ce sont plus de 600 étudiants qui ont bénéficié de ce programme qui vise à faciliter leur insertion professionnelle.
- **Les résultats :** plus de 60 000 candidats inscrits sur Mozaïk Talents et 130 000 offres déposées.

→ Pour en savoir plus, contacter : *fanny.telle@fondation-mozaik.org*

Le projet LinkedOut par Entourage

Nabil Rehmouni, Responsable Entreprises secteur Lille
Association Entourage

- **Activité(s) :** Entourage est une association crée en 2016 et qui vise à recréer du lien entre les personnes sans-abri et les habitants. L'association s'est depuis diversifiée et a initié le projet LinkedOut, un réseau social professionnel dédié aux personnes éloignées de l'emploi. La plateforme, qui met en avant les compétences plus que les expériences, permet aux entreprises engagées d'être en relation avec des profils potentiels, dans un objectif de diversité.
- **Constat initial :** Un grand nombre de personnes éloignées de l'emploi n'arrivent pas à regagner le chemin du travail, car de nombreux obstacles extérieurs les en empêchent : manque d'information sur les dispositifs existants, absence de réseau, manque d'accompagnement dans les démarches...
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - **La plateforme LinkedOut** permet aux personnes inscrites de partager des CV auprès de leur réseau pour générer des opportunités d'emploi.
  - **En parallèle, le parcours Tremplin** permet aux candidats d'être accompagnés personnellement par un coach bénévole tout au long de leur recherche d'emploi, afin de maximiser leur taux de réussite.
  - **Un programme d'ateliers de sensibilisation** dans les entreprises complètent ces initiatives, afin de les informer et de les inciter à avoir recours aux dispositifs.
- **Les résultats :** Plus de 100 entreprises engagées dans le dispositif LinkedOut en 2023.

→ Pour en savoir plus, contacter : *nabil@entourage.social*

Bonnes pratiques

- **Créer des liens entre les différentes structures de recrutement inclusif telles que Entourage et la Fondation Mozaïk** et les SIAE et Entreprises Adaptées (EA). Cette coopération permettrait de présenter les dispositifs à des personnes dans le besoin, et de répondre aux besoins de recrutement des SIAE et EA.
- **Inciter les entreprises à s'intéresser aux compétences développées** lors des phases de recrutement, plutôt qu'aux expériences des demandeurs d'emplois.
- **Apporter un accompagnement individuel aux personnes éloignées de l'emploi.** Cela permet aux bénéficiaires d'avoir un référent les aidant à mieux définir leur projet et à travailler sur des difficultés particulières
- **Sensibiliser les entreprises** à la diversité dans l'emploi, et les inciter à faire partie des réseaux de recrutement inclusif.

Pour aller plus loin

→ *Site internet de la Fondation Mozaik*

→ *Site internet d'Entourage-projet LinkedOut*

→ *Article de la CCI sur les bonnes pratiques en matière de diversité*

Atelier 9 - Synthèse

« Adapter les outils d'accompagnement pour lever les barrières limitant la reprise de l'emploi »

Pour favoriser une reprise de l'emploi durable, les dispositifs d'accompagnement des publics en insertion travaillent sur l'ensemble des freins périphériques à l'emploi (mobilité, santé, logement, maîtrise du français...). Trois initiatives innovantes ont été présentées lors de cet atelier.

Retours d'expérience

Les programmes Convergence et Premières Heures en Chantier de Convergence Lille

Sébastien Cavitte, coordinateur des programmes Convergence et Première Heure en Chantier

- **Activité(s) :** Convergence Lille propose deux programmes d'insertion des personnes très éloignées de l'emploi et en situation d'hébergement instable.
- **Constat initial :** Sans accompagnement individuel, il n'y a pas d'insertion durable. Sans solution de logement pérenne, il est très compliqué de travailler sur le projet professionnel des publics.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - **Programme Convergence :** Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) du territoire de la MEL peuvent rejoindre le programme pour renforcer leurs moyens d'accompagnement des publics : un Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP) ou travailleur social vient compléter les équipes de l'ACI pour mettre en relation le bénéficiaire avec un réseau de partenaires. Il est possibled'allonger les Contrats à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) des bénéficiaires jusqu'à 5 ans. Au total, 7 ACI font partie du programme, et 249 personnes ont été accompagnées à ce jour.
  - Programme Premières Heures en Chantier : l'activité professionnelle est un support pour réinsérer des personnes en parcours de rue. Des CDDI de 1 à 20 heures hebdomadaires sont proposés afin de les aider à retrouver confiance en eux. Dans 70% des cas, les personnes ayant suivi le programme Premières Heures en Chantier basculent en CDI classique.

