



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Plan d'investissement
dans les compétences**

Remobiliser les décrocheurs de l'emploi et de la formation

Guide de capitalisation n° 2

Remobiliser les décrocheurs de l'emploi et de la formation

Ce guide est édité par
le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion,
Haut-commissariat aux compétences.

Contenus élaborés par
le Haut-commissariat aux compétences
avec le **Groupement Itinere Conseil – Geste – Orseu**
et la contribution des lauréats.

Conception
Vraiment Vraiment

Remobiliser les décrocheurs de l'emploi et de la formation

Ce guide documente un ensemble de pratiques visant à remobiliser des personnes en grand décrochage sur le marché du travail, présentant le plus souvent des multi-vulnérabilités (précarité financière, précarité dans le logement, addictions, désocialisation, perte de confiance en soi, etc.). Ces pratiques sont celles d'acteurs lauréats des appels à projets « Repérer et (re)mobiliser les publics invisibles » et « 100 % Inclusion, la fabrique de la remobilisation » du Plan d'investissement dans les compétences

Les 7 guides de la collection forment un tout, éclairant des composantes essentielles de parcours vers la formation ou l'emploi : repérage des personnes, remobilisation, reconnaissance des compétences par des voies adaptées, mobilisation des entreprises, etc. Réalisés à partir de l'analyse d'un vivier de plus d'une centaine de projets ou actions, ces guides témoignent des réalisations les plus significatives à ce stade et s'efforcent de les organiser en grands groupes de pratiques. Ils ne prétendent pas établir un relevé exhaustif ou définitif de bonnes pratiques sur chaque thème, mais proposent un cadre analytique susceptible d'aider à en détecter et en enregistrer d'autres à l'avenir. À vous de vous approprier ces éléments et de les enrichir !

Structuré en deux parties, chaque guide permet deux types d'usages :

→ Vous souhaitez un aperçu rapide des différents groupes de pratiques repérés sur le thème et connaître les enseignements qui en sont tirés, rendez-vous **partie 1**.

→ Vous préférez entrer dans le sujet à travers des exemples de mise en œuvre, rendez-vous **partie 2**, pour un catalogue de bonnes pratiques.

Préambule

Il est courant de mobiliser la notion d'« invisibles » (ou de publics invisibles) pour concevoir ou réorienter des politiques publiques en matière d'accès à l'emploi ou à la formation, en se donnant pour cible ceux qui précisément échappent aux dispositifs d'accompagnement et d'insertion existants. Un guide de la collection est dédié aux pratiques de repérage des publics « invisibles », qui ne franchissent pas ou plus le seuil du service public de l'emploi (voir le **guide n° 1 ► « Repérer les invisibles »**). Maraude dans les espaces publics, porte-à-porte, repérage par les pairs ou des acteurs de proximité, maraude numérique sur les réseaux sociaux ou les plateformes de jeux en ligne, repérage sur les lieux de sociabilité des personnes visées, etc., doivent permettre, en allant vers ces publics, de nouer le contact, en vue de les « raccrocher ».

Si cette catégorie a son efficacité, par l'exigence qu'elle pose de porter l'attention et l'effort sur ceux qui ne demandent rien, elle ne doit pas masquer que « l'invisibilité » a une cause (et le plus souvent des causes) et qu'il ne suffit pas de repérer les personnes qui évoluent en marge du service public de l'emploi (qui peuvent être des jeunes décrocheurs, des personnes au chômage de longue durée, des personnes souffrant d'addictions, des mères isolées, des réfugiés ou des personnes allophones, des personnes en situation de grande pauvreté, etc.) pour les y ramener.

Le « non-recours » peut être le produit d'un manque d'informations ou de difficultés d'accès à une aide ou un dispositif existant. Mais il traduit souvent un problème plus aigu de désajustement entre une « offre » et les besoins, voire les attentes lorsqu'ils savent les exprimer, d'une fraction de publics en situation de « grand décrochage ». **Cela peut amener des mises à l'écart « volontaires » chez les publics en question**, ce que des acteurs de terrain et des travaux nomment aussi « stratégie d'évitement » ou « non-concernement actif »¹. **Les motifs de ces mises à l'écart sont variés** : perte de confiance dans les dispositifs ou institutions en question (synonymes d'échecs pour soi-même ou un proche); contradiction trop apparente entre problématiques immédiates et « solutions » sur un temps long; hostilité à l'encontre d'approches jugées injonctives; mécanismes de honte amenant à s'isoler ou fuir la stigmatisation induite par un dispositif d'aide; problématiques adjacentes (de santé, par exemple) conduisant à anticiper des difficultés à venir, etc.

Quels que soient les motifs, cette mise à l'écart ne peut être résorbée par de seuls efforts de repérage des « invisibles ». Elle suppose d'intervenir en aval du repérage, afin de **restaurer une dynamique durable d'engagement et de relation aux autres**, selon des modalités qui ne relèvent pas simplement d'un accompagnement professionnel et/ou social classique (travail sur un projet professionnel, accès aux droits...).

1. Voir en particulier : *L'invisibilité sociale : une responsabilité collective*, rapport de l'Observatoire nationale de la pauvreté et de l'exclusion, 2016, p.20; Vial, B., « Ne pas se sentir concerné par ses droits. Une analyse du non-recours dans les parcours sociaux juvéniles », *Agora débats/jeunesses*, vol.74, n°3, 2016, pp.77-88. L'analyse emprunte également largement aux retours d'expérience et échanges avec les lauréats, « en première loge », sur le terrain.

.....

On peut définir le champ de la remobilisation comme l'ensemble des interventions concourant à :

- **donner ou redonner envie aux personnes de s'engager** (dans un projet, un parcours...) et agir afin que cette envie ou cet engagement tienne dans la durée;
- **réinstaurer la confiance du bénéficiaire** : confiance en soi, confiance envers les institutions, confiance envers les autres, souvent très dégradée;
- **créer les conditions d'une réelle mise en action du bénéficiaire**, en considérant les verrous et les freins les plus immédiats qui empêchent ou rendent impossible sa mobilisation.

Selon les projets et les publics effectivement accompagnés, une attention peut être davantage portée à l'une ou l'autre de ces dimensions : au rétablissement de la confiance en soi et envers les institutions (pour des jeunes décrocheurs, par exemple) ou à la levée des freins les plus critiques du quotidien (pour des personnes souffrant de problématiques d'addiction et/ou en grande difficulté sociale, par exemple).

Les leviers que les acteurs de terrain cherchent à utiliser pour atteindre une remobilisation et réassurance durable des personnes sont variés. Ce guide permet de les repérer et commence à les documenter, à partir d'un panel de plusieurs dizaines de projets financés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences. D'autres travaux devront suivre, tant le champ est à ce stade peu labouré, alors qu'il est décisif pour la réussite des politiques publiques d'insertion des publics décrocheurs.

Deux appels à projets du Plan d'investissement dans les compétences ont permis d'explorer plus spécifiquement ce champ de la remobilisation de publics en situation de décrochage par rapport aux institutions (école, service public de l'emploi, formation professionnelle, etc.) et au marché du travail, en complément des actions portées par les Régions et Pôle emploi dans le cadre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Il s'agit des appels à projets :

- Repérer et (re)mobiliser les publics « invisibles », et en priorité les plus jeunes d'entre eux
- 100% inclusion, la fabrique de la remobilisation

Ces deux appels à projets, de par leur construction, amènent à tester des logiques d'intervention différentes. **Dans le cas de l'appel à projets « repérer et (re)mobiliser les publics invisibles », la remobilisation est pensée comme une phase, ou un « sas » entre les actions de repérage des « invisibles » et l'entrée dans un parcours d'accompagnement de droit commun** (en mission locale, en école de la deuxième chance ou en structure d'insertion par l'activité économique, par exemple). Le défi est d'assurer un raccrochage *durable* des personnes au droit commun, ce que le temps court ne permet, dans les faits, pas toujours d'assurer.

Dans le cas de l'appel à projets « 100% inclusion, la fabrique de la remobilisation », le champ d'exploration est plus ouvert et encourage des interventions sur un temps long (jusqu'à 15 mois). Les porteurs de projets sont invités à expérimenter des parcours « sans couture » et à travailler la question de la remobilisation et de la réassurance des publics dans le cadre de parcours intégrés,

.....

« jusqu'à l'emploi durable ». Dans les faits, les lauréats de l'appel à projets ont expérimenté des stratégies variées, tenant compte de leurs forces propres et des réalités de terrain (profils et besoins des personnes bénéficiaires des parcours, partenaires mobilisables ou intégrés au consortium lauréat, caractéristiques du bassin d'emploi local...). **On peut schématiquement distinguer trois grandes logiques d'intervention, dans le cadre du « 100% inclusion » : des interventions courtes (jusqu'à 6 mois), portées en propre par les équipes lauréates, visant des sorties emploi, formation ou un raccrochage durable à des dispositifs de droit commun; des interventions longues (jusqu'à 12 ou 15 mois), articulées à des acteurs et dispositifs de droit commun; des interventions longues (jusqu'à 15 mois, voire au-delà), entièrement intégrées.**

Si la remobilisation et la réassurance des personnes est l'objectif commun de l'ensemble de ces projets, les chemins empruntés pour l'atteindre diffèrent. L'ensemble demandera à être évalué avec un recul suffisant, au regard des caractéristiques des publics accueillis, des coûts parcours enregistrés sur les différents projets et des résultats obtenus à court, moyen et long termes. Ce guide s'inscrit en amont de ces travaux d'évaluation et vise, plus modestement, à documenter un certain nombre de pratiques et de leviers utilisés pour remettre en selle des publics que le droit commun n'atteint plus, qui cumulent le plus souvent depuis longtemps un grand nombre de difficultés, grevant fortement leurs chances d'accéder ou de revenir à l'emploi ou à la formation.

Sommaire



Remobiliser les décrocheurs de l'emploi et de la formation

1 Répondre aux premiers besoins ou freins du quotidien



2 Rompre avec les dépendances ordinaires en proposant des projets « extra-ordinaires »



3 Reconnaître et valoriser d'emblée de premières compétences



4 Privilégier la mise en activité et la découverte rapide de métiers



5 Créer et s'appuyer sur une dynamique collective mobilisant les pairs, les acteurs d'un territoire, etc.

Sources et méthode

Partie 1 Panorama

Partie 2 Bonnes pratiques

12

22

27

32

37

19

42

49

Partie 1

Panorama

1 Qui sont les publics visés ?

L'analyse qualitative des projets lauréats des appels à projets « repérage des invisibles » et « 100% inclusion » fait ressortir, de façon schématique, deux axes qui permettent de comprendre la nature des difficultés auxquelles ces publics sont confrontés :

→ **un axe de plus ou moins grand isolement et distance aux institutions**, quelles qu'elles soient (service public de l'emploi, école, structures sociales...)

Les facteurs de cet isolement ou distance aux institutions peuvent, bien sûr, être de nature géographique (dans un certain nombre de zones rurales, c'est directement lié à la question de l'accessibilité des structures d'accompagnement). Dans la plupart des cas cependant, un grand nombre d'autres facteurs sont en jeu : défiance vis-à-vis des institutions suite à des échecs répétés, évolution dans l'économie informelle, addictions de quelque nature qu'elles soient (drogues, alcool, jeux vidéo), santé fragilisée, charge précoce de famille, etc. (cf. axe suivant).

→ **un axe de plus ou moins grand cumul de difficultés** : précarité financière; précarité face au logement; problématiques de santé; handicap avéré, parfois sans qu'aucune démarche de reconnaissance officielle n'ait été engagée; addictions plus ou moins récentes; problématique d'illettrisme et d'illectronisme; faible maîtrise de la langue; manque de diplômes ou de qualifications reconnues; isolement social; difficulté à se projeter; freins cognitifs et pratiques à la mobilité; charge précoce de famille, outre des freins d'ordre culturel importants pour une partie du public féminin; etc.

Ces axes permettent de distinguer différentes situations, dont le **guide n°1 ► (Repérer les « invisibles »)** a commencé à faire état. Pour n'en donner que rapidement l'idée ici :

→ certains publics cumulent les difficultés après des parcours de vie chaotiques et sont connus et accompagnés plus ou moins régulièrement et intentionnellement par les acteurs du social, du médico-social, de la solidarité ou de la santé : ce peut être le cas de jeunes sortant de l'aide sociale à l'enfance par exemple ou de personnes sous main de justice.

→ D'autres sont moins connus des travailleurs sociaux et des structures de la solidarité et relativement peu entourés socialement, sinon par la sphère familiale : jeunes gamers restant principalement à leur domicile, jeunes mères isolées, personnes ayant une faible maîtrise de la langue, personnes ayant des problèmes de santé, etc.

Selon les spécificités des porteurs, les territoires ..., les projets touchent des publics aux problématiques et aux parcours divers. Les illustrations en partie 2 en donneront l'idée. Ces publics ont cependant plusieurs points communs sur lesquels la logique de remobilisation vise à agir : l'éloignement de l'emploi, les difficultés (passées ou présentes) dans les relations aux institutions, le manque d'estime de soi et, le plus souvent, l'absence ou le manque de qualifications ou de compétences reconnues. Les caractéristiques des territoires de vie (territoires ultra-marins, quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones rurales...), de même que le plus ou moins grand isolement social des personnes accueillies (personnes vivant à la rue; personnes réfugiées; jeunes évoluant dans un cercle de pairs mais hors radars du service public de l'emploi), différencient en revanche les projets étudiés.

Une brève présentation des appels à projets du PIC et de leurs publics cibles est proposée dans la partie « sources et méthode » ► **p. 49**.

2

Quels sont les principaux leviers utilisés pour la remobilisation des publics ?

Différents leviers sont utilisés par les équipes, pour permettre une remobilisation et réassurance durable des publics qu'elles accompagnent. Si on les distingue à des fins didactiques ici, il est fréquent que les projets en combinent deux, trois ou davantage, pour atteindre le résultat escompté. Chaque projet met néanmoins souvent au cœur de sa proposition un levier principal de remobilisation, comme on le verra illustrer par une vingtaine de projets, en partie 2.

L'enjeu est de **recréer de la capacité à se projeter (et à s'engager) chez les personnes bénéficiaires de l'intervention; de restaurer l'estime de soi des personnes et de là leur capacité d'agir; d'apprendre ou de ré-apprendre à se rapporter aux autres, voire aux institutions, sur un mode moins conflictuel ou marqué par la défiance, en développant des capacités d'écoute et d'expression, des habiletés relationnelles, etc.; mais également de considérer concrètement les freins immédiats et urgents qui bloquent et rendent impossible toute mobilisation.**

Il est à cet égard important de garder en tête deux principes de réalité, régulièrement remontés du terrain :

→ Il est illusoire de demander à quiconque de se projeter dans un après-demain (projet, parcours, etc.), quand la question de savoir « où je dors, ce que je mange et comment je me connecte ou déplace demain » n'est pas assurée.

→ On ne sort personne de l'économie informelle et de la « petite débrouille » des quartiers à coup de beaux discours ou de mises en garde sur l'avenir. On ne peut remplacer une situation concrète et palpable que par une autre situation tout aussi concrète et palpable, incluant la fourniture effective de moyens de subsistance.

La question de la sécurisation financière des publics repérés est fréquemment une première clé essentielle. L'extension, à partir de 2021, du bénéfice de l'affiliation à un régime de sécurité sociale et à une rémunération (tel qu'il existe pour les stagiaires de la formation professionnelle) aux jeunes en parcours « 100% inclusion », en prépa apprentissage ou dans d'autres dispositifs financés par le Plan d'investissement dans les Compétences constitue sur ce plan une réponse, comme la mise en place depuis lors du Contrat d'engagement jeune (comprenant la possibilité d'une allocation). Pour être opérante, dans la vie concrète des jeunes ou personnes visées par les actions de repérage et remobilisation, cette réponse doit pouvoir être mise en place rapidement, sans préalable administratif trop important (nature des justificatifs demandés, délais). Plusieurs projets ont expérimenté des modalités de réponses rapides et provisoires, avant activation de solutions plus pérennes : cela peut passer par des aides d'urgence ou par de premières mises en activité immédiates, adaptées et rémunérées.

Répondre aux premiers besoins ou freins du quotidien est, de fait, un des premiers leviers actionnés par les acteurs de terrain, pour recréer de la mobilisation.

Il s'agit en ce cas de créer de la confiance et une capacité d'engagement et de remobilisation chez les bénéficiaires, en repartant de leur situation concrète, de leurs difficultés immédiates, telles qu'ils les font remonter ou telles qu'elles peuvent par la suite être repérées, au fur et à mesure que s'établit une relation d'accompagnement.

