Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Direction
de l'animation de la
recherche,
des études et des
statistiques

Pôle Evaluation du Plan
d'Investissement dans les
Compétences

39-43, quai A. Citroën
75902 Paris cedex 15

Appel à projet de recherches
Évaluation des programmes « 100% inclusion »

Date de mise en ligne du présent APR : le 21/12/2020
Date limite de réception des projets de recherche :
le vendredi 26 mars 2021 à 16h

Le présent appel à projets de recherche (APR) « Evaluation des programmes 100% inclusion » est soumis, sauf dérogations expresses, aux règles fixées dans le règlement de la procédure d'appel à projets de recherche de la Dares (règlement APR), publié sur son site http://travail-emploi.gouv.fr à l'adresse suivante : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/appels-a-projets-et-marches-d-etudes/

Cet appel à projet est émis sous l'égide du Comité scientifique, chargé de l'évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences. Les responsables du présent APR à la DARES au sein du pôle « évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences » sont :
Pauline Givord : pauline.givord@travail.gouv.fr
Anne Fretel : anne.fretel@travail.gouv.fr

Sommaire

Objectif de l'appel à projets 3

Article 1 – Eléments de contexte 3

1.1– Présentation de l'architecture du PIC et la place des appels à projets (AAP) 3

1.2– L'appel à projet « 100% inclusion » 3

Article 2 – Projets de recherche attendus 4

2.1– Thématiques envisageables (non exhaustives) 4

2.2 – Méthodologies attendues 7

2.3 – Les données statistiques 7

2.4 – Équipes de recherche 8

2.5 – Durée des travaux 9

Modalités de candidature 10

Article 3 – Retrait du dossier d'APR 10

3.1– Documents constitutifs du dossier de candidature 10

3.2– Retrait en ligne du dossier de candidature 10

Article 4 – Dépôt du dossier de candidature 10

4.1– Conditions de participation 10

4.2– Contenu du dossier de candidature 10

4.3– Modalités de dépôt du dossier de candidature 11

Article 5 – Vérification des dossiers de candidature 12

Article 6 – Critères d'évaluation des projets de recherche 12

Objectif de l'appel à projets

Article 1 – Eléments de contexte

1.1– Présentation de l'architecture du PIC et la place des appels à projets

Le rapport Pisani-Ferry (2017) a porté le projet d'un large plan d'investissement pour assurer à la France une dynamique de croissance pérenne. Quatre priorités de ce Grand plan d'investissement (GPI) ont été définies :

- Accélérer la transition écologique (20 milliards d'euros),
- Édifier une société de compétences (15 milliards d'euros),
- Ancrer la compétitivité sur l'innovation (13 milliards d'euros),
- Construire l'État de l'âge numérique (9 milliards).

Sur le volet de la formation professionnelle, ce plan s'est traduit par la mise en place du PIC (Plan d'investissement dans les compétences). Porté à échéance de 5 ans, il vise trois principales priorités affichées à ce jour par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'Insertion[1] :

- Former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail ;
- Répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance ;
- Contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique.

Afin d'atteindre ces objectifs politiques affichés, une des stratégies du PIC est de stimuler l'émergence de nouvelles pratiques via des appels à projets innovants (par exemple 100% inclusion, Prépa apprentissage, AAP réfugiés, AAP branches professionnelles). Il s'agit de déployer une logique « bottom up » en reconnaissant que d'autres opérateurs que ceux du service Public de l'Emploi peuvent être source de propositions et d'innovation. Dans ce cadre, l'Etat s'assure d'une capitalisation continue de ces pratiques émergentes via l'instauration de Labs, s'affirmant comme chef de file du pilotage de ces initiatives décentralisées et en poussant les organismes lauréats à intégrer des équipes d'évaluation pour leur permettre d'observer les effets de leurs pratiques et faire évoluer celles-ci le cas échéant.

1.2– L'appel à projet « 100% inclusion »

L'appel à projet 100% inclusion bénéficie dans le cade du PIC d'une enveloppe budgétaire de 135 millions d'euros. Le cahier des charges indique que 100% inclusion vise à promouvoir la mise en place de « *parcours intégrés et personnalisés, depuis la remobilisation jusqu'à l'accès à l'emploi ou à l'activité durable, permettant la construction de projets professionnels et le développement ou la valorisation de compétences* ». Ces parcours expérimentaux doivent cibler les jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés résidant dans les territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales. Une des orientations du programme est de cibler des publics peu connus du Service Public de l'Emploi (SPE).

Les projets ont été sélectionnés en 3 vagues (durant l'année 2018, durant l'année 2019 et durant le premier confinement en 2020). Au total, 65 projets ont été retenus, certains pouvant être déployés à l'échelle nationale, d'autres à l'échelle régionale. A ce jour, un peu plus de 2 000 personnes ont été concernées par ce

[1] Dossier de presse : Le plan d'investissement dans les compétences, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pic-brochure241018-web-pageapage.pdf

dispositif en 2019, et un peu plus de 8 000 personnes en 2020. Pour l'année 2021, la cible a été fixée à 10 000 bénéficiaires.

Une synthèse des projets retenus des deux vagues est présentée en annexe.

Article 2 – Projets de recherche attendus

2.1– Thématiques envisageables (non exhaustives)

A) Au-delà des outils, vers de nouvelles façons d'accompagner ?

Dans le cadre des projets 100% inclusion retenus, toute une série de questions de recherche porte sur les formes et la ou les doctrines de l'accompagnement déployées. En effet, la notion d'accompagnement est devenue, dans un contexte d'activation des politiques d'emploi, une nouvelle façon de qualifier ces politiques sans pour autant pouvoir clairement en préciser les contours, faisant de l'accompagnement un concept de plus en plus flou (COE 2016, Fretel 2013). Pour autant, des analyses critiques ont mis en évidence le risque d'un accompagnement qui serait trop séquentiel, linéaire, sans miser sur l'exploitation du matériau issu des expériences de la personne accompagnée, matériaux pouvant nourrir la relation d'accompagnement et pouvant servir de levier pour dynamiser le face à face entre le conseiller et la personne accompagnée (Fretel et Grimault 2016 ; Beauvois 2018). C'est ce paradigme de l'accompagnement comme un processus itératif et co-construit, qualifié de médiation ou de médication active, que portent par exemple des dispositifs comme la Garantie jeunes, l'Afest ou le CEP (Beauvois, Delay et Duclos 2017).

Dans ce contexte, 100% inclusion se pose comme une façon innovante d'accompagner et l'appel à projet promeut de nouveaux termes pour qualifier cet accompagnement (« accompagnement sans couture », mise en place de « Hubs », « mobilisations », « territoire apprenant » ...). On peut alors se demander à quelle façon d'accompagner le programme 100% inclusion se réfère : fait-il référence aux paradigmes existants (accompagnement classique vs médiation) ou propose-t-il « une troisième voie » ?

Pour répondre à cette question, il conviendra de saisir les pratiques qui se mettent en place : quelles nouvelles pratiques peuvent y être décelées ? Les pratiques mises en œuvre sont-elles réellement innovantes et sur quelles dimensions (mobilisation, retour d'expérience, relation à l'entreprise, place de la formation) ? En quoi les pratiques d'accompagnement sont-elles repensées ? Comment cela se traduit-il dans les formes de relations développées avec les publics bénéficiaires ? A côté des publics accompagnés, qui sont les accompagnateurs ? Ont-ils des profils différents des accompagnateurs du SPE ? Quel est leur référentiel de pratiques ? Quels sont leurs outils ? Saisir la capacité des projets 100% inclusion à produire de l'innovation supposera sans doute de regarder les modalités d'organisation des structures, les travaux en la matière ayant montré quels changements de postures en termes d'accompagnement ne peuvent pleinement se déployer sans cohérence organisationnelle (Duclos 2016, Farvaque et Tuchszirer 2018).

B) De nouvelles pratiques : quelle efficacité pour quel public ?

Mais il ne s'agit pas que de diversifier ou renouveler le « marché » de l'accompagnement. L'idée est également de parvenir à toucher des publics que le SPE ne parvient à capter que très marginalement. A noter que le PIC a également prévu un projet de mobilisation des publics « invisibles » dans toutes les régions françaises, censé s'articuler avec le SPE mais aussi avec les projets retenus dans l'AAP 100% inclusion. Dans quelle mesure les organismes ont-ils réussi à atteindre cet objectif ? Et par quels leviers ? Peut-on identifier quels sont les

obstacles pour certains publics d'aller vers la formation et d'accepter d'intégrer un dispositif d'accompagnement ?

Une des questions importantes concerne l'impact des programmes d'accompagnement sur la situation professionnelle. Dans quelle mesure la participation à ces nouveaux programmes permet-elle une mobilisation ou une remobilisation de publics de bénéficiaires ? Et de façon durable dans le temps ? Une des difficultés pour répondre à cette question est de nature méthodologique et concerne la nécessité de comparaison à une situation contrefactuelle : lorsque l'approche quasi-expérimentale ou observationnelle est privilégiée, la difficulté est de repérer des publics témoins les plus similaires possibles aux publics bénéficiaires – qui sont comme on l'a vu probablement très spécifiques.

C) Accompagner en amont et en aval de la formation : pour quoi faire ?

Une des orientations du PIC, en lien avec la loi du 5 septembre 2018, et qui irrigue l'appel à projet (AAP) 100% inclusion, est de penser la formation comme un parcours avec un accompagnement en amont et en aval de l'action de formation. Un des enjeux de l'AAP 100% inclusion est notamment de travailler l'amont, c'est à dire la mobilisation d'un public réputé éloigné du marché du travail et ayant pu développer une défiance vis-à-vis des institutions publiques. Un des paris des concepteurs du PIC est aussi d'adjoindre une finalité d'insertion professionnelle à la gamme d'activités de certaines structures de la sphère sociale ou de l'éducation permanente, plus à même d'être en contact ou d'« aller vers » ces publics invisibles ; il est ainsi demandé aux structures candidates de se doter de leurs propres outils d'accompagnement et de formation professionnels ou bien de travailler en collaboration avec les structures de la sphère professionnelle.
Comment s'articule alors en pratique action de formation et mobilisation ? Remobilisation et insertion professionnelles ? Ces pratiques ne contiennent-elles pas des risques d'éviction des publics (Darmon et al. 2004) ou de risques de psychologisation excessive individualisant les causes de l'exclusion (Divay 2008, Benarrosh 2000) ? A quelles conditions peut-on construire un parcours mixant accompagnement et formation ou remobilisation et insertion « vertueux » ? Cette façon de repenser l'action de formation, avec un amont et un aval, modifie-t-elle les acteurs de la formation en capacité d'intervenir ? Est-ce que cela suppose l'intervention de nouveaux acteurs à qui il faudrait passer le relai aux différentes étapes du parcours ou certains acteurs ont-ils la capacité de se repositionner vers toutes ces dimensions ? Dit autrement, cette façon d'accompagner conduit-elle à une nouvelle forme de segmentation du marché de la formation ou une intégration de nouvelles pratiques de la part d'acteurs déjà établis dans le champ de la formation ?

D) Quelle place donner à la dynamique territoriale, quels apports pour les politiques publiques ?

Les lauréats retenus dans le cadre de cet appel à projet opèrent sur des échelles territoriales diverses : de l'espace (inter)régional au bassin d'emploi. La mobilisation du territoire, au-delà des personnes elles-mêmes, semble être un atout mis en avant dans les différents projets retenus pour « faire du sur mesure », repérer les publics, intégrer les entreprises, favoriser le partenariat public/privé, prendre en compte la spécificité du tissu socioéconomique, etc. Il serait utile de dresser une cartographie problématisée des pratiques territoriales innovantes qui se sont déployées dans le cadre de cet AAP, de les relier au profil des acteurs qui se sont souvent constitués en « consortium » pour y répondre, une forme de regroupement aux contours assez flous. Plus généralement, il serait utile de documenter l'enjeu territorial, d'évaluer en quoi le territoire parvient à toucher des publics qui sont passés sous le radar de la statistique publique, des catégories de la politique de l'emploi et des institutions. Quelles sont les conditions à réunir pour parvenir à faire du territoire, notion qu'il conviendra de réinterroger et de préciser, un espace pertinent des démarches d'insertion ainsi expérimentées ? On peut par ailleurs se demander comment la dynamique territoriale fait bouger les lignes

des projets 100% inclusion expérimentés au cours du temps et ce que cette dynamique peut apporter au cheminement de l'expérimentation.
Au-delà du projet 100% inclusion, se pose la question des conditions de capitalisation et d'irrigation au sein du SPE.
La logique des appels à projet nationaux ou régionaux est d'initier de nouvelles façons de faire qui puissent irriguer tout le champ des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Les projets promus dans le cadre de 100% inclusion semblent plutôt portés par des structures un peu plus en marge du SPE. Comment alors cette impulsion peut-elle se diffuser ? Par quel canal les pratiques usuelles des acteurs du SPE peuvent-elles être modifiées ? Les structures sélectionnées ont-elles initié de nouveaux partenariats ? Si oui, avec qui et pour quels résultats ?

Bibliographie

Beauvois C. (2018), Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : Enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences, rapport, décembre.

Benarrosh Y. (2000), « Tri des chômeurs, le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et emploi*, n°81, p. 9-29.

COE (2016), *L'accompagnement dans et vers l'emploi*, rapport, juin.

Darmon I., Demazière D., Frade C., Haas I. (2004), « Formés et Formateurs face à la « double contrainte » des programmes de formation à l'employabilité des chômeurs de longue durée », Formation Emploi, n° 85.

Delay B. et Duclos L. (2017), « Formation en situation de travail : quand la pédagogie rencontre le droit », *Education permanente*, Hors-série AFPA, p. 11-20.

Divay S. (2008), « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs », *Sociologies pratiques*, n°17, p. 60-61.

Duclos L., éd. (2013), *Recueil des travaux préparatoires au Séminaire DGEFP* « Appui au recrutement et médiations pour l'emploi » du 24 octobre 2013.

Duclos L. (2016), « Quelles médiations pour les publics éloignés du marché du travail ? », *Journée régionale de réflexion sur les stratégies de médiation pour les acteurs de la politique de la ville de la région Centre-Val de Loire*, 20 janvier.

Farvaque N. et Tuchszirer C. (2018), « La Garantie jeunes en pratique dans les missions locales : une expérimentation encadrée », Travail et emploi 2018/1, (n° 153), p. 15 à 40.

Fretel A. (2013), « La notion d'accompagnement dans les dispositifs de la politique d'emploi : entre centralité et indétermination », *Revue française de socio-économie*, n° 11, p. 55-79.

Fretel A. et Grimault S. (2016), « L'évaluation de l'accompagnement dans les politiques d'emploi : stratégies et pratiques probantes », Note pour l'intervention au COE, 2 février.

2.2 – Méthodologies attendues

Il est attendu des équipes candidates de soumettre des évaluations d'un ou plusieurs projets retenus dans le programme 100% inclusion. Il est bien sûr nécessaire de prendre contact avec les porteurs des programmes pour réfléchir aux évaluations envisagées (voir annexe avec la liste des projets lauréats).

Les études qui seront retenues devront poursuivre un objectif empirique ambitieux. Elles peuvent être de natures méthodologiques multiples, mais la démarche envisagée devra toujours être extrêmement détaillée et se référer à l'état de l'art.

Les travaux attendus pourront recourir à diverses méthodologies, isolément ou conjointement, dont les suivantes :

- Méthodes qualitatives : analyse de pratiques d'organismes impliqués dans le programme 100% inclusion et, plus généralement, de l'ensemble des acteurs constitutifs de l'écosystème en jeu (Etat, régions, départements, associations, Service Public de l'Emploi, partenaires sociaux, entreprises, etc.) et de récits biographiques de personnes bénéficiaires.

- Evaluations d'impact expérimentales ou quasi-expérimentales.

Les équipes de recherche devront expliciter le choix de leur(s) méthode(s) d'investigation, notamment les modalités de recueil d'information et les acteurs qu'elles envisagent d'interroger.

2.3 – Les données statistiques

Les données auxquelles les équipes de recherche souhaitent accéder ou les enquêtes qu'elles souhaitent conduire pour mener à bien l'évaluation sont précisées dans leur projet de recherche. Avant de faire sa demande, l'équipe de recherche doit tenir compte du cadre commun détaillé ci-dessous, prévu pour permettre de répondre à une large part des besoins de données.

Sauf exception à justifier, il est demandé aux équipes évaluatrices de travailler dans le cadre du Centre d'Accès Sécurisé à Distance (CASD), c'est-à-dire via l'utilisation d'une SD-BOX. Ce boîtier informatique permet de créer un environnement de travail sécurisé et hermétique. Les données que les utilisateurs souhaitent sortir de cette « bulle de travail » doivent obéir à des critères de confidentialité absolus et sont contrôlés avant sortie.

Si l'évaluation envisagée requiert l'installation ad-hoc d'une SD-BOX, cette installation et son usage sont couverts par une convention entre la Dares et le CASD. Ils ne donneront donc pas lieu à financement de la part de l'équipe et ne doivent donc pas être prévus dans la demande de subvention.

Fichiers de données

Est mis à disposition au sein du Centre d'Accès Sécurisé à distance (CASD) le dispositif statistique FORCE (FORmation, Chômage, Emploi). Ce dispositif croise les 4 ensembles de fichiers suivants :

- les fichiers des mouvements de main-d'œuvre (MMO) produits par la DARES à partir des données de déclarations sociales nominatives (DSN) ;
- le fichier historique de Pôle Emploi (fichier demande d'emploi et fichiers annexes) ;
- le fichier BREST comprenant l'ensemble des formations suivies en tant que stagiaire de la formation professionnelle (Base Régionalisée des Stagiaires de la Formation Professionnelle) ;
- le fichier I-MILO, comprenant l'ensemble des événements et des programmes des jeunes au sein des missions locales.

Une table de passage permet de relier l'ensemble des informations disponibles dans ces fichiers via un identifiant individuel non signifiant. Ces fichiers peuvent donc être appariés facilement sur les populations d'intérêt fixées par l'équipe au sein du CASD, dans le respect strict des conditions de sécurité et de confidentialité. Cet appariement est réalisé par le CASD. Les porteurs de projet peuvent en outre inclure dans la bulle d'autres fichiers de données nominatifs, qu'ils ont eux-mêmes collectés dans le cadre du terrain ou qu'ils demandent eux-mêmes aux unités productrices. Il revient en revanche aux porteurs de projet de procéder à leurs propres appariements de tous les fichiers spécifiques au projet avec les quatre fichiers précités et de réaliser les démarches préalables éventuelles auprès de la CNIL et du Comité du secret statistique.

Les chercheurs sont invités par ailleurs à se conformer aux dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD), notamment sur la tenue d'un registre des activités de traitements et des mesures de sécurité pour garantir la protection des données personnelles exploitées dans le cadre de leur projet de recherche.

Enquêtes statistiques ad-hoc

Les équipes de recherche peuvent également envisager de conduire des enquêtes statistiques afin de collecter des informations indisponibles via des fichiers existants de données administratives. Dans ce cas, elles doivent détailler l'objectif, le design (nombre de vagues, échantillonnage) de l'enquête, les principaux modules du questionnaire, le mode de collecte (téléphone, papier, on-line) et la durée prévisible. Un accord-cadre « Réalisation d'enquêtes pour le suivi et l'évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences » auprès de trois prestataires attributaires dudit marché de la DARES, a été mis en place pour permettre l'organisation de ces enquêtes. Dans ce cadre, les enquêtes sont mises en œuvre par un de ces prestataires. Les équipes évaluatrices assurent donc la conception de l'enquête et le suivi de son déroulement, mais toutes les décisions ayant une incidence financière sur l'enquête doivent faire l'objet d'échanges avec la Dares, celle-ci restant l'ordonnateur financier et le responsable juridique de l'enquête.

En conséquence, aucune demande financière concernant la conduite d'une enquête statistique n'est acceptée dans l'annexe budgétaire (hormis si elle emprunte un mode de collecte en face à face, qui n'est en effet pas prévu dans le marché-cadre de la Dares).

2.4 – Équipes de recherche

Les équipes seront de préférence constituées d'une association de chercheurs et pourront relever de différentes disciplines (sociologie, économie, sciences de l'éducation, psychologie, sciences cognitives, etc.). La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun devront être clairement explicités dans la réponse à cet appel à projets.

Le montant total alloué par la Dares à cet APR est de 300 000 €.

2.5 – Durée des travaux

Les projets de recherches devront être menés, de préférence, sur une durée maximale de 24 mois à compter de la notification de la convention.

Les candidats présenteront un calendrier de recherche compatible avec le délai maximal de 24 mois mentionné ci-dessus.

Les travaux peuvent néanmoins demander une dérogation sur cette durée, par exemple dans le cas d'évaluations *in itinere* de certains programmes, dont les effets ne peuvent être observés qu'après une durée incompressible. En tout état de cause, les raisons de cette demande seront dûment justifiées.

Modalités de candidature

Article 3 – Retrait du dossier d'APR

3.1– Documents constitutifs du dossier de candidature

Le dossier de candidature est composé des documents suivants :

- le présent appel à projets ;
- le règlement de la procédure d'appel à projets de la Dares ;
- le formulaire de présentation du projet de recherche ;
- le formulaire de présentation de l'organisme candidat ;
- le formulaire de présentation du budget du projet de recherche.

3.2– Retrait en ligne du dossier de candidature

Le dossier de candidature est remis gratuitement à chaque candidat.

Les candidats peuvent retirer les documents sur le site de la Dares : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/appels-a-projets-et-marches-d-etudes/appels-a-projets-de-recherche-et-marches-d-etude

Objet du formulaire	Nom du formulaire
Présentation du projet de recherche	APR_PrésProj
Présentation de l'organisme candidat	APR_PrésOrg
Présentation du budget	APR_PrésBudg

Afin de pouvoir décompresser et lire les documents mis à disposition par la personne publique, les candidats devront disposer des logiciels permettant de lire les formats suivants :

☒ .zip/.rar

☒ .doc, .xls, .pdf

Aucune demande d'envoi du dossier sur support papier ou sur support physique électronique n'est autorisée.

Article 4 – Dépôt du dossier de candidature

4.1– Conditions de participation

Les conditions de participation sont décrites à l'article 6 du règlement APR.

4.2– Contenu du dossier de candidature

Chaque dossier de candidature est composé des éléments suivants :

- le projet de recherche, daté et signé par le responsable scientifique ;
- le CV et la bibliographie adaptée à l'objet de la recherche de chacun des personnels permanents de l'équipe proposée ;
- la présentation du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, daté et signé par le responsable scientifique ;
- la présentation de l'organisme candidat établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, ainsi que toutes les pièces justificatives listées dans ce formulaire ;
- la présentation du budget du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2.