→ Pour en savoir plus, contacter : *scavitte@cvgce.org*

Les réunions partenaires mensuelles de l'ACI FAIRE

Laëtitia Fachin, Responsable Chantier d'insertion FAIRE

- **Activité(s) :** L'ACI FAIRE propose trois ateliers dans la ville de Beauvais : un atelier de repassage, un atelier de couture et une boutique-atelier (vente, upcycling).
- **Constat initial :** Orienter des personnes en insertion vers des partenaires externes (banques, Sécurité sociale...) ne suffit pas, elles doivent être accompagnées dans la démarche.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** au sein de l'ACI, les personnes en CDDI sont accompagnées pendant leur temps de travail sur l'ensemble des freins au retour à l'emploi. Par exemple, des cours de français, ou des séances avec un psychologue sont organisés. Une fois par mois, un partenaire intervient dans les locaux afin de créer un premier contact avec les bénéficiaires. Les Offices Privés Hygiène Sociale réalisent des ateliers de sensibilisation et dépistages aux IST par exemple.
- **Les résultats :** Les personnes accompagnées gagnent en autonomie. Elles savent qui contacter pour leurs démarches ou besoins d'accompagnement supplémentaire. Leur insertion est plus durable.

→ Pour en savoir plus, contacter : *laetitia.fachin@ateliers-faire.fr*

Le dispositif TAPAJ de La Sauvegarde du Nord

Anna Jacquiez-Von Montigny, Cheffe de Service Addictologie
La Sauvegarde du Nord

- **Activité(s) :** Le service addictologie de La Sauvegarde du Nord, situé à Lille, apporte un soutien aux personnes en situation d'addiction. L'accès à une activité fait partie des leviers pour recréer du lien avec ces publics.
- **Constat initial :** Une personne qui fait la manche peut gagner jusqu'à 10 euros de l'heure, mais cette situation reste précaire et ne contribue pas à la sortir de l'addiction.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :** Le dispositif Travail Alternatif Payé à la Journée (TAPAJ) consiste à proposer un travail dans un chantier participatif à des jeunes (18-25 ans) en situation d'addiction et souvent en parcours de rue. Les chantiers se déroulent en 3 phases :
  - Participation à un chantier de 4 heures par semaine, payé 10 euros de l'heure, afin de créer un premier lien avec des personnes désinsérées ;
  - Si le bénéficiaire fait preuve d'assiduité : TAPAJ lui propose de contribuer à 3 chantiers par semaine, en partenariat avec l'Association Intermédiaire (AI) Interm'aide. Il bénéficie alors d'un accompagnement sur les freins à l'emploi ;
  - Enfin, il est possible de basculer vers une formation, ou un CDDI au sein de l'AI.

→ Pour en savoir plus, contacter : *ajacquiez@lasauvegardedunord.fr*

Bonnes pratiques

- **Conserver des activités compatibles aux profils très éloignés de l'emploi** car certaines activités (dans le cadre des clauses sociales par exemple) sont souvent trop exigeantes pour ce type de profil.
- **Proposer sur le temps de travail un accompagnement abordant l'ensemble des freins à l'emploi.** Par exemple, il est très difficile d'être assidu et impliqué dans son travail si l'on est dans une situation de logement précaire.
- **Renforcer la proximité entre les SIAE/EA et les partenaires (santé, logement, formation, etc.) pour faciliter les démarches des bénéficiaires,** au profit d'une insertion durable.

Atelier 10 - Synthèse

« Faciliter les transitions professionnelles des bénéficiaires »

Pour répondre à des besoins nouveaux ou s'adapter aux nouvelles formes de travail, les SIAE et EA ont créé, expérimenté et diffusé des outils spécifiques. Entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI), Groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ), CDD Tremplin dans les EA : l'atelier a mis à l'honneur ces innovations pour renforcer les transitions professionnelles des bénéficiaires.

Retours d'expérience

L'expérimentation CDD Tremplin au sein de l'EA Malécot

Pierre LEMAIRE : Directeur
EA Malécot (Groupe Malécot, Les papillons blancs de Lille)

- **Activités :** Basée à Marcq-en-Barœul, l'EA emploie 110 personnes avec une RQTH et agit dans 3 domaines d'activités : entretien des locaux, espaces verts, second œuvre bâtiment.
- **Constat initial :** Le lancement de l'expérimentation par l'Etat a été une opportunité de renforcer le travail sur l'inclusion dans le milieu ordinaire de travail, ce qui était compliqué pour l'EA avant car il y avait peu de demandes des salariés pour rejoindre le milieu ordinaire de travail.
- **Actions mises en œuvre :** L'EA a signé une convention avec le service d'insertion sociale et professionnelle (SISEP) de l'association pour le détachement partiel d'une conseillère en insertion professionnelle (CIP) qui se charge de l'accompagnement dans l'emploi des CDD Tremplin : un RDV par mois, travail sur le projet professionnel, simulation d'entretien, mise en place de stage, période d'immersion, formation etc. L'EA recrute auprès de Cap Emploi et des missions locales.
- **Les résultats :** 12 CDD Tremplin depuis le lancement de l'expérimentation dont 2 en cours, 8 sorties positives sur 10 et l'évolution des pratiques de l'équipe favorisant davantage l'inclusion dans l'emploi.