Dans le projet « Dest'1 » porté par Vitamine T (AAP 100% inclusion) ► p. 23, un « coach » joue un rôle central dans les parcours, depuis les toutes

premières phases de repérage des personnes en « grand décrochage ». L'idée est d'abord de créer une relation interpersonnelle de confiance entre le professionnel et la personne accompagnée. Cela implique d'être prêt à répondre à des besoins « hors champ », sans nécessairement de lien avec l'emploi, exprimés par la personne et perçus comme urgents et importants. Les besoins exprimés, ou par la suite diagnostiqués, pouvant être de nature très différente, l'équipe a mis en place une boîte à outils opérationnelle, spécifique à chaque territoire de déploiement.

Dans le projet « TEAME » porté par Plateforme i du Groupe SOS (100% inclusion) ► p. 24, l'équipe met en place des aides d'urgence, fonction des besoins identifiés chez les jeunes participants, partant du constat que sans solution immédiate à des besoins de première nécessité (assurer un repas, prendre provisoirement en charge le financement d'un abonnement aux transports, trouver une solution d'hébergement...), leur mobilisation dans le programme n'est tout simplement pas possible. La remobilisation repose par ailleurs sur une mise en dynamique collective (par cohorte de 10 à 12 jeunes, qui créent et gèrent tous les aspects d'un projet collectif d'initiation à l'entrepreneuriat).

Autre exemple, dans le projet « Agir pour les décrocheurs de l'insertion » porté par la structure d'insertion par l'activité économique Chênelet (AAP 100% inclusion) ► p. 26, une démarche très rigoureuse est mise en place visant à mieux détecter et prendre en compte des difficultés d'ordre médico-social. Le point de départ du porteur est le suivant : le constat que l'échec en parcours d'insertion est une réalité significative, et régulièrement lié à des troubles, peu visibles et peu pris en charge, psychologiques et cognitifs. Des freins au quotidien empêchent alors une remobilisation durable et réussie des personnes en parcours.

Un deuxième levier important, repéré dans les projets, consiste à recréer de l'engagement (capacité, envie...) en proposant aux personnes de vivre un temps « extra-ordinaire », au sens littéral du terme. Il s'agit de permettre aux personnes de rompre avec leurs dépendances ordinaires, quelles qu'elles soient (addictions aux jeux vidéo, influence des pairs, découragement, etc.), afin de rendre possible l'amorçage d'une nouvelle dynamique.

Le projet « Sup de Sub » porté par la Fabriks (AAP 100% inclusion) ► p. 31 est celui qui a poussé le plus loin l'expérimentation de ce levier de remobilisation et de reconstruction pour des jeunes aux parcours chaotiques (foyer, vie à la rue, isolement, délinquance, addictions... pour certains, sinon tous).

Le projet prend appui sur **la force émancipatrice de la pratique artistique et de la connaissance des arts**, pour amener les participants à une inclusion choisie, quelle que soit l'orientation professionnelle. Dès la phase d'immersion, les participants sont mobilisés par un tournage sur un site naturel d'exception, en rupture spatio-temporelle avec leurs modes et milieux de vie. L'activité de création artistique se poursuit ensuite tout au long du parcours. La démarche doit permettre une « déstabilisation positive » des participants et une reconstruction des représentations qu'ils se font des univers professionnels, la découverte et le sens de l'exigence du métier, l'augmentation de la concentration, le développement de compétences sociales et organisationnelles transférables, etc.

D'autres projets lauréats des différents appels à projets du PIC utilisent l'art et la culture comme vecteur de remobilisation des bénéficiaires, d'expression ou de redécouverte de soi et de ses envies, de manière plus ou moins structurante à l'échelle des parcours. Citons *a minima* encore le projet « Festival des compétences » (AAP 100% inclusion), développé dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville d'Avignon, par un consortium regroupant la Manufacture, la Cité de l'emploi, l'Université d'Avignon et l'association l'Envol.

L'art et la culture ne sont pas les seuls supports possibles d'une telle démarche de remobilisation, via un « sas » rompant délibérément avec l'ordinaire des bénéficiaires. Une sortie en mer, la préparation et l'ascension en collectif d'un sommet, un séjour en milieu naturel de plus ou moins longue durée, etc., constituent d'autres déclinaisons de ce principe de « contournement », souvent présents dans les projets. **Le sport et/ou la nature sont alors mobilisés pour créer cette « rupture ».**

Mentionnons à titre d'exemples les projets suivants, présentés dans ce guide et/ou dans **le guide n°7 > (Inclure par le sport)** :

→ le projet « Brest-COB Inclusif » porté par Défis Emploi Pays de Brest (AAP 100% inclusion) > p. 36 ;

→ le projet « La Mer est à vous » de la Fédération française de Voile (AAP 100% inclusion) ;

→ le séjour dans le Vercors organisé dans le cadre du projet « Réalise tes rêves » de l'Institut Catholique de Lille (AAP 100% inclusion) ;

→ les treks organisés par l'association APART implantée à Tremblay-en-France, en Seine Saint Denis (AAP Repérage des invisibles) > p. 28 ;

→ les chantiers dans l'espace naturel de la vallée de Milin ar Faou, organisés par l'association La tribu de Tachenn, en Bretagne (AAP Repérage des invisibles) > p. 29, pour redonner un cadre de vie et de travail à des jeunes marginalisés, qui squattent des lieux inhabités ;

→ le séjour « hors les murs » organisé par la Maison de l'Emploi de Plaine commune, dans le cadre du projet « 2024 : toutes championnes, tous champions » (AAP 100% inclusion) ; ... parmi d'autres.

L'accompagnement et les besoins socioprofessionnels des publics ne sont pas abordés directement ou frontalement. Les intervenants qui participent aux activités deviennent un point de contact, une personne de confiance. Les publics peuvent évoquer progressivement leurs difficultés et besoins (de façon informelle et/ou lors d'entretiens

réguliers). Les personnes sont d'abord embarquées dans une activité ou un projet « extra-ordinaire ». La remobilisation et l'engagement sont travaillés en contournant la posture classique de conseiller à bénéficiaire. Ce point fait l'objet d'analyses complémentaires dans **le guide n°4 > (Faire une nouvelle place aux « bénéficiaires » de parcours d'insertion).**

Notons que ce peut aussi être par **des temps de rencontres et des activités réalisées avec des personnalités inspirantes**, que les personnes en parcours ne croisent pas dans leur quotidien, afin de produire pas à pas cette « déstabilisation positive » évoquée *supra*.

C'est le principe des « projets extraordinaires », dans les parcours « Grandir » proposés par le groupe La Varappe (AAP 100% inclusion) > p. 30, en consortium avec une douzaine d'acteurs sur les Bouches du Rhône. C'est également l'un des leviers mobilisés par le projet « 100% transition » porté par Osons ici et maintenant (AAP 100% inclusion) > p. 46, dans le cadre d'événements appelés les « Fabriks à Déclik ».

Un troisième levier de remobilisation et de réassurance des personnes consiste à travailler d'emblée à la reconnaissance et à la valorisation de premières compétences. Il s'agit prioritairement en ce cas de reconstruire l'estime de soi et la capacité de projection des personnes en parcours, en se concentrant sur la reconnaissance rapide de premières compétences et leur développement, dans des cadres n'empruntant pas aux cadres d'apprentissage classique (maitre-élève), lesquels les ont souvent mis en échec.

Cette dimension est présentée plus exhaustivement dans **le guide n°5 > (Reconnaitre les compétences par des voies adaptées aux publics très éloignés de l'emploi)**, auquel nous empruntons les analyses qui suivent.

L'enjeu est de dépasser l'obstacle (« l'abîme ») de la page blanche pour des jeunes décrocheurs scolaires en particulier et, plus généralement, pour des publics très éloignés de l'emploi, qui ont tendance à penser qu'ils ne détiennent aucune compétence, ou n'ont aucune expérience à valoriser. En battant en brèche cette idée reçue, la révélation des compétences contribue à la réassurance des participants, à stimuler chez eux le goût d'apprendre et d'entreprendre, la capacité à se projeter en société, en plus de sécuriser leur engagement dans la suite du parcours.

La démarche de reconnaissance des compétences revêt une autre dimension : offrir aux publics concernés un « socle » sur lequel s'appuyer pour construire leur projet professionnel. Il s'agit, à travers les parcours et activités mis en place, de repérer et développer des compétences valorisables sur le marché du travail.

Parmi ces activités, certaines peuvent relever du quotidien des personnes (pratiques sportives, activités de bricolage, activités de l'économie informelle...) et servent de support à la mise en avant des compétences détenues par les bénéficiaires. C'est le cas par exemple pour les projets d'inclusion par le sport. Ou pour le projet « Horizon » porté par les Compagnons bâtisseurs (AAP 100% inclusion) ► p. 43. Ou encore pour le projet « Tremplin ! » développé par l'ADIE (AAP 100% inclusion) en direction des travailleurs de l'informel.

D'autres activités sont conçues de manière ad hoc par les équipes projets, pour permettre la reconnaissance de premières compétences professionnelles et aider à l'orientation et à l'amorçage d'un parcours. C'est par exemple le cas dans le projet « 12 parcours sans couture sur 4 territoires apprenants » porté par la Ligue de l'enseignement (AAP 100% inclusion) ► p. 35. Les équipes ont notamment expérimenté des « passerelles métiers » pour le secteur de la petite enfance : PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) préparées en amont avec les tuteurs/tutrices, en vue de

valider des compétences transverses sous forme de badges numériques (open badges).

Le choix des activités peut également être laissé à la main des personnes en parcours, qui définissent (souvent en collectif) la feuille de route ou le projet qui servira de support à leur remobilisation et à un travail de reconnaissance et de développement de compétences. C'est par exemple le cas dans le projet TEAME évoqué précédemment (AAP 100% inclusion) ► p. 24. Ou dans le projet « LH coaching » porté par la Mission locale du Havre (AAP 100% inclusion).

Le projet « [Re]connaissance » porté par l'Association pour la promotion du label APP (AAP 100% inclusion) ► p. 34 met l'enjeu de reconnaissance des compétences au cœur de sa proposition. Dans le cadre de ce projet, le dispositif « Apprenant agile » aide les participants à en apprendre sur eux-mêmes et rendre visible la diversité des compétences qu'ils mobilisent et qui sont particulièrement utiles et recherchées par les employeurs. De nombreux acteurs de la formation, de l'insertion, de la culture, du social, du sport, sont parties prenantes de l'expérimentation. L'ambition est de créer des passerelles et un écosystème territorial de confiance au bénéfice des personnes isolées.

Cela amène à **relever un quatrième levier utilisé par les acteurs, pour permettre une remobilisation des personnes, en misant cette fois avant tout sur une exploration rapide de situations professionnelles**. C'est l'absence de projets et de projections possibles des bénéficiaires qui est cette fois pris à bras-le-corps dans les projets (aucun de ces leviers n'étant bien sûr exclusif l'un de l'autre). Il s'agit d'écarter d'emblée l'idée que « ce n'est pas possible », « je n'y arriverai jamais », « je n'ai pas d'idées » ou « il n'y a pas de boulot pour moi », en favorisant des découvertes métiers ou des mises en activité rapides, dans des formats adaptés aux publics accueillis, ne nécessitant pas ou très peu de prérequis.

Ces mises en situation professionnelles et temps de découverte des métiers peuvent être utilisés à la fois pour **poser un nouveau cadre à une personne isolée et sans repères, offrir une rémunération rapide** puis régulière pour subvenir à ses besoins ou encore **expérimenter un secteur professionnel pour construire, puis confirmer un projet professionnel**. Un accompagnement est mené en parallèle sur l'ensemble des freins dits périphériques de la personne (mobilité, situation administrative, problématique de santé, etc.), afin de permettre progressivement un engagement plus important dans l'activité. Ces situations permettent également de révéler ou de développer des compétences de base (compétences comportementales notamment), voire des compétences techniques valorisables par la suite.

Le projet « Focale » porté par la Maison de l'Emploi de Strasbourg (AAP 100% inclusion) > p. 38 s'appuie sur plusieurs solutions pour que les participants mettent un pied dans l'entreprise le plus rapidement possible. Les Activités rémunérées à la carte (ARC), en particulier, sont des missions de courte durée, sans étape de recrutement, ni de sélection sur CV. Une mission ARC doit permettre aux participants de se rendre compte des compétences qui sont les leurs, sans les mettre en difficulté. Un très grand soin est apporté au choix de ces missions, qui doivent être accessibles et réalisables, sans entrer en concurrence par ailleurs avec l'emploi classique ou en SIAE.

Le projet « Tap Pei » porté par la Mission intercommunale de l'Ouest à la Réunion (AAP Repérage des invisibles) > p. 39 est inspiré du programme TAPAJ (Travail alternatif payé à la journée), programme national d'insertion spécifique qui permet aux jeunes consommateurs de produits psychoactifs, en situation de grande précarité, d'être rémunérés en fin de journée pour une activité professionnelle qui ne nécessite ni expérience, ni qualification particulière, et sans engagement sur la durée.

La mise en situation professionnelle constitue la clé d'entrée de l'accompagnement. Les jeunes sont

placés en « mini-chantiers » (4h/semaine) dans des structures ciblées, à plusieurs afin de s'appuyer sur une dynamique de groupe. Un éducateur est à leurs côtés pour les encadrer et surtout entamer un dialogue informel, commencer l'accompagnement social, de réduction des risques, et leur inculquer progressivement les codes professionnels.

Dans une perspective proche, *le projet « Club Motiv'action », porté par l'Association Pour Personnes en Situation de Handicap de l'Hérault (APSH 34) (AAP 100% inclusion) > p. 41*, privilégie la recherche d'activité immédiate, sans évaluation, ni étape préparatoire. Prenant appui sur une méthodologie rigoureuse, inspirée de la méthode IPS (*Individual Placement and Support*) développée outre-Atlantique, les professionnels, formés, démarchent des entreprises ciblées, directement avec le bénéficiaire « adhérent ».

Le projet « Dklic pour l'emploi » porté par Entreprendre ensemble (AAP 100% inclusion) > p. 40, de son côté, a expérimenté avec des entreprises en tension de recrutement du bassin dunkerquois une immersion « 10 jours /10 métiers du secteur du BTP ». Chaque jour, les participants pratiquent un métier différent du BTP, en milieu professionnel réel ou reproduit, sans cours théorique, ce qui permet de faire abstraction de leur plus ou moins grande maîtrise des savoirs de base. Le bilan de la période de découverte permet de préciser un choix d'orientation et d'individualiser les parcours.

Un dernier levier de remobilisation utilisé dans les projets consiste à **créer et s'appuyer sur une dynamique et des ressources relevant du collectif**. Il s'agit alors d'aider les bénéficiaires à sortir d'un isolement social plus ou moins prononcé, afin de pouvoir se reconstruire et construire son parcours, en prenant appui sur :

- **des pairs,**
- **et/ou une communauté de personnes partageant une identité et un même engagement** dans le dispositif ou projet,

→ **et/ou un réseau particulièrement dense de partenaires locaux**, ou maillage fin d'acteurs et de solutions concrètement actionnables pour la réussite des parcours.

On a déjà relevé une composante collective dans bon nombre des projets cités précédemment : les séjours « hors les murs » ou projets extraordinaires sont très souvent organisés en collectif (cf. *supra*) ; les jeunes placés dans des structures pour des « mini-chantiers », dans le projet « Tap Pei », le sont à plusieurs, afin que l'éducateur puisse s'appuyer sur une dynamique de groupe ; dans le projet « Remise en jeu » (AAP 100% inclusion) ► p. 33 et plus généralement dans les projets utilisant le sport comme levier d'inclusion, c'est en groupe que les compétences sont le plus souvent travaillées ; etc. La composante collective est fréquemment actionnée en même temps que d'autres leviers de remobilisation.

Certains projets illustrent cependant de manière plus spécifique cette mise en dynamique par le collectif. Elle peut prendre plusieurs formes :

1/ Un engagement solidaire des bénéficiaires, dans le cadre de projets menés en collectif

Dans le projet « LH coaching » porté par la Mission locale du Havre (AAP 100% inclusion), les outils de remobilisation sont construits en fonction des aptitudes et des talents repérés au sein du groupe. Chaque cohorte (24 jeunes) a la responsabilité d'écrire sa propre feuille de route à 6 mois, d'activités de remobilisation, puis d'organiser ces activités. Un accompagnement individuel est mis en place en parallèle.

Le projet « TEAME » porté par Plateforme i (AAP 100% inclusion) ► p. 24 a mis la création et la gestion d'un projet collectif d'initiation à l'entrepreneuriat au cœur de sa pédagogie. Les jeunes portent le projet par groupe de 10 à 12.

Le projet « Horizon » porté par les Compagnons bâtisseurs (AAP 100% inclusion) ► p. 43 accompagne des publics marqués par la précarité. L'approche

retenue est de commencer par impliquer les personnes sur des tâches simples et gratifiantes : des travaux de bricolage dans son propre logement, des travaux de réhabilitation dans le cadre de chantiers solidaires, rassemblant volontaires et habitants d'un quartier. Le « faire ensemble » est un levier important de remobilisation, dans les parcours proposés.

2/ Une logique d'entraide ou d'apprentissage de pair à pair, qui ne sont pas laissés au hasard, mais organisés dans le cadre des projets.