4.3– Modalités de dépôt du dossier de candidature

Les dossiers de candidature (non zippés) seront envoyés sous format numérique par messagerie électronique au format Word pour le dossier de réponse, au format Excel pour le budget financier, au format pdf pour les documents scannés nécessitant une signature, aux adresses électroniques suivantes :
pauline.givord@travail.gouv.fr
anne.fretel@travail.gouv.fr
marie-france.henry@travail.gouv.fr
christine.sisowath@travail.gouv.fr

L'objet du courrier électronique portera la mention suivante :

« APR Evaluation 100% inclusion »

Le poids des pièces jointes des messages ne doit pas dépasser 5 Mo (procéder en plusieurs envois dans le cas contraire).
Le contenu du message est précisé au 4.2.
Les documents doivent être rédigés en langue française ou en langue anglaise.

Les dossiers de candidature devront impérativement parvenir **avant le vendredi 26 mars 2021 à 16h** sous les modalités mentionnées ci-dessus, la date de l'envoi électronique faisant foi. À défaut, ils ne pourront être examinés et seront retournés à leur expéditeur.

Tous les documents pour lesquels une signature du candidat est exigée doivent comporter la signature **manuscrite et originale** et émaner d'une **personne habilitée à engager le candidat**. **Ils doivent être scannés et être inclus dans l'envoi**.

La personne habilitée est soit :

- le représentant légal du candidat,
- toute autre personne bénéficiant d'une délégation de pouvoir ou de signature établie par le représentant légal du candidat.

La DARES se réserve le droit de demander aux candidats dont les projets de recherche seront retenus les documents originaux dûment signés et qui devront dans ce cas être envoyés par la poste en recommandé avec avis de réception à l'adresse suivante :

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
À l'attention de Mme Christine SISOWATH – pièce 6083
39-43 quai André Citroën
75902 Paris cedex 15

Article 5 – Vérification des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature reçus dans les délais font l'objet d'une vérification.
La Dares vérifie notamment que le dossier est complet, conforme aux exigences de présentation et aux conditions de participation.

Tout dossier qui ne respecte pas les conditions de participation relatives à la nature du demandeur (*cf*. 6.1 du règlement APR) ou du responsable scientifique (*cf*. 6.2) est rejeté sans être analysé.

Si l'administration constate que le dossier n'est pas complet, n'est pas conforme aux exigences de présentation ou que la présentation du budget ne respecte pas les conditions décrites à l'article 8 du règlement APR, elle peut décider de laisser un délai de 10 jours à tous les candidats concernés pour compléter ou corriger leur dossier de candidature. Passé ce délai, tout dossier n'ayant pas été mis en conformité est rejeté sans être analysé.

Un candidat ne peut pas profiter du délai de 10 jours pour modifier, de quelque manière que ce soit, le contenu de son projet de recherche.

Article 6 – Critères d'évaluation des projets de recherche

Les projets de recherche font l'objet d'une évaluation dans le cadre du comité de sélection du présent APR (*cf*. article 11.2 du règlement APR).

Les projets de recherche sont évalués selon les critères suivants :

1. l'adéquation du projet de recherche et des objectifs de la recherche aux objectifs de l'APR (*cf*. artides 1 et 2), appréciée sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
2. l'intérêt des hypothèses de recherche et de la méthodologie proposées, ainsi que leur adéquation avec les résultats attendus, appréciés sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
3. la compétence scientifique de l'équipe proposée, appréciée sur le fondement des CV et de la bibliographie ;
4. l'adéquation du budget prévisionnel avec le projet de recherche, appréciée sur le fondement du projet de recherche et de la présentation du budget.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

Lauréats de l'appel à projets
100 % INCLUSION
La fabrique de la remobilisation

mise à jour juillet 2020

L'appel à projets « 100 % Inclusion – La fabrique de la remobilisation » du Plan d'investissement dans les compétences

Pour accompagner la transformation du système de formation portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et construire une société de compétences inclusive et compétitive, **le plan d'investissement dans les compétences soutient l'expérimentation dans le domaine de la montée en compétences, de la valorisation des compétences et de l'accès à l'emploi durable.**

Les difficultés d'accès à l'emploi sont plus importantes lorsque le niveau de qualification est faible et encore plus intenses pour les personnes résidant dans les territoires les plus défavorisés ou les plus enclavés : quartiers de la politique de la ville et zones rurales.

Les problématiques pour ces publics peuvent s'accumuler et se combiner : absence de diplôme, de réseau dans le monde professionnel, savoir-faire relationnels et professionnels insuffisants, perte de confiance en soi, réticences à prendre appui sur un accompagnement institutionnel, peine à se projeter vers l'emploi, difficultés de mobilité, isolement ou charge précoce de famille, santé fragilisée qui s'ajoutent au risque de discrimination et peuvent provoquer des fractures sociales, cognitives et politiques.

L'appel à projets « 100 % Inclusion – La fabrique de la remobilisation » vise à expérimenter des parcours intégrés, allant du repérage et de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable, pour les publics qui en sont les plus éloignés : jeunes et demandeurs d'emplois peu ou pas qualifiés, habitant les quartiers de la politique de la ville, les territoires d'outre-mer ou des zones rurales enclavées, en particulier. L'enjeu est de **tirer profit d'une diversité de situations d'apprentissage** (en situation de travail, via des entreprises éphémères, par le sport, la culture, des engagements solidaires, etc.) **et de modalités pédagogiques** (enseignement de pair à pair, *serious games*, applications mobile, etc.) **pour assurer la reconnaissance et la montée en compétences des bénéficiaires et leur accès à l'emploi ou à l'activité durable, par des voies qui leur soient adaptées**.

Au titre des éléments de méthode spécifiques à cet appel à projets, on notera :

- **un principe d'expérimentation, embarquant un droit à l'erreur ET un devoir d'apprendre**, se traduisant par le financement de premiers pilotes à des échelles territoriales maitrisées, avant possible accélération ;
- **un principe de participation des bénéficiaires à la sélection, puis à l'amélioration des parcours « 100 % inclusion »** (conception « orientée utilisateurs », ou co-design de solutions) ;
- **un enjeu territorial fort, visant à embarquer dans une même dynamique apprenante des acteurs aux forces complémentaires** (publics et privés), en vue de réponses « intégrées » depuis le repérage et la remobilisation jusqu'à l'emploi durable.

53 projets ont été sélectionnés sur un total de près de 200 projets déposés, au cours de trois vagues de sélection (automne 2018, printemps 2019 et hiver 2020), représentant un engagement de l'État de 135 millions d'euros sur 3 ans et l'ambition d'accompagner plus de 40 000 bénéficiaires d'ici à 2022, parmi les publics les plus en difficultés, en métropole et outre-mer : jeunes décrocheurs, séniors au chômage de longue durée, personnes en situation de grande pauvreté, femmes isolées, personnes en situation de handicap, personnes peu ou pas qualifiées.

La sélection s'est faite au terme d'une **procédure exigeante, impliquant un panel de personnes relevant des publics cibles de l'appel à projets (comité des bénéficiaires) et un panel de personnalités qualifiées (comité de sélection)**. Les décisions d'engagement sont rendues par un comité d'engagement présidé par le Haut-Commissaire aux compétences.
Cette sélection s'est déroulée en 3 vagues successives et a permis de sélectionner **53 lauréats**.

« Nous avons souhaité donner l'initiative aux acteurs de terrain, pour imaginer de nouvelles approches et mieux accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi. Les expérimentations qui s'engagent seront des sources d'inspiration pour l'ensemble de l'investissement dans les compétences. Je tiens beaucoup à concilier innovation, coopération et évaluation, avec l'ambition d'améliorer en continu nos façons de faire. »

Jean-Marie Marx, Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi

« La formation est un puissant levier d'accès au marché du travail, à la construction des carrières professionnelles et humaines, mais pas toujours accessible. L'appel à projets 100 % inclusion permet ainsi aux plus éloignés de la formation et de l'emploi d'y accéder. Nous avons souhaité, avec le jury, valoriser les projets les plus innovants, expérimenter de nouvelles approches pour remobiliser, aider, développer, valoriser les compétences de ces personnes. Nous devons à travers ces premiers lauréats voir le changement dont la France, les Français ont besoin. »

Éric Kayser, président du jury

SOMMAIRE

Vague 1…… 8

- **Étincelle**, porté par la Fondation des Apprentis d'Auteuil (Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Guadeloupe, Hauts-de-France, Ile-de-France, Martinique, Mayotte, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte-D'azur, La Réunion)
- **12 parcours sans couture pour 4 territoires apprenants**, porté par La Ligue de l'Enseignement (Centre-Val-de-Loire, Ile-de-France, Pays-de-la-Loire)
- **Programme des coachs d'insertion professionnelle par le sport**, porté par Fais-nous rêver, l'Agence pour l'éducation par le sport (Apels) (Hauts-de-France, Ile-de-France)
- **Programme « Pas de quartier pour l'échec »**, porté par Panorama Études Formation Conseil (Provence-Alpes-Côte-D'azur, Occitanie, Ile-de-France, Hauts-de-France, Bourgogne-Franche-Comté)
- **Plateformes « la main, le cœur, la tête »**, porté par Humando (Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-D'azur)
- **Projet Audace,** porté par Campus Vitamine T (Ile-de-France)
- **Projet 2024 : toutes championnes, tous champions,** porté par le GIP Maison de l'emploi du territoire de Plaine Commune (Ile-de-France)

Vague 2…… 16

- **Un parcours pour une transformation**, porté par Les Compagnons du Devoir (Provence-Alpes-Côte-D'azur, Pays-de-la-Loire, Occitanie, Centre-Val-de-Loire)
- **Passe Décisive**, porté par Sport dans la Ville (Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes)
- **Insert'up,** porté par Wake up Café (Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes)
- **Agir pour les décrocheurs de l'insertion,** porté par Chênelet (Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Hauts-de-France)
- **Mobil'emploi**, porté par BimBamJob (Nouvelle Aquitaine, Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes)
- **Sup de Sub**, porté par La Fabriks (Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-D'azur)
- **Right to Repair**, porté par l'Institut catholique de Lille (Hauts-de-France, Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-D'azur)
- **Pas de Quartier pour le Chômage**, porté par Positive Planet (Ile-de-France, Hauts-de-France)
- **Prépa/Tremplin des QPV au CDI**, porté par la fondation Agissons pour l'emploi (Pays-de-la-Loire, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes)
- **Focale : révélateur de talents à l'échelle d'un QPV territoire apprenant,** porté par la Maison de l'emploi de Strasbourg (Grand-Est)
- **Tous repreneurs, le nouveau parcours du retour à l'emploi,** porté par Tous (Grand-Est)
- **Projet Apprendre ensemble,** porté par le groupe Amnyos (Ile-de-France)
- **Projet Teame,** porté par le groupe SOS Jeunesse (Ile-de-France)
- **Attitudes pro – la pépinière de l'inclusion,** porté par la Mission intercommunale de l'Ouest (La Réunion)

Vague 3…… 31

- **Parcours Expérience 3D*,** porté par l'Union nationale des familles rurales (régions envisagées : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté, Bretagne, Centre, Ile-de-France, Grand-Est, Hauts-de-France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte-D'azur)
- **Horizon,** porté par l'Association nationale des Compagnons Bâtisseurs (Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Ile-de-France, La Réunion, Guyane, Mayotte)
- **Territoires ARDAN*,** porté par Ardan France (Régions à arrêter)
- **Tremplin ! Développer son activité en confiance*,** porté par ADIE (Bourgogne-Franche-Comté, Occitanie, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Centre-Val-de-Loire, Ile-de-France, Guadeloupe, Martinique, Mayotte)
- **100 % Transition,** porté par Osons Ici et Maintenant (Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Pays-de-la-Loire, Guyane)
- **THalent Digital*,** porté par l'Agefiph (Auvergne-Rhône-Alpes, Ile-de-France, Hauts-de-France, Occitanie, Provence-Alpes-Côte-D'azur)
- **Grandir*,** porté par OPTIMA Groupe La Varappe (Provence-Alpes-Côte-D'azur, Mayotte)
- **Les Tremplins 100 % Mobilisés*,** porté par Les tremplins des Restaurants du cœur (Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val-de-Loire, Grand Est, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Ile-de-France)
- **LinkedOut,** porté par Entourage (Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France)
- **Osons les savoirs d'expérience de l'exclusion (OSEE),** porté par ATD Quart Monde (Auvergne-Rhône-Alpes, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Grand Est, Normandie)
- **[Re]connaissances,** porté par l'ApAPP (Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Bourgogne-Franche-Comté)
- **Trajectoires*,** porté par Elan Sportif (Régions envisagées : Grand-Est, Hauts-de-France, Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Bretagne, Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes)
- **Dispositif d'accès à l'emploi et la montée en compétence pour des personnes autistes sévères,** porté par l'Association vivre et travailler autrement (Nouvelle-Aquitaine, Centre-Val-de-Loire, Hauts-de-France, Pays-de-la-Loire, Ile-de-France)
- **Activateurs de potentiels,** porté par CIBC Emploi Conseil (Normandie, Pays-de-la-Loire)
- **STEP*,** porté par VINCI Insertion Emploi (Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Pays-de-la-Loire, Grand Est, Occitanie, Normandie, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes)
- **Une appli pour révéler le potentiel*,** porté par ADIS Services (Auvergne-Rhône-Alpes)
- **Starting Blocks*,** porté par ARCHER association (Auvergne-Rhône-Alpes)
- **L'H'activateur de compétences*,** porté par CHEOPS (Bourgogne-Franche-Comté)
- **BREST_COB inclusif***, porté par DEFIS Emplois Pays de Brest (Bretagne)
- **Ambitions,** porté par le Club de Prévention d'Epernay (Grand-Est)
- **Un nouveau départ pour une nouvelle image*,** porté par L'@gence2 (Hauts-de-France)
- **Le DKLIC pour l'emploi*,** porté par Entreprendre Ensemble (Hauts-de-France)
- **COMBO 77,** porté par Initiatives 77 (Ile-de-France)

- **Women In Digital 93*,** porté par Social Builder (Ile-de-France)
- **100 % AVEC*,** porté par la Communauté d'agglomération Grand Paris Sud (Ile-de-France)
- **La Brigade pour l'inclusion positive (BIP)*,** porté par la mission locale Est (La Réunion)
- **LH coaching, mon parcours gagnant*,** porté par la mission locale Le Havre Estuaire Littoral (Normandie)
- **Territoires partagés*,** porté par l'Association des Amis de Jean Bosco (AAJB) (Normandie)
- **GAIA*,** porté par SOLIHA Nouvelle-Aquitaine (Nouvelle-Aquitaine)
- **Club Motiv'Action*,** porté par l'APSH34 (Occitanie)
- **Compétences In & Off*,** porté par la Maison de l'emploi de Marseille (Provence-Alpes-Côte d'Azur)
- **Impact Jeunes,** porté par la Fondation des Apprentis d'Auteuil (Provence-Alpes-Côte d'Azur)

** Lauréat retenu sur tout ou partie du projet présenté, avec réserves à lever en amont de la contractualisation.*

LAURÉATS DE l'APPEL À PROJETS

VAGUE 1

Vague 1

ÉTINCELLE

Fondation des Apprentis d'Auteuil

Assises de gauche à droite : Annie, Bouémie, Estelle et Fatiha. Debout : Nico, Sébastien, Maeva, Maeva, Pascal, Loane, Océane et Kévin. Jeunes de « Réussir Angers », dispositif de remobilisation et d'insertion professionnelle d'Apprentis d'Auteuil à Angers (49), France.
Photo : © JP POUTEAU/Apprentis d'Auteuil

Présentation du projet

Consolidation et passage à l'échelle (territoires métropolitain et ultra-marins) de deux dispositifs de remobilisation et d'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle : le dispositif BOOST, visant à remobiliser les jeunes les plus éloignés de l'emploi et à les accompagner dans la construction de leur projet professionnel, et le dispositif SKOLA, de formation et d'insertion dans l'emploi, au plus près des besoins des jeunes et des entreprises.

Ces dispositifs sont déclinés territorialement, afin de s'adapter aux besoins locaux, et coconstruits avec les jeunes qui en bénéficient dans une logique d'amélioration continue. Des « sourceurs territoriaux » ont pour mission de repérer et rejoindre les jeunes « là où ils sont », de les aider à déceler leurs atouts et à s'orienter vers l'un des deux dispositifs ou vers des partenaires locaux, si leur offre est plus adaptée. Des coordinateurs territoriaux travaillent, de manière complémentaire, à développer les partenariats avec les acteurs locaux (formation et emploi).

Principaux objectifs

- Accompagner 5 000 jeunes sur 3 ans, via près de 50 dispositifs BOOST et SKOLA répartis sur tout le territoire (dont une vingtaine correspondant à des créations).
- Lever les freins périphériques à l'insertion professionnelle, remobiliser les jeunes les plus éloignés du marché et les appuyer pour construire un projet professionnel, notamment vers des filières en tension ou des métiers d'avenir.
-

Plus-values du projet

- Articulation d'une ambition de couverture nationale et d'une démarche d'adaptation territoriale et d'expérimentation continue (diagnostics territoriaux, apprentissage par essais-erreurs).
- Utilisation de méthodes originales pour repérer et capter les bénéficiaires, « là où ils sont ».
- Implication des bénéficiaires dans la conception des actions, grâce au Design *Thinking*.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Fondation des Apprentis d'Auteuil, AFEPT, AGEFOS PME
Territoires d'expérimentation : territoires métropolitain et ultra-marins
Public cible : jeunes entre 16 et 30 ans en difficulté d'insertion socioprofessionnelle
Durée d'un parcours-type : entre 3 et 15 mois pour le programme de remobilisation BOOST ; entre 3 et 7 mois pour le programme SKOLA ; un cumul des 2 programmes n'excédant pas 15 mois

Vague 1

12 PARCOURS SANS COUTURE POUR 4 TERRITOIRES APPRENANTS

La Ligue de l'Enseignement

Présentation du projet

Création de 12 parcours intégrés, depuis le repérage et l'adhésion des publics cibles jusqu'à l'acquisition et la reconnaissance de compétences formelles et informelles, en lien avec les besoins des acteurs économiques sur 4 territoires d'expérimentation. Au cœur de la proposition : la production « d'écosystèmes d'Open Badges » (ou badges ouverts), dont la valeur puisse être coconstruite et reconnue territorialement par l'ensemble des acteurs (apprenants, employeurs, prescripteurs).

Les parcours sont organisés en 3 phases :

- Repérage des personnes invisibles des circuits traditionnels, en s'appuyant sur les acteurs de l'action sociale locale, les clubs sportifs, les réseaux sociaux, en déambulant dans les quartiers, en encourageant la cooptation entre jeunes, etc. ;
- Remobilisation via des activités ludiques permettant de découvrir des univers professionnels et de révéler des talents et une remise à niveau sur des savoirs de base ;
- Orientation et entrée dans un parcours de formation répondant aux besoins du territoire.

Principaux objectifs

- Création d'au moins 12 parcours d'acquisition et de reconnaissance de compétences formelles et informelles via la technique des badges ouverts.
- Accompagnement d'au moins 400 personnes vers des emplois durables des territoires.

Plus-values du projet

- Démarche collaborative assumée, rassemblant de manière inédite un très grand nombre d'acteurs sur chacun des 4 territoires « apprenants ».
- Orientation jusqu'à l'emploi.
- Forte vocation de partage et de mutualisation des meilleurs pratiques et outils, en particulier autour des badges ouverts.
- Dispositif d'évaluation d'impact robuste et riche (méthodologies, indicateurs, données).

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET

Membres du consortium : Ligue de l'Enseignement, Let's Hub, ANSA, INFREP, Make Sense, APART, La Goutte d'O, Fermes d'avenir, mission locale de Grigny, Maison de l'emploi de Sénart, Centre de Formation et de Professionnalisation, Make Sense, CNAM Centre-Val-de-Loire, Locked Up, ECHOBAT Développement, ARTNESS, Open Odyssey, Pass'Sport pour l'Emploi, Webforce 3

Territoires d'expérimentation : Quartiers Politiques de la Ville en Île-de-France (Grand Paris Sud et Paris Terre d'Envol) et en région (Tours Métropole et Nantes Métropole)

Public cible : jeunes NEET, bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes non inscrites, « détachées » ou « en veille » au sein du service public de l'emploi

Durée d'un parcours-type : 10 mois

Vague 1

PROGRAMME DES COACHS D'INSERTION PROFESSIONNELLE PAR LE SPORT

Fais-nous rêver, l'Agence pour l'éducation par le sport (Apels)

Présentation du projet

Expérimentation d'un modèle d'accompagnement sur mesure de jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville éloignés de l'emploi, en tirant profit du sport pour développer des savoir-être professionnels, préparer au monde de l'entreprise et mobiliser vers l'emploi.

Le projet prévoit :

- La création d'un nouveau métier, celui de « coach d'insertion par le sport », en sélectionnant et professionnalisant des éducateurs sportifs volontaires (formation, suivi, tutorat et mise en réseau) ;
- La mise en place d'un parcours d'accompagnement vers l'autonomie et l'insertion professionnelle, depuis des actions de repérage et de remobilisation des jeunes via la pratique sportive, jusqu'à des actions de développement de compétences transverses, des rencontres avec les acteurs économiques ou l'orientation vers les acteurs de la formation et de l'insertion du territoire.

Principaux objectifs

- Accompagnement de 3 000 jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, avec 1800 jeunes sortis en emploi ou en formation.
- Formation de 150 « coachs d'insertion par le sport ».

Plus-values du projet

- L'expérimentation de nouveaux parcours d'accompagnement par le sport et la formation à un nouveau métier, celui de coach d'insertion par le sport.
- Construire la confiance en soi.
- Le dispositif de suivi et d'évaluation et la possibilité de reproduire le modèle d'accompagnement à plus grande échelle.

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Porteur du projet : Fais-nous rêver, l'Agence pour l'éducation par le sport (Apels)
Territoires d'expérimentation : France métropolitaine et outre-mer (La Réunion)
Public cible : jeunes (16-30 ans) peu ou pas diplômés, éloignés du marché du travail, ayant un intérêt pour le sport
Durée d'un parcours-type : 6 mois

Vague 1

PROGRAMME
« PAS DE QUARTIER POUR L'ÉCHEC »

Panorama Études Formations Conseils

Présentation du projet

Amplification du dispositif « Cuisine Mode d'Emploi » (CME) créé en 2012 par Thierry Marx, qui consiste à proposer des parcours de formation aux métiers de la restauration aux publics éloignés de l'emploi. Le programme vise à intégrer de nouveaux publics, parmi les plus vulnérables, en créant des offres de formation itinérantes dans des territoires ruraux et/ou isolés et en luttant contre le taux de décrochage des entrants *via* des actions dédiées.

Les formations se font dans un format adapté aux personnes auxquelles elles s'adressent : en petit groupe, sur une courte durée (11 semaines pour le dispositif CME), avec mise en situation professionnelle permanente. Un module de 6 semaines, intitulé « Socle de connaissances et d'autonomie », doit permettre d'accueillir les publics les plus en difficulté (personnes sous-main de justice, jeunes très éloignés de l'emploi, bénéficiaires de minima sociaux, réfugiés statutaires), en leur proposant un accompagnement renforcé, et un hébergement si cela s'avère nécessaire. Le déploiement d'une cuisine-mobile est un autre élément de réponse parmi les plus importants. Elle vise à atteindre, là où ils sont, les publics en ayant le plus besoin.