→ Pour en savoir plus, contacter : *plemaire@papillonsblancs-lille.org*

L'expérimentation EITI par All Inclusive

Chrystelle ALAIN : Directrice Générale
All Inclusive

- **Activités :** Périmètre d'intervention : Accompagnement dans leur projet entrepreneurial de Travailleurs Indépendants immatriculés et répondant à certains critères d'insertion, pour une durée maximale de 2 ans sans restriction de domaines. En Hauts-de-France, All Inclusive est présent dans l'Aisne, la Somme et l'Oise.
- **Constat initial :** Il existe un certain nombre de personnes qui ne rentrent pas forcément dans le cadre du salariat, avec des besoins différents (indépendance, liberté, flexibilité etc...). Le travail indépendant peut être une voie d'insertion professionnelle pour ces personnes.
- **Actions mises en œuvre :** L'accompagnement se distingue par : une longue phase de diagnostic avant l'entrée dans le parcours, trois dimensions d'accompagnement (inclusion / entrepreneuriat / commercial), une levée des freins principaux à l'inclusion dans les 6 premiers mois pour permettre le développement entrepreneurial, l'absence de lien de subordination.
- **Les résultats :** 160 personnes accompagnées, sur 7 territoires ; 55% des structures pérennisées, 35% de retour à l'emploi, de belles réussites avec des publics particuliers (femmes, communauté des gens du voyage, personnes placées sous mains de justice...)

→ Pour en savoir plus, contacter : *chrystelle.alain@aiae.fr*

Innovations pour les transitions professionnelles par les GEIQ Hauts-de France

Reynald SIMON : Animateur du Comité Régional des GEIQ Hauts-de France

- **Activité(s) :** Un Geiq est un Groupement d'Employeurs qui parient sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification. En Hauts-de-France : 20 GEIQ sur de nombreux secteurs (agriculture, travaux publics, bâtiment, industrie, petite enfance, propreté, services, ...).
- **Constat initial :** Les entreprises ont des besoins forts de recrutement et des personnes éloignées de l'emploi ou peu qualifiées ont du mal à s'insérer.
- **Action(s) mise(s) en œuvre :**
  - **Les contrats expérimentaux** consistent à monter les formations au sein de l'entreprise-même, quand il n'y a pas de formation adéquate (métier ancien ou nouveau métier). Les avantages : réponse rapide à un besoin, souplesse de fonctionnement (ex : utilisation des temps morts pour les temps de formation), valorisation du salarié qui transmet son savoir.
  - **Recruter autrement :** des innovations pour faire découvrir et tester les métiers, par exemple : le recrutement des laveurs de vitre dans les salles d'escalade, l'utilisation de la réalité virtuelle par le GEIQ 3A, et de simulateurs par le GEIQ travaux publics ou encore les Opérations « Mets tes bottes » pour visiter les exploitations agricoles.

→ Pour en savoir plus, contacter : *cr.geiq.hdf@gmail.com*

Bonnes pratiques

- **Définir les conditions de réussite du CDD Tremplin dès le démarrage :** bien informer sur le cadre pour éviter les déceptions (pas de possibilité d'embauche à l'issue), privilégier des CDD courts (6 mois) pour favoriser les démarches d'inclusion, quitte à renouveler, s'assurer que le projet professionnel de la personne est en adéquation avec les activités de la structure.
- **Mêler individualisation de l'accompagnement et accompagnement collectif :** l'accompagnement individuel permet de répondre aux besoins spécifiques de la personne, à son rythme, tandis que l'accompagnement collectif crée un esprit de promotion et de solidarité qui permet de rompre l'isolement, surtout dans le cas de travailleurs indépendants.
- **Sensibiliser les entreprises du territoire** et les accompagner à faire un pas de côté pour qu'ils accueillent et intègrent des personnes éloignées de l'emploi.

Pour aller plus loin

→ Entreprise adaptée et CDD Tremplin : *https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/ea-cddtremplin-pic*

→ Fiche EITI : *https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/entreprises-d-insertion-par-le-travail-independant-eiti*

→ Plaquette EITI : *https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/plaquetteeiti-defweb-pap.pdf*

RENCONTRES REGIONALES DE L'INCLUSION DANS L'EMPLOI
4 MAI 2023

Accélérons l'économie locale et solidaire de demain

Merci à tous nos partenaires mobilisés lors de la journée

IRIAE L'Insertion par l'Activité Économique en Hauts-de-France

NORD ACTIF Les entrepreneurs engagés

Réseau Initiative SOMME

msa santé famille retraite services

AKTO L'humain au cœur des services

uniformation

les Geiq la plus belle façon d'embaucher

unea Union Nationale des Entreprises Adaptées

Cheops CONSEIL NATIONAL HANDICAP & EMPLOI DES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS
CAP Le réseau EMPLOI

rtes Réseau des Territoires pour l'Économie Solidaire

cress Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Hauts-de-France

avise

AREFIE HAUTS-DE-FRANCE

agefiph

pôle emploi

les petites rivières