Dans le projet « L'Hactivateur de compétences » porté par CHEOPS (Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés de Bourgogne Franche-Comté) (AAP 100% inclusion) ► p. 44, un dispositif de pair-aidance est mis en place à mi-parcours (autour de 6-7 mois). Les premiers mois d'accompagnement permettent de « sécuriser le groupe » : les participants échangent et apprennent à se connaître, développant au fil de l'eau un sentiment d'appartenance. En parallèle, ils entament un travail de reprise de confiance en soi via les ateliers proposés. À partir du sixième mois, ils sont invités à aider leurs pairs sur un sujet de leur choix (passions, domaines d'expertise, talents...).

Notons qu'une dynamique de pair-à-pair est parfois recherchée et organisée par les équipes dès les phases de repérage, pour parvenir à atteindre des publics évoluant en marge du « système », via des bénéficiaires en parcours, jouant le rôle d'ambassadeurs de confiance, qui partagent avec eux un certain nombre de codes, des horizons d'attente, etc. (cf. guide n° 1 ► Repérer les invisibles).

Ces relations de pair-à-pair peuvent également mobiliser les « anciens » qui servent de « rôles modèles ».

3/ Un travail spécifique visant à développer le sentiment d'appartenance à une communauté, avec ses rituels, ses espaces, ses instances, etc.

Le projet « Réalise tes rêves » porté par l'Institut Catholique de Lille en consortium avec 4 autres

acteurs (AAP 100% inclusion) ► p. 45 apporte une attention très grande aux lieux, postures et techniques d'animation, ainsi qu'aux rituels, moments de convivialité et de célébration, permettant de restaurer le sentiment d'appartenance à un groupe, chez des personnes (jeunes décrocheurs, personnes au chômage de longue durée...) fréquemment en situation d'isolement social.

C'est également une composante importante de la remobilisation et de la réassurance des personnes, dans le projet « 100% transition » porté par Osons ici et maintenant (AAP 100% inclusion) ► p. 46.

Le projet « Sup de Sub » déjà cité ► p. 31 donne une autre illustration de cette reconstruction, ou remobilisation, des bénéficiaires via la participation à une communauté à l'identité forte. Une instance spécifique, dénommée « Parlement des étudiants », réunit chaque semaine l'ensemble des participants d'une promotion et la direction du projet. La finalité du Parlement est double : c'est le lieu où apprendre à communiquer de façon non violente et à construire des compromis ; c'est également une instance favorisant la réflexivité des participants et l'appropriation de leur parcours.

4/ Un travail auprès de toutes les parties prenantes d'un quartier ou d'un territoire, mis en mouvement ensemble, au service de la réussite de parcours

Plusieurs projets s'attachent à construire des dynamiques de territoire vertueuses, mobilisant dans une même démarche des parties prenantes inhabituelles, pour réussir leur parcours d'inclusion « du repérage à l'emploi ». On trouvera, dans le

guide n° 1 ► (Repérer les invisibles), des exemples de « nouveaux » acteurs mobilisés pour contribuer spécifiquement au repérage des publics (clubs de sport, commerçants de proximité, agents de gare, etc.).

Des « projets de territoire » se sont construits autour ou au plus près du tissu économique local. C'est le cas du projet « Ambitions » porté par le Club de prévention d'Epernay (AAP 100% inclusion) ► p. 47, en consortium avec le Département, la Maison de l'emploi et des métiers, le GRETA CFA de la Marne et le club des Entrepreneurs Champenois notamment. Les « vendanges partagées », levier majeur de remobilisation des publics dans le projet, constituent un facteur de lien social important pour les bénéficiaires, qui se trouvent impliqués dans un événement économique majeur du territoire. Le projet « Dklic pour l'emploi... » ► p. 40 peut également être mentionné à ce titre, en ce qu'il s'appuie sur une grande proximité avec des entreprises du bassin dunkerquois (activités industrielles, portuaires, BTP...), mobilisées de diverses façons dans le projet.

Le projet « Impact jeunes » porté par la Fondation des Apprentis d'Auteuil (100% inclusion) ► p. 48 est probablement celui qui déploie avec le plus de systématisme une telle approche territoriale coordonnée, au service des jeunes en parcours. Le projet se caractérise par un périmètre d'intervention micro, limité à un ou quelques quartiers ou cités délimités (dans le département des Bouches-du-Rhône), afin de concentrer les moyens à une échelle où une coopération est possible au quotidien. Un « booster territorial » va à la rencontre des jeunes là où ils se trouvent et construit avec les acteurs locaux des réponses sur mesure.

Partie 2

Bonnes pratiques

Répondre aux premiers besoins ou freins du quotidien



Objectifs

- Partir du quotidien de la personne et de ses premiers besoins
- Créer un rapport de confiance sur la base d'éléments de réponse rapides et concrets
- Associer la personne à l'identification des principaux freins à son engagement dans un parcours ou projet
- Sécuriser progressivement et durablement la situation de la personne, en mobilisant les ressources et acteurs d'un territoire

Facteurs de réussite

- Très grande disponibilité des intervenants, y compris sur des horaires atypiques (soir, week-end), qualité d'écoute et réactivité, surtout dans les tout premiers temps des actions de repérage et de remobilisation
- Un référent unique servant d'interlocuteur de confiance depuis les premières phases de reprise de contact et tout au long du parcours
- L'interconnaissance entre l'ensemble des acteurs ressources d'un territoire, afin d'accélérer leur mobilisation sur des problématiques diverses (cf. guide n°3 ► [Construire des parcours sans rupture](#))
- Des modalités d'engagement progressives, adaptées à la situation de chacun; poser, si besoin, un principe de « porte ouverte » (la personne qui décroche doit savoir qu'elle peut revenir)
- Pas de prérequis à l'entrée, du type « formulation d'un projet professionnel »; la remobilisation vise à rendre le bénéficiaire capable de se projeter à nouveau dans un projet ou parcours, ce ne peut être un prérequis pour les publics en grand décrochage

Répondre aux besoins immédiats de la personne pour gagner sa confiance

DEST'1
Vitamine T
Appel à projets
100% inclusion



Porteur

Le projet Dest'1 est conduit par le groupe Vitamine T, rassemblant diverses structures d'insertion, et La Sauvegarde du Nord, association médico-sociale. L'action vise 12 territoires de la métropole lilloise, du Bassin Minier, du Hainaut, ainsi que des Ardennes.

Projet

Dest'1 propose l'accompagnement sur-mesure de 1 800 personnes très éloignées de l'emploi. Il s'agit « d'aller vers » les publics, d'avoir une approche décloisonnée (tant en termes de publics que de thématiques d'accompagnement) et sur-mesure, sans parcours type prédéfini. Des coachs sont chargés de la construction d'une stratégie individualisée d'accompagnement en fonction des besoins. L'idée est d'abord de créer une relation interpersonnelle de confiance entre le professionnel et la personne accompagnée. Cela implique d'être prêt à répondre à des besoins « hors champ » sans nécessairement de lien avec l'emploi, mais immédiatement exprimés et perçus comme urgents et importants.

Bonne pratique

Les situations des personnes accueillies sont très souvent complexes et leurs problématiques imbriquées (en moyenne 12 freins identifiés, bloquants pour l'emploi). La réactivité et l'efficacité de la réponse est décisive pour la remobilisation. L'équipe a mis au cœur de sa proposition une capacité à répondre aux besoins de la personne quels qu'ils soient. Des réponses concrètes aux besoins immédiats permettent :

- d'établir une première relation de confiance
- que la personne prenne conscience que des solutions existent à ses problèmes et qu'elle a le « pouvoir » de reprendre la main sur le cours des choses et sa vie

- l'expression d'autres besoins dont elle n'aurait pas spontanément parlé mais qui sont des freins à son insertion.

Ces besoins peuvent être de tout ordre :

- Première nécessité : se nourrir, se vêtir, se sentir en sécurité
- Sociaux : administratifs, de logement, de budget
- Santé : accès aux droits, prise en charge de maladie ou de handicap, addictions, contraceptions, etc.
- Développement personnel : se projeter dans l'avenir, tourner la page d'une expérience antérieure, gérer sa relation aux autres ou ses émotions, etc.
- Familiaux : aide à la parentalité, affaires familiales, etc.
- Mobilité
- Connaissance de son territoire et du monde
- Maîtrise des savoirs de base
- Lien social et écoute
- Etc.

Chaque personne accompagnée a sa « porte d'entrée ». Les professionnels doivent être multi-casquette. Ils s'appuient sur une « boîte à outils d'accompagnement » très diversifié, spécifique au territoire de déploiement, qui combine des actions développées en interne (entretiens, ateliers, serious game, définition de projet pro...), des actions portées par des prestataires (psychologues, sophrologues, coachs sportifs, art-thérapeute, comédiens...) et des liens privilégiés avec l'offre de services existante notamment de droit commun (ex : la CAF, les auto-écoles ou épicerie solidaires, les bailleurs sociaux). Les professionnels soulignent que, même si on ne peut être « spécialiste de tout », le fait de chercher avec la personne une solution à son problème et de l'accompagner dans les différentes options qui se présentent contribue à créer un lien de confiance.

Répondre aux besoins de base pour permettre la participation à un accompagnement intensif

TEAME
Plateforme i / Groupe SOS
Appel à projets
100% inclusion



Porteur

Teame est porté par Plateforme i, structure du Groupe SOS dédiée au développement de projets d'inclusion dans l'emploi. Le Groupe SOS est un groupe associatif, leader de l'entrepreneuriat social en Europe. Il regroupe 650 associations, entreprises sociales et établissements, dont plusieurs participent au consortium réuni par Plateforme i pour ce projet.

Projet

Teame est un programme de remobilisation, une « première marche » vers l'emploi ou la formation en direction de jeunes âgés de 16 à 25 ans, ni en emploi, ni en formation, ni en étude.

Bonne pratique

Le projet prend en compte les vulnérabilités des publics et leurs freins éventuels pouvant entraver leur remobilisation dans un parcours d'insertion.

L'équipe Teame a mis en place plusieurs actions à destination des participants afin d'agir sur leurs problématiques urgentes, et donc de permettre leur mobilisation au sein du projet. Selon les besoins identifiés chez les jeunes participants, les aides d'urgence concernent notamment l'alimentation (petit-déjeuner avant les journées en équipe, don de titres-restaurant si besoin), le transport (fonds de soutien permettant le financement d'abonnements aux transports en attendant l'accès à une complémentaire santé solidaire et à la Solidarité Transports) et le logement (partenariats avec des auberges de jeunesse, des associations de pair-aidance d'anciens enfants de l'Aide sociale à l'enfance, etc.).

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La mise en dynamique collective; la reconnaissance et valorisation de premières compétences.

Traiter des
problématiques
d'addiction et de
santé en parallèle
d'une mise en activité

TAPAJ 82
EPICES 82
Appel à projets
Repérage des invisibles



Porteur

Le projet TAPAJ 82 est porté par l'association EPICES 82, par ailleurs CAARUD (Centre d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogues). L'action se déploie sur le département du Tarn-et-Garonne (Grand Montauban).

Projet

Le TAPAJ (Travail alternatif et payé à la journée) est décliné sur plusieurs territoires à l'échelle nationale. Il vise la remobilisation de jeunes fortement isolés et concernés par des problématiques d'addictions vers un parcours d'accompagnement socioprofessionnel. Le cœur de cette remobilisation passe par des chantiers rémunérés à la demi-journée ou à la journée (cf. également p. 39, projet « Tap Pei » à La Réunion).

Bonne pratique

Les jeunes – fléchés par d'autres partenaires locaux ou entrant en contact avec le CAARUD directement – sont positionnés sur des chantiers (principalement des travaux d'espaces verts ou de propreté). Les chantiers sont utilisés comme support de remobilisation de ces publics. Il s'agit d'une démarche à « bas niveau d'exigence », devant permettre la reprise d'une dynamique et le travail sur de premiers freins. Les chantiers sont

organisés par demi-journées, soit quelques heures, avec une rémunération quotidienne et en liquide, dans une optique de remobilisation concrète et de réponse aux besoins immédiats des jeunes.

Le chargé de projet au sein d'EPICES 82 suit les jeunes sur ces chantiers, et agit ainsi comme référent au long de leurs parcours, à la fois de manière informelle lors des chantiers et au cours d'entretiens individuels chaque semaine. Ces échanges formalisés et informels portent sur la situation du jeune, notamment au regard des addictions, mais aussi sur d'autres problématiques et freins pour l'accès à l'emploi.

Les jeunes commencent par une demi-journée de chantier par semaine, puis le nombre de journées de chantier proposées augmente à mesure que ceux-ci progressent en termes d'autonomie (au niveau de la santé, de la sociabilité ainsi que des tâches elles-mêmes).

Au niveau de la rémunération, un partenariat a été constitué avec un atelier et chantier d'insertion (ACI) du territoire afin de porter le contrat avec les clients. Cet ACI rémunère les jeunes et EPICES 82, qui garde une enveloppe disponible, afin d'être en mesure de répondre aux besoins ponctuels de certains jeunes.

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La mise en activité et découverte rapide de métiers.

Prendre en compte
les problématiques
« médico-sociales »
pour prévenir
les décrochages

AGIR POUR
LES DÉCROCHEURS
DE L'INSERTION
Chênelet

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

Le projet est porté par Chênelet, structure d'insertion par l'activité économique depuis 40 ans, avec plus de 300 bénéficiaires par an dans le Pas-de-Calais, l'Yonne et les Ardennes.

Projet

Le projet est né du constat que l'échec en parcours d'insertion est une réalité significative et source d'exclusion. Le porteur s'est associé à des acteurs confirmés de l'innovation pédagogique, du numérique et de la recherche, et vise 4 objectifs :

- intégrer, en prenant appui sur une recherche scientifique, les problématiques médico-sociales dans des parcours personnalisés ;
- intensifier les passerelles emploi/entreprise par la formation qualifiante en situation de production ;
- enrichir les parcours d'inclusion avec de nouvelles pédagogies et le numérique ;
- partager et diffuser la méthodologie Chênelet.

Bonne pratique

Les personnes en parcours d'insertion à Chênelet sont des chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux (RSA), jeunes de moins de 26 ans très éloignés de l'emploi. Leur remobilisation, afin qu'elle soit durable et ne débouche pas sur une nouvelle « mise en échec » de la personne, suppose de savoir dépister et prendre en charge les freins ou difficultés qui viennent l'empêcher, de manière très peu visible parfois. Chênelet et le réseau Aloïs se sont donnés pour objectif de mieux dépister les troubles psychologiques et cognitifs susceptibles d'être à l'origine des difficultés d'insertion professionnelle et développer des programmes d'aides adaptés. Plusieurs actions ont été mises en place.

- **L'évaluation des salariés en parcours d'insertion**, sur les plans psy/neuropsychologique : il est proposé à toutes les personnes en parcours de rencontrer la psychologue et le neuropsychologue. L'objectif : faire un bilan, détecter des problématiques, les orienter vers des professionnels de santé.
- **L'accompagnement ponctuel par un psychologue**, proposé sur le temps de travail, pour les problématiques urgentes ou qui sont des freins spécifiques à l'emploi.
- **La création d'un cordon sanitaire et médico-psycho-social** pour orienter les personnes après détection d'un trouble pour une prise en charge de proximité.
- **La formation des équipes encadrantes** : sensibilisation aux difficultés psychoaffectives, cognitives et neurologiques.
- **L'accompagnement dans la situation de travail** : les équipes d'encadrement et la psychologue (neuropsychologue quand nécessaire) analysent les situations particulières (dans le respect du secret professionnel) afin d'adapter l'accompagnement et la situation de travail.

Les résultats de la recherche et un retour d'expérience sur les pratiques professionnelles mises en place seront publiés fin 2023. Les premiers résultats présagent une prévalence des problématiques psychoaffectives (versus cognitives) impactant les parcours des personnes. Ils montrent aussi une surreprésentation de l'alcoolisme et, le plus souvent, l'absence de référent paternel dans la biographie des salariés. Cela dessine les premiers axes de réflexion pour une prévention du décrochage et de l'insertion réussie. L'équipe Chênelet constate une amélioration du bien-être des personnes en parcours, une diminution du décrochage durant le parcours, une amélioration du bien-être de l'équipe encadrante et une consolidation de sa pratique d'accompagnement.