Principaux objectifs

- Formation de près de 400 personnes sur 3 ans.
- Mise en place d'actions dédiées aux publics les plus en difficulté sur chacun des sites où le dispositif « Cuisine Mode d'Emploi » (CME) est implanté.
- Déploiement de l'action en mode itinérant, à raison de trois itérations par an, sur 3 ans.

Plus-values du projet

- Une logique d'amélioration continue et d'innovation incrémentale, visant à étendre les bénéfices d'une action ayant fait ses preuves aux publics les plus difficiles à atteindre.
- Un programme visant des territoires et des publics moins couverts par les acteurs du secteur (publics ou privés, y compris associatifs).

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Porteur du projet : Panorama Études Formations Conseils
Territoires d'expérimentation : zones rurales et quartiers politiques de la ville
Public cible : jeunes sans qualification, personnes sous-main de justice, bénéficiaires des minimas sociaux, réfugiés statutaires
Durée d'un parcours-type : de 11 à 17 semaines

Vague 1

PLATEFORMES
LA MAIN, LE CŒUR, LA TÊTE

Humando

Présentation du projet

Mise en place de deux plateformes proposant à plusieurs centaines de personnes une offre intégrée de services leur permettant un accès rapide à des situations de travail. Les plateformes doivent permettre aux bénéficiaires d'accéder à une diversité d'emplois (secteurs, métiers, statuts), ainsi qu'à des activités et projets à impact social (culturels, sportifs, etc.) donnant lieu à une reconnaissance des compétences acquises utiles pour l'accès à l'emploi.

Chaque plateforme a pour principe :

- La mise en action rapide de la personne ; dès son arrivée, il s'agira de « faire » (« la main ») ;
- L'attention portée à la possibilité de choisir et au goût pris aux activités (« le cœur ») ;
- Une proposition de services « emploi-formation-accompagnement » permettant d'approfondir ses connaissances et de perfectionner ses pratiques, en vue d'accéder plus facilement à l'emploi (« la tête »).

Principaux objectifs

- Accompagner plus de 1 000 personnes sur 3 ans, dont 60 % de jeunes (et un minimum de 25 % de femmes et de 6 % de personnes en situation de handicap, souvent sous-représentées dans les dispositifs d'insertion).
- 70 % de sorties positives en formation ou en emploi.

Les plus-values du projet

- Le dépassement des approches séquentielles et/ou en silo de l'accompagnement socio-professionnel, en donnant la priorité directe à la mise en situation professionnelle.
- La reconnaissance des compétences douces par un système de badges ouverts (Open Badges).
- L'implication des personnes, considérées dans leur triple composante (main, cœur et tête).

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET

Membres du consortium : Humando, Groupe ID'ÉES, AFPA, NES&CITÉ, Action logement, Simplon
Territoires d'expérimentation : quartiers politiques de la ville à Marseille et en Seine-Saint-Denis
Public cible : jeunes NEET's, demandeurs d'emploi de longue durée (dont seniors), inactifs, femmes et travailleurs handicapés
Durée d'un parcours-type : 15 mois maximum

Vague 1

AUDACE

Campus Vitamine T

Présentation du projet

Création de 7 « hubs » en région Hauts-de-France, visant la remobilisation et l'accompagnement vers l'emploi de 1 000 jeunes et demandeurs d'emploi en grande difficulté, *via* des parcours construits autour de 3 composantes clés : 1) la confiance en soi, développée en mobilisant les acquis et enseignements de pédagogies nouvelles ; 2) la citoyenneté, en multipliant les occasions de contact et/ou d'engagement auprès d'acteurs locaux ; 3) la mise en situation professionnelle, dès le début puis tout au long des parcours, afin de progressivement réhabituer « l'apprenant » aux attendus du monde professionnel.

Les parcours, d'une durée maximale de 15 mois, sont articulés en 3 phases :

- Une phase de « repérage », basée sur un travail de maraude sociale assuré par des coachs (ou boosters), appelés à cartographier le territoire et définir des circuits de déambulation cohérents, s'adaptant aux lieux et horaires des publics visés, en tirant profit des outils numériques pour tisser des liens avec eux (groupe de discussion What's App, SMS) ;
- Une phase de « remobilisation » combinant de manière intense entretiens individuels et ateliers collectifs (« mobilité », « gestion du temps », etc.), réalisée au sein des hubs ;
- Une phase intitulée « perspective », personnalisée en fonction des besoins du bénéficiaire, de son rythme de progression et des opportunités professionnelles à saisir, autour de 3 objectifs : la remise à niveau sur les savoirs de base, des engagements civiques ou solidaires, l'accès à l'emploi et à la formation.

Principaux objectifs

- Action de repérage auprès de 3 000 personnes environ, en vue d'en amener 1 000 à intégrer les parcours Audace, sur 3 ans.
- 100 % des bénéficiaires suivent les 7 h d'évaluation du certificat CLÉA ; 100 % se voient proposer un bilan santé et une solution mobilité ; 100 % réalisent au moins deux expériences citoyennes ; 100 % suivent une formation et décrochent au moins une « solution emploi ».

Plus-values du projet

- Une démarche d'expérimentation raisonnée, attentive aux détails du déploiement et comprenant de l'évaluation embarquée.
- Des individus remis au cœur du projet, « acteurs » plutôt que « simples consommateurs de dispositifs », appelés à apporter à leurs pairs et à leur territoire.
- Le développement et la valorisation des savoir-faire et savoir-être des individus, via des modalités innovantes (par exemple : ateliers d'écriture ou d'éloquence ; système de badges ouverts).

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : Campus Vitamine T, La Sauvegarde du Nord

Territoires d'expérimentation : métropole Lilloise et bassin minier du Nord et du Pas-de-Calais

Public cible : jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés

Durée d'un parcours-type : 15 mois maximum

Vague 1

2024 : TOUTES CHAMPIONNES, TOUS CHAMPIONS

GIP Maison de l'emploi du territoire de Plaine Commune

Présentation du projet

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris sont un formidable effet d'entraînement pour dynamiser l'insertion vers des métiers qui, dès aujourd'hui, recrutent. Ce projet expérimentera des démarches innovantes en matière de remobilisation, d'accompagnement, de développement et de valorisation des compétences, au bénéfice de 1 000 personnes éloignées de l'emploi. L'axe fort repose sur le fait de s'appuyer sur le sport et sur ses valeurs pour décloisonner les parcours, repérer et remobiliser les publics, en particulier ceux qui ne fréquentent plus le service public de l'emploi. Au-delà du défi professionnel, chaque participant relèvera également un défi sportif personnalisé. La personne sera considérée avec dignité en l'abordant dans sa globalité et en appréhendant au plus près tous les freins à l'embauche.

Un premier sas dit « Promotion » favorisera une certification des savoirs de base, des compétences numériques, la mobilité grâce au permis de conduire, l'amélioration les compétences linguistiques, l'appropriation des codes du monde du travail, et l'anglais à visée professionnelle. Les personnes concernées obtiendront divers certificats qui accréditeront l'acquisition de compétences professionnelle et favoriseront le passage aux étapes suivantes : directement vers l'emploi, contrat en alternance, ou formation qualifiante. Au-delà du financement 100 % inclusion, ce projet bénéficie du fonds social européen (FSE).

Principaux objectifs

- Permettre à 1 000 bénéficiaires (500 habitants de Seine-Saint-Denis - 70 % du territoire de Plaine Commune et 30 % des autres territoires) et 500 habitants de Paris d'occuper des emplois dans les secteurs économiques les plus dynamisés par ces évènements : construction, exploitation requalification des équipements, augmentation du trafic aérien, arrivée d'infrastructures de transport, d'hôtellerie et restauration, etc.
- 60 % de sorties positives : contrat en alternance, formation qualifiante, service civique, CDD de 6 mois et plus, CDI pour les 1 000 personnes ayant participé au projet.
- Développer et améliorer les partenariats entre les territoires de Plaine Commune et Paris.

Plus-values du projet

- Une nouvelle approche des compétences notamment douces, pour favoriser l'orientation et l'emploi.
- Une approche de la personne dans sa globalité permettant la mise place de parcours.
- L'implication d'un fort réseau d'entreprises, Plaine Commune Promotion et Paris and Co, le soutien des acteurs des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 : COJO et Solidéo.
- Une trajectoire d'emploi et une mobilisation des acteurs locaux de la formation et de l'insertion qui va au-delà de l'événement olympique.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : GIP Maison de l'Emploi, Ville de Paris, « Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC) », Plaine Commune, « Plaine Commune, le PLIE »
Territoires d'expérimentation : Paris, Plaine Commune, Seine-Saint-Denis
Public cible : jeunes de moins de 30 ans habitant les quartiers prioritaires de la ville, les demandeurs d'emploi de longue durée et bénéficiaires du RSA, les travailleurs handicapés
Durée d'un parcours-type : personnalisé, en moyenne entre 6 et 15 mois

LAURÉATS DE I'APPEL À PROJETS

VAGUE 2

Vague 2

UN PARCOURS POUR UNE TRANSFORMATION

Les Compagnons du Devoir

Présentation du projet

Les Compagnons du Devoir proposent à des jeunes (âgés de 16 à 21 ans) issus des QPV et des zones rurales très éloignées de la formation et de l'emploi, une aventure humaine, culturelle et professionnelle qui permet de se construire en tant qu'individu et de sécuriser son parcours professionnel par l'apprentissage d'un métier. Ce dispositif ne fait pas de différence entre les jeunes, il est basé sur la transmission des valeurs et la confiance mutuelle. Cette reconnaissance encourage le développement d'un sentiment d'appartenance, la confiance en soi et dans les autres. Une autonomisation progressive favorise la responsabilisation.

Le parcours proposé par les Compagnons du Devoir est graduel. Il se compose de 4 étapes qui ont pour but de faire prendre conscience progressivement au jeune de ses aptitudes et de ses centres d'intérêt, de lui faire connaître les métiers, leur environnement et leurs débouchés afin d'encourager la construction d'un projet professionnel et sa concrétisation.

1. **Accrocher**, aller à la rencontre des jeunes par des actions directes sur les territoires concernés et l'emploi du digital, avec des partenaires locaux. Le jeune doit pouvoir s'identifier et se projeter (effet miroir).
2. **Donner envie**, par la découverte des métiers, la rencontre des autres et l'entreprise. Le jeune doit se sentir attendu, respecté et considéré.
3. **Expérimenter, réussir et choisir**, en travaillant sur la motivation.
4. **Préparer** à la vie en entreprise, en mettant l'accent sur les facteurs de réussite.

Principaux objectifs

- Accueillir 450 jeunes éloignés de l'emploi et de la formation par an dans les Maisons de Compagnons sur 6 territoires.
- Co-construire un parcours personnalisé avec le jeune et définir chacune des étapes de sa progression.
- Accompagner 180 jeunes en apprentissage chez les Compagnons du Devoir.
- À l'issue de l'expérimentation, intégration annuelle de 200 à 300 jeunes au sein de l'association, soit environ 10 % des effectifs.

Plus-values du projet

- Un parcours qui prend appui sur le vivre ensemble et sur le voyage.
- La mise en place de groupes d'analyse de pratiques centrés sur la résolution de problèmes et la réussite des acteurs (accompagnants, jeunes, entreprises), et l'implication des Compagnons bénévoles.
- Une évaluation en continu du processus d'inclusion par une équipe de chercheurs de l'université Paris-Dauphine.
- La prise en compte des besoins des entreprises dans les métiers en tension sur les territoires.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Porteur du projet : Les Compagnons du Devoir
Partenaires : Université Paris-Dauphine, Union nationale pour l'habitat des jeunes, Les Maisons familiales rurales, Association « Les Déterminés »
Territoires d'expérimentation : quartiers politiques de la ville et des zones rurales en Pays de la Loire, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Île-de-France, etc.
Public cible : jeunes âgés de 16 à 21 ans, éloignés de l'emploi et de la formation
Durée d'un parcours-type : 10 mois maximum

Vague 2

PASSE DÉCISIVE

Sport dans la Ville

Présentation du projet

Déploiement et montée en charge d'un dispositif innovant expérimenté pendant un an par Sport dans la Ville à Lyon, Passe Décisive vise à identifier des profils décrochés « invisibles », à les remobiliser sur un parcours d'insertion, et à leur trouver des solutions concrètes de retour à l'emploi et en formation.

Le projet Passe Décisive repose sur les actions suivantes :

- « Aller vers » : une démarche portée par l'animation de séances sportives, un maillage avec les acteurs du territoire et le lien avec les familles ;
- Un suivi individuel par des responsables insertion spécialisés et des actions collectives mises en œuvre avec des entreprises partenaires ;
- Des sas d'accélération positive (remobilisation, dynamique collective, pratique sportive) et l'expérimentation de dispositifs de référence à l'étranger (Sport Academy de Street League) ;
- La mise en réseau avec des dispositifs innovants d'insertion et les acteurs de la formation et de l'emploi : Étincelle, les Plombiers du Numérique, l'UFOLEP (formations qualifiantes dans les métiers du sport), etc. ;
- Des coups de pouce « Rebond » pour accompagner des jeunes dont le projet professionnel nécessite une aide financière.

Principaux objectifs

- Accompagner sur 3 ans 600 jeunes en situation de décrochage, habitants de quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- Déployer le projet sur 3 territoires : Grand Lyon, Seine-Saint-Denis et Val d'Oise.

Plus-values du projet

- 20 ans d'expérience de Sport dans la Ville en matière d'insertion sociale et professionnelle pour des jeunes, au cœur de quartiers prioritaires.
- L'appui du sport comme levier d'action et d'accroche avec les jeunes, pour des publics en rupture, de création de liens de confiance et de remobilisation.
- Un suivi individuel par des équipes formées au suivi individualisé de jeunes en situation de décrochage ou déscolarisés.
- Un tissu d'acteurs de proximité et de partenaires impliqués dans la démarche (depuis l'identification, la phase de suivi ou les débouchés).
- Des propositions concrètes de retour en formation et à l'emploi, grâce à l'appui de partenaires de l'insertion et du monde professionnel.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Porteur du projet : Sport dans la Ville (association d'insertion par le sport)
Partenaires : Street League, Les Plombiers du Numériques, Ufolep, Simplon.co, Les Apprentis d'Auteuil, etc.
Territoires d'expérimentation : Grand Lyon, Seine-Saint-Denis et Val-d'Oise
Public cible : jeunes (âgés de 16 à 30 ans) peu ou pas diplômés, éloignés du marché du travail
Durée d'un parcours-type : 1 an

Vague 2

INSERT'UP

Wake up Café (WKF)

Présentation du projet

Insert'up vise à remobiliser et à accompagner vers une réinsertion globale 1 570 personnes détenues et sortant de prison volontaires, en Île-de-France et en Rhône-Alpes, au travers de parcours expérimentaux « dedans-dehors ». Le parcours, d'une durée de 14 mois, est construit en deux phases :

1. Une période de 2 mois en détention pour préparer la sortie grâce à des ateliers artistiques et culturels, des programmes de remobilisation « Re-Insert » (modules « connaissance de soi », « développer son potentiel », « engagement et citoyenneté ») et la co-construction du projet de réinsertion de chaque personne, en collaboration avec l'administration pénitentiaire.
2. Une période de 12 mois à la sortie comprenant : un parcours de reconstruction et de préparation à l'embauche, avec un volet lié à l'inclusion numérique ; un accompagnement personnalisé visant à répondre à l'ensemble des besoins de la personne grâce à un réseau de partenaires engagés et experts dans leur domaine, et leur orientation vers des formations et des emplois adaptés à leurs compétences et aspirations.
   Tout au long du parcours, les personnes font partie intégrante de la communauté Wake up Café (WKF), pour répondre au pilier social, essentiel pour une réinsertion durable sans récidive.

Principaux objectifs

- Réinsérer durablement 1 570 personnes sortant de prison.
- Atteindre moins de 10 % de taux de récidive.
- Favoriser plus de 65 % de taux de retour à l'activité (formation, emploi, entreprenariat).
- Animer une communauté d'entraide pour lutter contre la récidive et la solitude, qui se vit dès l'intérieur des prisons et à la sortie.
- Animer un réseau d'entreprises partenaires de tailles variées agissant sur des secteurs en tension qui acceptent d'embaucher des personnes sortant de prison et de suivre leur parcours en collaboration avec WKF.

Plus-values du projet

- Un projet bénéficiant de l'adhésion et de l'implication de l'administration pénitentiaire et des magistrats.
- Une pédagogie innovante et active, développant l'estime de soi par la prise de parole et l'éloquence, le savoir-être au cours d'ateliers interactifs prenant en compte la spécificité liée à la période d'incarcération.
- La sensibilisation et l'accompagnement des chefs d'entreprise et leurs collaborateurs à l'intégration de personnes sortant de prison au sein de leurs équipes
- Une contribution pour une société plus inclusive où chacun peut prendre part à un échange social et économique.
- Une évaluation embarquée tout au long du projet pour mesurer l'impact du parcours sur les personnes et la société.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Wake up Café, Eloquentia (formation prise de parole), Kimso (conseil évaluation en impact social)
Territoires d'expérimentation : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes
Public cible : détenus et sortants de prison
Durée d'un parcours-type : 14 mois

Vague 2

AGIR POUR LES DÉCROCHEURS DE L'INSERTION

Chênelet

Présentation du projet

L'enjeu de ce projet est de booster l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi par des parcours d'accompagnement et de formation *augmentés*, via trois leviers :

- **La connaissance des publics**, par un double travail de recherche-action, philosophique et cognitif ;
- **La formation** des personnes, sur des métiers industriels en tension, qui recrutent dans les territoires ;
- **L'accompagnement** individualisé, grâce aux potentialités du numérique.

Le but : faire de chaque parcours d'insertion un tremplin vers l'emploi durable, en renforçant notre capacité à mobiliser les personnes les plus vulnérables et susceptibles de « décrocher » lors de leur passage en structure d'insertion.

Principaux objectifs

- Réduire le taux d'échec en parcours d'insertion, en travaillant sur les causes et nouvelles problématiques de l'exclusion. L'objectif est d'outiller l'équipe d'encadrement pour qu'elle puisse mieux faire face aux difficultés rencontrées des personnes en situation de précarité, afin de leur proposer un parcours adapté et de les sortir de la spirale de l'échec.
- Créer des passerelles entre les besoins en main-d'œuvre qualifiée des entreprises industrielles et du bâtiment, qui peinent à recruter, et les personnes en recherche d'emploi, en proposant à ces dernières des formations certifiantes sur de nouvelles filières (maintenance industrielle, logistique, éco-rénovation).
- Faire du numérique un levier d'insertion et de montée en compétences des personnes, à chaque étape de leur parcours, en expérimentant de nouvelles approches pédagogiques et méthodologies d'accompagnement.
-

Plus-values du projet

- La réalisation de la première étude cognitive et philosophique destinée à s'attaquer aux « boucles d'exclusion », disponible en *open source*.
- Une dynamique territoriale gagnant-gagnant, avec la réponse au paradoxe du chômage de masse et de la pénurie en main-d'œuvre sur nos territoires d'implantation.
- L'expérimentation d'un parcours décloisonné entre accompagnement, formation et production grâce au numérique, où la personne accompagnée devient prescriptrice de son parcours.
- La « preuve par l'exemple », en modélisant et en diffusant l'expertise Chênelet, basée sur la formation certifiante en situation de travail.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Chênelet (SIAE)
Territoires d'expérimentation : Pas-de-Calais, Yonne, Ardennes
Public cible : Chômeur de longue durée, BRSA, moins de 26 ans, Travailleurs handicapés
Durée d'un parcours-type : 15 mois

Vague 2

MOBIL'EMPLOI

BimBamJob

Présentation du projet

Mobil'emploi est un parcours complet de remobilisation des publics éloignés de l'emploi qui s'appuie sur l'expérience et les méthodologies éprouvées d'Ares ainsi que sur l'agilité et la technique de BimBamJob.
Il est le résultat d'une étude terrain du comportement des recruteurs et de l'analyse des freins exprimés par les personnes accompagnées au quotidien. Il se découpe en 6 étapes clés :

- **SOURCER toutes les offres d'emplois insatisfaites** du territoire afin d'accompagner les bénéficiaires au plus près des besoins des entreprises.
- **IDENTIFIER** des profils rendus invisibles en mettant en place **des dynamiques de sourcing innovantes par SMS**, dans les logements sociaux, dans les commerces.
- Diagnostiquer leurs besoins et évaluer leurs compétences techniques et informelles afin de les **ORIENTER vers un parcours tremplin qui leur corresponde**.
- Les **ACCOMPAGNER, de manière personnalisée et sur-mesure**, à travers l'un des trois parcours tremplin :
- le **parcours Insertion** pour les aider à résoudre des problématiques sociales et construire un projet professionnel ;
- le **parcours Formation** pour se former à un métier d'avenir ;
- le **parcours Emploi** qui est une préparation intensive à la recherche d'emploi avec envoi de SMS, coaching présentiel et téléphonique.
- Les suivre lors de leur retour à l'emploi et les aider à s'**INTÉGRER durablement**, en mettant en œuvre notre savoir-faire d'accompagnement de profils en insertion et des employeurs qui les recrutent.
- **MESURER** enfin la performance du dispositif pour qu'il s'adapte au mieux aux besoins.

Principaux objectifs

- Identifier et accompagner sur 3 ans 1 000 personnes dites invisibles et présentant un premier niveau de qualification
- Orienter 100 bénéficiaires vers le parcours Insertion, 300 vers le parcours Formation et 600 vers le parcours Emploi
- Amener à l'emploi durable de 70 % des bénéficiaires
- Par le bouche à oreille, faire prendre connaissance du programme : 30 000 personnes en Ile-de-France et 100 000 en tout

Plus-values du projet

- Une approche terrain, concrète et orientée résultats pour répondre au mieux aux besoins des publics.
- La complémentarité d'actions entre Ares et BimBamJob qui permet d'offrir un accompagnement individualisé.
- La puissance du numérique à la portée des publics accompagnés grâce au développement d'outils sur-mesure.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : BimBamJob (accompagnement vers l'emploi des profils qui rencontrent des difficultés avec le français et le numérique) et Ares (accompagne le retour à l'emploi de personnes en situation d'exclusion)
Territoires d'expérimentation : Île-de-France la première année, puis Bordeaux et Lyon les deux années suivantes
Public cible : les personnes éloignées de l'emploi présentant un premier niveau de qualification
Durée d'un parcours-type : 6 à 12 mois

Vague 2

SUP DE SUB

La Fabriks

Présentation du projet

L'école supérieure d'autodidaxie, SUP de SUB, conçue en 2014 à Marseille, est étendue à deux nouveaux campus, Aix-Marseille-Provence et Seine-Saint-Denis, qui accueillent un public de jeunes adultes fortement freinés dans le développement de leurs capacités personnelles et le libre choix d'un projet professionnel.

SUP de SUB utilise l'attractivité de la création artistique pour faire naître dans l'action un besoin continu de savoir, pour provoquer une ambition d'abord collective, puis individuelle d'apprentissages supérieurs.