Rompre avec les dépendances ordinaires en proposant des projets « extra-ordinaires »



Objectifs

- Extraire les bénéficiaires de leur quotidien et des dépendances ou du découragement qu'il génère, pour amorcer une dynamique nouvelle
- Permettre à la personne de se décaler et de se découvrir des compétences ou de nouvelles envies, dans un cadre (ou au contact de personnes) inspirant(es)
- Rompre l'isolement des bénéficiaires par la participation à un projet collectif
- Créer rapidement des liens entre bénéficiaires et accompagnants dans un cadre « extra-ordinaire »
- Enclencher une dynamique d'action, en levant concrètement des premiers freins (freins à la mobilité, par exemple)

Facteurs de réussite

- Utiliser les séjours dans la nature pour amplifier la rupture avec le quotidien
- Recourir au sport ou à la création artistique comme levier de remobilisation et découverte de soi
- Prévoir des modalités différenciées d'engagement dans le groupe (et des possibilités de se mettre en retrait) pour s'adapter à chacun
- Favoriser les retours d'expérience des personnes
- Mettre en avant les ressources de chacun
- Veiller au maintien de la mobilisation à l'issue du sas de rupture

Organiser et réussir collectivement l'ascension d'un grand mont pour se remobiliser

LE SPORT ET LA COOPTATION PAR LES PAIRS COMME OUTILS DE REPÉRAGE ET REMOBILISATION APART

Appel à projets
Repérage des invisibles



Porteur

L'association APART est une association historique de Tremblay-en-France. Leur projet pour les invisibles utilise le sport comme moyen de repérage et de remobilisation des jeunes. L'association met en place le « sport-bitume », moments de sport de rue ouverts à tous, qui permettent d'attirer les jeunes et d'entamer une relation. .

Projet

« Le sport et la cooptation par les pairs » est un projet qui fait du sport un moyen de remobilisation avec des parcours sportifs de plusieurs semaines qui débouchent ensuite sur un accompagnement socio-professionnel. Les jeunes repérés sont ainsi mobilisés dans des stages sportifs pour reprendre confiance en eux. L'association encourage également les jeunes à s'investir en tant que bénévoles et à se faire ambassadeurs de l'association auprès de leurs proches. Cette méthode de cooptation pousse les jeunes à développer leur argumentation, qui est une compétence dans la recherche d'un emploi et plus généralement dans le monde du travail. Cette méthode de cooptation permet également d'atteindre des publics invisibles qui n'auraient pas encore été captés par les institutions.

Bonne pratique

L'association organise des « expéditions fraternité » qui sont des ascensions de grands monts en groupe. L'organisation sur plusieurs mois de cette expédition donne aux jeunes des compétences d'organisation. Sur place, les jeunes sont encadrés par un des membres de l'équipe d'accompagnement de l'association. À l'issue de chaque étape du trek, les jeunes sont amenés à faire un retour réflexif sur les difficultés rencontrées durant la journée et la manière dont ils ont pu les surmonter. Cela permet à l'éducateur de savoir mettre en valeur des compétences sportives ou sociales comme des compétences douces. La dynamique collective de l'ascension induit également un esprit de solidarité entre les jeunes. Les participants peuvent faire valoir cette expérience auprès d'éventuels employeurs pour démontrer l'ensemble des qualités dont ils ont dû faire preuve pour mener à bien l'organisation du projet et aller au bout de leur ascension.

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La mise en dynamique collective; la reconnaissance et valorisation de premières compétences.

Mener un chantier forestier avec des jeunes squatteurs

RÉINSÉRER DES JEUNES EN ERRANCE GRÂCE À DES TRAVAUX FORESTIERS EN MODE DETOX

Association La tribu de Tachenn

Appel à projets
Repérage des invisibles



Porteur

L'association La tribu de Tachenn a été créée en juin 2012, date à laquelle elle a commencé à mettre en place des chantiers d'insertion. Au départ, une éducatrice du CCAS de Lannion et un bûcheron ont fondé l'association avec la participation de 7 jeunes au projet. L'éducatrice spécialisée fait le lien entre l'association et le CCAS, en tant que membre des deux. La Fondation de France a été le premier financeur, puis l'association a reçu d'autres financements de la commune et de l'État. Un dispositif de prévention de la délinquance a été mis en place. Un charpentier s'est intégré à l'équipe. Le but du chantier est d'entretenir et valoriser la vallée.

Projet

Le projet s'adresse à des jeunes marginalisés, lesquels sont régulièrement présents en ville où ils squattent des lieux inhabités ou désaffectés. Ils ont moins de 25 ans, n'ont pas de ressources fixes ni de logement, et ne peuvent pas compter sur la présence stable de leur famille ou d'un ami. L'objectif du projet est de redonner un cadre de travail à ces jeunes au contact de la nature. Il s'agit d'entretenir la vallée de Milin ar Faou, espace naturel périphérique à l'abandon. Le projet d'amorce d'insertion est basé sur les pratiques professionnelles de la sylviculture, tout en proposant en contrepartie une solution adaptée aux souhaits de vie nomade des jeunes par le financement de la préparation du permis de conduire. Le chantier est également l'occasion et le prétexte d'une vie partagée, avec la préparation collective des repas. Des objectifs d'insertion sociale sont définis : mise à jour des documents administratifs (carte d'identité, CMU, avis d'imposition) et procédures

d'accès aux droits sociaux, construction de liens en dehors du groupe, notion d'engagement et valorisation par le financement de l'accès au permis de conduire.

Bonne pratique

Les chantiers constituent la pierre angulaire du projet de la Tribu de Tachenn. Le travail dans la vallée Milin ar Faou s'étale sur 16 semaines par an, dont 6 semaines de charpente sous la supervision d'un charpentier : les jeunes ont par exemple construit un kiosque à l'aide d'une scierie mécanique, ainsi qu'un pont en bois pour faciliter la traversée d'une rivière dans la forêt. Le reste du temps est consacré au débroussaillage des abords du lit du ruisseau, à l'élagage de branches gênantes et l'évacuation d'arbres tombés, à la collecte des déchets dans le ruisseau et les berges, et au transport et tri des déchets à la déchetterie. Le jeune retrouve alors un rythme de travail et des repères au contact de la nature. Encadré également par un bûcheron et une éducatrice du CCAS de Lannion, il a le sentiment d'accomplir quelque chose d'utile, en travaillant de ses mains au côté de professionnels attentifs. Lors des repas, le choix des menus se fait en commun. Les courses au marché biologique ainsi que la préparation des repas au feu de bois apportent un repas gratuit et un moment de convivialité. L'accompagnement est mené par les différents professionnels, dont les encadrants techniques (bûcheron, charpentier). L'éducatrice spécialisée constitue la référente principale du parcours des jeunes, veillant notamment à éviter les re-décrochages.

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La mise en dynamique collective ; la levée de premiers freins du quotidien.

<p>Reprendre confiance en soi et identifier ses compétences grâce à un projet extraordinaire</p>	<p>GRANDIR Optima</p> <p>Appel à projets 100% inclusion</p>	 <p>Mayotte</p>
---	--	--

Porteur

Le projet est porté par le groupe La Varappe, acteur de l'inclusion depuis plus de 30 ans, en consortium avec des partenaires du territoire agissant dans le champ de l'accompagnement des personnes et de l'emploi (Massajobs), de l'accompagnement et du conseil aux entreprises (Connect RH, Cap Au Nord Entreprendre, Eureka (ETTI), Alef Conseil), du développement de projets et de l'innovation sociale (Marseille Solutions, La Varappe Développement), de la formation (Campus-Groupe La Varappe), du logement social (13 Habitat), de la culture, du sport et de la citoyenneté (Alcimé, 13ByPuma, Citizens Campus, Dok). Outre l'État, l'expérimentation est soutenue par le Département des Bouches-du-Rhône et la Région Sud Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

Projet

Le projet GRANDIR expérimente des parcours d'inclusion reposant sur 5 piliers :

- la rencontre des personnes sur leur lieu de vie, y compris à domicile;
- la remobilisation par des « projets extraordinaires » (détaillée ci-dessous);
- la valorisation des compétences douces, en prenant appui sur un outil créé spécifiquement (le « révélateur de talents »);
- la mobilisation d'entreprises sur un double engagement : « se rencontrer autrement » et « recruter autrement »;
- un collectif de professionnels aux profils diversifiés (les « entraîneurs de Talents »), en charge des parcours.

Bonne pratique

Les « projets extraordinaires » sont l'une des premières étapes des parcours proposés aux « Talents ». Ils visent prioritairement la reprise de confiance et d'estime de soi. Ils consistent en la réalisation collective (par groupe de 10 à 15 personnes) d'un projet artistique, sportif ou citoyen, comprenant un temps de présentation publique. Un intervenant expert (artiste graffeur, responsable d'un site de sport, organisateur d'un festival de cinéma, producteur...) pilote le projet. Les participants sont rémunérés. Les « entraîneurs » utilisent le « révélateur de talents » pour observer et évaluer les compétences mises en œuvre par chaque participant dans le cadre des projets et permettre leur appropriation, en vue de constituer une base sur laquelle construire la suite du parcours. Les participants alternent entre temps dédiés au projet extraordinaire, temps de formation et ateliers collectifs. Des entreprises sont mobilisées pour participer activement aux projets, dans l'optique de rencontrer autrement les personnes en demande d'insertion (exemple : organisation d'un tournoi de futsal avec job dating).

L'équipe observe qu'en dépit de situations professionnelles et sociales souvent complexes, la très grande majorité des participants mène leur projet extraordinaire à leur terme. Le format et l'encadrement de ces projets se sont progressivement améliorés, avec une participation plus importante des entreprises et la présence systématique d'un formateur notamment.

« Faire sa vie comme
une œuvre »

CAMPUS SUP DE SUB

La Fabriks

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

La Fabriks (LFKs) est un collectif d'action sociale expérimentale par l'art, fondé à Marseille en 1991. Il rassemble des artistes, chercheurs et ingénieurs internationaux autour d'un usage de la création artistique de haut niveau en tant qu'instrument d'actions à visée sociale directe et concrète.

Projet

« Sup de Sub » accueille des jeunes de 16 à 25 ans, avec des vulnérabilités sociales (grande pauvreté, sans soutien parental, foyer, vie à la rue, isolement, délinquance...), un handicap (addictions et dépendances, maladies mentales, traumatismes complexes, handicaps physiques, etc.) ou en situation de décrochage ou de grande démobilité.

Le programme, de 35h/semaine, sur 15 mois, est déployé sur 2 sites (Marseille et Bobigny).

Sup de Sub n'est pas une formation aux métiers artistiques, mais un parcours qui prend appui sur la force émancipatrice de la pratique artistique et de la connaissance des arts, pour amener les participants à une inclusion choisie, quelle que soit l'orientation professionnelle.

Le projet se déploie en lien avec des partenaires publics et privés.

Bonne pratique

C'est l'ensemble du parcours qui relève, dans le cas de ce projet, d'une pratique « extraordinaire », extrayant les participants de leur cadre de vie et dépendances ordinaires.

La pédagogie de Sup de Sub repose sur :

- **l'instrumentalisation des pratiques de la création artistique (danse, musique, cinéma, vidéo) comme fil conducteur du parcours**

Il s'agit de proposer un cadre de développement attractif pour les jeunes concernés et de promouvoir, ce faisant, une confrontation positive avec les exigences des métiers et des professionnels associés.

Dès la phase d'immersion, les participants sont mobilisés par un tournage vidéo sur un site naturel d'exception, en rupture spatio-temporelle avec leurs modes et milieux de vie.

L'activité de création artistique se poursuit tout au long du parcours, par des réalisations en petits groupes et la préparation d'une création collective finale (spectacle au Théâtre du Châtelet, action au sein de l'Hôtel social de Bobigny dans le cadre du programme "Mieux vivre à l'hôtel" du SAMU social...). Ces expériences de créations thématiques sont adossées à un double travail d'apprentissage des techniques et d'explicitation des sources théoriques et historiques du sujet retenu.

La démarche permet une « déstabilisation positive » des participants au programme et une reconstruction des représentations qu'ils se font des univers professionnels, la découverte et le sens de l'exigence du métier, l'augmentation de la concentration et de la patience en situation de tournage et d'action collective, le développement de compétences sociales et organisationnelles transférables.

- **la pratique de la démocratie directe, pour l'apprentissage du débat et de la codécision**

Le « Parlement des étudiants » est l'instance qui réunit chaque semaine l'ensemble des participants d'une promotion avec la direction du projet. Cette instance, où se dessinent progressivement les choix individuels, a plusieurs fonctions (apprentissage des capacités d'expression et d'écoute, explicitation des expériences, incitation aux savoirs théoriques, verbalisation des points de blocage). La périodicité de l'activité, relayée par les entretiens individuels, doit favoriser l'intégration des acquis, la maturation des orientations de vie et le choix progressif des situations professionnelles (stages, formations, emploi). Sup de Sub se présente comme une école d'auto-didaxie, dont l'objectif prioritaire est « d'apprendre à apprendre par soi-même ».

- **Autres leviers importants de remobilisation**

La mise en dynamique collective ; la valorisation et le développement de compétences transférables.

Reconnaitre et valoriser d'emblée de premières compétences



Objectifs

- Valoriser rapidement les personnes en partant de l'expérience et des compétences qu'elles ont, plutôt que de ne considérer que les compétences qu'elles n'ont pas et doivent acquérir
- Aborder les compétences de manière « détournée », à partir d'activités ordinaires, de pratiques sportives, de projets collectifs, etc.
- Prendre conscience et s'appropriier les savoir-être et savoir-faire qu'on détient
- Réinstaller un rythme et remobiliser les bénéficiaires par de premières activités éventuellement rémunérées
- Personnaliser les parcours à partir de la détection de premières compétences

Facteurs de réussite

- Diversifier les situations permettant de détecter ou révéler de premières compétences, en privilégiant des cadres assez peu formels au départ, au plus près de leurs centres d'intérêt (pratique sportive, activité culturelle, projet de quartier, plutôt qu'immersion immédiate dans une situation professionnelle)
- Proposer des activités accessibles (bas seuil d'exigence), avec une montée en charge progressive
- Favoriser l'initiative et l'expression des bénéficiaires
- Prévoir des temps réflexifs suffisants de valorisation des apprentissages et des compétences acquises ou en cours d'acquisition et d'appropriation du langage des compétences par les bénéficiaires
- Ne pas négliger la formation des intervenants à des méthodes et outils adaptés à la reconnaissance des compétences de publics très éloignés de l'emploi (cf. Guide n°5 ► « Reconnaître les compétences par des voies adaptées aux personnes éloignées de l'emploi »)
- Outiller la reconnaissance : connaître les modalités d'apprentissage, apprendre à identifier les compétences et les valoriser, rendre visibles les compétences acquises...

Utiliser le sport pour révéler et consolider des compétences comportementales

REMISE EN JEU

Remise en jeu

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

L'association « Remise en jeu » a été créée en 2011 à Lorient et est implantée depuis 2014 à Quimperlé. Elle met en place des sessions de remobilisation par le football pour les jeunes de 16 à 25 ans en grande difficulté psycho-éducative : perte de confiance, problèmes comportementaux, addictions, impulsivité, oisiveté, etc.

Projet

Le projet constitue un essaimage à l'échelle régionale (12 territoires) des sessions organisées par l'association. Le projet définit un parcours d'une durée de huit mois. Des groupes de 15 jeunes en grande difficulté (suivis par le SPIP ou la PJJ, avec des troubles du comportement ou des conduites addictives...) sont constitués sur chaque site, avec des entrées-sorties permanentes (en cas de départ vers un emploi ou une formation). La première phase dure 4 mois, soit 450 heures de formation dont la moitié est consacrée à la pratique sportive et aux apprentissages liés. Le football (2 heures par jour) est utilisé comme un moyen de travailler et de progresser dans tous les domaines physiques et moteurs, sur le plan individuel mais aussi dans sa dimension collective (respect des autres, respect des règles...). L'autre moitié des journées est consacrée à de la remise à niveau (français, maths, histoire, etc.), en groupes de niveaux. La deuxième phase de 4 mois (500 heures de formation) est axée sur le projet professionnel : élaboration du projet, stages, suivi individualisé.

Bonne pratique

Le principal objectif du projet est de remobiliser les jeunes bénéficiaires. Le but est de permettre aux participants de retrouver un minimum de confiance en eux et en l'adulte, de régler les problèmes dits « périphériques » (situation administrative, subsistance, couverture sociale, addiction...), d'élaborer un parcours professionnel et personnel viable, d'améliorer ou accélérer l'accès à l'autonomie. La remobilisation passe par l'acceptation d'un cadre, des horaires, des contraintes, les jeunes doivent se réadapter et retrouver un rythme de vie normal. La remobilisation passe également par l'acceptation de la frustration et le rapport aux pairs. Les encadrants inculquent des valeurs essentielles à la vie en collectivité et soulignent les savoir-être indispensables à la vie professionnelle. Toute la première phase du projet est consacrée à cette logique éducative. « Et c'est au terme de tout ce travail de remobilisation que nous travaillons à l'insertion professionnelle du jeune » (responsable du projet).

Le sport est ainsi utilisé pour faire émerger les qualités personnelles des jeunes. Identifier ces qualités personnelles est au centre du projet. Pour cela jeunes et encadrants s'appuient sur un livret de formation et des fiches d'évaluation. Le sport est vu comme facteur de développement de qualités individuelles transférables vers l'emploi.

Faire des bénéficiaires des « apprenants agiles » grâce à des micro-mises en situations

[RE]CONNAISSANCE
Association pour la promotion du label APP

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

[Re]connaissances est porté par l'Association pour la Promotion du label APP (Ateliers de pédagogie personnalisée). Les missions de l'association sont la gestion du label APP, sa promotion et l'animation d'un réseau composé de plus de 100 structures.

Le projet se déploie sur 4 territoires : la ZRR (zone de revitalisation rurale) Normandie Seine-Bray, la ZRR Sud-Charente, les QPV (quartiers prioritaires de la ville) Bassin de Thau-Sète Agglo pôle Méditerranée, les ZRR et QPV de la Métropole Dijonnaise.

Y sont associés, au niveau national, l'Opérateur de compétences AKTO, l'association Reconnaître (branche francophone de l'Open Recognition Alliance), le Comité mondial des apprentissages tout au long de la vie, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, le réseau national de l'économie sociale et solidaire COORACE, le collectif Bleu-Blanc-Zèbre, ainsi que la Fédération nationale des CIBC.

Projet

L'objectif est d'expérimenter, sur quatre territoires, un mode d'accompagnement et une ingénierie pédagogique pour développer l'autonomie d'apprentissage chez les participants. Un contrat pédagogique formalise les objectifs, la durée, le contenu, le rythme de la formation, les différentes modalités d'apprentissage prévues et les moyens mis en œuvre pour développer « l'autoformation accompagnée », ainsi que les modalités de l'évaluation de l'apprenant.

La proposition faite aux participants, via le dispositif « Apprenant agile » : en apprendre sur eux-mêmes et rendre visible la diversité des compétences qu'ils mobilisent et qui sont particulièrement utiles et recherchées par les employeurs.

De nombreux acteurs de la formation, de l'insertion, de la culture, du social, du sport, sont parties prenantes de l'expérimentation. L'ambition partagée : créer des passerelles et un écosystème territorial de confiance au bénéfice des personnes isolées.

Bonne pratique

En ayant recours à des « micro-mises en situation » auprès du monde associatif local, d'artisans ou entreprises, croisées avec des retours dans le cadre d'ateliers réflexifs collectifs, le projet permet une validation au fil de l'eau des compétences transversales des participants, via un système d'Open badges (badges numériques), sorte de portfolio numérique permettant la reconnaissance des compétences travaillées et validées.

La concrétisation rapide des apprentissages rythmée par la reconnaissance des compétences permet une implication des publics dans le projet et vise à les inciter à poursuivre leur parcours d'Apprenant Agile. La finalité du parcours est de développer une capacité à mobiliser les compétences transversales dans un autre contexte que sa zone de confort (élaboration d'un projet personnel à la clé) et l'obtention de la certification Apprenant Agile (alors inscrite au Répertoire spécifique).

Par ailleurs, le recours à ces badges dématérialisés a pour intérêt de banaliser le recours au numérique pour les bénéficiaires comme pour les équipes, ce qui constitue également une compétence transversale importante.

➤ Autre levier important de remobilisation

La mise en dynamique collective.

<p style="text-align: center;">Co-construire des PMSMP permettant de valider des compétences transverses</p>	<p style="text-align: center;">12 PARCOURS SANS COUTURE SUR 4 TERRITOIRES APPRENANTS Ligue de l'enseignement Appel à projets 100% inclusion</p>	
---	--	---

Porteur

L'expérimentation est portée par la Ligue de l'enseignement, mouvement d'éducation populaire présent dans les 103 départements et territoires d'outre-mer, en consortium avec 15 partenaires (associations de proximité, organismes de formation, missions locales, foyers de jeunes travailleurs, escape game), dont un évaluateur et la plateforme Let's Hub.

Projet

Le projet vise à proposer des « parcours sans couture » reposant sur un agencement d'expériences apprenantes, devant permettre aux personnes d'acquérir et de se voir reconnaître des compétences formelles et informelles au moyen d'Open badges. La mise en œuvre des parcours passe par une organisation et un accompagnement collaboratif des membres du consortium autour des apprenants. Une plateforme est prévue pour capitaliser sur l'ensemble des interventions et mutualiser les informations. Le projet accompagne des personnes en situation de décrochage, c'est-à-dire inconnues des acteurs de l'insertion professionnelle, et ne faisant plus appel aux dispositifs d'aide.

Bonne pratique

Les équipes ont notamment expérimenté des passerelles métiers avec le Centre de Formation Professionnel de l'agglomération Grand Paris Sud. Il s'agit de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) préparées en amont avec les tuteurs/tutrices, en vue de valider des compétences transverses sous forme d'Open badges.

Les passerelles se déroulent en 5 étapes :

1. Identification des structures susceptibles d'accueillir des stagiaires sur une même période et un même métier (collectivités, associations,

entreprises de différents secteurs : restauration collective, petite enfance, métiers de l'animation et du sport, auxiliaire de vie sociale...)

2. Identification des compétences transverses qui pourront être validées à l'issue de la PMSMP. Les compétences sont sélectionnées à partir du référentiel Rome 4.0. Les employeurs et formateurs sont impliqués dans ce travail d'identification, ainsi que la plateforme Open badge.

3. Conception de la passerelle, suivant le schéma général suivant :

- 2 à 5 jours de présentation, interconnaissance, savoirs de base
- 4 semaines d'immersion, découpées en 4 ou 5 séquences thématiques (exemple sur la petite enfance : accueil des enfants, gestion des repas, change, animation d'activités...), permettant chacune de valider 3 ou 4 Open badges
- 2 séances de réflexivité (à la moitié et à la fin de l'immersion) pour conscientiser les apprentissages et se projeter sur la suite

4. Formation des tuteurs à la reconnaissance des compétences. Ce temps est essentiel pour que les professionnels soient légitimes à évaluer et attester les compétences.

5. Lancement de la passerelle. L'acquisition des Open badges se fait au fur et à mesure de l'immersion. Les temps de réflexivité permettent aux apprenants de prendre en main leur profil numérique et d'apprendre à valoriser les compétences reconnues, dans la perspective d'échanges avec de futurs recruteurs.

➤ Autre levier important de remobilisation

La mise en activité et la découverte rapide de métiers (« #1jour #1semaine #1mois ») : découvertes métiers progressives permettant de reconnaître des compétences transverses et de valider progressivement une orientation professionnelle.

**Travailler sur
les compétences
de manière itérative,
à travers des activités
variées**

**BREST-COB INCLUSIF,
VILLE ET CAMPAGNE UNIS
POUR LA REMOBILISATION
VERS L'EMPLOI**
Défis Emploi

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

Défis Emploi est chef de file et concentre sous son appellation le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, la Maison de l'Emploi du Pays de Brest, ainsi qu'une plateforme d'ingénierie de projet. Pour ce projet construit autour d'une articulation entre territoires ruraux et urbains, la structure s'est associée à 7 partenaires : Brest Métropole, le Pays COB (Centre Ouest Bretagne), la Touline, Sato relais, COB Formation, Tous vers l'emploi et Ulamir Aulne.

Projet

Le projet « Brest-COB Inclusif » a pour point de départ le constat de difficultés semblables, en matière d'employabilité des demandeurs d'emploi de longue durée, sur les intercommunalités urbaines et rurales. L'action vise à remobiliser et accompagner de façon innovante 500 personnes vers l'emploi : 200 personnes du Pays Centre Ouest Bretagne (ZRR), 300 personnes issues de Brest Métropole, avec priorité aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Les interventions sont construites autour de 4 axes :

- le repérage et l'autonomisation des publics ;
- le bien-être, la motivation et l'ouverture ;
- l'appui aux entreprises et les solutions emploi formation ;
- la mobilité.

Bonne pratique

Une fois les publics repérés, le parcours d'accompagnement se construit sur un modèle itératif, visant à amener progressivement les demandeurs d'emploi vers un travail autour des compétences et de l'insertion en emploi.

Il s'agit, dans un premier temps, de travailler à la levée des freins périphériques (logement, fracture

numérique, etc.) et à la reprise de confiance en soi des personnes accueillies, en leur proposant des activités pédagogiques, culturelles et sportives, qui vont les extraire de leur quotidien et les inciter à travailler leur relationnel, leur mobilité, leur capacité à s'organiser sur une journée et à prendre conscience de leurs compétences.

Cette première étape d'ouverture vers les autres, par une ou plusieurs activités ludiques ou sportives, permet d'introduire la perspective d'un accompagnement plus soutenu des personnes, aux côtés des travailleurs sociaux. Ces activités servent d'ancrage au travail de remobilisation, mais n'impliquent pas à ce stade d'obligation d'engagement des bénéficiaires.

Une action « Nettoyage du littoral » a, par exemple, permis de mobiliser le public autour d'une action qui fait sens, en le sensibilisant à la préservation de l'environnement, tout en lui faisant découvrir concrètement un secteur d'activité (présentation des postes de travail dans une déchetterie et de la formation « agent de déchetterie » par un centre de formation).

Des sorties en mer sont également organisées, permettant de rompre l'isolement pour certains et de reprendre confiance, au sein d'un groupe et par la pratique de gestes simples, comme les manœuvres effectuées avec l'équipage à bord. La remobilisation se fait pas à pas.

➤ **Autres leviers importants de remobilisation**

La levée de premiers freins du quotidien ; l'organisation d'activités « extra-ordinaires » ; la mise en activité ou découverte rapide de métiers.

Privilégier la mise en activité et la découverte rapide de métiers



Objectifs

- Rendre immédiat et concret le parcours d'insertion en faisant l'expérience de premières situations de travail
- Répondre à des besoins immédiats en proposant une première rémunération
- Redonner un cadre aux bénéficiaires
- Valoriser les personnes par le travail ou l'accueil en milieu professionnel
- Faire découvrir des métiers, faire émerger l'intérêt des personnes en se confrontant à des professionnels
- Impliquer les acteurs économiques d'un territoire dès l'amont de parcours et les accompagner pour leur permettre de comprendre les problématiques de personnes très éloignées de l'emploi

Facteurs de réussite

- Prévoir des premières situations de travail adaptées (simplification des tâches, volume horaire...) et une montée en charge progressive, pour ne pas mettre en échec le bénéficiaire
- Prévoir un accompagnement suffisant du bénéficiaire (préparer le déplacement jusqu'au lieu d'activité, prendre le temps d'échanger sur les horaires, la tenue, son expérience) avant et après l'activité
- Favoriser des postures actives (auto-évaluation, appropriation des acquis) de la part des bénéficiaires
- Proposer plus généralement des temps de convivialité, pour favoriser l'expression et le retour d'expérience des personnes en parcours d'une part et des professionnels d'autre part
- Ne pas négliger le temps de coordination et de suivi

**Proposer des activités
professionnelles
rémunérées
dès le premier jour
du parcours**

FOCALE
Maison de l'emploi
de Strasbourg
Appel à projets
100% inclusion



Porteur

Le projet est porté par la Maison de l'emploi (MDE) de Strasbourg, qui a constitué un large consortium incluant notamment la Mission locale, des associations d'action sociale, des centres socioculturels, ainsi que des structures de formation et d'insertion par l'activité économique. La mission principale de la MDE est d'assurer l'animation des enjeux d'emploi et compétences et de contribuer au rapprochement entre les besoins des entreprises et les ressources en compétences du territoire.

Projet

Le projet vise à remettre en mouvement un public éloigné de l'emploi via diverses « briques » permettant la reprise de confiance et la remobilisation. Il cible 400 habitants des quartiers prioritaires du Neuhof et de la Meinau, sans critère d'âge, ne disposant ni de la formation ni de l'expérience nécessaire à une intégration professionnelle durable. Un parcours de 15 mois leur est proposé pour révéler leurs talents, trouver un emploi ou commencer une formation. Les parcours sont sur mesure et visent à révéler et valoriser les compétences des participants. Les participants peuvent tester leurs compétences directement en entreprise et en acquérir de nouvelles au travers de formations à la carte

Bonne pratique

FOCALE s'appuie sur plusieurs solutions pour que les participants mettent un pied dans l'entreprise le plus rapidement possible :

- Activités rémunérées à la carte (ARC)
- Chantiers éducatifs
- CDD formatifs

Cet éventail de propositions permet de s'adapter au profil et au degré d'autonomie des publics et de mobiliser les entreprises dès le début du parcours.

Les ARC sont des missions de courte durée, sans étape de recrutement, ni de sélection sur CV. FOCAL passe par des Associations Intermédiaires du territoire, qui salarient les participants et les mettent à disposition

d'entreprises. La MDE travaille en amont avec les entreprises pour identifier les missions qui sont validées par un comité afin d'éviter toute concurrence avec l'emploi classique ou en SIAE. Il doit s'agir de missions exceptionnelles, de missions sur des services non développés par l'entreprise pour l'instant, ou encore de missions en lien avec la responsabilité sociétale des entreprises : par exemple, le démantèlement de fenêtres d'une entreprise de rénovation pour rendre possible le tri des matériaux. Une mission ARC doit permettre aux participants de se rendre compte des compétences qui sont les leurs, elle ne doit pas le mettre en difficulté, il est donc nécessaire d'identifier des missions accessibles et réalisables. Il y a une limite de 70h par mission pour chaque participant, afin que les missions profitent au plus grand nombre. En 2 ans, FOCAL a mobilisé 10 000 heures d'ARC pour 80 participants. Ces activités sont couplées à un accompagnement réalisé par des référents de parcours et une formatrice en situation de travail.

Les chantiers éducatifs remobilisent par l'exercice d'une activité professionnelle sous la coordination d'un encadrant technique. Il s'agit par exemple de la mise en peinture d'un bâtiment d'un partenaire (bailleur social). Le référent de parcours participe lui-même à ce chantier pour accompagner le bénéficiaire, créer une relation de confiance et consolider les savoir-être professionnels.

Enfin, les CDD formatifs ont été développés en réponse à une entreprise d'insertion sur le territoire qui rencontre des difficultés à recruter des CDDI (contrats à durée déterminée d'insertion). Au lieu d'un CDDI de 4 mois, FOCAL propose des sas de 15 jours reconductibles. Ces formats permettent aux participants de découvrir le fonctionnement et les métiers de l'entreprise en intégrant une équipe.

Dans ces 3 cas, la rémunération dès la première heure d'activité est valorisante pour le participant et utile pour répondre aux besoins immédiats des personnes en recherche d'emploi.

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La mise en dynamique collective; la reconnaissance et valorisation de premières compétences.

Mobiliser des TPE/ PME pour accueillir des jeunes en situation d'addictions

TAP PEI
Mission Intercommunale
de l'Ouest
AAP Repérage des invisibles



La Réunion

Porteur

Le projet Tap Pei est porté par la Mission Intercommunale de l'Ouest (MIO) à la Réunion, en partenariat avec l'association Addictions France et la Mission locale Nord. Le projet couvre donc deux bassins de l'île : l'Ouest et le Nord.

Projet

Le projet Tap Pei est inspiré du programme TAPAJ, programme national d'insertion spécifique qui permet aux jeunes consommateurs de produits psychoactifs, en situation de grande précarité, d'être rémunérés en fin de journée pour une activité professionnelle qui ne nécessite ni expérience, ni qualification particulière, et sans engagement sur la durée.

Afin de s'adapter aux caractéristiques économiques de l'île (majoritairement des PME), le projet prévoit que les entreprises ne supportent pas le coût du travail des jeunes qu'elles accueillent. Les missions locales versent une bourse aux jeunes, facteur d'incitation pour qu'ils respectent les contraintes du travail (ponctualité, tâches réalisées, respect des consignes...).

L'accompagnement social est central, afin de lever les différents freins repérés (fourniture de vêtements, d'un téléphone, ouverture de compte en banque, etc.). L'objectif est d'apporter un soutien social gradué et adapté au rythme du jeune, pour ne pas le placer en situation d'échec.

Bonne pratique

Tap Pei s'adresse à des jeunes que les missions locales n'atteignent pas par leur offre de droit commun : des jeunes qui fuient les institutions et cumulent les difficultés sociales et de santé (en errance, en situation d'addictions, problèmes antérieurs avec la justice, ruptures familiales, vivant de la mendicité ou de travail illégal). Le dispositif répond à un enjeu d'intervention précoce, dans la mesure où la situation de marginalisation est encore récente. Il prend en considération les spécificités du public : repérage dans les

lieux de vie, entretien souvent en dehors des bureaux, accompagnement à l'ensemble des entretiens d'ouvertures de droits, sélection d'entreprises bienveillantes, paiement en espèce, inscription la veille pour le lendemain...

La mise en situation professionnelle constitue la clé d'entrée de l'accompagnement.

En phase 1, les jeunes sont placés en « mini-chantiers » (4h/semaine) dans des structures ciblées, à plusieurs afin de s'appuyer sur une dynamique de groupe. Un éducateur est à leurs côtés pour les encadrer et surtout entamer un dialogue informel, commencer l'accompagnement social, de réduction des risques, et leur inculquer progressivement les codes professionnels.