Disposant des derniers outils, encouragé par des intervenants experts (pour le numérique, l'écologie, les sciences humaines et sociales, l'art, l'économie…), individuellement accompagné (contrat individuel, mentorat du monde de l'entreprise), profitant aussi de l'effet d'effacement des barrières de classes propres à la pratique artistique, le bénéficiaire y apprend à se construire en tant qu'autodidacte, à manier possiblement tous les codes, à se constituer efficacement un réseau local et international, à repousser les limites.

Principaux objectifs

- Accompagner 160 personnes, constituant deux promotions paritaires (H/F) de 40 personnes par campus.
- Élever l'ambition de 160 bénéficiaires à hauteur de ses capacités propres.
- Permettre à toutes et à tous de s'emparer des meilleurs moyens de réussite collective et personnelle, de décider pour eux-mêmes, puis d'agir comme « role models » et forces d'entraînement.
- Susciter, coordonner, accomplir une large variété d'apprentissages et dégager autant de voies d'accès au monde du travail.
- « Enseigner l'autodidaxie » en tant que moyen de progression professionnelle et de libre circulation sociale.

Plus-values du projet

- La conjonction de 3 forces, l'enseignement-recherche, l'art et l'entreprise, au service d'une réparation des volontés et de leur transformation en compétences.
- Une démarche d'évaluation participative et formative, directement opérationnelle et prospective.
- Des outils numériques de reconnaissance des compétences individuelles (*open badges*) et collectives (Arbres de connaissances).

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : La Fabriks
Territoires d'expérimentation : Sevran-Bobigny/ Seine-Saint-Denis, Aix-Marseille-Provence
Public cible : Jeunes âgés de 18 à 25 ans issus des QPV, "invisibles", personnes peu ou pas qualifiées
Durée d'un parcours-type : 15 mois

Vague 2

RIGHT TO REPAIR

Le droit de réparer, le Droit de se [p]réparer, le droit de réparer la planète

Institut catholique de Lille

Présentation du projet

Le projet Right to Repair (RtR), inspiré d'un mouvement international, vise à placer le meilleur des ressources technologiques, de l'intelligence artificielle et de l'innovation sociale au profit de l'inclusion des personnes les plus éloignées de l'emploi. L'objectif est de permettre aux bénéficiaires de vivre une expérience humaine à la rencontre de leurs propres talents, de leurs propres ressources. L'idée fondamentale du RtR est d'inverser le paradigme « du marché du travail vers l'individu » et de partir de l'individu (son identité, ses talents et ses rêves) pour aller vers le marché du travail, afin de construire une inclusion durable et épanouissante**.**

Le projet est découpé en trois périodes :

- **Le Comptoir des Opportunités** : utiliser le meilleur de l'ingénierie sociale, du coaching et de l'intelligence artificielle pour aiguiller et orienter vers des parcours adaptés aux rêves, talents, attentes, les personnes bénéficiaires dénommées « Talents Cachés ».
- **Le Voyage Entrepreneurial :** vivre des expériences de développement personnel et d'intelligence collective, pour se reconnecter à soi et aux autres, choisir une filière, un projet, une équipe pour construire, prototyper, apprendre en faisant, et accumuler des expériences positives et créatrices de valeur.
- **L'Essaimage :** passer un maximum de projets entrepreneuriaux à l'échelle, se déployer sur de nouveaux territoires, inspirer de nouvelles populations avec les histoires vécues, et créer des emplois, objets et services durables, avec un impact positif sur la planète.

Principaux objectifs

- Accompagner 1 500 personnes (phase 1) dont 1 200 seront orientées vers un parcours exploratoire (phase 2) et 300 vers un voyage entrepreneurial (phase 3).
- Redonner à chacun la confiance et l'estime de soi nécessaire à la construction d'un projet de vie épanouissant et inclusif.
- Redonner le contrôle des objets et ressources technologiques aux personnes qui en sont les plus éloignées.
- Contribuer à la création de nouvelles activités génératrices de valeurs et d'emploi.

Plus-values du projet

- Un ensemble de contenus, parcours et méthodes pédagogiques et technologiques partagées en o*pen-source* sur une plateforme numérique collaborative.
- Le passage à l'échelle : une démarche de recherche appliquée pour une amélioration itérative des actions menées et leur essaimage vers des territoires ruraux ou aux infrastructures légères.
- Une formation continue co-conçue et proposée aux acteurs des territoires souhaitant créer leur propre parcours RtR.
- Un accompagnement et une pédagogie renouvelée contribuant au développement d'organisations apprenantes.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Institut catholique de Lille (ICL), Centre de recherche interdisciplinaires (CRI), Laboratoire d'intelligence collective et artificielle (LICA), SYNERGIE FAMILY (conception, gestion et mise en œuvre de projets socioculturels, sportifs ou socio-éducatifs) et CHANCE (accompagnement des « invisibles »)
Territoires d'expérimentation : Roubaix, Paris-Montreuil, Marseille
Public cible : NEET, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, et particulièrement les femmes
Durée d'un parcours-type : 15 mois

Vague 2

PAS DE QUARTIER POUR LE CHÔMAGE

Positive Planet France & Schoolab

Présentation du projet

Le projet « Pas de quartier pour le chômage » propose un dispositif d'accompagnement global, composé d'un parcours d'insertion adapté à chaque demandeur d'emploi ou bénéficiaire du RSA résidant dans les quartiers prioritaires de la ville. En partenariat avec Schoolab et WinSide, ce projet permet à un public peu qualifié et éloigné du marché de l'emploi d'endosser la posture d'entrepreneur. L'objectif : tendre vers 100 % de sorties positives.

Depuis 13 ans, Positive Planet France intervient dans les quartiers afin de conseiller et accompagner les futurs entrepreneurs dans leurs projets et bénéficie d'une expertise reconnue et d'une visibilité importante. **L'objectif est désormais de rendre encore plus efficace les méthodes d'accompagnement**, d'affiner les outils mis à disposition et d'en assurer une meilleure diffusion auprès des publics peu touchés par ce type de dispositif.

Chaque étape du parcours de création d'entreprise a été pensée pour offrir les clés permettant de mettre en œuvre **une activité économique pérenne**. Chacun bénéficie d'un accompagnement individualisé, d'une immersion collective, d'ateliers thématiques et d'un apprentissage immersif encadré par une équipe engagée.

Ce projet est mis en place en collaboration avec Schoolab, acteur majeur de l'innovation en France, réputé pour ses formations et son implication dans les projets entrepreneuriaux de demain. Ainsi que WinSide, organisme de de formation innovant spécialisé dans l'immersion en entreprise.

Principaux objectifs

- Mobiliser un public éloigné de l'emploi avec peu de qualifications et lui insuffler les bonnes pratiques entrepreneuriales (environ 500 personnes sur 18 mois) ;
- Expérimenter de nouvelles méthodes d'accompagnement (design thinking, création d'un espace en ligne pour la communauté d'entrepreneurs) et faire évoluer la méthodologie selon les évaluations d'impact ;
- Tester le dispositif dans deux zones géographiques (QPV d'Île-de-France et des Hauts-de-France) avant d'en assurer un ancrage territorial plus large.

Plus-values du projet

- Proposer la création d'entreprise comme un moyen de s'insérer et de lutter contre le chômage et la précarité ;
- Permettre à des personnes éloignées du marché de l'emploi et des dispositifs existants de valoriser leurs idées et leur redonner confiance en eux ;
- Offrir un accompagnement personnalisé basé sur l'apprentissage par la pratique, l'intelligence collective et l'innovation ;
- Permettre un suivi individualisé avec des partenaires très complémentaires (Schoolab et WinSide), de la génération d'idées au développement de l'entreprise.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Porteur du projet : Positive Planet France en collaboration avec Schoolab et WinSide
Partenaires : Association Locale pour l'Insertion par l'Economique (ALIE) ; CAPITAL FORMATION ; Mission Locale Nord (MLN)
Territoires d'expérimentation : 2 régions pilotes (Ile-de-France et Hauts-de-France) à 100% dans les Quartiers Prioritaires
Public cible : Population en difficulté d'insertion (habitant les QPV, peu qualifiée, Travailleurs Handicapés, BRSA, etc.)
Durée d'un parcours-type : 6 mois

Vague 2

PRÉPA/Tremplin des QPV au CDI

FONDATION « AGISSONS POUR L'EMPLOI »
ABRITEE PAR L'ÉCOLE CENTRALE NANTES

Présentation du projet

Au-delà des actions d'accompagnements et de formations destinées aux personnes éloignées de l'emploi, PREPA/Tremplin permet de sortir définitivement les personnes de leur précarité, c'est-à-dire « les faire entrer en CDI dans le monde des " Insiders " ». Le projet les fait accéder à des postes évolutifs, sur des métiers porteurs : le numérique et l'industrie de l'arme ment & de l'aéronautique.

PRÉPA/Tremplin s'appuie sur une expérience réussie de recrutements pérennes de demandeurs d'emploi longue durée, ayant déjà une première culture du travail. La démarche a été enrichie d'un module de remobilisation, qui rend le dispositif accessible au public cible :

1. Identification des besoins des entreprises.
2. Tests d'aptitudes et présélection des candidats parmi le public cible.
3. Module PRÉPA/TREMPLIN avec la participation des entreprises partenaires (présentation de leur activité, ateliers pratiques, immersion des bénéficiaires, échanges et témoignages de leurs collaborateurs) ;
4. Mise en situation en milieu professionnel pour valider ses aptitudes et son choix de métier.
5. Rencontre candidat/entreprise et contrat moral de recrutement durable.
6. Formation métier (préparation opérationnelle à l'emploi).
7. Contrat de professionnalisation (si nécessaire).
8. Intégration dans l'entreprise suivie par l'équipe d'Agissons pour l'emploi (APE).

Principaux objectifs

- Remettre à l'emploi pérenne 500 personnes éloignées de l'emploi, en 3 ans, sur 4 territoires (Pays de la Loire, Rhône-Alpes, Bretagne, autre (à définir).
- Déployer des cursus de formation adaptés de 6 à 15 mois (suivant les profils et les métiers).

Plus-values du projet

- Sa méthodologie « Médiation Agissante », inscrite dans la lignée de la « médiation active », conduite par des médiateurs experts des métiers ciblés.
- Sa capacité à assurer l'évolution de ses pratiques, notamment grâce à une évaluation à 15 mois durant le programme.
- La collaboration des acteurs associatifs locaux, comme Sport dans la Ville, Empower Nantes, Service Militaire Volontaire, SNC…, accompagnant et connaissant déjà ces profils, sécurisent les présélections et le parcours des candidats.
- Des heures dédiées à la remobilisation, permettant au bénéficiaire de réussir sa rencontre avec les entreprises et les organismes de formation.
- L'engagement de 109 entreprises, de la TPE au GC, qui ont depuis 2014 adopté la méthode APE, et dont la fidélité est basée sur l'expérience d'intégrations réussies de ces publics qu'elles n'auraient pas imaginé recruter.
- Le suivi du maintien en emploi et compétences des bénéficiaires pendant 2 ans.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Territoires d'expérimentation : régions Pays de la Loire, Bretagne, Auvergne-Rhônes-Alpes, + 1 autre territoire à définir
Public cible : Jeunes en difficulté d'insertion peu ou pas qualifiés
Durée d'un parcours-type : 6 à 15 mois suivant le profil et le métier visé

Vague 2

FOCALE : RÉVÉLATEUR DE TALENTS À L'ÉCHELLE D'UN QPV TERRITOIRE APPRENANT

Maison de l'emploi de Strasbourg

Présentation du projet

Le projet Focale transforme le principal quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) de l'Eurométropole de Strasbourg en territoire apprenant. 400 personnes, jeunes et adultes se tenant à l'écart des dispositifs et ne répondant à aucun des prérequis des entreprises en termes d'expérience et de formation, disposent à la fin de leur parcours de 15 mois d'un CV complet comportant un panel d'expériences professionnelles, des compétences validées par la formation et des savoir-être diagnostiqués en situation de travail ou de bénévolat.

Douze associations de quartier, au plus proche du public, se constituent en portes d'entrée et en référentes de parcours pendant 15 mois. Formées et outillées, elles disposeront d'une boîte à outils complète, permettant de co-créer avec les bénéficiaires des parcours sur-mesure : activités rémunérées au sein d'entreprises partenaires, engagements civiques et solidaires au cœur du quartier, plateaux techniques proposant des apprentissages concrets, ateliers numériques, CDD formatifs en entreprises d'insertion, formations aux compétences premières, chantiers éducatifs.

Le consortium des parties prenantes de Focale se constitue en cercle de R&D sociale et modélise au-delà du cercle des 400 bénéficiaire les conditions de l'élargissement de ce schéma d'intervention à l'ensemble des QPV de l'Eurométropole de Strasbourg.

Principaux objectifs

- Accompagner 400 bénéficiaires : leur permettre d'acquérir des capacités et des savoirs constitutifs d'un socle de compétences jusqu'à une sortie positive.
- Mettre en mouvement, par la reprise de confiance, un public qui se révèle à soi-même ses aptitudes et ses potentiels.
- Mettre en réseau les associations de quartiers qui seront les référents des parcours, au plus proche du public.
- Positionner l'entreprise comme révélatrice des aptitudes et des capacités des personnes non qualifiées et non expérimentées.
- Permettre aux bénéficiaires de se réconcilier avec la formation en constituant des communautés apprenantes pour accéder à un socle commun de compétences professionnelles.

Plus-values du projet

- L'accès des bénéficiaires à l'entreprise dès le début du parcours dans le cadre d'une activité rémunérée.
- L'organisation des référents des associations en collectif interstructure et pluridisciplinaire, appuyé par des spécialistes (coach, ergonomes, psychologues, etc.).
- Le positionnement des bénéficiaires comme co-créateurs de leur parcours.
- La modélisation d'un schéma qui pourra être déployé à l'échelle des autres QPV.

Carte d'identité du projet
Membres du consortium : Maison de l'emploi, CPCV-Est, CSC Neuhof, L'Atelier / école de la deuxième chance, mission locale pour l'emploi, OnlineFormaPro (e-learning), Scoprobat (SIAE)
Territoires d'expérimentation : QPV Neuhof-Meinau**,** Eurométropole de Strasbourg
Public cible : Habitants "invisibles" du QPV Neuhof/Meinau
Durée d'un parcours-type : 15 mois

Vague 2

TOUS REPRENEURS, LE NOUVEAU PARCOURS DU RETOUR À L'EMPLOI

Tous Repreneurs

Présentation du projet

Tous Repreneurs propose un parcours complet d'accompagnement à des publics qui se sentent perdus concernant leur avenir professionnel. L'association présente ainsi une nouvelle page au catalogue des possibilités de retour à l'emploi d'un public qui pense avoir déjà tout tenté : le repreneuriat. En reprenant la bonne idée d'un autre, entreprendre est à la portée de tous !

Tous Repreneurs sensibilise et détecte, sur le terrain, les personnes les plus motivées pour intégrer un parcours innovant, reposant avant tout sur l'humain et non sur un projet. Cela permet de se concentrer sur la confiance en soi et la connaissance de soi, avant de définir le projet en parfaite adéquation et d'entrer dans une formation adaptée pour le réaliser.

En cassant les codes à tous les niveaux, le parcours est conçu pour être accessible à tous, notamment aux publics atypiques ne trouvant pas leur place dans l'offre existante. Au fil des étapes du parcours, chaque profil acquiert toutes les clés pour retourner durablement à l'emploi par la voie qui lui correspond.

Principaux objectifs

- Accompagner 800 personnes vers l'emploi d'ici 2021.
- 40 % de sorties positives à 12 mois, 55 % à 24 mois et 67 % à 36 mois (salariat, entrepreneuriat/repreneuriat ou formation complémentaire).
- Changer d'échelle au sein du territoire pilote que constitue la région Grand Est puis extension à une, voire deux régions supplémentaires.

Plus-values du projet

- Tous Repreneurs est un assemblier de ressources et de forces sur chaque territoire d'implantation.
- Le parcours est centré sur l'humain et se construit avec le candidat qui y gagne compétences et autonomie.
- L'action démarre en amont des autres offres existantes pour s'adresser à de nouveaux publics en valorisant talents, *hard skills*, *soft skills* et compétences transverses.
- Mise à disposition d'outils habituellement réservés à d'autres publics.
- Continuité et optimisation du suivi sur le long terme, orientant les bénéficiaires vers le bon interlocuteur au bon moment, pour que tous accèdent à une solution adaptée.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Territoires d'expérimentation : Grand Est, puis une ou deux régions supplémentaires (à définir)
Public cible : demandeurs d'emplois (notamment de longue durée) et bénéficiaires du RSA, avec ciblage des publics les plus marginalisés, cumulant diverses difficultés liées à l'âge, au genre, au niveau de formation initiale, au lieu de résidence, au handicap, etc.
Durée d'un parcours-type : 6 mois d'accompagnement initial intensif, comprenant une brique de formation, puis jusqu'à 36 mois d'accompagnement complémentaire

Vague 2

APPRENDRE ENSEMBLE

Groupe AMNYOS

Présentation du projet

Apprendre Ensemble propose un parcours certifiant d'un an permettant de progresser sur les compétences socles de l'employabilité : capacité d'apprendre à apprendre, collaboration, créativité, communication, pensée critique, compétences digitales, etc.

Les parcours prennent la forme de jeux en équipes. Les équipes sont mixtes entre demandeurs d'emploi et personnes en activité. Les joueurs relèvent une série de challenges d'une intensité progressive, mobilisant la diversité des supports d'activité présents sur le territoire. L'objectif : révéler ses forces et dépasser ses peurs pour réaliser ses rêves. Les joueurs s'entraident pour accomplir ces défis : ils apprennent ainsi à mieux comprendre les autres et à mieux se connaître eux-mêmes. Ces challenges permettent de progresser sur les compétences-socles de l'employabilité, de découvrir les ressources du territoire, de développer son réseau et de préciser son projet pour s'orienter professionnellement. L'émulation suscitée par le jeu efface les distinctions de statut et fait de chacun un héros (ou une héroïne) qui contribue à la vie du territoire. Le projet engage les accompagnateurs du territoire, formés à des fonctions de facilitation, avant de s'adresser aux personnes ciblées.

Principaux objectifs

- Accompagner 800 personnes éloignées de l'emploi (30 % jeunes NEET, 70 % demandeurs d'emploi longue durée et bénéficiaires du RSA).
- Accroître le résultat des dispositifs existants de 30 % en termes de sorties positives (emploi, formation, apprentissage) après un an de parcours.
- Une employabilité accrue : tous les participants auront développé leurs compétences humaines et leur réseau, auront travaillé en équipe pendant 12 mois et auront des expériences marquantes à inscrire dans leur CV.
- Constituer un réseau de 90 professionnels de l'accompagnement.

Plus-values du projet

- Une forte implication des accompagnateurs qui sont engagés dans une dynamique positive basée sur la liberté et la confiance pour qu'ils entraînent à leur tour les publics.
- Des parcours répondant aux besoins des entreprises (besoin de compétences mais aussi de transformation) qui sont impliquées en amont (travaux de GPEC sur les filières numériques et hôtellerie/restauration, vente, JO, secteur de la sécurité, etc.).
- Une cartographie, une coordination et une mise en visibilité des ressources du territoire (dispositifs d'aide à l'emploi, formations, métiers, filières, supports d'activité, etc.).
- De petites équipes auto-organisées, appuyées par des facilitateurs, fonctionnant de façon autonomes avec des budgets collaboratifs dédiés.
- Une mixité organique créant des passerelles durables entre des mondes différents pour qu'ils fassent véritablement communauté (entreprises, associations, publics, accompagnateurs, etc.).
- Une implication des bénéficiaires du dispositif, qui sont associés au comité de suivi et spécifiquement durant toute la phase préparatoire (communication pour le recrutement, tester les challenges, etc.).
- Une mise en mouvement et en connexion de manière durable de l'ensemble du territoire.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Etablissement Public Est Ensemble, Groupe Amnyos (conseils pour les affaires et autres conseils de gestion) et CollectivZ (solution d'intelligence collective) (membres de France Apprenante), Association Aurore (accompagnement des personnes en situation de précarité ou d'exclusion vers une insertion sociale et professionnelle)
Territoires d'expérimentation : QPV d'Est Ensemble-93 (9 communes de l'est parisien)
Public cible : 800 personnes
Durée d'un parcours-type : 1 an

Vague 2

TEAME

Groupe SOS Jeunesse

Présentation du projet

Teame. s'adresse à des jeunes âgés de 16 à 25 ans qui, du fait de leurs parcours, ont décroché du droit commun et rencontrent des difficultés pour trouver le chemin de l'emploi. Afin de les remobiliser et démultiplier leurs chances de trouver une formation ou un emploi, Teame. leur propose un challenge ambitieux : par groupe de 8 à 12, créer une entreprise éphémère qu'ils développent et gèrent ensemble durant 3 mois. L'objectif est de s'appuyer sur cette aventure collective et le cadre entrepreneurial pour leur permettre d'oser se lancer dans un projet, être autonomes dans leur prise de décision, vivre une expérience réelle de gestion de projet et de vie en entreprise, et faire des rencontres décisives avec des professionnels extérieurs : autant d'expériences qui vont leur permettre de développer des compétences essentielles, valorisables ensuite dans le monde du travail. Encadrés par un coordinateur, ils sont stimulés par la force du collectif et le développement rapide de leurs compétences et de leur capacité d'agir. En parallèle, les jeunes travaillent leur trajectoire individuelle avec un coach professionnel avec qui ils apprennent à valoriser leurs réalisations au fur et à mesure, à prendre conscience de leur potentiel et des options qui s'offrent à eux. Cet accompagnement peut se poursuivre jusqu'à 3 mois après la fin de l'expérience collective. À l'issue du programme, les jeunes sont formés, motivés et orientés vers de nouveaux horizons. En Île-de-France, ce programme a fait ses preuves avec 87 % de sorties positives.

Principaux objectifs

- Remobiliser 1 200 jeunes via un parcours vers l'emploi.
- Permettre à 50 % des jeunes de signer un contrat d'emploi ou d'intégrer une formation classique.
- Permettre à 70 % des jeunes de faire l'expérience d'un stage, du service civique, de l'apprentissage, d'un emploi ou d'une formation.
- Former 600 professionnels.
- Transmettre les clés de ce programme à des acteurs partenaires.
- Créer et tester des outils innovants tout au long du parcours : prendre appui sur les réseaux sociaux en phase de recrutement, sur des supports innovants (MOOC, CV sonores) en phase de mobilisation, et permettre la valorisation des compétences, via l'implication du jeune et son entourage, puis la connexion aux employeurs via une plateforme adaptée.