Quand le jeune est prêt, il passe en phase 2 : il est placé individuellement dans une entreprise, son temps de travail est plus important (20h/semaine), l'éducateur est moins présent.

Le dispositif permet de s'adapter entièrement au rythme du jeune (un jeune peut désertier plusieurs semaines et revenir; il peut se voir refuser l'accès à un mini-chantier s'il prend des « produits », sans être exclu de la suite; son volume horaire peut être diminué s'il rechute).

Un travail est réalisé en phase 2, afin que les entreprises puissent proposer des suites aux jeunes, sous la forme de missions d'intérim, de contrats d'apprentissage, de services civiques.

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La levée de premiers freins du quotidien, comprenant notamment différentes aides alimentaires (tickets services, sac à dos de première nécessité, gourde d'eau, repas après les mini-chantiers); la mise en dynamique collective, comprenant le témoignage d'anciens; des sorties ou projets « extra-ordinaires » (street art, sorties culturelles ou naturelles...).

**Découvrir rapidement
des métiers en tension,
sans prérequis
et en environnement
réel**

DKLIC POUR L'EMPLOI
Entreprendre Ensemble

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

Le projet est conduit par Entreprendre Ensemble, association support de dispositifs d'accompagnement vers l'emploi de personnes fragilisées sur le plan social et professionnel (mission locale, PLIE, Ecole de la 2^e chance...). La structure agit en consortium avec 13 acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, en vue de déployer son action au plus près des besoins des secteurs en tension sur le bassin d'emploi.

Projet

Le projet se déploie au cœur du bassin dunkerquois, en réponse à deux problématiques :

- des difficultés de recrutement des entreprises, dans une conjoncture économique sur le territoire favorable (activité industrielle et portuaire, tourisme, BTP);
- un chômage persistant de personnes jeunes et/ou peu qualifiées.
- L'objectif est de renouveler les approches, en travaillant 4 axes :
- le repérage et la remobilisation d'un public devenu « invisible » (évoluant en dehors des radars des services publics de l'emploi), par des moyens innovants (affichage en utilisant le réseau des transports en commun par exemple) et une démarche proactive sur les lieux de vie;
- un travail sur l'orientation professionnelle, en prenant appui sur des ateliers et des tests permettant aux personnes en parcours de mieux cerner leurs atouts et compétences et de découvrir de nouvelles voies possibles;
- des parcours de découverte de métiers et secteurs, et de montée en compétences vers des secteurs en tension, fonction des appétences et capacités de chacun;
- des sessions de mises en relation recruteurs / demandeurs d'emploi sur une base « inclusive », en accompagnant les entreprises dans le déploiement d'un processus de recrutement basé sur une approche par compétences.

Bonne pratique

Différents formats sont expérimentés dans le cadre du projet, pour permettre à des personnes très éloignées de l'emploi de découvrir un secteur d'activité en environnement réel, le ou les métiers qui pourraient leur correspondre et les conditions d'exercice dans les entreprises du bassin d'emploi (mobilité, sécurité, contraintes climatiques, etc.).

Une immersion sur la base d'une semaine de 35 heures, sur un grand site industriel, est par exemple proposée à un groupe de 8 demandeurs d'emploi ayant une appétence pour les métiers industriels.

L'expérimentation « 10 jours / 10 métiers du secteur du BTP » permet, quant à elle, une immersion sur plateaux techniques sans prérequis. Chaque jour, les participants pratiquent un métier différent du BTP, en milieu professionnel réel ou reproduit, sans cours théorique, ce qui permet de faire abstraction de leur plus ou moins grande maîtrise des savoirs de base. A l'issue, les participants sont en capacité de conforter et préciser leur choix d'orientation, et sont éclairés sur la suite de parcours vers le ou les métiers choisis. Le bilan de la période de découverte permet également d'individualiser les parcours selon le profil et les capacités de chacun. Des passerelles sont assurées vers les formations qualifiantes du Programme Régional de Formation, mais aussi vers des conseillers emploi prescripteurs sur les offres des clauses insertion.

Permettre une mise
en activité rapide
de personnes
présentant des
troubles de santé

CLUB MOTIV'ACTION
APSH 34

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

Le Club Motiv'Action est porté par l'Association Pour Personnes en Situation de Handicap de l'Hérault (APSH 34), acteur majeur de la prise en charge du handicap sur le département. Elle gère l'activité de 31 établissements et services dont Cap Emploi Hérault. La structure salarie deux chercheurs au titre de ce projet et travaille en collaboration avec l'Université Paul Valéry de Montpellier. Et elle s'est associée à des acteurs reconnus sur le territoire dans les champs de l'insertion sociale et professionnelle : l'Association de Prévention Spécialisée et Cap'A Cité (centre de préformation innovant).

Projet

Le projet vise à proposer un accompagnement à toutes les personnes présentant un trouble de santé limitant, de manière proactive et non discriminante, autrement dit à aller à leur rencontre et leur proposer un soutien global et personnalisé, même sans reconnaissance administrative préalable du handicap. L'objectif poursuivi est celui du rétablissement socioprofessionnel : il est ainsi proposé de mettre rapidement en action chaque personne accompagnée (appelée « adhérent ») selon son ambition et ses aptitudes personnelles, les problèmes médico-sociaux étant traités en parallèle. Le retour à l'activité (et le cas échéant l'emploi et la formation) constitue l'objectif premier.

Pour mener à bien ces missions, les professionnels s'inspirent, entre autres, de la méthode IPS (Individual Placement and Support) développée outre-Atlantique, visant à permettre l'accès et le maintien en emploi en milieu ordinaire de personnes souffrant de troubles psychiatriques sévères. Dans cette perspective, le travail (ou mise en activité) constitue la pierre angulaire du rétablissement de la personne accompagnée : « pour qu'une personne soit incluse dans la société, il faut qu'elle soit active ». Le projet innove en expérimentant cette méthode sur tout type de handicap, sans limitation.

L'objectif est d'accompagner 750 personnes, en allant à la rencontre d'un public jeune situé dans des zones géographiquement enclavées ou socialement défavorisées (ZRR/QPV).

Bonne pratique

Le Club Motiv'Action accompagne des personnes en grande difficultés sociales et professionnelles : 87% des bénéficiaires perçoivent des minima sociaux ou sont sans ressources ; 65% ont un niveau inférieur au bac ; 58% sont au chômage depuis plus de deux ans. Ces difficultés sont encore accentuées par des problématiques de santé, chez les personnes accompagnées, qu'elles aient ou non fait l'objet d'une reconnaissance de handicap.

Le projet privilégie la recherche d'activité immédiate et dynamique, sans évaluations ni étapes préparatoires.

Le premier axe d'intervention consiste à développer le pouvoir d'agir de la personne par le biais d'entretiens vocationnels : conciliation des aspirations personnelles et professionnelles (travail sur le rêve, l'espoir...). Les professionnels, formés à ces méthodes, peuvent alors démarcher des entreprises ciblées, directement avec le bénéficiaire « adhérent », en faisant du porte-à-porte sur un secteur déterminé. Ce travail d'exploration active offre également l'opportunité de « fixer un cadre » avec l'adhérent (trajets, habilités sociales...).

Une fois la mise en activité professionnelle effective, le deuxième axe d'intervention repose sur le principe de la disponibilité inconditionnelle du job coach dans la sécurisation de cette mise en activité, en lien avec les défis et les besoins du bénéficiaire (adaptation ou compensation du poste, appropriation de l'environnement de travail...).

➤ Autre levier important de remobilisation

La mise en dynamique collective (pair-aidance et activation territoriale d'un collectif d'acteurs).

Créer et s'appuyer sur une dynamique collective (mobilisant les pairs, tous les acteurs d'un territoire, etc.)



Objectifs

- Rompre l'isolement et/ou le découragement des personnes en s'appuyant sur une dynamique de groupe
- Faire évoluer le regard sur soi et sur les autres, en s'engageant dans des activités ou projets communs
- Favoriser les échanges et l'aide de pair-à-pair, afin de permettre aux personnes de se sentir contributrices (plutôt que simples « bénéficiaires » d'un parcours)
- Créer des dynamiques territoriales inclusives, en impliquant le maximum de parties prenantes (y compris acteurs économiques) autour du projet et des personnes en parcours

Facteurs de réussite

- Prévoir des modalités différenciées d'engagement dans le groupe (et des possibilités de se mettre en retrait) pour s'adapter aux besoins et rythmes de chacun
- Savoir repérer et valoriser les ressources de chacun
- Prévoir des temps d'échanges suffisants pour entendre les retours des bénéficiaires et améliorer la dynamique collective en cours de construction
- Consacrer du temps à engager largement les parties prenantes du territoire autour d'une action, d'un événement convivial, etc.

« Faire, faire avec,
faire ensemble »

HORIZON
Association nationale
des compagnons bâtisseurs

Appel à projets
100% inclusion



La Réunion

Porteur

Le projet « Horizon » est porté par le réseau des compagnons bâtisseurs dont l'activité principale est l'auto-réhabilitation accompagnée (ARA) dans lequel la démarche technique, le faire, est toujours lié à une démarche sociale, le faire avec et le faire ensemble.

Projet

Le projet repose sur l'installation de 15 incubateurs territoriaux, chacun évoluant dans un écosystème partenarial local en mesure de déployer un bouquet d'actions de remobilisation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle. La réhabilitation du logement est une porte d'entrée dans le projet, les chantiers solidaires ou les manifestations culturelles en sont d'autres.

Le public visé, marqué par la précarité, est très diversifié en termes d'âge, de situation familiale, de parcours. Le parti pris est d'adapter l'accompagnement à la personne. La diversité des profils joue aussi dans la dynamique des actions collectives.

Bonne pratique

Le premier frein à une dynamique d'insertion est l'absence d'envie ou la conviction que toute action conduira à un nouvel échec.

L'approche retenue, basée sur la théorie de l'engagement, est de commencer par impliquer les personnes sur des tâches simples et gratifiantes : des travaux de bricolage ou d'aménagement que la personne va réaliser dans son propre logement. La personne tire un bénéfice direct et immédiat de son action. Elle prend conscience de sa capacité d'agir.

En complément de l'accompagnement individuel et personnalisé, les Compagnons Bâtisseurs ont développé le concept des « chantiers solidaires », qui rassemblent des habitants d'un quartier et des volontaires ou des bénévoles pour la réhabilitation d'un équipement de quartier (exemple : rénovation d'une

maison de quartier, création d'un atelier de quartier, logements à partager dans un centre-bourg en revitalisation...). Le temps du chantier est aussi un temps de parole et d'échange plus productif que dans le cadre d'un entretien formel dans un bureau clos.

L'accompagnement est un travail d'équipe où chacun contribue à sa manière et en fonction du lien entretenu avec les personnes. L'animateur ou l'animatrice technique qui est en charge des chantiers et ateliers bricolage aura souvent un rôle essentiel sur le développement de la capacité d'agir et le retour à l'estime de soi. Le relais se fera plus tard avec l'accompagnant socio-professionnel pour le soutien à l'insertion professionnelle. Celui-ci ou celle-ci aura un rôle d'orientation ou de médiation vers des acteurs et structures dédiées à chaque problématique rencontrée.

L'action collective se décline aussi sous la forme de manifestations culturelles (Habit'Art) qui impliquent les habitants dans des créations artistiques sur la base de leur vécu et de la vie du quartier ou du village : production d'un documentaire vidéo sur le quartier ; peindre une fresque sur les marches d'un amphithéâtre en extérieur ; production de portraits photographiques des habitants du quartier ; décoration des portes des maisons selon des motifs traditionnels...

Le « faire ensemble » est un levier important dans le parcours des personnes. Il permet de sortir d'une relation descendante entre les accompagnants et les accompagnés. Il permet de créer des dynamiques de pair à pair. Les chantiers solidaires permettent de sortir de chez soi et de sortir de soi. Ils encouragent les liens de réciprocité. Ils construisent l'appropriation d'espaces communs et d'avenir commun.

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La levée de premiers freins du quotidien ; la reconnaissance et valorisation de premières compétences ; la mise en activité et découverte de métiers (visites d'entreprises, participation à des chantiers solidaires dans d'autres régions).

Mettre en place un dispositif de pair-aidance

L'HACTIVATEUR DE COMPÉTENCES CHEOPS

Appel à projets
100% inclusion



Porteur

L'« Hactivateur de compétences » est un projet porté par le Conseil Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (CHEOPS) de la région de Bourgogne-Franche-Comté. Il est constitué des associations gestionnaires des Cap emploi de la région (ARIS, AHSSEA, GIPE 21, Handisertion, ASEAJ, Ressources, CITHY).

Projet

Le projet « Hactivateur de compétences » propose un accompagnement global et spécialisé à un public particulièrement éloigné de l'emploi : les demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiant de la RQTH (ou dont la demande est en cours) avec un faible niveau de qualification et/ou démotivés.

Bonne pratique

Les objectifs du projet sont doubles : i/ permettre aux bénéficiaires de retrouver un lien avec le monde de l'entreprise en travaillant notamment sur les représentations et ii/ encourager la reprise de confiance en soi, en développant le pouvoir d'agir des personnes. L'accompagnement, d'une durée de 12 mois, se fonde sur :

- l'élaboration d'un projet individuel (recherche d'emploi, reprise de formation...) avec les membres de la structure, mais toujours principalement avec les référents de parcours (Cap emploi...);
- l'élaboration d'un projet collectif (culturel, sportif...) en co-construction avec des entreprises;
- un travail de reprise de confiance en soi, notamment via la participation à des ateliers (photolangage, improvisation théâtrale, chorale...).

La démarche vise à encourager une posture « active » du bénéficiaire. Un dispositif de pair-aidance a été mis en place à mi-parcours. Les premiers mois d'accompagnement permettent de « sécuriser le groupe » : les bénéficiaires échangent et apprennent à se connaître, développant au fil de l'eau un sentiment d'appartenance. En parallèle, ils entament un travail de reprise de confiance en soi via les ateliers proposés.

À partir du sixième mois, les bénéficiaires sont invités à aider leurs pairs sur un sujet de leur choix qui constitue pour eux, par la même occasion, un domaine d'intérêt (une thématique d'expertise, un talent, une passion). Ce dispositif permet d'engager un changement de posture des bénéficiaires. Ils passent du statut d'« élève » à celui d'« enseignant ». Ils redécouvrent leurs compétences, les partagent avec d'autres, et retrouvent progressivement confiance en leurs capacités. Cette utilisation de la pair-aidance permet de revaloriser leurs intérêts et leurs compétences, contribuant de fait à un travail au long cours de reprise de confiance en soi.

<p style="text-align: center;">Créer les conditions d'un sentiment d'appartenance et d'une sécurité psychoaffective de l'individu au sein du groupe</p>	<p style="text-align: center;">RÉALISE TES RÊVES Institut catholique de Lille</p> <p style="text-align: center;">Appel à projets 100% inclusion</p>	
--	--	---

Porteur

Le projet est porté par un consortium de cinq acteurs : LPI (Learning Planete Institute), Synergie Family, ICL (Institut Catholique de Lille), LICA (Laboratoire d'intelligence collective et artificielle) et Chance. Il s'agit d'un projet de recherche-action qui inclut des acteurs du monde pédagogique et de la recherche.

Projet

Le projet « Réalise tes Rêves » vise à redonner à chacun la confiance et l'estime de soi nécessaires à la construction d'un projet de vie épanouissant et inclusif, en s'appuyant sur une expression des aspirations et une mise en valeur des compétences détenues. Déployé dans trois territoires (agglomérations de Lille, Paris, Marseille), sur un lieu dédié, le projet repose sur le principe de partir de l'individu (son identité, ses talents et ses rêves) pour aller vers le marché du travail. Le parcours, composé de différentes actions et étapes, est adapté à chaque participant, avec le choix d'une grande voie : parcours emploi ou bien parcours entrepreneurial. Les parcours combinent des ateliers, des événements et projets, et prévoient plusieurs intensités possibles d'accompagnement.

Bonne pratique

Les publics touchés par Réalise tes Rêves (RtR) sont en majorité des jeunes NEET, en situation de rupture, directement contactés par les « révélateurs » de Synergie Family et autres prescripteurs de proximité, ou des jeunes en mission locale. Ces jeunes, au même titre que des personnes privées d'emploi de longue date, des mères isolées, des seniors, intègrent la communauté des « Talents RtR ». Les intervenants ont développé des postures et des techniques d'animation permettant

une forme de revalorisation identitaire, quels que soient les différences de trajectoire et le cumul de vulnérabilités ou d'échecs passés : être un « Talent Rtr » signifie à chacun son importance et son appartenance à un collectif, avec son état d'esprit et sa philosophie.

Cela s'incarne concrètement dans les façons d'accueillir, des lieux ouverts, les postures côte-à-côte, l'institution et le rappel des règles de bienveillance et de non-jugement, les temps fréquents de célébration et de convivialité, etc. Ces rituels et postures produisent un effet « cocon » pour les personnes en parcours et renforcent la dynamique apprenante, avec un effet remobilisateur mesuré dans le cadre du programme (cf. les travaux des chercheuses associées).

La dynamique de groupe s'établit et se renforce au fur et à mesure des ateliers, en utilisant les techniques de facilitation en intelligence collective, en systématisant les temps d'évaluation et les possibilités de participer à des expériences de résolution collective de défis (technique, artistique, sportif ou autre). Ce sont autant d'expériences positives vécues avec d'autres qui produisent des fiertés.

Le renforcement de la confiance en soi est également soutenu par les séances de développement personnel et d'introspection, sous forme d'atelier collectifs ou de coaching individuel.

➤ **Autres leviers importants de remobilisation**

L'organisation de projets « extra-ordinaires » (sas de rupture dans le Vercors); la reconnaissance rapide de premières compétences.

Favoriser le pouvoir d'agir des jeunes via le collectif

100% TRANSITION Osons ici et maintenant

Appel à projets
100% inclusion



Guyane

Porteur

Le projet est porté par Osons Ici et Maintenant (association d'éducation populaire, qui conçoit et met en œuvre des programmes de remobilisation des jeunes, en développant leur pouvoir d'agir et travaillant sur leur projet de vie), en consortium avec la SCOP Ellyx (agence d'innovation sociale : conseil et accompagnement d'acteurs publics comme privés dans la résolution de problématiques sociétales) et plusieurs organismes de formations (Insup formation, IFRA, CFP, C'Mafor).

Projet

100% transition est un parcours d'accompagnement, « de la (re)mobilisation à l'engagement », à destination de 300 jeunes peu ou pas qualifiés, notamment en situation de handicap et/ou vivants en quartiers politique de la ville et/ou milieu rural. Il s'appuie sur un engagement de terrain, dans le cadre d'un service civique d'initiative. Le service civique d'initiative permet aux jeunes de lever un des freins périphériques (financiers), de construire une mission d'intérêt général en adéquation avec les besoins du territoire, et de pouvoir être indemnisés pour élaborer un projet de vie, comprenant le projet professionnel.

Le programme d'accompagnement dure 9 mois et vise l'inclusion durable des jeunes vers les métiers de la transition écologique et sociale. Il est actuellement déployé sur 8 territoires et s'appuie sur 50 professionnels spécifiquement formés dans le cadre du projet.

Un blog permet de suivre les avancées du projet : www.100pour100transition.fr

Bonne pratique

Les jeunes accompagnés ont vécu un décrochage scolaire et/ou des échecs et/ou une mauvaise expérience de la scolarité (harcèlement scolaire, par exemple). L'enjeu pour l'équipe est à la fois de travailler sur un changement d'état d'esprit et une montée en compétences (prise de parole, aisance relationnelle, audace,

créativité) en vue de permettre un changement dans la situation du jeune.

L'équipe s'appuie sur des éléments d'identité forts, pouvant favoriser la restauration d'un sentiment d'appartenance à un groupe, et sur une pédagogie « active, collective et contributive », marqué par des mises en situations, des exercices ludiques, des temps forts, etc.

Les parcours comprennent des rencontres avec des personnalités inspirantes (élus du territoire, personnes ayant un projet de vie contributif, dirigeants de structure...), dans le cadre d'événements appelés « Fabriks à Déclik ». Ils sont organisés de sorte que les échanges se fassent au maximum « d'égal à égal », afin que chaque jeune puisse exprimer ce qui lui tient à cœur.

La rencontre avec des pairs (et donc des repères) est également favorisée : jeunes accompagnés précédemment et/ou jeunes professionnels dans lesquels les participants peuvent se reconnaître. Pour l'équipe, ces rencontres doivent amener les participants à prendre conscience qu'ils ne sont pas seuls à se poser la question « de leur place et du sens », que les personnes rencontrées ont elles aussi connus des doutes et des échecs, mais qu'elles ont réussi à agir sur leur vie et avancer vers un avenir choisi.

Au terme d'un parcours de 9 mois, structuré autour d'un service civique d'initiative, un « rite de passage » est proposé, qui permet aux jeunes de présenter leur projet de vie et projet professionnel auprès des personnes qui comptent pour eux (famille, mentor, responsable de programme...) et/ou qui les ont accompagnés durant leur parcours (tuteurs, acteurs de terrain, élus...).

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La mise en activité (grâce au service civique d'initiative) et la découverte rapide de métiers; la valorisation de premières compétences (et l'apprentissage par le faire / pédagogie active).

<p>Renouer des liens aux autres et à son territoire grâce aux « vendanges partagées », point de départ d'un accompagnement</p>	<p>AMBITIONS Club de prévention d'Epernay Appel à projets 100% inclusion</p>	
---	---	---

Porteur

Le Club de Prévention a pour but de prévenir et de lutter contre toutes les formes d'exclusion auxquelles peuvent être confrontés les enfants, les adolescents et les adultes et d'établir des liens entre tous les organismes publics et privés qui interviennent dans ce champ. L'association porte le projet en consortium avec la Maison de l'Emploi et des Métiers, le GRETA CFA de la Marne, le Département de la Marne et le Club des Entrepreneurs Champenois qui regroupe près de 150 entreprises appartenant à la filière connexe au Champagne.

Projet

« Ambitions » est un dispositif construit par et pour le territoire, au plus près de ses besoins. Il propose à un public éloigné de l'emploi (décrocheurs scolaires, demandeurs d'emploi de longue ou très longue durée, personnes ayant des problématiques de santé/additions, personnes en rupture de parcours d'insertion) une mise en situation sociale et professionnelle, sous la forme de « vendanges partagées », facteur de lien social et événement économique majeur sur le territoire.

La mise en situation du public pendant les vendanges permet de capitaliser sur une expérience professionnelle réussie pouvant servir de base à l'élaboration d'un parcours vers l'emploi. C'est le point de départ d'un accompagnement à plus long terme.

Les bénéficiaires sont accompagnés par une équipe pluridisciplinaire composée de travailleurs sociaux, de formateurs professionnels et de conseiller en insertion professionnelle.

Bonne pratique

Le projet s'appuie avant tout sur le vivre ensemble. La vendange, par son caractère immersif dans le vignoble et dans une nature parfois hostile, la pénibilité de la tâche sont propices au développement d'une dynamique et au sentiment d'appartenance au collectif : c'est « un levier majeur de l'accompagnement au changement » chez les bénéficiaires, pour l'équipe en charge du projet. Les liens créés entre les bénéficiaires peuvent perdurer même après la sortie du dispositif, alors que certains étaient dans un isolement social profond à l'entrée.

La dimension collective est également mise en avant dans le cadre des « ateliers pédagogiques » (ateliers d'éloquence, théâtre, cuisine, sorties de nature ou culturelles).

Au cours des vendanges, l'équipe observe que les personnes font preuve de dépassement de soi bien au-delà de ce qu'elles pouvaient imaginer elles-mêmes. La dynamique de groupe aide à lever des freins qui pouvaient paraître insurmontables. Un accompagnement global est proposé, afin de prévenir ou résoudre les problématiques du quotidien (dépannage alimentaire, mise à l'abri...) et que la situation de la personne soit compatible avec un travail sur l'insertion professionnelle.

La solidarité, posée comme valeur de départ, est utilisée comme levier tout au long des parcours. Par exemple pour aller démarcher des entreprises dans le cadre de recherche de stages. Le faire en petits groupes de 2 à 3 personnes peut à la fois diminuer l'appréhension d'entrer en relation directe avec l'entreprise et rendre la démarche plus ludique car partagée.

➤ Autres leviers importants de remobilisation

La mise en activité; la reconnaissance de premières compétences.

Coopérer au quotidien à l'échelle d'un quartier, pour passer « de l'envie à la réussite »

IMPACT JEUNES
Fondation des Apprentis d'Auteuil

Appel à projets
100% inclusion



La Réunion Martinique

Porteur

La fondation Apprentis d'Auteuil accompagne des jeunes fragilisés depuis plus de 150 ans. Pour ce projet, un consortium avec 9 autres associations locales œuvrant dans les quartiers visés a été créé en PACA.

Projet

« Impact Jeunes » expérimente, depuis 2017 sur des territoires QPV des Bouches-du-Rhône et depuis 2022 dans 4 autres régions, une méthodologie nouvelle qui se concentre sur l'emploi des jeunes de 13 à 30 ans, quel que soit leur parcours et leur niveau de qualification. L'objectif est de créer une dynamique d'emploi par la mise en œuvre d'actions associant les jeunes et l'ensemble des acteurs associatifs, publics et économiques. Le projet se caractérise par :

- un périmètre d'action micro, à l'échelle de cités ou quartiers délimités, afin de concentrer les moyens à une échelle où l'on peut coopérer au quotidien,
- un « booster territorial » par quartier, allant à la rencontre des jeunes là où ils se trouvent, cherchant à répondre à leurs besoins et construisant avec les acteurs locaux des réponses sur mesure,
- une gouvernance intégrant sur chaque territoire Etat, associations et collectivités.

Bonne pratique

L'équipe cherche, sur chaque quartier ou à l'échelle d'un territoire, à faciliter le travail collaboratif entre les différents acteurs via :

- un travail de coordination des dispositifs existants (réponses plus globales et intégrées)
- un travail d'optimisation des dispositifs existants (offre plus lisible)
- une mise en commun de compétences et des savoir-faire de chacun (construction de réponses innovantes)

Cette mobilisation a déjà produit des résultats significatifs, permis aux jeunes de mieux connaître l'offre existante et d'accéder aux dispositifs leur permettant de progresser dans leur parcours, vers une situation personnelle et professionnelle plus stable.

L'engagement, par le « booster », d'acteurs variés du territoire permet un décloisonnement de l'action publique et privée. Cela se traduit par des actions montées en commun, comme :

- un projet mobilité avec un centre social et une auto-école sociale, pour permettre à 10 jeunes ayant une promesse d'embauche nécessitant un permis de conduire, d'être accompagnés pour l'obtenir rapidement;
- un studio mobile, au sein d'une caravane, en partenariat avec les centres sociaux;
- un projet porté par des jeunes femmes pour inciter les filles à s'engager dans des filières habituellement considérées comme masculines, en lien avec un centre social et le conservatoire d'Arles.

Les liens tissés avec les entreprises, le service public de l'emploi, les associations du territoire, les acteurs du contrat de ville, et la connaissance de l'offre de formation sont autant d'atouts permettant de proposer à chaque jeune la solution correspondant à son envie et son besoin.

À titre d'exemple, l'équipe organise des événements de rencontre informelle entre des jeunes et des professionnels autour d'activités mettant tout le monde à égalité : théâtre forum, match de foot, randonnée, ou mettant en valeur le talent des jeunes. Ces événements permettent des rencontres dans un cadre détendu, moins impressionnant pour les jeunes et propices à la déconstruction de stéréotypes pour tous.

L'équipe a aussi la possibilité d'utiliser le fonds d'innovation sociale pour débloquer des bourses individuelles permettant de financer le projet personnel ou associatif d'un jeune; de plus en plus, ces demandes de bourses sont faites en lien avec les conseillers de la Mission Locale qui s'assurent qu'aucune aide n'existe dans le droit commun.

Une fois la mise en relation faite, le booster ne disparaît pas, il reste disponible pour le jeune comme un fil rouge sur son parcours et pour en assurer la continuité.

➤ Autre levier important de remobilisation

La réponse aux premiers besoins ou freins du quotidien.

Sources et méthode

Un cadre pour expérimenter et apprendre

Engagement du Président de la République en 2017, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) est mis en œuvre de 2018 à 2022 et poursuit trois objectifs majeurs :

- **faire plus**, en formant 2 millions de personnes éloignées de l'emploi supplémentaires sur la durée du quinquennat ;
- **faire mieux**, en proposant des parcours mieux ciblés sur les besoins, à la fois des entreprises et des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- **toucher ceux qui n'attendent plus rien de nos institutions**, les « invisibles », à travers des actions d'« aller vers » et de remobilisation vers l'emploi.

Amener à la formation et/ou ramener à l'emploi les publics qui en sont les plus éloignés et qui cumulent les difficultés (santé, mobilité, isolement, précarité financière, précarité dans le logement, illettrisme ou illettrisme, charge précoce de famille, etc.) **constitue cependant une gageure**. Peine à se projeter, moindre appétence à se former, voire défiance installée vis-à-vis de dispositifs synonymes d'échecs pour eux-mêmes ou leurs proches, accroissent encore la distance de ces « grands décrocheurs » par rapport au marché du travail et aux actions de formation ou d'accompagnement classiques.

Quatre appels à projets nationaux lancés dans le cadre du PIC ont cherché à attaquer de front cette gageure, en soutenant l'expérimentation de nouveaux schémas d'intervention sur tout ou partie de la chaîne allant du repérage à l'emploi, que cette nouveauté tienne aux consortiums d'acteurs mobilisés, aux gestes professionnels et aux outils développés, à la place faite aux « bénéficiaires » dans la conception et l'amélioration des parcours, etc. Il s'agit des appels à projets :

- Repérer et (re)mobiliser les publics « invisibles », et en priorité les plus jeunes d'entre eux ;
- 100 % inclusion, la fabrique de la remobilisation ;
- Intégration professionnelle des réfugiés ;
- Prépa apprentissage.

La Banque des Territoires (CDC) est opérateur, pour le compte de l'Etat, des trois derniers appels à projets.

L'investissement de l'État en matière de formation professionnelle et d'accompagnement des actifs les plus fragiles s'est également traduit par la signature de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, dans le cadre desquels l'État intervient en soutien (ou « additionnalité ») de l'effort des Régions. **Les enjeux de transformation des parcours de formation et de l'accompagnement constituent un des trois axes structurants des Pactes et ont, au niveau régional, également donné lieu à l'expérimentation de nouvelles pratiques.**

Pactes régionaux et appels à projets ont ainsi permis de financer un très grand nombre d'actions et de projets innovants, souvent à très petite échelle, sur lesquels l'État souhaite capitaliser afin de mieux éclairer la suite des politiques publiques en direction des plus vulnérables : jeunes décrocheurs, bénéficiaires du Revenu de solidarité active, réfugiés, etc. Qu'est-ce que ces projets et leur déploiement effectif, sur des territoires à enjeux (quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, territoires ultra-marins), nous apprennent à travers leurs réussites comme leurs échecs ? Quelles pratiques sont les plus inspirantes ? Quels en sont les facteurs de réussite ? Quels difficultés, verrous ou freins apparaissent comme les plus récurrents ? **C'est en consolidant, pas à pas, les apprentissages et en les faisant circuler que l'on se donnera les moyens d'améliorer, en continu, le service rendu aux personnes et de traiter les grains de sable ou cailloux, nombreux encore, qui enrayent le système.**

Capitaliser sur les pratiques mises en œuvre dans le cadre des appels à projets : une première étape

La collection de guides de capitalisation est une des traductions de l'exigence d'expérimentation et d'apprentissages portée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.

Cette collection propose **une première photographie de « bonnes pratiques » mises en œuvre par les acteurs, sur sept thèmes :**

1. Repérer les publics dits « invisibles » ;
2. Remobiliser les décrocheurs de l'emploi et de la formation ;
3. Construire des parcours sans rupture : le défi d'un accompagnement global ;
4. Faire une nouvelle place aux « bénéficiaires » ;
5. Reconnaître les compétences par des voies adaptées aux personnes très éloignées de l'emploi ;
6. Construire de nouvelles relations aux entreprises dans le cadre de parcours d'inclusion ;
7. Inclure par le sport.

Ces pratiques ont été identifiées par les cabinets d'études mandatés par l'État à cet effet, en analysant non l'exhaustivité des projets financés, mais **un vivier d'une centaine de projets :**

- 27 projets lauréats de l'appel à projets « Repérer et (re)mobiliser les publics invisibles »,
- 49 projets lauréats de l'appel à projets « 100% inclusion, la fabrique de la remobilisation »,
- 15 projets lauréats de l'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés »,
- 10 projets lauréats de l'appel à projets « Prépa apprentissage ».

Les projets dont les déploiements étaient trop récents à la date des travaux ont été écartés. Les projets financés dans le cadre des appels à projets

« 100 % inclusion » et « Intégration professionnelle des réfugiés » étant plus diversifiés que sur les deux autres appels à projets, une proportion plus importante de projets a été retenue, pour analyse, sur ces programmes.

20 actions remarquables déployées dans le cadre des Pactes régionaux. Sélectionnées par l'État ou les Régions, ces actions ne constituent qu'une toute petite partie de celles financées dans le cadre des Pactes, mais elles permettent d'enrichir le panorama sur des thématiques d'expérimentation en grande partie communes.

Pilotés par le Haut-commissariat aux compétences, les travaux d'enquête et d'analyse ont été réalisés par des cabinets d'études mandatés par l'État à cet effet. La conception des guides s'est inscrite dans un processus de travail itératif, tirant profit des témoignages et de l'expertise des différentes parties impliquées.