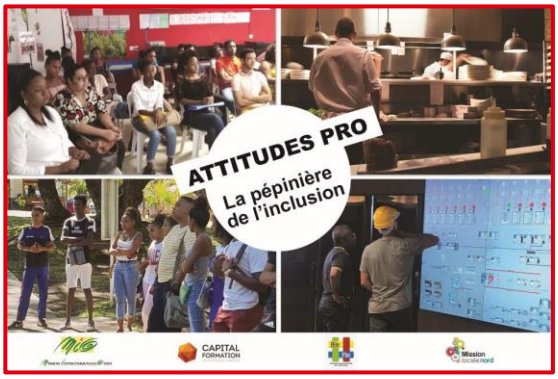
Plus-values du projet

- La construction d'un sas intermédiaire sécurisant permettant aux jeunes de se préparer aux enjeux de l'emploi.
- Une expérience immersive en entreprise et un terrain d'expérimentation.
- Des pédagogies actives, qui permettent au jeune d'être acteur de son apprentissage.
- Le développement des *soft skills* essentielles pour faciliter l'insertion et la stabilisation en emploi.
- Des réalisations concrètes et valorisantes, fournissant les conditions de la recommandation.
- La transmission aux professionnels de nouvelles méthodes d'insertion professionnelle via la pédagogie *teame* (fondée sur l'approche collective, l'*empowerment* des jeunes, la valorisation des *soft skills*)

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Plateforme i (Les Bons Profils et Teame., pôle d'accompagnement et d'innovation sociale en faveur de l'emploi et l'inclusion du groupe SOS), PLAY International (association utilisant le sport comme outil d'éducation et de socialisation) et Reconnect (utilisation des nouvelles technologies comme vecteur d'inclusion sociale)
Territoires d'expérimentation : Île-de-France, Hauts-de-France, PACA, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, parmi lesquels des territoires ruraux et des QPV
Public cible : jeunes décrocheurs dits NEET : ni étudiant, ni employé, ni stagiaire
Durée d'un parcours-type : 3 à 6 mois

Vague 2

ATTITUDES PRO – « LA PEPINIERE DE L'INCLUSION »



Mission Intercommunale de l'Ouest (Mission Locale de Saint-Paul / Réunion)

Présentation du projet

Création d'un « learning center » au sein duquel les jeunes sont coachés durant 8 mois pour acquérir, développer et évaluer leurs compétences douces (soft skills) appréciées par les employeurs. Le dispositif de repérage des jeunes associe les entreprises des quartiers prioritaires qui participent également à l'évaluation des compétences acquises au moyen d'« Open Badges » qui attestent du niveau atteint par chaque jeune à l'issue de son parcours.

Les parcours, d'une durée maximale de 8 mois, sont articulés en 5 phases :

1) Une phase de développement personnel à visée professionnelle dans un cadre innovant, le learning center, sous forme d'ateliers (2 mois)
2) Une première étape de mise en application et d'évaluation des soft skills en entreprise ou en CFA sous la forme d'immersion accompagnée par un coach (1 mois)
3) Une phase de retour en Learning center pour perfectionner et valoriser ses soft skills (1 mois)
4) Une deuxième étape de mise en application et d'évaluation des soft skills en entreprise accompagnée par un coach dans des entreprises reconnues comme « sites qualifiants » (2 mois)
5) Une phase d'accompagnement à l'emploi.

Principaux objectifs

- Intégrer 640 bénéficiaires au cours des 3 années sur 2 bassins d'emploi et accompagner 50% d'entre eux vers l'emploi
- Développer et valoriser les compétences des jeunes par la création d'un « open badges », passeport individuel vers l'emploi
- Changer le mode d'intégration des entreprises afin qu'elles deviennent plus inclusives

Plus-values du projet

- Décloisonner l'emploi et la formation en intégrant dans un commun : le formateur/coach, le jeune et l'entreprise
- Développer les soft skills, promouvoir les open badges en coachant les jeunes au sein de Learning center
- Allier inclusion et performance économique en apportant aux employeurs la compétence d'un coach pour accélérer et faciliter l'adaptation des jeunes sur les postes de travail

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Porteur du projet : Mission Intercommunale de l'Ouest
Partenaires : Association Locale pour l'Insertion par l'Economique (ALIE) ; CAPITAL FORMATION ; Mission Locale Nord (MLN)
Territoires d'expérimentation : Le territoire Nord et le territoire Ouest de la Réunion
Public cible : jeunes et demandeurs d'emploi vulnérables, en difficulté d'insertion professionnelle, et prioritairement les personnes peu qualifiées habitant les quartiers de la politique de la ville ou les zones rurales
Durée d'un parcours-type : 8 mois maximum

LAURÉATS DE l'APPEL À PROJETS

VAGUE 3

Vague 3

UNION NATIONALE DES MAISONS FAMILIALES RURALES

Parcours Expérience 3D

Présentation du projet

Le projet Parcours Expérience 3D vise le développement pour chacun de son pouvoir d'agir, en mobilisant ses ressources et ses droits. Il prévoit la mise en place de parcours sur mesure, reliés aux réalités, besoins et ressources de son territoire. Au local, le projet est porté par des maisons familiales rurales (MFR) et centres de formation et de promotion (CFP) des MFR avec le concours d'acteurs du territoire réunis au sein d'un collectif nommé comité de pilotage territorial (COPITER).

Au national, il s'accompagne d'un projet de capitalisation des expériences.

L'ambition du projet est de permettre à chaque jeune, chaque adulte de se construire un itinéraire en prenant appui sur ses acquis et ses intentions. L'engagement pris est de faciliter l'investissement de chacun dans un parcours intégré, choisi sur la base de trois dimensions :

1. Parcours Perso / dimension individuelle
2. Parcours Co / dimension collective
3. Parcours Pro / dimension professionnelle

Chaque parcours se traduit en plan d'action personnalisé qui fait l'objet d'un contrat d'engagement réciproque et comprend des modules, des activités, des rendez-vous, le tout rythmé par un calendrier dédié. L'usage du numérique est prévu à toutes les étapes du parcours.

Principaux objectifs

- Accompagner sur 3 ans, 900 à 1 000 jeunes et adultes vers l'emploi ou l'activité durable, au cœur d'une trentaine de territoires essentiellement ruraux.
- Relier les besoins en compétences des entreprises et les aspirations des jeunes et des adultes bénéficiaires dans les territoires.

Plus-values du projet

- Des parcours donnant priorité à l'expérience, ouverts et accessibles à tous.
- La possibilité pour chacun de prendre des décisions qui contribueront à construire son parcours.
- Des territoires acteurs, facilitateurs et accompagnateurs des parcours

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Membres du consortium : Union nationale des MFR, MFR et CFP des MFR, Association nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, AKTO, André Chauvet Conseil
Territoires d'expérimentation : territoires ruraux situés en France métropolitaine
Public cible : jeunes, ni en études ni en emploi, jeunes peu ou pas qualifiés, adultes éloignés de l'emploi, personnes en situation de handicap
Durée d'un parcours-type : 12 mois

Vague 3

ASSOCIATION NATIONALE DES COMPAGNONS BATISSEURS

Horizon

Présentation du projet

Le projet d'expérimentation Horizon consiste à lier l'amélioration de l'habitat, l'inclusion et l'insertion professionnelle en conjuguant des dynamiques individuelles et collectives. L'action consiste à animer, sur plusieurs territoires en métropole et dans des départements ultramarins des incubateurs solidaires proposant des activités de soutien à la remobilisation et à la construction de projets d'avenir. Chaque incubateur proposera des parcours sur mesure au travers de :

- Un accompagnement individualisé par des animateurs à double compétence (habitat + accompagnement socio-pro) ;
- Des départs en mobilité en région ou hors région :
- La reconnaissance des compétences par des badges ouverts ;
- Des manifestations culturelles en lien avec l'habitat des chantiers éducatifs et solidaires ;
- Des initiations aux métiers de l'habitat.

Chaque parcours s'articule autour de 3 volets :

- Remobilisation ;
- Levée des freins à l'emploi ;
- Insertion professionnelle.

Principaux objectifs

- 15 incubateurs opérationnels en métropole et dans les départements d'outre-mer.
- 1125 personnes accompagnées sur 3 ans.

Plus-values du projet

- Utilisation de l'amélioration de l'habitat comme levier de la remobilisation.
- Une approche en réseau entre les incubateurs (mobilités inter-régionales, gestion des *open badges*…).

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Membres du consortium : Association Nationale des Compagnons Bâtisseurs, Associations Régionales des Compagnons Bâtisseurs de Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Île-de-France, La Réunion, Centre d'étude de l'emploi et du travail (CEET-CNAM)
Territoires d'expérimentation : 15 incubateurs rayonnant sur 35 sites répartis sur 8 régions : Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Île-de-France, Pays de Loire, La Réunion, Saint-Martin, Guyane, Guadeloupe
Public cible : public mixte de jeunes NEET, parents isolés, bénéficiaires des minimas sociaux, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes non inscrites, personnes sous main de justice, réfugiés statutaire
Durée d'un parcours-type : parcours agile par une succession d'étapes de 3 mois sans limite sur le nombre d'étapes (en moyenne 2 à 6 étapes)

Vague 3

ARDAN FRANCE

Territoires ARDAN

Présentation du projet

Territoires ARDAN s'appuie sur la méthode ARDAN pour construire une démarche :

- D'activation des potentiels de développement des entreprises du bassin de vie concerné
- D'inclusion de public à faible niveau de qualification mais porteur d'aptitudes entrepreneuriales.

Ce nouveau dispositif de développement d'activités nouvelles sera mis en œuvre à travers de plateformes partenariales locales de mobilisation des forces vives du territoire et les collectivités locales, qui auront vocation à présider le comité d'engagement validant l'entrée dans un parcours.

Phase 1 : Cap ARDAN - Mobilisation et repérage des projets dormants dans les entreprises et des personnes éligibles afin d'opérer un *matching* formalisé par une convention entre un employeur et un demandeur d'emploi.

Phase 2 : Mission ARDAN – Accueil du demandeur d'emploi dans l'entreprise pour développer un projet dormant et par là même créer et viabiliser son futur emploi. La mission ARDAN comprend la formation en situation de travail entrepreneuriale, avec un accompagnement d'un expert en management de projet et un chéquier formation individuel permettant de prendre en charge des formations complémentaires adaptées au métier.

Principaux objectifs

- **Objectif économique :** favoriser la concrétisation de projets dormants dans les petites entreprises comme leviers d'insertion et de création de richesses pour le développement économique endogène des territoires.
- **Objectif emploi :** permettre à des demandeurs d'emploi d'intégrer ces entreprises comme stagiaire de la formation professionnelle pour développer ces projets dans l'entreprise tout en s'y formant pour l'intégrer durablement.
- **Objectif de sécurisation des parcours professionnels :** repérer, développer et certifier les compétences nécessaires à la conduite de projet dans une petite entreprise.

Plus-values du projet

- Mise en place d'une cellule d'animation du dispositif et de *sourcing* d'entreprises et de bénéficiaires sur chaque territoire.
- Mobilisation des aptitudes entrepreneuriales comme vecteurs et facteurs d'insertion.
- Obtention d'une certification du Cnam de niveau 5 (jusqu'à 6 mois après la fin du stage).
- Implication forte des entreprises qui cofinancent le dispositif.
- Pédagogie de la formation en situation de travail entrepreneuriale

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Membres du collectif ARDAN France : CCI France, CMA France, le Cnam, l'UNML et ELAN
Territoires d'expérimentation : cinq territoires ou bassins d'emplois différents
Public cible : demandeurs d'emploi présentant des aptitudes entrepreneuriales, habitants des quartiers prioritaires de la ville, seniors en reconversion, travailleurs handicapés, jeunes résidant en ZRU ou ZRR.
Durée d'un parcours type : quelques semaines dans la phase Cap ARDAN suivie d'une Mission ARDAN en entreprise de 6 mois

ADIE

Tremplin ! Développer son activité en confiance

Présentation du projet

Forte de son expertise, l'Adie souhaite développer une offre d'accompagnement sur mesure à destination des travailleurs de l'informel et vise ainsi à renforcer sa mission sociale en s'adressant à un public qu'elle ne parvient aujourd'hui ni à identifier ni à accompagner. Elle se dotera ainsi de moyens dédiés à l'identification de ces travailleurs de l'ombre (partenariats associatifs, prospection active de terrain jusque dans des zones reculées, utilisation d'antennes mobiles, communication orientée…).

Le projet Tremplin ! le parcours d'accompagnement renforcé vers l'officialisation d'activité, se fera pas à pas, individuellement, au rythme du porteur du projet, avec un Coach Tremplin Adie, formé au préalable.

Ce parcours a été pensé en quatre phases d'apprentissage progressives :

1. Le diagnostic
2. Les principes de base du bon gestionnaire
3. Les avantages liés à l'officialisation
4. Les notions nécessaires à l'immatriculation

Au cours de ce parcours, les bénéficiaires gagneront en autonomie et en confiance grâce à un accompagnement innovant entièrement pensé et créé pour répondre à leurs besoins.

Avec ce nouveau parcours d'accompagnement et une méthodologie adaptée d'identification du public visé par le projet, l'Adie ambitionne d'accompagner à son terme une majorité des bénéficiaires vers l'immatriculation, le retour ou la sécurisation à un emploi salarié, ou l'intégration d'un dispositif de droit commun nécessaire à leur insertion professionnelle.

Principaux objectifs

- En deux ans, l'Adie se fixe pour objectif d'accompagner 713 personnes dans le cadre du parcours Tremplin, et de permettre leur insertion professionnelle.

Plus-values du projet

L 'Adie se démarque par son choix d'accompagner un public aux problématiques spécifiques : les travailleurs de l'informel. De nouveaux outils dédiés et adaptés seront élaborés pour les accompagner dans cette démarche : outil de calcul de seuils (aides sociales, chômage, retraite, etc.) en fonction du CA déclaré, supports pédagogiques adaptés pour des personnes illettrées et ne maitrisant pas la langue française, financement progressif, etc.

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Porteur du projet : Adie
Territoires d'expérimentation : Martinique, Guadeloupe, Mayotte, Paris Nord, Aubervilliers, Aveyron, Tarn, Nièvre, Cher, Indre, Ariège
Public cible : publics hors des radars des institutions, exclus des dispositifs de droit commun, éloignés du marché du travail et exerçant une activité génératrice de revenus en informel
Durée d'un parcours-type : 30h réparties entre 12 et 15 mois

Vague 3

OSONS ICI ET MAINTENANT (OIM)

100 % Transition

Présentation du projet

Expérimenter un parcours d'accompagnement de la (re)mobilisation vers l'inclusion durable, principalement dans les métiers de la transition écologique et sociale, pour 300 jeunes éloignés de l'emploi notamment ruraux et/ou en situation de handicap.

Ce projet vise 3 intentions :

1. **Proposer un parcours d'accompagnement intégré vers des formations ou métiers de la transition écologique et sociale** pour des jeunes éloignés de l'emploi en les amenant à s'engager sur les territoires dans des projets à impact positif.
2. **Décloisonner les approches de la remobilisation à l'insertion professionnelle** en faisant collaborer l'ensemble des acteurs « traditionnels » de l'orientation / formation avec OIM, une association qui accompagne les jeunes tels qu'ils sont.
3. **Investir sur l'innovation pédagogique pour renouveler les modes d'accompagnement** grâce à un travail de fond en recherche et développement social mené avec une agence d'innovation sociale en collaboration avec des centres de recherche.

« Le parcours 100 % Transition comporte 3 phases :

- **Phase 1 :** La remobilisation à travers une FabriK à Talents et un bilan de motivation
- **Phase 2 :** La Katapult à travers un service civique d'initiative et une FabriK à DécliK
- **Phase 3 :** L'envol à travers la validation du projet professionnel et la célébration du projet de vie

Principaux objectifs

- 300 jeunes accompagnés sur 3 ans dans 8 territoires d'expérimentation (en Métropole et en Guyane).
- 70 % de sorties en emploi durable ou en formation à l'issue du parcours.
- Une démarche de R&D sociale visant à créer un laboratoire d'innovation pédagogique pour transformer le regard sur l'orientation formation des jeunes en France.

Les plus-values du projet

- La volonté d'accompagner les plus éloignés : jeunes en milieu rural, QPV et en situation de handicap dans des territoires d'expérimentation notamment ruraux.
- L'appui du collectif (12 personnes maximum par promotion) couplé à l'individualisation du parcours.
- Le statut de Service civique d'initiative pour rendre le jeune acteur de son parcours.

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET

Membres du consortium : Osons Ici et Maintenant, ELLYX, les organismes de formation INSUP, IFRA, CFP Presqu'ILE, Equinoxe Formation (accord de principe)

Territoires d'expérimentation : Auvergne-Rhône-Alpes (Lyon Métropole, Pays de l'Arbresle), Bretagne (Pays de Redon), Guyane (Cayenne), Nouvelle Aquitaine (Bordeaux Métropole, Pays Cœur entre Deux Mers, Ouest du Béarn).

Public cible : jeunes éloignés de l'emploi de 18 à 30 ans, avec un focus sur les jeunes ruraux

Durée d'un parcours-type : 12 mois incluant un service civique d'initiative

Vague 3

AGEFIPH

THalent Digital

Présentation du projet

THalent Digital vise à développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les métiers, en fort développement du numérique, mais auxquelles elles accèdent peu. Le projet veut démontrer, avec les métiers du numérique, qu'il est possible de sortir les personnes en situation de handicap des rails dans lesquels elle se trouvent parfois à cause d'horizons professionnels préétablis et souvent subis. THalent Digital vise à leur **insuffler un nouvel avenir professionnel**, que ni elles ni leur entourage n'avait envisagé. Il s'agit pour cela d'agir sur les phénomènes d'auto-censure, d'appliquer d'autres critères de sélection pour la formation comme dans l'emploi et de délivrer une ingénierie mettant en rapport les besoins de la personne et ceux de l'entreprise.

L'Agefiph a réuni un consortium d'acteurs engagés pour relever ce défi.

Le projet comporte 3 piliers:

- Un sourcing massif auprès de publics réputés invisibles sera renforcé par le Révélateur THalent, via les réseaux sociaux, le Service Public de l'Emploi et une plateforme d'appel téléphonique où des conseillers THalent Digital orienteront les personnes vers les partenaires formation.
- L'engagement des employeurs vers une garantie d'emploi adaptée facilitant l'engagement des bénéficiaires dans les formations qui conduisent à ces métiers.
- L'appui au droit commun pour permettre une garantie de parcours sans couture débouchant sur l'emploi (SAS amont, prise en compte du handicap dans les formations, prise en compte des freins sociaux pour les personnes, coachs pour sécuriser le lien à l'entreprise jusqu'à la fin de la période d'essai).

Principaux objectifs

- 500 personnes accompagnées sur 2 ans et demi (personnes en parcours).
- 90 % des personnes accèdent à la qualification.
- 80 % de sorties en emploi durable à l'issue des parcours.

Plus-values du projet

- La mobilisation d'un écosystème large pour innover sur l'orientation et l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans les métiers du numérique.
- Faire travailler ensemble des acteurs qui se rencontrent peu et conjuguer leurs expertises au service des personnes en situation du handicap.
- Banaliser l'accès des personnes handicapées aux métiers du numérique et aux formations qui y conduisent

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Membres du consortium : Agefiph, Amnyos, APF France Handicap, Simplon et WebForce3
Territoires d'expérimentation : Hauts-de-France, Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, PACA, Occitanie, etc.
Public cible : Personnes en situation de handicap
Durée d'un parcours-type : 6 à 9 mois

OPTIMA – GROUPE LA VARAPPE

© Patrick Gherdoussi pour La Varappe 2020

GRANDIR

Présentation du projet

Grandir est une expérimentation qui renouvelle les pratiques de rencontre et d'accompagnement des personnes « sorties des radars » et associe les entreprises sur des pratiques inédites de recrutement autour de projets collectifs qui mettent en avant les compétences douces et les talents des personnes. C'est un projet d'innovation sociale porté par La Varappe avec une quinzaine d'acteurs de terrain expérimentés.

- LE REPÉRAGE : il se fait à domicile et la remobilisation avec des expériences qui offrent un salaire d'entrée de jeu et des rencontres qui placent recruteurs et candidats au cœur de projets collectifs inédits.
- L'ACCOMPAGNEMENT : les compagnons font vivre l'écosystème du projet. Ils accompagnent, tissent une relation de confiance avec les personnes. Ils animent la communauté des personnes engagées.
- LE RECRUTEMENT : Grandir donne un nouveau visage à l'embauche en embarquant, dès le départ, les entreprises du territoire. Elles s'engagent à recruter en développant de nouvelles matrices qui permettent de détecter les *soft skills*, les valeurs de chacun et de révéler les talents pour favoriser l'emploi durable.

Les plus-values du projet

- Sortir des logiques traditionnelles de prescription pour rencontrer les personnes « sorties des radars » de la politique publique.
- Des projets qui favorisent la rencontre et la coopération avec des entreprises, une rémunération, la cartographie de ses compétences douces
- Les entreprises s'engagent à recruter et expérimenter des modalités de recrutement par projet.

4 phases peuvent être déployées durant le parcours :

1. Rencontre avec les personnes et définition des objectifs individuels.
2. Engagement dans des projets haut de gamme (de quelques jours à plusieurs mois), sportifs, citoyens, culturels, environnementaux, qui permettent l'identification et l'évaluation, par soi-même, ses pairs et des experts du recrutement, des compétences douces de chacun.
3. Des situations de travail qui permettent acquisition et validation d'expérience et retour progressif à un emploi plus stable.
4. La formation qui porte sur l'acquisition de savoirs de base autant que sur celle de gestes techniques liés à un métier.

Principaux objectifs

- 700 personnes accompagnées sur 3 ans.
- Inclusion durable en emploi par restauration de la capacité d'agir en autonomie.
- 13 Compagnons qui bénéficient d'un processus permanent de formation notamment sur la conduite du « aller vers » et la construction de la « capacité d'agir des personnes ».

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET

Territoires d'expérimentation : Aix-Marseille Provence et Mayotte

Membres du consortium : Optima-Groupe La Varappe, Connect RH, Cap Au Nord Entreprendre, Alcimé, Yoyo, Association Comme les autres, Cosens, AFPA, 13 Habitat, Massajobs, Marseille Solution

Public cible : jeunes et adultes peu ou pas qualifiés, résidant prioritairement en QPV et territoires ultra-marins

Durée d'un parcours-type : 12 mois

Vague 3

LES TREMPLINS
DES RESTAURANTS DU COEUR

Les Tremplins 100% Mobilisés

Présentation du projet

Les Tremplins, organisme de formation des Restaurants du Cœur à destination des personnes accueillies, proposent deux types de parcours :

- Un parcours de « mobilisation renforcée » pour accompagner les personnes les plus fragiles dans la construction de leur projet professionnel
- Un parcours de « professionnalisation » pour leur permettre de monter en compétences et de se réinsérer durablement.

Les bénévoles et les salariés des Restos du Cœur mobilisent les personnes accueillies, les entreprises du territoire, dans la mise en œuvre des démarches d'insertion sociale et professionnelle pour favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi dans des métiers en tension. Les parcours s'articulent autour de 4 moments clés :

- Le repérage et la sensibilisation des personnes « invisibles » qui sont accueillies par les bénévoles des Restaurants du Cœur dans les centres d'activité, les chantiers d'insertion, les structures d'hébergement ou lors des maraudes ;
- La découverte de métiers et d'environnements de travail différents, en lien avec les partenaires entreprises, permettant de donner la possibilité de réfléchir sur ce que ces personnes ont envie de faire ;
- L'accompagnement par des professionnels et des bénévoles des Restos ainsi qu'avec les tuteurs salariés des entreprises partenaires afin de lever les freins et favoriser l'insertion professionnelle rapide ;
- L'accès et le maintien dans l'emploi mais également le soutien dans les démarches indispensables à l'insertion sociale : entrée en parcours de formation, accès aux soins … pour lever des freins périphériques à une insertion socioprofessionnelle réussie.

Principaux objectifs

- Accueillir sur 3 ans, 450 personnes très éloignées de l'emploi dont 360 seront intégrées dans l'un des 24 parcours de mobilisation renforcée ou de professionnalisation.
- 60% de sorties positives en emploi et/ou en formation à l'issue du parcours.
- Développer des actions à échelles départementales, interdépartementales, voire régionales.
- Proposer un accompagnement « allégé » pour les personnes repérées ayant un parcours dynamique et positif mais ne souhaitant pas entrer dans l'un ou l'autre des parcours.

Plus-values du projet

- L'étroite collaboration entre les équipes bénévoles et salariées des Restaurants du Cœur pour assurer la meilleure insertion sociale des personnes accueillies.
- Les partenariats innovants des entreprises avec les équipes des Restos sur l'ensemble des territoires.
- L'organisation d'immersions professionnelles dès le début et tout au long des parcours.
- Un accompagnement souple des personnes proposant des solutions sur mesure afin qu'elles deviennent actrices de leur parcours.
- Une évaluation en continu qui intègre le point de vue et la participation des bénéficiaires aux comités opérationnels et de suivi.

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET

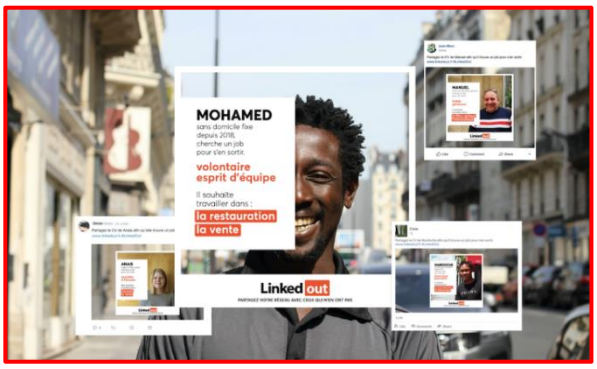
Territoires d'expérimentation : Île-de-France, Hauts-de-France, Bouches-du-Rhône, Gironde…

Public cible : Personnes accueillies au sein des différentes structures et lieux de contact des Restos.

Durée d'un parcours-type : Entre 2 et 6 mois

Vague 3

ENTOURAGE



LinkedOut, le réseau professionnel de ceux qui n'en ont pas

Présentation du projet

Les personnes exclues se heurtent à un frein majeur : l'absence de réseau personnel et professionnel. Or aujourd'hui, quand on n'a pas de réseau et un parcours compliqué, les chances du travail du travail sont proches de zéro. Entourage lance LinkedOut pour lever ce frein en devenant LE réseau professionnel des exclus ! Il s'agit d'activer la force des réseaux et la solidarité citoyenne pour rendre visibles les personnes exclues auprès d'employeurs via le partage de CV sur les réseaux depuis la plateforme www.linkedout.fr. Les personnes sont accompagnées sur la durée, de la recherche à l'intégration en emploi.

Le parcours comprend 5 piliers :

- **La plateforme www.linkedout.fr** sur laquelle les citoyens peuvent viraliser en un clic les CV de candidats sur leurs réseaux pour générer des opportunités d'emploi ;
- **Un accompagnement** par des bénévoles-coachs sur la durée ;
- **Des formations courtes et ateliers de remobilisation « à la carte »** pour acquérir les compétences manquantes et reprendre confiance ;
- **Une communauté d'entraide et d'amitié Entourage**, pour faire de nouvelles rencontres et s'intégrer socialement.

Principaux objectifs

- 500 personnes précaires ou exclues accompagnées vers et dans l'emploi sur 3 ans.
- 70 % de sorties positives à l'issue du parcours (CDI, CDD, Intérim, contrats en alternance, formation).
- 100 % des candidats reçoivent au moins 3 propositions d'emploi via la plateforme.
- 500 bénévoles formées pour accompagner ce public.

Plus-values du projet

- **Un dispositif fondé sur une approche réseau**, qui apporte une brique complémentaire à l'existant et qui se met au service de l'écosystème.
- **Une méthode de mobilisation des recruteurs inédite,** via la communication grand public et la mobilisation citoyenne, qui permet d'engager les grands groupes mais aussi les petits recruteurs de proximité.
- **Un parcours qui permet la création d'un réseau professionnel ET personnel** pour favoriser les chances de succès et de maintien dans l'emploi.
- Un projet porté par une **« start-up sociale »** qui maîtrise les méthodes agiles et qui rassemble **un groupement de partenaires pluridisciplinaires** (RH, tech, insertion, comm).

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Partenaires : le projet LinkedOut est porté par l'association Entourage, en partenariat avec le groupe Ares (insertion), le groupe Randstad (rh et intérim), l'agence de communication TBWA et Share IT (incubateur tech for good).
Territoires d'expérimentation : Paris, Seine-Saint-Denis, Lille et Lyon
Public cible : personnes précaires, en capacité et motivées pour travailler
Durée d'un parcours type : 6 à 9 mois (prolongeable)

Vague 3

ATD QUART MONDE

OSEE - Osons les savoirs d'expérience de l'exclusion

Présentation du projet

Expérimentation d'un accompagnement vers l'entrée en formation certifiante de personnes ayant une expérience vécue de pauvreté, investies dans des associations, et ayant quitté le système scolaire sans diplôme, pour les professionnaliser dans les domaines de l'intervention sociale et de l'animation.

Une année de préparation permet de valoriser les savoirs acquis par le vécu de la pauvreté et l'engagement associatif, de choisir la formation certifiante souhaitée et d'acquérir les prérequis pour pouvoir s'y présenter.

Alternance de temps de regroupements en pédagogie active, selon les principes de l'éducation populaire, et de temps d'immersion individuelle pour connaître le milieu professionnel environnant.

Une prise de contact avec les établissements de formation pour faciliter l'intégration des stagiaires qui bénéficient d'un accompagnement personnalisé pendant les premiers mois.

Principaux objectifs

- 100 personnes accompagnées sur 18 mois en deux promotions.
- Entrée en formation certifiante ou emploi direct pour l'ensemble des stagiaires.
- Formalisation des conditions de la généralisation de la démarche par l'évaluation tout au long du dispositif.

Plus-values du projet

- Deux populations qui se rencontrent rarement - jeunes des QPV de Seine-Saint-Denis et adultes de province - apprennent à se connaître et à s'entraider dans la formation.
- Des établissements de formation certifiante s'ouvrent à un public auparavant empêché d'y accéder et lui permettent de faire valoir ses compétences
- Un profit pour des professions qui cherchent à mettre en œuvre la participation des personnes en précarité pour l'accès à leurs droits.

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Membres du consortium : ATD Quart Monde, ARIF Cemea, Collège coopératif en Bretagne
Territoires d'expérimentation : région Île-de-France, Bretagne, Hauts-de-France, Grand Est
Public cible : jeunes des QPV de Seine-Saint-Denis, adultes des régions citées, tous ayant l'expérience de la pauvreté et investis dans des associations.
Durée d'un parcours-type : 15 mois

Vague 3

APAPP

[Re]connaissances

Présentation du projet

Près de 500 personnes sur quatre territoires, en zones de revitalisation rurales et en quartier politiques de la ville, vont être accompagnées selon les principes d'une pédagogie centrée sur la personne et une approche globale de parcours.

Il s'agira de sortir des sentiers battus et de construire des parcours sur-mesure articulant des temps de formation, de mises en situation et d'expériences collectives. Toute opportunité pour favoriser la remobilisation et la reconstruction du lien social sera encouragée : culturelle, sociale, professionnelle, …

La proposition faite aux bénéficiaires via le dispositif de reconnaissance, associé à leur parcours et à la certification 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, seront ainsi parties prenantes de l'expérimentation. L'ambition partagée : créer des passerelles et un écosystème territorial de confiance au bénéfice des personnes isolées.

Principaux objectifs

- Accompagner 490 personnes vers un emploi durable sur 4 territoires en 2 ans.
- Valoriser les acquis d'expérience par les badges numériques et la certification Apprenant Agile.
- Professionnaliser les acteurs dans l'accompagnement à la reconnaissance des compétences mobilisées et développées.
- Constituer des collectifs de territoires pérennes au-delà de l'expérimentation.

Pus-values du projet

- La personne comme artisane de son parcours et d'une expérimentation collective.
- Les compétences personnelles et sociales et la capacité d'apprendre à apprendre au cœur des parcours.
- Un parcours certifiant d'un nouveau genre fondé sur les preuves, centré sur l'expérience.
- Une déclinaison sur quatre territoires afin de soumettre l'expérimentation à différents contextes.

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET

Membres du consortium : APapp et six organismes de formation porteurs du label APP - AAISC, CESAM Formation, Éducation et Formation, Forjecnor 2000, Media-Formation, l'espace formation de Sète Agglopôle Méditerranée.

Territoires d'expérimentation : quartiers politique de la ville du Bassin de Thau - Sète Agglopôle Méditerranée, zones rurales et quartiers politique de la ville de la Métropole Dijonnaise Est, zones rurales de Normandie Seine-Bray, zones rurales du Sud Charente.

Public cible : personnes peu qualifiées, en grande difficulté d'insertion sociale et/ou professionnelle

Durée d'un parcours-type : 12 mois

Vague 3

ELAN SPORTIF

Trajectoires

Présentation du projet

Le programme national TRAJECTOIRES a été initié par les membres du Collectif national de la Performance Sociale du Sport, devenu Association Nationale de la Performance Sociale du Sport.

Il s'agit de proposer des parcours de remobilisation et d'insertion socio-professionnelle faisant du sport un levier d'action et d'accroche avec les bénéficiaires les plus en difficulté, en leur proposant un suivi individuel renforcé et des solutions concrètes de retour en formation et à l'emploi grâce à l'appui de partenaires de l'insertion et du monde professionnel. Le parcours comprend 4 grandes étapes :

- **Repérage et détection** (animation de rue/de proximité dans les quartiers, sur les espaces publics, en lien avec les acteurs socio-éducatifs…).
- **Mobilisation et intégration** (diagnostic, redynamisation, intégration dans le parcours).
- **Accompagnement socio-professionnel** individuel et collectif
- **Intégration et sécurisation dans l'emploi** (soutien dans la recherche d'emploi, mise en relations, skill-match), placement, parrainage, suivi dans l'emploi.

Principaux objectifs :

- 80 bénéficiaires accompagnés par structure par an, soit 320 bénéficiaires par an et 960 sur 3 ans
- Placer le sport comme dénominateur commun et l'outil central au service de l'insertion des jeunes
- Ancrer ces expérimentations locales dans les territoires
- Modéliser et capitaliser les acquis des expérimentations et construire les conditions de réussite de leur essaimage

Plus-values du projet

- L'activation de parcours de remobilisation et d'accompagnement par le sport vers l'emploi
- La place de l'entreprise et de la mise en situation professionnelle au sein des parcours
- Une démarche collaborative assumée, rassemblant de manière inédite un très grand nombre d'acteurs sur chacun des 4 territoires, et au niveau national pour modéliser et structurer la démarche
- L'articulation d'une ambition d'essaimage national et d'une démarche d'expérimentation & d'adaptation territoriale continue (diagnostics territoriaux, apprentissage par essais-erreurs)
- L'utilisation de méthodes originales pour repérer et capter les bénéficiaires, là où ils sont
- L'implication des bénéficiaires dans la conception des parcours d'accompagnement
- Une forte vocation de partage, de mutualisation et de diffusion des bonnes pratiques et outils utilisés
- Une vitrine et une contribution opérationnelle et concrète à la structuration de la filière de la performance sociale du sport
- Un dispositif d'évaluation d'impact embarqué, scientifique et indépendant

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : Elan Sportif Mulhouse, Unis Vers le Sport Strasbourg, Parkour 59 Roubaix, Evasion Urbaine Torcy

Territoires d'expérimentation : Mulhouse Alsace Agglomération, Eurométropole de Strasbourg, Ville de Roubaix Métropole, commune de Torcy et plus largement, la Ville nouvelle de Marne La Vallée et le territoire de la Communauté d'agglomération Paris-Vallée de la Marne

Public cible : les publics les plus vulnérables et prioritairement les jeunes de 16 à 29 ans, en grande difficulté d'insertion socioprofessionnelle.

Durée d'un parcours-type : 4 à 6 mois

Vague 3

VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT

Dispositif d'accès à l'emploi ordinaire et à la montée en compétence des personnes autistes sévères

Présentation du projet

L'expérience réussie et reconnue sur le site de l'entreprise NOVANDIE où sont employés, avec succès, 11 adultes autistes sévères en CDI, montre qu'il est possible et bénéfique pour tous d'offrir un accès à l'emploi ordinaire pour des adultes autistes sévères. Le projet a pour objectif d'essaimer sur l'ensemble du territoire national, des dispositifs similaires qui reposent sur la collaboration entre plusieurs partenaires.
Le projet est constitué de quatre chantiers :

1. Faisabilité de l'inclusion professionnelle et communication dans l'entreprise
2. Mise en place des contacts et des financements avec les institutionnels et Choix du porteur de projet
3. Identification des futurs bénéficiaires du dispositif
4. Recherche et mise en place de la partie habitat

Principaux objectifs

- 180 personnes sur 3 ans.
- Délivrer un soutien et un accompagnement aux entreprises qui souhaitent employer des personnes autistes.
- Agir sur l'environnement pour faire évoluer le regard sur le handicap et l'employabilité des personnes handicapées.
- Sécuriser les parcours par la proposition d'un modèle de prise en charge globale éprouvé.

Plus-values du projet

Pour les personnes autistes :

- Une plus grande autonomie, notamment sociale, qui permettra l'inclusion durable en milieu ordinaire.
- Un développement de l'apprentissage cognitif et de la stabilité émotionnelle.
- La construction d'un projet de vie global autour d'une insertion professionnelle en milieu ordinaire et de l'acquisition de compétences.

Pour les entreprises :

- L'assurance d'une certaine rentabilité économique par la grande rigueur et les performances des personnes employées sur des tâches spécifiques et adaptées.
- Une réelle dynamisation des équipes par l'introduction de nouvelles personnes.
- Une valorisation de l'action et de l'engagement de l'entreprise pour une cause sociale, qui importe à tous.

Pour la société civile :

- Un coût global par personne handicapée réduit.
- Une action tangible des citoyens en faveur de leurs pairs.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : pas de consortium
Territoires d'expérimentation : Auneau (28), Altillac (19), Roissy (95), Ormes (45), Lassigny (60), Aulnay Sous-Bois (93), Villeneuve sur Lot (45), Roissy (93), Chartres (28)
Public cible : Personne ayant un trouble du spectre autistique sévère, âgé de 18 ans et +, ayant une déficience intellectuelle, ayant des troubles de la socialisation et de la communication mais sans troubles du comportement empêchant le travail en entreprise. La personne a une autonomie première sur le quotidien, et est issue d'une orientation FAM ou MAS.
Durée d'un parcours-type : 9 à 12 mois

Vague 3

CIBC EMPLOI CONSEIL

Activateur de potentiels

Présentation du projet

Dans un contexte caractérisé par une rupture de certains publics vis-à-vis du marché de l'emploi, de l'offre de formation et de l'accès aux droits, il semble nécessaire d'élargir le champ des possibles en agissant à la fois sur la transformation des process et des organisations, et sur l'engagement des individus pour l'identification et le développement de leur potentiel. Les badges numériques permettent de rendre visibles les compétences, les engagements de chacun-e, et les possibles en termes de formations et d'emplois. Les personnes sont parties prenantes du dispositif. Elles ont à leur disposition :

- **De multiples situations apprenantes,** diversifiées et réparties sur l'ensemble du territoire, qui leur permettent d'identifier et/ou de développer des compétences
- **Une carte dynamique,** sur laquelle elles visualisent les possibilités (objectifs, parcours) et préparent leur itinéraire
- **Un passeur,** référent unique qui les accompagne dans la mise en place d'une stratégie
- **Le lieu de la reconnaissance,** où elles peuvent trouver de l'aide pour créer ou demander un badge, participer à un atelier de réflexivité
- **Le comité de la reconnaissance,** où elles peuvent contribuer à l'amélioration du dispositif, avec les acteurs du territoire

Principaux objectifs

- 100 situations apprenantes par territoire.
- 1500 personnes accompagnées sur 3 ans (personnes en parcours).
- 100 % de personnes en action, dont 40 % en actions de formation ou d'emploi.

Plus-values du projet

- Une **implication de tous les acteurs** emploi, insertion, formation et les acteurs économiques du territoire – un écosystème territorial dynamique coconstruit avec les habitants.
- Des **principes d'action partagés** :
  - Chacun peut reconnaître et être reconnu
  - La reconnaissance précède la connaissance, le projet part d'une présomption de compétence
  - L'apprentissage passe par l'expérience : on apprend en faisant
  - Les compétences individuelles sont définies en lien avec ce contexte d'action ; le projet part d'une analyse du travail réel, pas du travail prescrit.
- Un **outillage numérique** permettant une analyse du territoire, des manques, la mise en place de stratégies pour les personnes accompagnées.
- Un **comité scientifique** qui va permettre d'analyser les actions sur 3 axes : Reconnaissance ouverte, Sécurisation des parcours, Ludo-pédagogie.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : CIBC Emploi Conseil, CIBC Pays de la Loire, mission locale Centre-Manche, Cap Emploi 85, MFR Val de Sèvre, Ludylab, Fédération nationale des CIBC, association Reconnaître
Territoires d'expérimentation : centre Manche (Saint-Lô, Carentan), Haut Bocage Vendéen.
Public cible : jeunes, personnes reconnues TH, allocataires de minima sociaux
Durée d'un parcours-type : 6 à 12 mois

Vague 3

VINCI INSERTION EMPLOI

STEP (Stratégie territoriale pour l'emploi)

Présentation du projet

STEP s'adresse à des jeunes âgés de 18 à 25 ans, décrocheurs, qui rencontrent des difficultés pour trouver le chemin de l'emploi. Afin de les remobiliser et maximiser leurs chances de trouver un emploi ou une formation, STEP leur propose un programme complet pour développer leur employabilité. Les capacités visées sont d'ordre relationnel et organisationnel, transversales à tout métier et valorisables ensuite dans le monde du travail.

Ce dispositif est porté par ViE (VINCI Insertion Emploi), filiale du groupe VINCI dont l'objet est d'accompagner les entreprises du groupe et les partenaires sur les questions d'insertion et d'emploi.

Testé en 2017 dans les Hauts-de-France, le programme a été déployé au niveau national, à partir de 2019, avec des résultats probants.

Une articulation autour de 3 temps forts :

1. Passerelle prépa-emploi
2. Cette phase prévoit des formations dans plusieurs domaines : savoirs de base (remise à niveau), gestion de projet, savoirs numériques, technique (habilitation électrique, plan, métrage, outillage électroportatif…). Ces modules s'articulent autour d'un projet philanthropique de conception-réalisation d'un ouvrage destiné à une association ou ONG. Cet objectif concret et commun favorise l'émergence d'une dynamique de groupe qui constitue un terrain favorable au développement de leur employabilité.
3. Immersion en entreprise
4. Après la formation-action, les bénéficiaires sont accueillis au sein de différentes entités du groupe VINCI, dans les métiers de la construction, de l'énergie et des concessions
5. Accompagnement vers l'emploi, Un coaching professionnel personnalisé en fonction des besoins du bénéficiaire, de ses acquis et de son projet.

Principaux objectifs

- Accompagner vers l'emploi durable 150 jeunes sur 3 ans.
- 100 % de sorties en emploi durable à l'issue du parcours.
- Déposer la méthodologie de projet et les retours d'expérience en Open source.

Plus-values du projet

- Une approche pédagogique innovante, expérientielle et concrète pour mieux répondre aux besoins des publics.
- Un process de sélection innovant axé sur l'envie de contribuer à un projet utile et structurant.
- Un projet fil rouge citoyen et valorisant**.**
- Les bénéficiaires sont salariés des filiales VINCI.

Dans une logique de réplicabilité, au regard des retours d'expérience, le projet est évolutif tant au niveau de la forme que du fond.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : ViE (porteur du projet), AFPA
Territoires d'expérimentation : sites REP/REP + en France métropolitaine (Essonne, Toulouse, Rouen, Amiens, Lyon, Strasbourg, etc.).
Public cible : jeunes (18-25 ans) éloignés de l'emploi, NEET, peu ou pas qualifiés et habitant prioritairement les quartiers de la politique de la ville
Durée d'un parcours-type : 12 mois

ADIS SERVICES

Une appli pour révéler le potentiel

Présentation du projet

Le handicap est le plus souvent associé aux notions de restrictions, d'incapacités … Notre conviction est qu'une personne en situation de handicap a surtout **des capacités et des potentialités.** L'ambition du consortium est de s'appuyer sur ces capacités et ces potentialités pour permettre à la personne de se remobiliser.
Notre dispositif s'articule autour de 3 axes qui sont interdépendants :

1. La personne bénéficiaire qui est l'actrice principale et le pilote de son parcours, elle le construit pas à pas. Elle est au cœur du dispositif. La personne est impliquée à toutes les étapes, dans une démarche de co-construction.
2. Le référent unique de parcours qui accompagne la personne, avec pour principes de fonctionnement « faire avec et pour la personne, et pas à la place de la personne » et le décloisonnement des pratiques professionnelles.
3. L'application qui permet d'informer le grand public sur le dispositif.
   Pour la personne qui adhère au dispositif :
   - De créer et gérer son profil d'utilisateur, en disposant d'un système de points pour accéder aux prestations proposées
   - D'être informé sur le contenu et les objectifs des prestations et les actualités de son territoire
   - De gérer son parcours et d'avoir des outils d'aide pour se positionner
   - De proposer aux pairs bénéficiaires un service en fonction de ses savoir-faire et de ses compétences

Sera intégré un système de back office, c'est-à-dire un outil de gestion du parcours de la personne, commun à tous les prestataires, ainsi qu'un système de messagerie.

Principaux objectifs

- 200 personnes accompagnées sur le Puy-de-Dôme.
- La capacité du bénéficiaire à mobiliser l'ensemble de ses ressources et à détenir les clés et outils d'une employabilité durable.
- Le sentiment d'efficacité personnel, l'autonomie et le soutien social (piliers de la motivation).

Plus-values du projet

- La création d'une application, véritable outil pour créer des liens, favoriser l'autonomie, la confiance en soi et le décloisonnement des pratiques professionnelles.
- Un consortium pluridisciplinaire issu de l'insertion socioprofessionnelle, du médico-social, du sanitaire, du sport adapté, de la culture et du social.
- Un accompagnement qui s'inscrit dans une démarche de co-construction entre le bénéficiaire et le référent unique de parcours.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : ADIS SERVICES, Anne TRAMOY (art thérapeute libéral), AFPA Puy-de-Dôme, CHU de Clermont-Ferrand, la Cravate Solidaire de Clermont-Ferrand, Établissement Sainte-Marie, le GEM des Dômes, Prévention Sport Santé, le Salon Joséphine du CCAS de Clermont-Ferrand, Sport Santé Plus / en partenariat avec l'UNAFAM

Territoires d'expérimentation : Puy-de-Dôme (priorité aux territoires de la politique de la ville ou aux zones rurales)

Public cible : personnes qui ne sont pas ou plus accompagnées par les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial, qui sont en difficulté d'insertion et en situation de handicap avéré ou non administrativement, principalement les jeunes de moins de 35 ans

Durée d'un parcours-type : 12 mois

Vague 3

ARCHER ASSOCIATION

Starting Blocks

Présentation du projet

Starting blocks est un projet expérimental d'une durée de 3 ans dont l'ambition est de mobiliser les publics et les entreprises par le sport en construisant des parcours individualisés de formation répondant aux aspirations individuelles et aux besoins des entreprises du bassin d'emploi de l'agglomération Valence – Romans.

Le projet comporte 3 phases principales :

1. Mobilisation des entreprises du territoire et des publics par « les réseaux classiques » et par l'animation de temps sportifs au sein même des QPV et des zones rurales.
2. La phase 2 est elle-même composée de deux actions :
   - une action d'une semaine « *Starter* » où le sport joue une place prépondérante pour favoriser la cohésion de groupe, la mobilisation de chacun autour de son projet professionnel et une première rencontre avec des chefs d'entreprise
   - Une action de 4 semaines *« Booster »* en immersion complète sous la valeur de «LA PERFORMANCE » pour identifier son talent, travailler sur les freins, mieux comprendre les attentes du monde professionnel et mettre en cohérence ses envies, projets avec les possibilités d'emploi du bassin de vie.
3. La phase 3 « Grow up » a pour objectif de mettre en place des programmes de formation sur mesure répondant aux besoins des entreprises et des futurs salariés en privilégiant les outils de formation du travail temporaire (CIPI notamment).

Principaux objectifs

- 480 personnes accompagnées sur 3 ans et mobilisation de plus de 1500 personnes sur l'ensemble du territoire ciblé avec une attention particulière au public résidant en ZRR.
- 60 % des sorties en emploi ou en formation.

Plus-values du projet

- Le projet s'inscrit dans un écosystème réunissant l'ensemble des parties prenantes : entreprises, services publics de l'emploi, associations, club de sports, etc.
- Un parcours personnalisé et modulable sur le principe d'entrées et de sorties permanentes.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Archer Association, Club de handball de Bourg de péage, Plateforme Emploi
Territoires d'expérimentation : agglomération Valence – Romans dans la Drôme
Public cible : publics invisibles et notamment les résidents des QPV et ZRR.
Durée d'un parcours-type : jusqu'à 6 mois

Vague 3

CHEOPS BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

L'H'Activateur de compétences

Présentation du projet

Tu ne peux pas le faire », « Tu n'y arriveras jamais », « Tu es trop handicapé(e) pour réussir » !

Parce que nous pensons que ces phrases démodées ne peuvent plus faire partie des discours convenus, nous nous engageons pour faciliter l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Notre volonté ? Permettre à chacun de prendre sa vie en main par des modalités d'intervention alternative dans un cadre permettant le développement du pouvoir d'agir et la prise en compte de la parole de tous.

« L'H'activateur de compétences » se veut complémentaire de l'accompagnement Cap Emploi. Il prendra la forme d'un parcours modulable, non linéaire et individualisé, en fonction des besoins et des envies de chacun.

Le caractère expérimental et innovant de l'action se fonde sur une démarche d'accompagnement solidaire :

- Utiliser la force du collectif en développant un réseau important et dynamique,
- Amener le demandeur d'emploi à développer une image de soi positive,
- Amener le demandeur d'emploi à être force de proposition,
- Amener le demandeur d'emploi à développer et exploiter ses compétences comportementales, transversales et humaines, dites « Soft Skills »

Plus-values du projet

- Sensibiliser et mobiliser les acteurs économiques, sociaux et associatifs ainsi que les organismes locaux de formation afin de faire évoluer les représentations de chacun.
- Développer des espaces facilitant l'accès au numérique des bénéficiaires et s'appuyer sur des partenaires associatifs locaux compétents.

Principaux objectifs

- 2 295 personnes sur 3 ans.
- 25 % en emploi durable et 50 % en formation préqualifiante ou qualifiante.
- 75 % de sortie positive.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : les associations gestionnaires des Cap emploi en Bourgogne – Franche-Comté : GIPE 21, ARIS ; AHSSEA, Handisertion, ASEAJ, Ressources, CITHY
Territoires d'expérimentation : Bourgogne – Franche-Comté
Public cible : publics demandeurs d'emploi en situation de handicap (reconnus TH ou en voie de l'être,
Durée d'un parcours-type : parcours multimodaux de 12 mois en moyenne

Vague 3

DEFIS EMPLOI PAYS DE BREST

BREST_COB Inclusif

Présentation du projet

Brest_COB Inclusif soutient fortement le partage d'idées, de moyens, leur mise en œuvre, le développement de nouvelles formes de coopération territoriale et leur complémentarité à l'échelle du Pays Centre Ouest Bretagne et de Brest métropole afin de lutter efficacement contre l'exclusion tout en répondant aux besoins du monde économique et selon le principe que :

« Tout seul on va plus vite, ensemble, on va plus loin »

Deux territoires, des problématiques identiques :
Taux de chômage élevé, mobilité physique, psychologique, capacité à se projeter, faible niveau de formation, déficit de l'image de soi, fracture sociale, fracture numérique, isolement etc… Un plan d'action, intervenir sur deux leviers simultanément :

- Accompagnement des personnes en déployant des actions diverses dont l'objectif est le retour à l'emploi ;
- Appui aux entreprises pour favoriser et développer des démarches de recrutement inclusif.

Principaux objectifs

- 500 personnes accompagnées sur 3 ans (personnes en parcours).
- 40 % de sorties en emploi durable à l'issue du parcours et 10 % de sorties formation qualifiante.

Plus-values du projet

- Une coopération territoriale, partage d'idées, de moyens dans une logique de réciprocité, d'échanges mutualisés et de complémentarité.
- La création **AVEC** et **PAR** les personnes concernées d'une épicerie sociale assortie d'ateliers thématiques participatifs choisis en commun : numérique, relooking, vestimentaire, mise en valeur des compétences, estime de soi, autonomisation…
- La création de maisons d'assistantes maternelles par **l'accompagnement à la montée en compétence des demandeurs d'emploi**, l'appui à l'organisation matérielle et à l'obtention d'agrément et de formation métier assortie de modules type entrepreneurial portant sur la gestion, l'organisation, les relations humaines.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : Centre Social ULAMIR Aulne Châteauneuf du Faou, TOUS VERS L'EMPLOI Rostrenen, COB Formation Carhaix, PAYS COB Rostrenen - coordinateur de projet pour le territoire du COB, SATO RELAIS ICEO Brest, LA TOULINE Brest, Brest métropole – Espace des Capucins Brest, DEFIS Emploi Pays de Brest porteur du projet.

Territoires d'expérimentation : Centre Ouest Bretagne : zone de revitalisation rurale répartie sur 3 départements, Brest métropole : quartiers politique de la ville

Public cible : toute personne durablement éloignée de l'emploi : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires du RSA ou bénéficiaires des minimas sociaux (ASS…), jeunes de – de 26 ans à faible niveau de qualification (5 et infra), jeunes décrocheurs si absence de suivi par les missions locales, parent isolé sous condition de ressource, personnes en situation de handicap...

Durée d'un parcours-type : 18 mois

Vague 3

AMBITIONS

Club de prévention d'Epernay

Présentation du projet

Le projet AMBITIONS (Accompagner et Mobiliser pour lever les Barrières liées à l'Insertion par le Travail en Informant et Orientant vers de Nouvelles Solutions) vise à mettre en synergie les différentes ressources locales au profit de l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Les membres du consortium s'appuient sur le temps fort économique que représente la vendange en Champagne. Ces quelques jours sont à la fois l'occasion de prendre ou reprendre pied dans la vie active et plus encore d'engager résolument les personnes vers une insertion professionnelle choisie.

AMBITIONS, c'est emmener un panel de bénéficiaires dans des actions de formations et d'insertion au travers d'un parcours de formation composé de 5 phases.

1. **Préparation** (repérer, contacter et intégrer le public cible sur les territoires) ;
2. **Vendanges partagées** (lever les freins à l'emploi pour permettre la participation aux vendanges) ;
3. **Émergence** (d'un parcours personnalisé professionnel progressif) ;
4. **Orientation** (confirmation du projet professionnel et préparation à des solutions de sortie du dispositif) ;
5. **Suivi et accompagnement** (mise en place des outils de droit commun, support d'intégration dans la vie active).

Principaux objectifs

- 225 personnes sur 3 ans réparties en 3 groupes de 75.
- 50 % de sorties positives à l'issue du parcours.
- Se positionner sur l'épine dorsale de l'économie locale, secteur économique porteur et pourvoyeur d'emplois qu'est le secteur de la vigne et du vin, afin de susciter des vocations.

Plus-values du projet

- Logique d'amélioration continue d'une action ayant déjà fait ses preuves 3 fois pour accompagner et remobiliser le public visé vers l'emploi. (Nom de l'action : les Vendanges Partagées).
- Programme à destination des territoires urbains mais aussi ruraux.
- Le positionnement des bénéficiaires comme acteurs de leur parcours, avec leurs compétences et leurs envies.
- Ancrage dans les pratiques artistiques et culturelles locales : des modules de formation en lien avec l'identité du terroir (la craie).
- La création d'un réseau d'entreprises apprenantes et de partenaires sociaux engagés.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : club de prévention, Maison de l'emploi, club des entrepreneurs champenois, Greta de la marne, Conseil départemental de la Marne

Territoires d'expérimentation : 3 territoires autour de 3 villes « centre » (Épernay, Vitry-le-François et Sézanne) concentrant 30 % de la population du département.

Public cible : publics éloignés de l'emploi.

Durée d'un parcours-type : 12 mois

L'@GENCE²

Un nouveau départ pour une nouvelle image

Présentation du projet

Le projet vise à développer un accompagnement inédit vers l'accès aux métiers de l'information (montage vidéo, photo, radio, digital…), s'adressant à des jeunes décrocheurs de 18 à 30 ans issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et correspondant à la classification NEETS.

Le projet comporte 2 phases :

1. Une première phase pilote de 18 mois correspondant au recrutement et l'accompagnement d'une première promotion de 225 jeunes ;
2. Une seconde phase de développement du dispositif, sur 16 mois supplémentaires, correspondant au recrutement et l'accompagnement de 300 jeunes dans le cadre de la deuxième promotion.

Principaux objectifs

- Ce projet a pour ambition de couvrir le territoire national à travers un réseau de 15 antennes régionales.
- Au total, plus de 500 jeunes seront pris en charge entre mars 2020 et décembre 2022.
- A la fin du cursus, au moins 50 % d'une promotion doivent être en emploi et 30 % en formation.

Plus-values du projet

- Améliorer l'image des quartiers pour convertir les regards (internes et externes).

  Aux côtés de l'offre d'information déjà existante dans les quartiers prioritaires, la proposition de l'@gence² est d'apporter une réponse globale permettant de produire et de relayer l'actualité des quartiers, depuis les quartiers, via un unique canal s'adressant aux médias traditionnels.
- Proposer une formation et une production d'informations uniques à l'échelle nationale.

  Il vise à permettre aux jeunes NEETS issus des QPV d'accéder aux métiers de l'information et de contribuer activement aux missions de l'@gence². Ainsi, il vise à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans la durée en créant des passerelles avec les secteurs de l'information et de la communication.

CARTE D'IDENTITÉ DU PROJET
Membres du consortium : Bleu Blanc Zèbre (BBZ), L'agence pour l'éducation par le sport (APELS)
Territoires d'expérimentation : 15 antennes régionales situées dans 13 régions
Public cible : jeunes de 18 à 30 ans issus de Q.P.V. et correspondant à la classification N.E.E.T.
Durée d'un parcours-type : 12 mois

Vague 3

ENTREPRENDRE ENSEMBLE

LE DKLIC POUR L'EMPLOI

Présentation du projet

Dunkerque connaît un développement économique exceptionnel avec d'importants besoins en compétences Porté par un consortium inédit de 14 partenaires, le DKLIC POUR L'EMPLOI vise à rapprocher l'offre et la demande de compétences sur la zone d'emploi de Dunkerque par une méthode d'orientation professionnelle innovante et le déploiement d'une approche par compétences auprès des entreprises.
LE DKLIC POUR L'EMPLOI se structure en 4 phases opérationnelles :

#MOVE : mobilisation générale des demandeurs d'emploi par des actions de repérage modernisées : hubs de proximité, nouvelles formes d'accueil *(coworking, implantation en sites culturels …)*, équipes de médiateurs/promoteurs, géolocalisation des offres dans les réseaux gratuits de transports, boutique inclusive pour la promotion des métiers …

#OPEN : 10 jours d'orientation pour chaque personne pour découvrir des opportunités d'emploi et faire le bon choix selon ses capacités, aptitudes, envies. Et un accès à des services et évènements exceptionnels / citoyens pour booster la confiance en soi et la valorisation des *soft skills* (bénévolat, accès aux métiers du cinéma, régates d'insertion)

#BOOSTMYSKILLS : modélisation de parcours de montée en compétences en adéquation aux besoins sectoriels locaux et aux besoins individualisés d'une entreprise en recherche de compétences

#SPONSORMYJOB : déploiement d'un réseau de développeurs de compétences pour accompagner les recruteurs à rendre les besoins accessibles au plus grand nombre grâce à une approche par compétences et soutenir un rôle inclusif des entreprises

Principaux objectifs

- 1 250 personnes accompagnées sur les 36 mois, 35% issus des périmètres de QPV.
- 36 % de sorties en emploi durable à l'issue du parcours.
- 90 % des personnes suivies bénéficiant d'au moins une mise en situation professionnelle rémunérées ou non durant les 15 mois de leur accompagnement.
- 80 % des personnes ayant suivi une action de formation durant leur accompagnement.
- 100 % des personnes suivies bénéficiant d'au moins 1 atelier DMOP et ayant participé à une action citoyenne durant leur parcours.

Plus-values du projet

- Une méthode d'orientation qui doit soutenir le réinvestissement de métiers et secteurs recruteurs mais mal connus et en déficit d'attrait.
- Une approche par compétences qui doit aider à contourner les difficultés de recrutement focalisées parfois sur qualifications ou expériences.
- Un consortium inédit à la hauteur des enjeux en matière de créations nettes d'emploi potentielles et des enjeux de mobilisation des demandeurs d'emploi du territoire en situation de vulnérabilité.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : Communauté urbaine Dunkerque, Total Oleum, Greta, CIBC antenne de Dunkerque, APAHM, TRISELEC, MEDEF Côte d'Opale, chambre des métiers et de l'artisanat Hauts-de-France, Fédération des clubs d'entreprises de la Côte d'Opale, UIMM Flandre maritime, AFPI région dunkerquoise, GEIQ métallurgie industrie Hauts de France, Horizon, Maison de l'initiative de Grande Synthe

Territoires d'expérimentation : bassin d'Emploi de Dunkerque

Public cible : personnes peu qualifiées ou en grande difficulté d'insertion professionnelle

Durée d'un parcours-type : 15 mois

Vague 3

COMBO 77

Initiatives 77

Présentation du projet

Ce projet a pour ambition de remobiliser, à la fois sur le plan personnel, social et professionnel, un public dit « invisible » et vivant notamment en zone rurale. Aujourd'hui, ce public n'adhère pas ou plus aux dispositifs connus très souvent par un manque de proximité et du peu de personnalisation du parcours. La première fonction de ce projet est donc d'aller à la rencontre de ce public grâce à **un bus connecté et itinérant** dans les communes rurales, pour le remobiliser en lui proposant plusieurs modules :

- Accès aux droits,
- Information et accompagnement, dans le logement,
- Bilan de santé,
- E-learning avec des ateliers présentiels,
- Projet professionnel,
- Théâtre,
- Valorisation et Image de soi.

En offrant un **panel d'accompagnements** et d'actions encadrés par des référents, cette démarche de remobilisation a pour but d'accompagner les bénéficiaires à (re)devenir acteur et responsable de leur insertion durable. Le parcours de chaque bénéficiaire sera suivi par l'organisation d'entretiens individuels en vue de la **validation des compétences acquises** sur les aptitudes relationnelles, sociales, voire professionnelles. L'une des étapes de cette remobilisation sera d'orienter les bénéficiaires volontaires vers **une structure de l'insertion par l'activité économique** pour consolider ses acquis ou, idéalement, directement **vers l'emploi pérenne.**

Le parcours s'articulera sur plusieurs phases : pré-diagnostic, diagnostic, modules, parcours vers l'emploi

Principaux objectifs

- 440 bénéficiaires sur 3 ans.
- 50 % de sorties dynamiques.
- 50 % de participations aux modules du dispositif.
- 25 % d'orientations vers les partenaires.

Plus-values du projet

- Bus : proximité du dispositif.
- Mutualisation de compétences avec les acteurs locaux.
- Parcours individualisé et multimodal.
- Création d'une plateforme digitale unique pour le suivi des parcours.
- Fort potentiel de sorties vers l'emploi pérenne par les actions de l'IAE.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : Initiatives77 (porteur), Travail Entraide, XL Emploi, ODE, M2IE, Appro77 Croix Rouge

Territoires d'expérimentation : Est et Sud est de la Seine-et-Marne

Public cible : éloignés des dispositifs connus, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du

Vague 3

RSA…

Durée d'un parcours-type : 9 mois

SOCIAL BUILDER

Women in Digital 93

Présentation du projet

Porté par l'association Social Builder, le programme Women in Digital 93 est un dispositif de retour vers l'emploi via des formations au numérique. Il s'adresse aux femmes peu qualifiées, demandeuses d'emploi de longue durée et résidant en Seine-Saint-Denis. Le dispositif Women in Digital 93 comporte cinq actions :

1. La remobilisation des femmes les plus vulnérables en les (re)connectant au monde du travail grâce à notre chatbot d'orientation, Adabot, et à l'implication des acteurs de la lutte contre le chômage, la précarité et l'exclusion sociale
2. Le sourcing et le recrutement des bénéficiaires de nos parcours de formation et d'accompagnement via deux bootcamps. L'observation des aptitudes techniques fondées sur le raisonnement et la logique : l'appréciation de la motivation favorise les candidates les plus audacieuses et 'analyse du contexte administratif et social permet d'identifier et de discriminer positivement les profils les plus vulnérables.
3. La formation de 200 femmes bénéficiaires du programme via deux parcours métiers : « Développeuse Web et Web Mobile » (avec WebForce3 et Konexio) et « Intégratrice Web » (avec WebForce3). En complémentarité, les apprenantes bénéficient de modules de formation aux *soft skills*.
4. L'accompagnement social des bénéficiaires, la remobilisation des publics reposant sur l'excellence et la permanence du soutien. Le dispositif se fonde sur la coordination des actions de 4 personnes-clés: la chargée de promotion (référente sociale), la coach (développement professionnel), la mentore (développement personnel), une alumni de Social Builder (la rôle modèle).
5. L'insertion professionnelle de nos apprenantes. Pour maximiser cette insertion, le porteur s'appuie sur la force d'un puissant réseau d'entreprises partenaire dont la politique de recrutement épouse les objectifs de Women In Digital 93. Réunissant 26 500 membres, la communauté Social Builder est le plus important réseau de femmes dans le secteur du numérique.

Principaux objectifs :

- Orienter 5000 femmes grâce à Adabot, un chatbot d'orientation interactif.
- Acculturer 1 000 d'entre elles dans le cadre d'un bootcamp.
- Accompagner et former aux métiers du numérique 200 femmes en situation de grande précarité.
- Un taux de sorties positives supérieur ou égal à 85 %.

Plus-values du projet

- Des outils de remobilisation innovants : journées de bootcamp ; Adabot, chatbot d'orientation interactif.
- L'accompagnement, la formation et l'insertion des femmes les plus éloignées de l'emploi et les plus vulnérables.
- Des dispositifs d'accompagnement personnalisés : un suivi quotidien et individualisé avec la coordination de personnes-clés : la mise en place d'un fonds de secours et d'urgence pour pallier aux situations extrêmes.
- Un programme multipartenaire impliquant des organismes de formations, les associations pour l'emploi et l'insertion, les collectivités, les établissements publics territoriaux, l'État et ses opérateurs, les entreprises.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : Social Builder, Konexio et WebForce3

Territoires d'expérimentation : Seine-Saint-Denis

Public cible : les décrocheuses scolaires, les femmes avec un parcours migratoire, les femmes en situation de handicap, les femmes monoparentales, les femmes de 45 ans et plus

Durée d'un parcours-type : entre 5 mois et demi et 10 mois et demi

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION GRAND PARIS SUD

100 % AVEC

Présentation du projet

La communauté d'agglomération Grand Paris Sud travaille depuis deux ans à la création d'AVEC, un service public d'accès à la langue française, de lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme. Le projet constitue un des axes majeurs de ce dispositif. **Il accompagne un public d'autant plus éloigné de l'emploi qu'il éprouve des difficultés d'accès à la langue française** avec comme ambition de repérer et accompagner de manière individuelle chacun des bénéficiaires, en le rendant acteur principal de son parcours. Tout au long de ce parcours jalonné d'apprentissage de la langue, d'ateliers pédagogiques et d'activités sociales avec des intervenants formés au dispositif, les bénéficiaires seront soutenus dans la levée des multiples freins qu'ils rencontrent : accès au droit, mobilité ou garde d'enfant par exemple.

Ce parcours d'articule autour de 5 grandes étapes :

1. Repérage et mobilisation : communication auprès des acteurs du dispositif pour assurer le repérage, même à domicile, et la mobilisation du public. L'ensemble des membres du consortium et des partenaires sera mobilisé dans cette démarche collective de repérage.
2. Accueil et évaluation : cette phase se fera sur tout le territoire en assurant une couverture territoriale et unique pour assurer une cohérence des évaluations et des parcours proposés.
3. Accompagnement linguistique : entrée opérationnelle dans le parcours linguistique et d'insertion individualisé de manière adaptée aux différentes problématiques et besoins linguistiques du public.
4. Préformation métiers avec français à visée professionnelle : découverte et préparation aux secteurs d'activité qui recrutent avec préformations métiers qui incluent l'acquisition du vocabulaire professionnel.
5. Inclusion : développement des partenariats et des actions qui facilitent une insertion durable à travers l'obtention d'une qualification et/ou d'un parcours tenant compte du niveau linguistique du public négocié avec l'entreprise ou l'organisme d'accueil.

Principaux objectifs

- 1200 bénéficiaires accueillis et évalués sur 3 ans.
- 600 situations inclusion (400 emplois, 50 contrats de professionnalisation, 150 formations qualifiantes).

Plus-values du projet :

- Il s'agit d'un dispositif qui s'autorise la plus grande souplesse car il se construit autour des besoins des bénéficiaires.
- Un projet en collaboration avec 12 membres du consortium, permettant une diversité d'acteurs et de méthodes d'action. Chaque acteur intervient à une étape du parcours, ils sont tous décidés à partager leur savoir-faire au sein d'un écosystème bienveillant.
- Ce dispositif s'appuie sur la mise en action d'un écosystème territorial, une formation commune des acteurs sera assurée tout le temps de l'expérimentation à la fois par l'agglomération porteur du projet, par l'ANSA, par la MDE et par le centre de ressources politiques de la ville en Essonne.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : agglomération Grand Paris Sud, Centre de formation et de professionnalisation (CFP), Maison de l'emploi et de la formation de Sénart (MDEF), agence Nouvelle des Solidarités Actives (ANSA), Article 1, VoisinMalin, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Centre de ressources politiques de la ville en Essonne (CRFVE), Greta de l'Essonne, Syndicat des travaux publics de l'Essonne (STP 91), mission locale de Grigny, association la Constellation,
Territoires d'expérimentation : agglomération Grand Paris Sud
Public cible : public rencontrant des difficultés d'accès à la langue avec une attention particulière sur le

Vague 3

public jeune et les femmes qui sont parmi les publics les plus fragilisés dans les quartiers en politiques de la ville

Durée d'un parcours-type : 12 mois

MISSION LOCALE EST

Brigade pour l'inclusion positive

Présentation du projet

Brigade pour l'Inclusion Positive (BIP) est un projet de lutte contre la pauvreté qui vise à déployer des groupes de bénéficiaires appelés les Volontaires pour l'Inclusion Positive – les VIP qui auront pour mission de mener des actions humanitaires et solidaires à la Réunion, dans la zone océan indien, ou encore en Métropole.

Les jeunes bénéficieront d'un accompagnement individualisé par un ou une conseiller-ère en insertion professionnelle et sociale pour qu'ils puissent avancer dans leurs propres parcours d'inclusion sociale et professionnelle.

Le projet BIP repose sur des actions mobilisables, à la carte, en fonction des besoins du bénéficiaire :

- De véritables séances de coaching individuel.
- Des Actions de Formation en Situation de Travail (AFST).
- Une formation sur les savoirs de base avec pédagogie innovante. Un accompagnement spécifique pour la préparation du permis de conduire.
- Une expérience d'entreprenariat dans le cadre du dispositif Entreprendre pour Apprendre.
- Des immersions professionnelles dans les pays de la zone océan Indien et en métropole.
- Des missions rémunérées dans des structures d'insertion par l'activité économique (ETTI, AI).

Plus-values du projet

- Sur un territoire qui compte 40% de sa population vivant en dessous du seuil de pauvreté et un taux de chômage chez les jeunes de 39%, la BIP propose l'inclusion à 360°. En même temps que les jeunes deviennent des acteurs de la lutte contre la pauvreté, ils bénéficient d'un accompagnement personnalisé pour la réussite de leurs propres démarches et projets d'inclusion sociale et professionnelle.
- Les profils, les besoins et les projets des jeunes en difficulté d'inclusion sociale et professionnelle sont très variés. Alors que les opportunités d'inclusion restent insuffisantes et peu diversifiées, ce projet propose des parcours sans couture et sur mesure. Il s'appuie également sur des approches individualisées et spécialisées souvent réservées aux plus aisés comme le personal training et traitement individualisé de difficultés d'apprentissage.

Principaux objectifs

- Accompagner sur 3 ans, 500 bénéficiaires, âgés entre 16 et 25 ans, en situation de décrochage et en difficulté, sur toute la zone est de l'île de La Réunion, soit 6 communes.
- Un taux de sortie positive et dynamique de 70 % se répartissant des manières suivantes :
- 25 % en emploi ou en alternance, 25 % en formation dont celles du PRIC, 2,5% en mobilité, 2,5 % de départ en mobilité pour l'emploi ou la formation, 15 % de personnes ayant accédé à une mission de service civique ou au moins à 2 immersions professionnelles pendant l'accompagnement BIP ou à la sortie.
- Nous visons également au minimum 25 % de VIP qui auront une amélioration de leur situation sociale.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : mission locale Est, MEDEF Réunion, IRFD, Néo Formations, ARDIE.

Territoire d'expérimentation : microrégion Est de l'île de la Réunion (6 communes)

Public cible : jeunes âgés entre 16 et 25 ans, en décrochage et/ou en difficulté d'insertion professionnelle et sociale, et habitant la microrégion Est de l'île de la Réunion.
Durée d'un parcours type : 6 mois renouvelable 1 fois, soit 12 mois maximum

Vague 3

MISSION LOCALE LE HAVRE ESTUAIRE LITTORAL

LH Coaching, mon parcours gagnant

Présentation du projet

Dans un territoire avec un taux de chômage historiquement élevé, le projet LH Coaching consiste à réunir les forces de plusieurs acteurs pour expérimenter une nouvelle façon de mobiliser les publics exclus des réponses classiques d'accompagnement, de construire des réponses adaptées à leurs besoins et de les accompagner dans la réussite de leur parcours. Pour toucher ces personnes, il a été décidé d'aller directement à leur **contact dans les espaces de vie quotidienne** autres que les institutions, c'est-à-dire les clubs sportifs, les associations caritatives, les évènements organisés par les communes dans les lieux de vie. Parallèlement, une **« plateforme d'orientation d'urgence » à la manière du 115 permettant une prise en charge rapide des demandes est mise en place.** La pédagogie d'accompagnement est basée sur un tryptique « effort / ludique –plaisir / système gradué de récompense ».

Le projet est articulé en 3 phases :

1. Diagnostic puis présentation de l'action dynamique pour permettre aux personnes intéressées d'adhérer librement à l'action.
2. **Mise en place d'un SAS d'intégration** permettant aux bénéficiaires d'avoir un avant-goût de ce qu'ils

Carte d'identité du projet

Membres du consortium : ViE (porteur du projet), AFPA
Territoires d'expérimentation : sites REP/REP + en France métropolitaine (Essonne, Toulouse, Rouen, Amiens, Lyon, Strasbourg, etc.).
Public cible : jeunes (18-25 ans) éloignés de l'emploi, NEET, peu ou pas qualifiés et habitant prioritairement les quartiers de la Politique de la ville
Durée d'un parcours-type : 12 mois

d'une ceinture de comportement, le passage de badges numériques, la remise de récompenses au service du parcours.

Principaux objectifs

- 700 personnes bénéficiant d'un diagnostic.
- 360 personnes accompagnées sur 3 ans (personnes en parcours).
- 70 % de sorties dites positives : 50 % en emploi durable à l'issue du parcours, 50 % en accès à la formation qualifiante.

Plus-values du projet

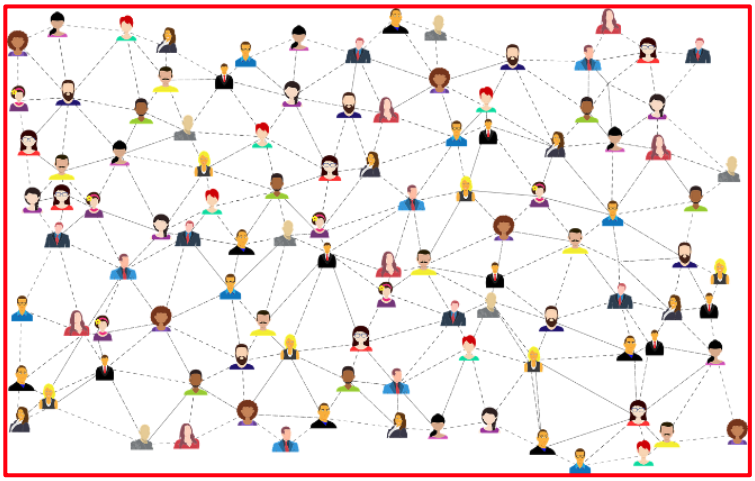
- Mettre en place une action qui fasse le lien avec les autres dispositifs existants sur le territoire et ce en toute complémentarité.
- Etendre l'esprit du 115 pour traiter les questions d'insertion socio-professionnelle.
- Impliquer les bénéficiaires dans la construction, la mise en œuvre et l'évaluation de toute action les visant.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : mission locale Le Havre Estuaire Littoral, Fodeno, Okinawa Karaté Club
Territoires d'expérimentation : Communauté urbaine Le Havre-Seine-Métropole, Fécamp Caux Littoral Agglomération
Public cible : jeunes et adultes de faible niveau de qualification : niveaux VI, V bis, V validé et IV non

validé et en situation de vulnérabilité
Durée d'un parcours-type : 6 mois effectifs d'accompagnement

Vague 3

ASSOCIATION DES AMIS DE JEAN BOSCO



Territoires partagés

Présentation du projet

Du repérage à l'insertion, une diversité de partenaires se mettent au service d'une co-construction de parcours avec les bénéficiaires. Le parcours proposé présente 4 phases adaptées à la temporalité de chacun :

1. Repérage (lieux de vie, réseaux sociaux, Tiers-lieux, centres socio-culturels …)
2. Pré-mobilisation (« butinage » des activités de découverte au sein des 7 structures et des partenaires)
3. Mobilisation (Activités sur les sites des partenaires du projet et de partenaires associés)
4. Insertion (organismes de formation, entreprises, engagement citoyen, bénévolat …)

Principaux objectifs

- 800 personnes repérées, 500 mobilisées, 400 insérées sur une trajectoire de vie positive.
- Fluidifier et consolider des projets innovants d'inclusion socio-professionnelle via un accompagnement de référents uniques tout au long des parcours individualisés ou/et collectifs…
- Redonner de la confiance, de la motivation, clés d'entrée vers un avenir choisi et non subi.

Plus-values du projet

- L'alliance unique d'acteurs socio-culturels, culturels et sportifs variés et complémentaires via un consortium au service d'un projet commun.
- La possibilité de construire son parcours par une série d'expérimentations.
- La reconnaissance des savoirs, savoir-faire et savoir-être via les open badges.
- Une évaluation en continue via l'ANSA et l'IAE permettant des ajustements en cours de projet, incluant la participation des bénéficiaires.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : AAJB, Relais d'Sciences – Le Dôme, Cap'Sport, Le Wip & Co, Association du Café des Images, La cravate solidaire normande, école de la 2e chance de Normandie
Territoires d'expérimentation : Calvados : Territoires prioritaires de la politique de la ville de Caen La Mer et de la zone rurale Vallées Orne-Odon
Publics cibles : publics non mobilisés dans les dispositifs de droits communs **:** jeunes de 18 à 30 ans, demandeurs d'emploi, publics en situation de handicap, peu ou pas qualifiés, bénéficiaires de la protection internationale…
Durée d'un parcours-type : de 3 semaines à 15 mois

Vague 3

SOLIHA NOUVELLE AQUITAINE

GAÏA, l'accompagnement innovant en faveur de l'activité locale

Présentation du projet

Le projet Gaïa est né de la rencontre, fin 2018, entre Amnyos Sud-Ouest, et la Délégation Nouvelle Aquitaine de Soliha. Le premier est un cabinet conseil agréé ESUS, spécialiste des politiques publiques d'emploi et de formation ; le second est le 1er acteur associatif en matière d'amélioration de l'habitat, il œuvre pour l'accès et le maintien dans le logement des personnes vulnérables.
Le projet a été ensuite travaillé avec l'Association des Maires Ruraux de France (AMRF) et une quinzaine de partenaires.

Soliha et l'AMRF NA sont en Nouvelle-Aquitaine membres fondateurs du Cluster de la ruralité, outil de la politique du Conseil régional pour le soutien aux projets de développement des territoires ruraux.

GAIA vise à aider les territoires ruraux à relever le défi de la lutte contre le chômage et de l'habitat inclusif en transformant la dépense publique locale en activité locale, compléter l'offre d'accompagnement socio-professionnel du territoire grâce à des bornes numériques, valider les compétences de 600 personnes éloignées de l'emploi par les mises en situation.

Le projet comporte 3 phases :

1. Accompagner le processus de transformation de l'achat public
2. Construire un dispositif dématérialisé d'accompagnement des publics ruraux
3. Accompagner les publics et coordonner les acteurs locaux grâce à des animateurs territoriaux dédiés

Principaux objectifs

- 600 bénéficiaires pendant 36 mois.
- 4 parcours d'accompagnement en couveuse de compétences : conciergerie rurale, chantier d'intérêt communautaire, ESS apprenante, entreprise engagée.
- 20 territoires ruraux.
- 50 % en accompagnement à distance, 60 % en formation en situation de travail, 75 % en passage en couveuse de compétences, 50 % en sortie positive à 6 mois.

Plus-values du projet

- Renforcer l'impact de la commande publique locale sur l'emploi local. Potentiel de + 6 000 emplois en Nouvelle-Aquitaine.
- Repérer les publics fragiles via des diagnostics habitats.
- Mettre en lien les besoins des territoires ruraux avec les compétences des publics en situation de chômage longue durée.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : AMNYOS, AMRF, CRESS Nouvelle Aquitaine, ADIE, INAE, KICKLE, WIMOOV, 3AR, Bordeaux Technowest, Pro Sapiens
Territoires d'expérimentation : Nouvelle-Aquitaine
Public cible : jeunes de moins de 25 ans notamment des NEET, demandeurs d'emploi : de longue durée et notamment les bénéficiaires du RSA, de plus de 50 ans et peu qualifiés qui ne pourraient accéder autrement au type d'offre d'accompagnement
Durée d'un parcours-type : de 4 à 24 mois

Vague 3

APSH34

Club Motiv'Action

Présentation du projet

Notre objectif, en développant le Club Motiv'Action : proposer à toutes les personnes en situation de handicap, reconnu administrativement ou non, un accompagnement :

- Global : vers et dans l'emploi / l'activité
- Inconditionnel : quel que soit l'éloignement vis-à-vis de l'emploi,
- Non séquentiel : placer puis former

En nous appuyant sur une méthodologe orientée autour du concept du rétablissement et de la méthode IPS (Individual Placement and Support) afin de créer une alliance bienveillante entre le bénéficiaire (appelé Adhérent.e) et l'accompagnant (appelé Motivateur.trice). Le parcours, d'une durée maximale de 15 mois, fonctionne sur le principe d'« espaces » et non de phases car il se veut non séquentiel :

Espace Pro'action : Les motivateurs repèrent de futurs adhérents en étant sur le terrain, en allant à leur rencontre afin de les informer de notre méthode et de les amener à s'interroger sur l'intérêt de celle-ci. Le parti-pris est le « zéro exclusion ». Toute personne qui souhaite intégrer le club, quel que soit son handicap, quelles que soient ses restrictions, ou l'image qu'elle véhicule, pourra être accompagnée tant qu'elle a envie d'être active et de s'inclure. Les motivateurs développent de surcroit un réseau d'entreprises et de partenaires afin d'apporter des solutions aux adhérent.e.s

Espace Motiv'action : Les motivateurs valorisent le comportement de l'adhérent en direction de l'emploi / de l'activité et ainsi amènent la personne à changer d'attitude vis-à-vis de l'inclusion. Les motivateurs restent présents afin de lever tout frein émergent chez l'adhérent. Les motivateurs.trices travaillent de manière intensive et continue avec la personne et tissent des liens privilégiés avec les employeurs.es pour un retour rapide à l'emploi / à l'activité. Les motivateurs représentent donc un véritable lien actif entre les personnes en recherche d'emploi et les entreprises.

Espace Innov'action : envisager avec l'adhérent des besoins en formation pour optimiser son insertion professionnelle, ou pour évoluer sur un emploi exigeant. Cet espace nous permettra également de développer des projets de formations adaptées aux besoins repérés sur le terrain et élaborer un portefeuille de compétences avec l'intégralité des adhérents. Cet espace regroupe également les activités essentielles de Recherche & Développement et d'Evaluation.

Principaux objectifs

- 2 100 personnes repérées sur 3 ans.
- 750 personnes en situation de handicap accompagnées sur 3 ans.
- 75 % de mises en activité.
- Dont 20 % en emploi durable.

Plus-values du projet

- Un repérage des personnes en situation de handicap en employant des techniques actives : aller-vers, 80 % du temps de travail dans la Cité, en QPV et / ou ZRR.
- Un accompagnement global pour TOUTES les personnes limitées ou restreintes par un trouble de santé en nous appuyant sur une évaluation clinique des limitations d'activités de la personne.
- Un nouveau modèle de soutien à l'emploi dans lequel les Motivateurs travaillent de manière intensive et continue avec la personne et tissent des liens privilégiés avec les employeurs pour un retour rapide à l'emploi.
- Une méthodologie de recherche-action afin de faire évoluer le dispositif et en tirer les enseignements nous permettant de l'essaimer sur de nouveaux territoires.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : APSH34 – APS34 – Cap'A'Cité
Territoires d'expérimentation : essaimage sur des territoires présentant des ZRR et QPV du département de l'Hérault

Public cible : personnes présentant un handicap, reconnu ou non, administrativement
Durée d'un parcours-type : accompagnement vers et dans l'emploi de 15 mois

Vague 3

MDEM – MAISON DE L'EMPLOI DE MARSEILLE

Compétences In & Off

Présentation du projet

Compétences In & Off propose de transformer la zone grise du temps partiel, souvent perçu comme un facteur de précarité, en une zone d'opportunité pour réinsérer durablement dans l'emploi. Le « In » renvoi au temps en parcours en entreprise et le « Off » au temps en parcours restant ou chaque personne va pouvoir affiner et développer son projet professionnel, monter en compétences et accéder à plus d'activité. Il est primordial de permettre un retour accéléré vers l'emploi tenant compte des parcours et contraintes individuelles (mobilité, garde d'enfants, adaptation/développement de compétences…). Compétences In & Off, mobilise un large écosystème d'acteurs (économie, formation, insertion) et des solutions adaptées pour que chacun s'insère durable dans un ou des emplois choisis permettant un équilibre entre activité professionnelle et besoins personnels.
Les étapes du parcours :

- Un 1er SAS d'entrée dans le dispositif
- Une préparation aux temps In & Off
- Puis en parcours In & off

Les personnes vont bénéficier de l'appui d'une plateforme digitale et d'un accompagnement sur mesure. Dès l'entrée dans le parcours, chaque personne bénéficiera d'outils et pourra se positionner rapidement sur les nombreuses offres d'emploi à temps partiel, en proximité de leur lieu de vie. Pour faciliter leur intégration durable dans l'entreprise les personnes seront, au préalable et tout au long du parcours sur le temps « Off », formées. Ces temps d'apprentissage permettront un renforcement de leur employabilité avec des modules innovants et originaux travaillant les *soft skills*, le numérique, les compétences techniques indispensables. Chaque personne pourra également être en immersion dans un autre environnement de travail afin de faire révéler des compétences cachées et personnelles, qui permettront de mieux travailler le projet professionnel et son insertion durable.

Principaux objectifs

- 500 personnes accompagnées sur 3 ans.
- 80 % de sortie en emploi durable.
- 80 % de personnes en parcours formatif.
- 20 facilitateurs formés à l'animation de communautés apprenantes.
- Plus de 30 entreprises intégrant le projet expérimental.
- 50 tuteurs salariés d'entreprises formés aux spécificités des personnes - nouvellement recrutées.

Plus-values du projet

- Mise à disposition des bénéficiaires de nombreuses offres d'emploi et d'immersions géolocalisées pour favoriser le plus possible la mise en activité en proximité.
- Expertise et proposition d'un accompagnement global sur mesure et personnalisé pour développer un projet professionnel « choisi » et le potentiel de mobilité de chaque bénéficiaire.
- Implication des entreprises dans une démarche inclusive pour faciliter l'insertion durable en emploi et le développement du projet professionnel.
- Proposition d'outils de montées en compétences innovants permettant aux personnes bénéficiaires de grandir dans le parcours en individuel et entre pairs.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET
Membres du consortium : Maison de l'emploi de Marseille (MDEM), le Groupe HOPPS, l'UPE13, la CPME13, l'AFPA PACA, la CCIAMP, CollectivZ et Amnyos
Territoires d'expérimentation : territoires urbains, semi-urbains et ruraux de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence

Public cible : tous types de publics concernés par les temps partiels (jeunes en 1ère insertion, parents, personnes en situation d'handicap, bénéficiaires du RSA, …)

Durée d'un parcours-type : 12 mois maximum

Vague 3

APPRENTIS D'AUTEUIL

IMPACT JEUNES

Présentation du projet

Impact Jeunes porté par Apprentis d'Auteuil expérimente une méthode innovante d'intervention dans les Quartiers prioritaires des Bouches du Rhône (Marseille, Arles,Tarascon) animée sur chaque quartier par un booster. Le booster accompagne chaque jeune de l'envie à la réussite avec :

- **Une posture terrain « d'allez vers »** et de nouvelles méthodes de repérage pour révéler un à un les besoins
- **La co-construction de parcours « sur-mesure »** pour y répondre en :
  - Valorisant l'ensemble des dispositifs existants auprès des jeunes,
  - Impulsant et accélérant des projets innovants co-construits avec les associations,
  - Proposant une offre attractive sur des métiers porteurs,
  - Favorisant le circuit court avec l'entreprise

Principaux objectifs

- 2 200 jeunes touchés, dont : 1 000 collégiens de 13 à 16 ans, connectés au monde de l'entreprise (stages, découverte métiers) ; 1 200 jeunes de 16 à 30 ans, inscrits dans un parcours, de l'envie à la réussite.
- 1 noyau d'acteurs pluriels fédéré sur chaque quartier partageant une même ambition.
- Des nouveaux projets co-construits pour répondre aux manques identifiés.
- 300 entreprises engagées (stages, visites, témoignages, coaching, recrutement).

Plus-values du projet

- **Une échelle micro** (la cité, puis par capillarité le quartier) afin de faire travailler ensemble tous les acteurs (associations, entreprises, institutionnels, habitants) et rendre visibles et contagieux les premières réussites de jeunes.
- **Un public cible large** de 13 à 30 ans : tous les jeunes ayant un besoin pour avancer dans leur parcours professionnel.
  Agir dès le collège pour connecter les jeunes au monde du travail
  Faire aussi réussir les diplômés ou en étude pour s'appuyer sur ces belles histoires inspirantes montrant que *« oui c'est possible ».*
- **Un booster au profil atypique** (ni éducateur, ni chargé d'insertion) sur chaque quartier capable d'animer et faire grandir une dynamique d'habitants et d'acteurs : une communauté agissante et ouverte, qui souhaite faire mieux et plus pour les jeunes.

CARTE D'IDENTITE DU PROJET

Membres du consortium : ADDAP 13, Massajobs, TEEF, Méta 2, Contact Club, Babalex, la cité des possibles, AAPI, Marseille Solutions

Territoires d'expérimentation : 4 quartiers à Marseille (St Mauront, Belsunce, La Rose, Malpassé), 1 quartiers à Arles (Trébon), Tarascon

Public cible : tous les jeunes habitant une même cité/quartier, dès 13 ans et qu'ils soient diplômés ou non, en étude ou pas, décrocheurs ou leaders. Avec un focus sur les NEETS

Durée d'un parcours-type : de 3 à 15 mois