A minima, une analyse de la documentation existante et un (ou plusieurs) entretien(s) ont été réalisés par les cabinets pour chacun de ces projets ou actions.

Des résultats d'analyse intermédiaires ont été présentés et enrichis dans le cadre d'un atelier d'intelligence collective organisé en novembre 2021, réunissant une centaine de participants : lauréats des appels à projets, parties prenantes du territoire et services de l'État, franciliens essentiellement (cf. cahier photos).

L'analyse s'est également nourrie des présentations et échanges du séminaire « 100% inclusion », dédié aux travaux de recherche ou d'évaluation financés dans le cadre de ce programme, animé par le Haut-commissariat aux compétences, entre janvier et mai 2022.

Les premiers guides de la collection visent à *documenter* des pratiques effectivement mises en place par les acteurs et quelques-unes de leurs

conditions de réussite, afin que ces pratiques puissent inspirer d'autres acteurs de terrain et qu'elles puissent éclairer les décideurs et agents en charge de les accompagner et de faciliter leurs actions. Ils ne constituent pas une fin en soi, mais une étape vers davantage d'intelligence partagée sur ce qui germe et se déploie un peu partout sur les territoires en matière de (nouvelles) pratiques d'inclusion de publics en grand décrochage. D'autres ateliers d'intelligence collective seront à organiser en 2022 et 2023, pour mettre en débat et enrichir les éléments collectés et consolidés à ce stade.

Chacun peut contribuer à enrichir et faire circuler ces apprentissages. Ils seront à actualiser, consolider et/ou amender au fur et à mesure :

- de l'entrée de nouveaux lauréats dans les programmes (en 2021 et 2022),
- de l'enregistrement de données de réalisations plus significatives sur les projets (déployés depuis une à trois années au moment de l'enquête).

Et ils seront par ailleurs à compléter d'une revue systématique des difficultés, freins ou verrous les plus récurrents remontés du terrain. On apprend en effet tout autant par l'analyse de ce qui bloque et freine les dynamiques d'acteurs que par l'analyse de ce qui marche, dans les expérimentations financées.

Les éclairages apportés dans le cadre de ce chantier de capitalisation, porté à différents niveaux de l'État (Haut-commissariat aux compétences, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Dreet), ne remplacent bien évidemment pas les travaux réalisés par ailleurs, ceux du Comité scientifique en charge de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences tout particulièrement. Documenter un certain nombre de pratiques mises en œuvre est une chose. Évaluer les résultats qu'elles produisent en est une autre et suppose un recul suffisant par rapport aux déploiements des projets, ainsi que des méthodologies adaptées. C'est là tout l'enjeu des travaux de ce comité.

Zoom sur les appels à projets du PIC

AAP « Repérer et (re)mobiliser les publics « invisibles », et en priorité les plus jeunes d'entre eux »

Objectif :

Renouveler les approches et innover pour repérer, aller vers, renouer le contact et (re)mobiliser des jeunes et demandeurs d'emploi qui restent en marge du service public de l'emploi et plus généralement des dispositifs de droit commun et assurer, à l'issue de cette phase, le relais vers un dispositif existant adapté aux besoins de chaque personne.

Publics cibles :

L'appel à projets vise les publics dits « invisibles », prioritairement les jeunes de moins de 30 ans, ni en emploi, ni en formation, ni en études, qui ne sont pas accompagnés par le service public de l'emploi (Pôle emploi, missions

locales, Cap emploi) et évoluent « hors des radars institutionnels » en cumulant parfois un grand nombre de difficultés (illettrisme, isolement social, handicap reconnu ou non, sans domicile fixe, personnes avec des pratiques addictives, économie informelle, rejet des institutions...).

Une attention particulière est portée aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des territoires ruraux, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

En quelques chiffres :

- Plus de 300 projets lauréats sélectionnés depuis 2019 au niveau régional.
- Plus de 100 M€ de financements alloués dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.
- Un objectif de 100 000 personnes repérées, sur la période 2019-2022.

Appel à projets « 100% Inclusion, la fabrique de la remobilisation » :

Objectif :

Expérimenter des parcours intégrés, allant du repérage et de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable, en tirant profit d'une diversité de situations d'apprentissage et de modalités pédagogiques, pour assurer la reconnaissance et la montée en compétences des bénéficiaires, par des voies qui leur soient adaptées.

Publics cibles :

Prioritairement les personnes peu qualifiées (infra Bac) et les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou des zones de revitalisation rurale (ZRR).

Afin de favoriser la mixité des profils, les parcours « 100 % inclusion » peuvent également s'adresser aux demandeurs d'emploi de très longue durée, aux bénéficiaires du RSA, aux bénéficiaires d'une protection internationale et, plus généralement, à toute personne en grande difficulté d'insertion professionnelle, quel que soit le lieu de résidence ou le niveau de formation.

Trois attentes spécifiques dans le cadre de cet appel à projets d'expérimentation :

1. Un développement agile, ou par itérations successives

Il s'agit d'expérimenter en cycles courts (plusieurs itérations de quelques semaines à

plusieurs mois, plutôt qu'une seule expérimentation dont on attend les résultats des années).

2. Une conception « orientée utilisateurs »

Il s'agit de remettre les bénéficiaires (leurs situation, comportements et attentes réels) au cœur de la conception des parcours. Cette exigence a eu son pendant, côté Etat, avec l'organisation de « Comités de bénéficiaires », en amont des Comités de sélection (cf. cahier photos).

3. Une dynamique territoriale « apprenante »

Il s'agit d'encourager des réponses en consortium d'acteurs (amenant chacun à sortir de sa zone de confort et/ou à se positionner là où il a la plus forte valeur ajoutée), à une échelle territoriale maîtrisée (permettant des adaptations rapides), avant un possible essaimage.

En quelques chiffres :

- Plus de 100 projets lauréats, sélectionnés en 4 vagues, de 2019 à 2021.
- Plus de 200 M€ de financements alloués dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, pour un taux moyen d'intervention de l'ordre de 60 %.
- Des projets le plus souvent financés sur 3 ans, pour une phase d'expérimentation, pouvant comprendre un premier passage à l'échelle (dans le cadre du projet initial ou de son extension).
- De l'ordre de 70 000 bénéficiaires attendus entre 2019 et 2023.

Appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés »

Objectif :

Soutenir des projets contribuant à l'intégration professionnelle des personnes bénéficiaires d'une protection internationale, via le **déploiement de parcours d'accompagnement vers et dans l'emploi ou la création d'activité, la reconnaissance et le développement des compétences, la coordination et la professionnalisation des acteurs, la multiplication des passerelles avec les acteurs économiques d'un territoire.**

Les projets doivent privilégier une **logique d'accompagnement global** (formation, mise en situation professionnelle, logement, mobilité, santé, français à visée pro, levée de freins de type culturel, aide à la garde d'enfants).

L'appel à projets encourage la **création de nouvelles coopérations et le renforcement de coopérations existantes** entre acteurs publics et privés d'un territoire, acteurs historiques et émergents, spécialistes de l'asile et acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle, etc.

Publics cibles :

Bénéficiaires d'une protection internationale (réfugiés, protection subsidiaire, apatrides) et demandeurs d'asile de plus de 6 mois.

Les porteurs peuvent proposer des projets visant des publics particuliers, notamment les femmes, les jeunes de moins de 26 ans, les seniors (40 ans et plus) et les personnes analphabètes ou illettrées.

En quelques chiffres :

- 55 projets lauréats, sélectionnés en 3 vagues, en 2019 et 2020.
- Près de 50 M€ de financements alloués dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, pour un taux moyen d'intervention de l'ordre de 50%.
- Des projets le plus souvent déployés à une maille très locale, touchant des bénéficiaires sur plus de 60 départements (à fin 2021).
- Plus de 25 000 bénéficiaires attendus entre 2019 et 2023.

Appel à projets « Prépa apprentissage »

Objectif :

Les projets doivent permettre aux jeunes, sans emploi, ni formation, qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, dans la perspective de découvrir des métiers, de choisir leur voie et de consolider leurs compétences.

Il s'agit, en innovant notamment en matière de communication, de pédagogie, de partenariats, de :

- rendre l'accès à l'apprentissage possible pour des jeunes qui n'ont pas cette possibilité en vue,
- contribuer à développer l'apprentissage dans les secteurs stratégiques ou en tension,
- accompagner les jeunes et les entreprises dans leur recrutement d'apprentis, afin de réduire le risque de rupture de contrats d'apprentissage ensuite.

Publics cibles :

Jeunes de 16 à 29 ans (sans limite d'âge pour les personnes disposant d'une reconnaissance qualifiée de travailleur handicapé, RQTH), ayant terminé leur scolarité du collège, et prioritairement : jeunes de niveau de formation inférieur au Bac (Bac non validé).

Les personnes résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), en zones de revitalisation rurale (ZRR) et les personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé figurent parmi les publics prioritaires de l'appel à projets.

En quelques chiffres :

- 150 projets sélectionnés en plusieurs vagues, entre 2019 et 2022.
 - 225 M€ de financements alloués dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, pour un taux d'intervention de l'ordre de 80%.
 - 110 000 bénéficiaires attendus, entre 2019 et 2023.
-





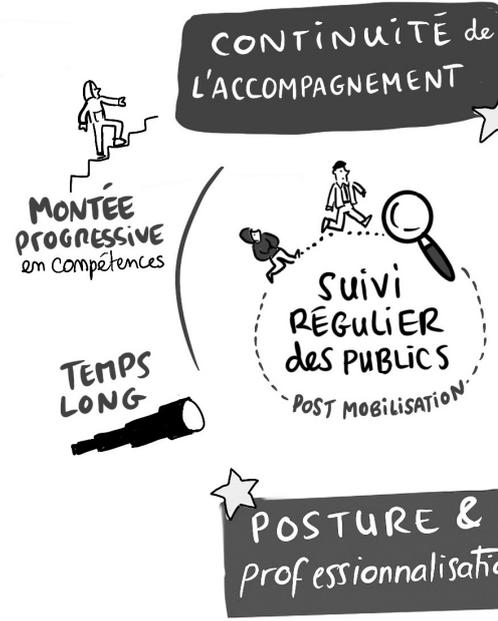




Pratiques Remarquables

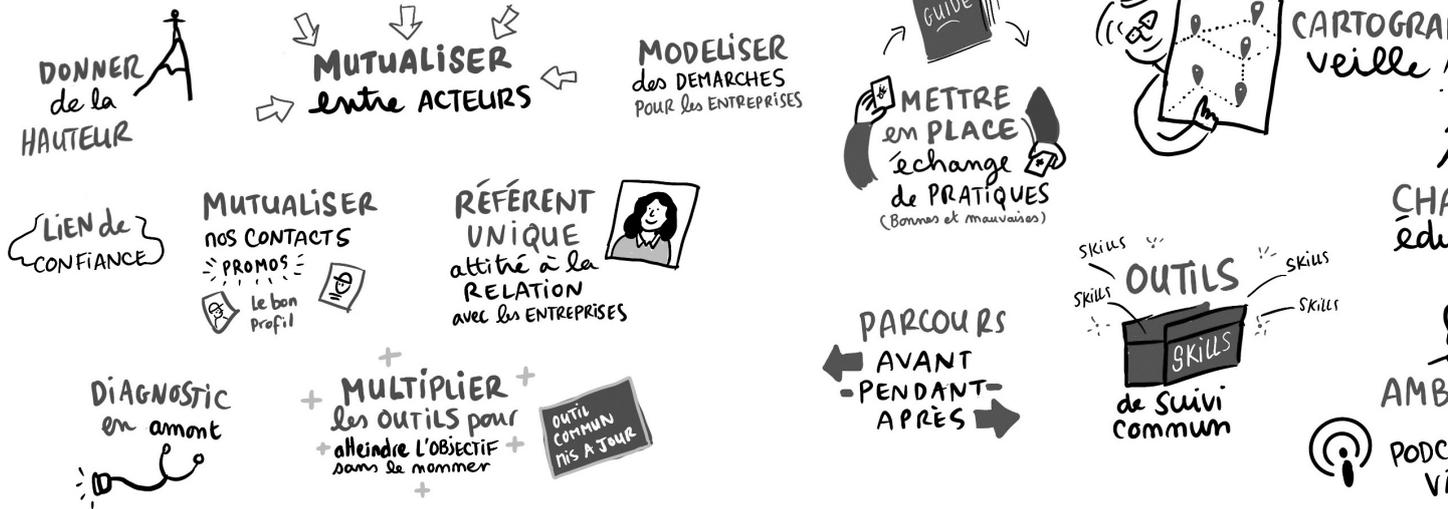
DYNAMIQUE collective

REMOBILIS



Appropriation

Diffus



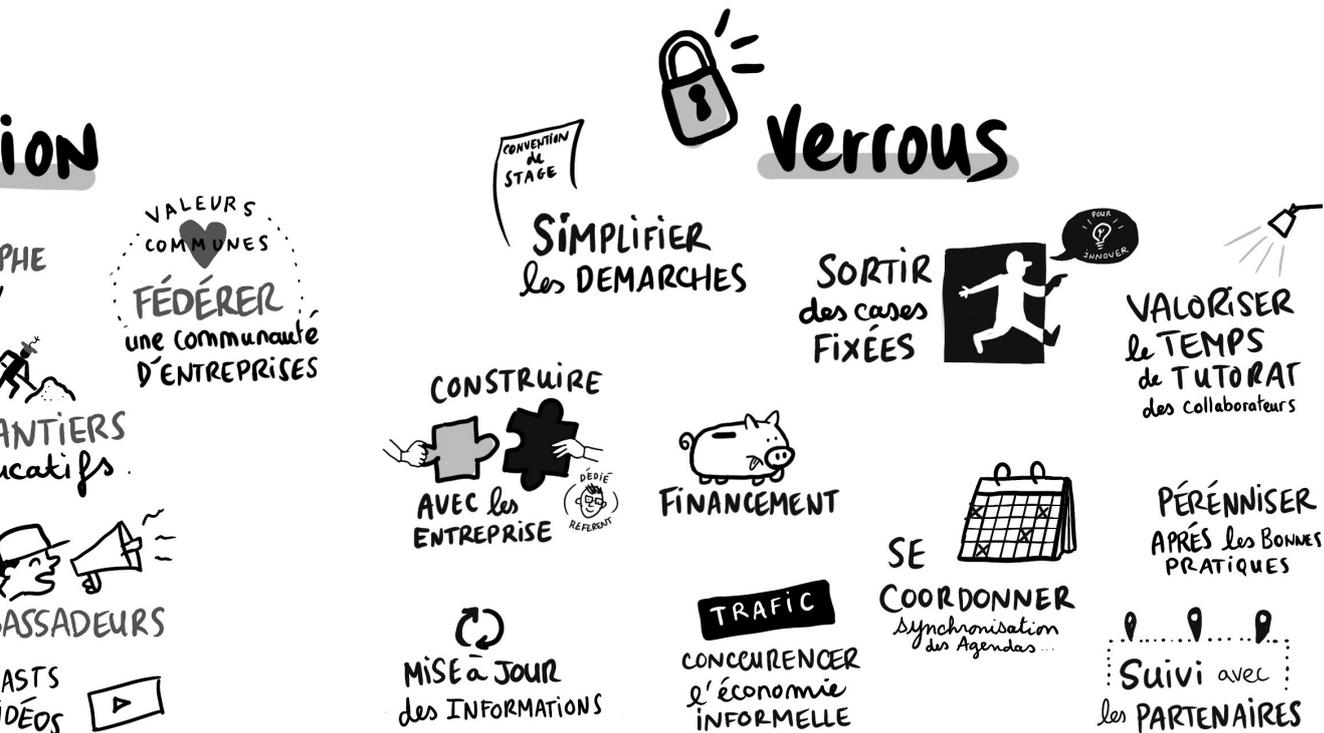
25 NOV 2021

CAPITALISATION sur les ACTION des APPELS à PROJET

SATION



ION



NS REMARQUABLES du PIC

La collection de guides de capitalisation



7 guides pour capitaliser et apprendre des projets financés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences :

« Expérimenter ne suffit pas. Il faut savoir apprendre de ce que l'on expérimente via des centaines d'acteurs engagés sur le terrain, et consolider ensemble ces apprentissages. Il faut savoir ensuite transformer l'action à partir de ce que l'on a appris. »

Carine Seiler, Haut-commissaire aux compétences.

La collection des guides de capitalisation est une des traductions de la dynamique d'expérimentations et d'apprentissages portée par le Haut-commissariat aux compétences et, plus généralement, par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, dans le cadre des appels à projets du Plan d'investissement dans les compétences et des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Chaque guide propose un cadre analytique permettant de distinguer des grands ensembles de pratiques et un premier catalogue de « bonnes pratiques » tirées des projets financés.



Ce premier relevé de pratiques, réalisé à mi-chemin, pour des programmes et projets dont les réalisations sont attendues sur les années 2019 à 2023, demandera à être enrichi, amendé ou consolidé, au terme des déploiements.





PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES