

Cycle de qualification

« Construire des parcours professionnels sécurisés pour les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville »

Projets innovants, leviers et enjeux d'émergence et d'essaimage



2 octobre 2019



NOTRE MISSION



Reconnue d'**intérêt général, non confessionnelle et apolitique**, l'Agence nouvelle des solidarités actives (Ansa) est une association à but non lucratif dont la mission est de **lutter contre la pauvreté et pour l'inclusion**. Elle entend proposer des **réponses aux besoins des personnes en situation de fragilités** et des organisations qui les accompagnent, à travers le **déploiement de l'innovation et de l'expérimentation sociale**.



NOS AXES DE TRAVAIL

...EN DIRECTION DES PERSONNES CONCERNÉES

Nos axes sont définis en réponse à un large **ensemble de situations individuelles et de problématiques recouvrant les différentes formes de la pauvreté et de l'exclusion.**

LUTER CONTRE
LES PRÉCARITÉS

Alimentaire,
financière, numérique.

PERMETTRE
UN PLEIN ACCÈS
AUX DROITS ET
À L'AUTONOMIE

Logement, soin,
éducation.

FACILITER
L'INSERTION
SOCIALE ET
PROFESSIONNELLE

Accompagnement
vers et dans l'emploi.

CONSOLIDER
L'ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LE POUVOIR
D'AGIR

Dès le premier âge et
pour chacun.e

PARTENAIRE
PUBLIC

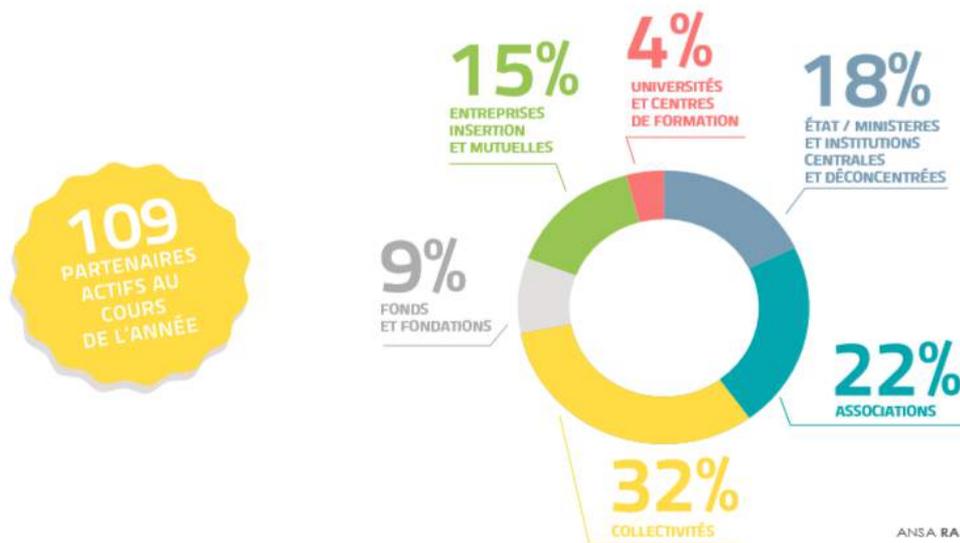
PARTENAIRE
PRIVÉ

...EN DIRECTION DES STRUCTURES

Connue et reconnue par un **pluralité d'acteurs du domaine social**, l'Ansa accompagne l'évolution et la consolidation des dynamiques **d'innovation et d'investissement social** de structures et entités publiques ou privées.

...DANS DES PARTENARIATS PUBLICS / PRIVÉS

Chaque projet porte un **partenariat étroit entre des acteurs de statuts multiples**, parfois d'horizons divers mais tous mus par la conscience de défis communs à relever et de la nécessité de concevoir des solutions partagées.



1

DÉVELOPPER DES PROJETS D'INNOVATION SOCIALE



Accompagner les innovations émergentes



Créer les conditions de réussite d'une expérimentation



Essaimer des innovations



Évaluer et apporter des éléments probants

2

CAPITALISER ET PROMOUVOIR L'INNOVATION SOCIALE

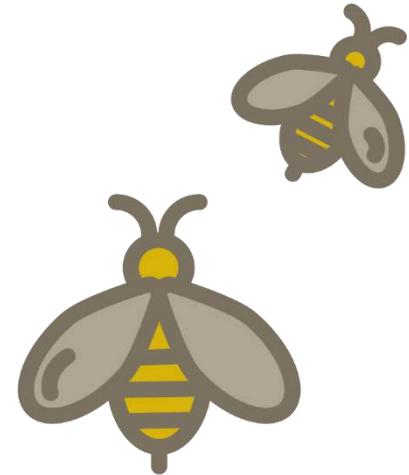


Favoriser et animer un cadre propice



Capitaliser les connaissances

Innovations sociales dans le champ de l'emploi



L'Ais#Emploi: Accélérateur d'innovation sociale pour l'accès à l'emploi des chômeurs de longue durée

Notre conviction

- **Le retour à l'emploi du plus grand nombre**
- Par le repérage des innovations qui ont porté leurs fruits
- **Et la co-construction du cadre de leur transposition possible**
- **S'appuyant sur un accompagnement à l'essaimage**
- **Avant l'évaluation de notre travail**

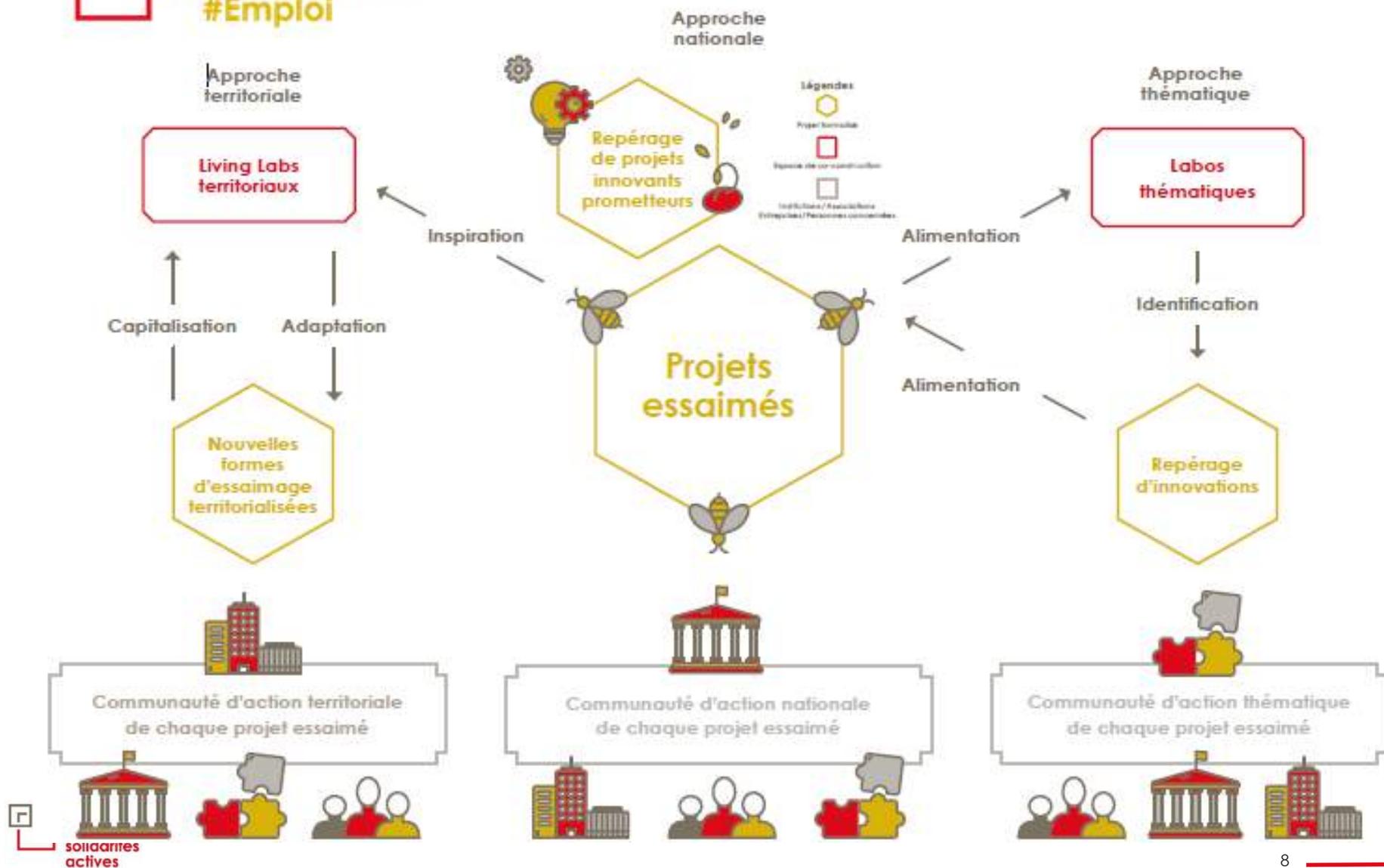
- Depuis sa création en 2015, L'AIS#Emploi a
- **essaimé 8 innovations,**
- **produit 3 travaux de vulgarisation de la recherche,**
- **et conduit 4 Living Labs et Labo thématiques**

85 structures essayées

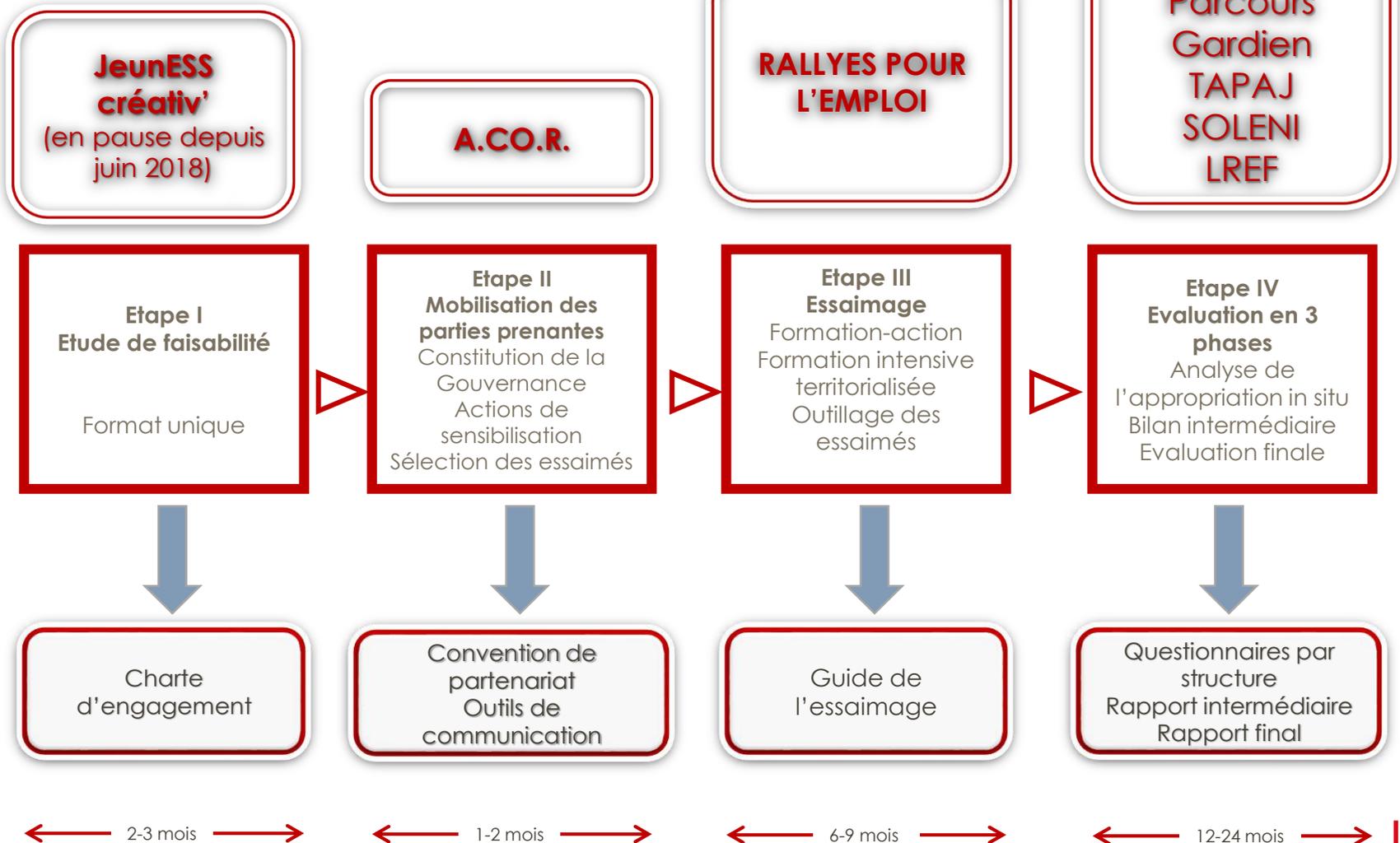
1082 jeunes et DELD concernés par les innovations

354 professionnels impactés par les innovations

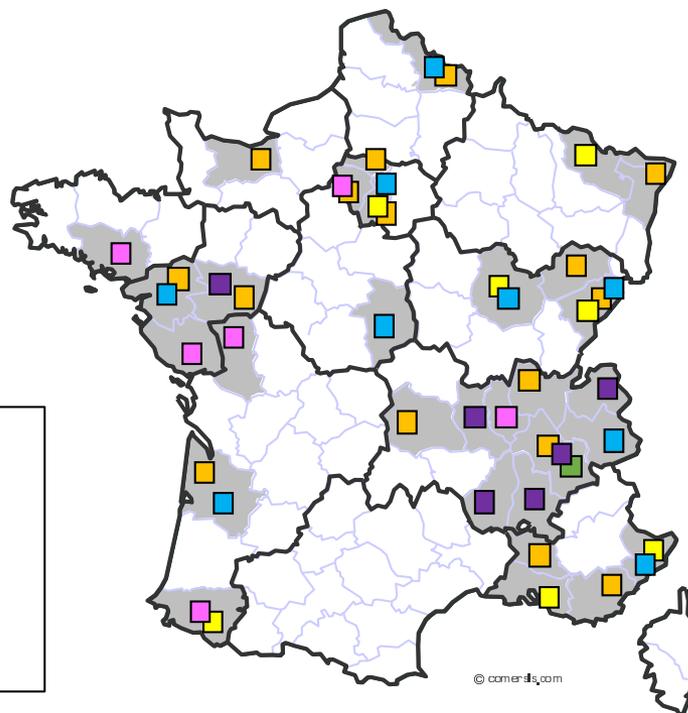
214 entreprises ou partenaires privés impliqués dans les innovations



Etat des projets en avril 2019



Des innovations prometteuses pour tous les publics et tous les territoires



- VITA Air
- Parcours Gardien
- TAPAJ
- SOLENI
- Lieu Ressources
- Rallye pour l'emploi
- Jeun_ESS Créative (à venir)
- Opportunités Emplois (à venir)

	Public spécifique	Territoire d'intervention
VITA Air	Non	Rural / Urbain
Parcours gardien	Non	Urbain
TAPAJ	Jeunes NEET	Urbain
SOLENI	Non	Urbain
RallyesPE	Non	Rural / Urbain
LREF	Personnes hébergées	Rural / Urbain
JeunESS créativ'	Jeunes au titre de la garantie jeunes	Urbain
A.CO.R.	Non	Rural / Urbain

L'émergence des méthodes articulant valorisation des compétences et médiation à l'emploi



La valorisation des compétences

- L'approche par les compétences des chercheurs d'emploi (et leur déclinaison fine impulsée par l'innovation Vita Air) transforme la dynamique de parcours et plusieurs innovations essaimées par l'AIS#Emploi, s'y attachent.



Les professionnels qui s'appliquent à s'appuyer sur la révélation des compétences perçoivent chez les chercheurs d'emploi un sentiment de revalorisation personnelle important pour leur remobilisation et la construction de leur projet professionnel :



Un surcroît de confiance, d'implication et de motivation ;



La reprise d'une dynamique de travail

- réflexivité sur les savoirs mobilisés en situation de travail.
- Activation ou réactivation des apprentissages



La médiation à l'emploi ou médiation active

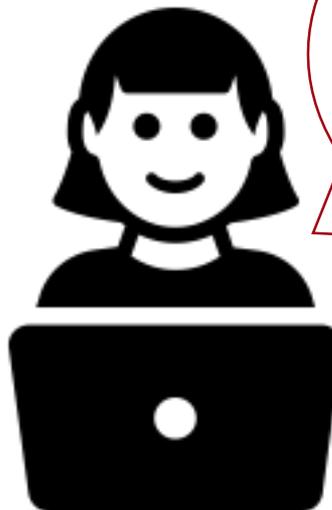
- La démarche proactive visant à stimuler le « marché local de l'emploi » (« A.CO.R. ») ou du « marché caché » est au cœur de la notion de « médiation à l'emploi ».
- Elle suppose de créer des liens privilégiés à l'entreprise
- De travailler à l'employeurabilité (agir sur les process de recrutement et d'intégration)

*Je suis un
bon à rien!*



Personne privée d'emploi
depuis des années

*Ah non, vous m'avez
dit que vous aviez
passé 3 ans à la rue,
vous pensez
sérieusement que
tout le monde en est
capable?!*



Professionnelle de la
révélation des
compétences

La reconnaissance, fondement de la construction de l'estime de soi et de la confiance en soi

- « Ce qu'il y a de juste ou de bon dans une société se mesure à sa capacité à assurer les conditions de la reconnaissance réciproque qui permettent à la formation de l'identité personnelle – et donc à la réalisation de soi de l'individu – de s'accomplir de façon satisfaisante. » Axel Honneth (2004)
- D'après une méta-analyse réalisée par Kanfer, Wanberg, et Kantrowitz (2001), il semblerait que l'estime de soi exerce un impact positif sur l'intensité de l'activité de recherche d'emploi. Ces chercheurs expliquent cette relation par le fait qu'une estime de soi élevée favoriserait la persistance de l'individu lorsqu'il est face à une tâche difficile à laquelle il accorde de l'importance et de la valeur.

Open Badges: outils de reconnaissance



A quels besoins de répondent les Open Badges ?

- Besoin de mettre en avant les valeurs d'une personne
- Insuffisance d'un CV classique qui renvoie l'essentiel en partie infime
- outil de vérification des compétences difficiles à attester

Caractéristiques des Open Badges

- Gratuits et ouverts
- Transférables et interoperables entre plateformes numériques différentes
- Associés à des preuves
- Flexibles dans les usages

« Vous souhaitez intégrer le projet de déploiement des Open Badges, connectez vous sur <https://reconnaitre.openrecognition.org> La Ligue de l'enseignement co-donatrice »



LES OPEN BADGES

Reconnaître et valoriser les compétences invisibles

Quelques Open Badges créés par la Grange Numérique



Quelle est l'origine des Open Badges ?

L'idée des Open Badges est née de la rencontre des fondations Mozilla et MacArthur avec les travaux de recherche d'Erin Knight, la fondatrice du projet Mozilla Open Badges. **La volonté qui domine en 2010 :** développer un outil au service de la reconnaissance de la personne en rendant visible les apprentissages informels, mais aussi ses compétences, réalisations, engagements, valeurs et aspirations.

Quelle est la valeur d'un Open Badge ?

Utilisé dans le cadre de recherche d'emploi, il est en réalité une **recommandation**. Sa valeur auprès d'un recruteur a encore plus de sens si d'autres lui reconnaissent un intérêt (entreprises, organismes de formation, organisations crédibles). Plus ils sont nombreux et légitimes, plus les O.B sont reconnus. Un salarié peut se prévaloir d'une nouvelle compétence qui, en quittant son emploi, est attestée par son entreprise.



OPEN BADGE = Badge Numérique Ouvert

Les badges numériques ouverts sont des accréditations numériques, créées et émises par des organisations telles que les associations, entreprises, les organisations professionnelles, les écoles, pour leurs étudiants, membres, personnels, clients ou partenaires. La liberté de les afficher ou non sur un profil numérique (réseaux sociaux, blog..) demeure du choix de la personne.

Le besoin d'être reconnu, pour ses compétences, son travail, son savoir-être ou encore ses réalisations, a toujours été le moteur d'un engagement fort.

Au-delà de la réponse à un besoin, la pratique de la reconnaissance est un outil très puissant pour mobiliser les personnes. Reconnaître un individu pour son travail, ses compétences ou ses qualités humaines (son savoir-être), c'est contribuer à entretenir une image positive de lui-même et à renforcer son engagement.



Vita Air: la déclinaison des compétences au service du développement économique



CONSTATS

- **Prérequis de recrutement par les entreprises uniquement axés sur des critères de qualification**
- **Carences de recrutement liées à ces critères trop élevés.**
- **Des salariés en insertion possédant des compétences avérées mais ne pouvant pas s'engager dans un processus surqualifiant**

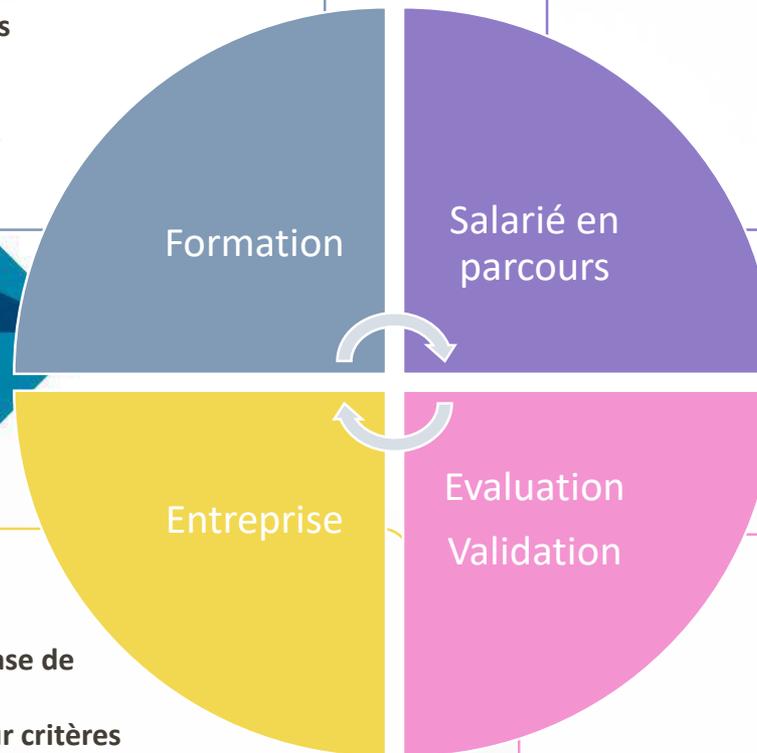
L'IDEE

- **Décharger les emplois qualifiés des tâches secondaires (approvisionnement de postes de travail, nettoyage/entretien des machines, des ateliers, chargement et déchargement lors des livraisons/expéditions, manutentions diverses.....).**
- **Permettre aux employés qualifiés de se spécialiser sur leur métier de base et par conséquent de dégager une valeur ajoutée supplémentaire (productivité, développement....).**
- **Contribuer au développement solidaire des acteurs du territoire et plus particulièrement des entreprises, en facilitant l'intégration des demandeurs d'emplois peu qualifiés mais possédant des compétences vérifiées.**

INTERACTIONS ENTRE COMPETENCES REQUISES ET COMPETENCES ACQUISES

- Mise en œuvre de formation compétences basiques techniques permettant de valider en tout ou partie les compétences requises entreprise et compétences ROME

- Intégration des compétences en lien avec le parcours professionnel et/ou personnel
- inscription de ces compétences dans base de données



- Prise en compte des besoins de l'entreprise et inscription dans base de données
- Recherche salarié en parcours sur critères compétences requises entreprise

- Evaluation des compétences en mission de mise à disposition.
- Validation des dites compétences dans le cadre d'attestation de compétences (puis VAE métiers)

*J'aimerais
trouver un
travail*



Personne privée d'emploi



Professionnelle
de l'insertion

*On va
d'abord
régler votre
problème
d'impayé de
loyer... ..
blablabla*

*...puis vous
aller suivre un
programme
de
remobilisation
... blablabla*

*...ensuite vous
irez en
préqualification
... blablabla*

Médiation Active: hypothèses d'impact

Quels sont les effets attendus d'interventions directes et proactives vis-à-vis des employeurs potentiels d'un territoire, par les acteurs de l'insertion

Pour les Demandeurs d'Emploi

- Perception accrue de leurs compétences
- Restauration de la confiance et développement de l'estime de soi
- Hausse des opportunités
- Acquisition d'expériences de travail
- Meilleur ajustement des besoins de formation
- Limitation des échecs aux recrutements
- Retour à l'emploi plus rapide



Pour les entreprises

- Meilleure identification et compréhension des besoins
- Energie et temps épargnés dans la phase recrutement
- Meilleure adéquation des compétences aux besoins
- Appropriation de la logique de gestion prévisionnelle des compétences
- Optimisation de l'organisation de travail



Pour les acteurs de l'insertion

- Accès à l'offre cachée
- Diminution du temps d'accompagnement (logique non séquentielle: work first)
- Meilleure compréhension des besoins du bassin d'emploi et secteurs pro
- Meilleure identification et articulation des compétences des DE
- Hausse du taux d'emploi
- Expertise RH reconnue
- Reconnaissance comme partenaire des entreprises



La Médiation active: approche workfirst et circuits courts



Portée par l'association A.CO.R, la **démarche** vise à permettre l'accès à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi, à travers l'accès aux entreprises et la stimulation du marché local. L'objectif est de **mettre en place des circuits courts entre entreprises et chercheurs d'emploi** afin de **créer une multiplicité d'opportunités d'emploi pour les publics qui en sont le plus éloignés.**

Une démarche innovante reconnue par les acteurs publics

Cette **démarche de médiation active s'inscrit à contre-courant** de deux postulats :

- La nécessité d'une levée préalable des freins des personnes avant leur accompagnement à l'emploi ;
- Le manque d'offres d'emploi au sein des TPE-PME locales.

Tout d'abord mise en place, en 2001, sur le **département des Pyrénées-Atlantiques** – grâce à l'important soutien du conseil départemental – la démarche innovante a depuis fait ses preuves sur les **départements des Hautes-Pyrénées et du Gers**. Sur ces trois territoires A.CO.R. intervient à **destination des bénéficiaires du RSA et des demandeurs d'emploi de longue durée** en partenariat étroit avec les professionnels des départements et des collectivités locales.

Les +

- ✓ Une méthode **expérimentée** depuis près de 20 ans ;
- ✓ Une méthode très **structurée** grâce à un référentiel d'accompagnement des chercheurs d'emploi ;
- ✓ Un **logiciel de suivi et de matching** ad hoc : « GEADE »
- ✓ Une **application numérique** ad hoc « IRIS Job » directement mise à disposition des personnes accompagnées.

La prospection au service du demandeur d'emploi



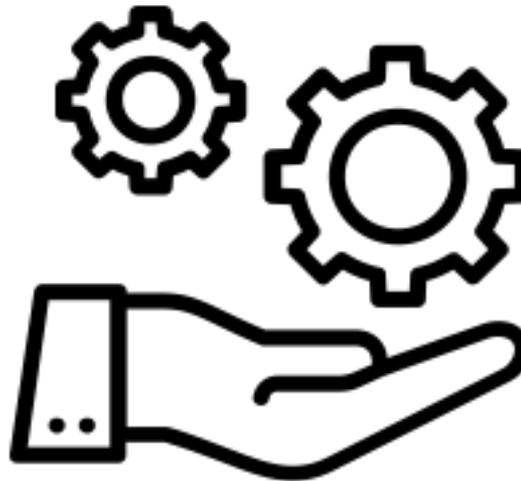
✓ Impacts sur les publics (sur 2001-2017)

- Nbre de personnes accompagnées : **12 127**
- Nbre de personnes ayant repris un emploi : 8 433 soit **70% des personnes** Nbre de personnes sorties en emploi durable : 3 285 soit **39% des personnes** ayant repris un emploi



Proposer de
l'emploi à des DELD

**Et pourquoi pas faire
d'une pierre 4 coups?**



Développer les
compétences au plus
près des besoins

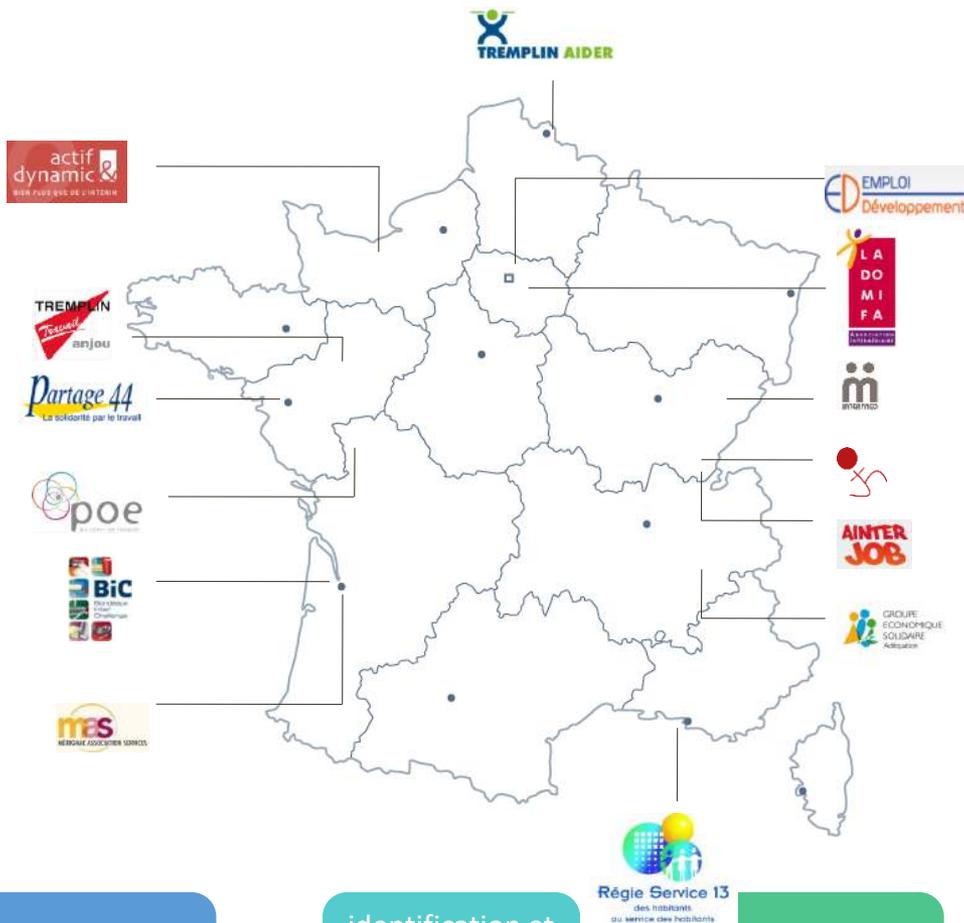


Détecter des talents
Affiner et sécuriser les recrutements



Rendre service aux habitants et
entretenir leur cadre de vie

Parcours Gardien



- ✓ **Une formule intégrée qui implique**
 - Des demandeurs d'emploi salariés en IAE
 - Des SIAE opératrices des bailleurs sociaux
 - Des bailleurs sociaux en besoin de recrutement sur les métiers de gardien d'immeuble
- ✓ **Sur la base de mises à disposition, assorties d'un parcours avec modules de formation sur mesure, pré ou post recrutement**

Repérage des besoins et mobilisation des employeurs d'une branche pourvoyeuse d'heures de mise à disposition



identification et mobilisation de salariés dont les prérequis peuvent être attestés et le projet professionnel validé



ingénierie de formation sur mesure



alternance entre périodes de formation et périodes de mise à disposition

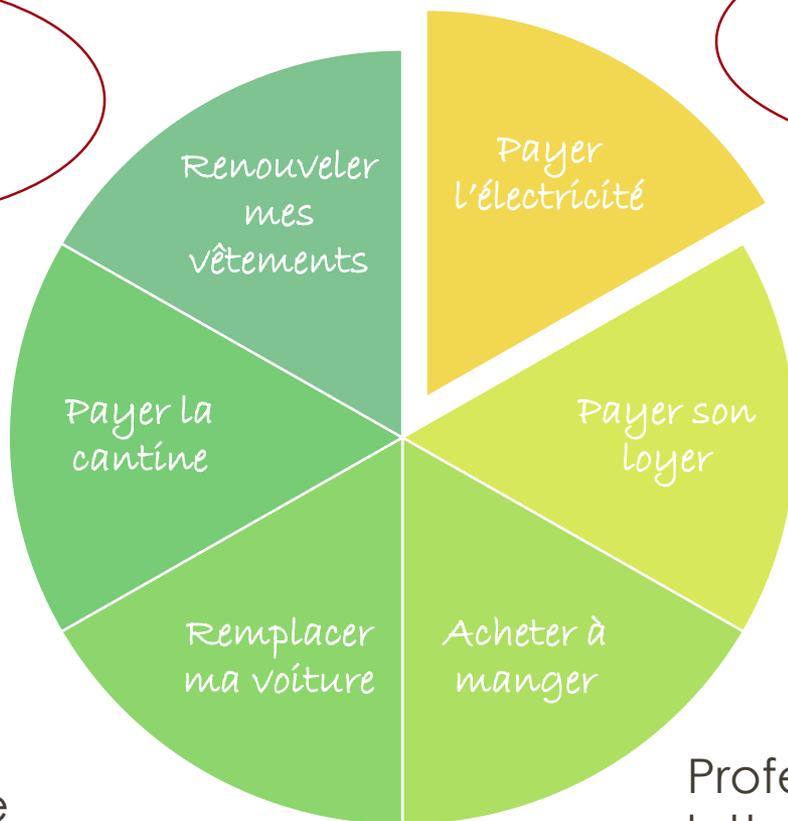


Propositions de recrutements en emploi durable.

*Je dois bien
faire un
choix!*



Personne en situation de
précarité



*J'ai des astuces
pour vous aider
à consommer
moins !*



Professionnelle de la
lutte contre la précarité
énergétique

Labo thématique : « Nouveaux enjeux, nouveaux métiers, nouveaux emplois pour une lutte efficace et durable contre la précarité énergétique »

Objectifs : Identifier et faire émerger des initiatives innovantes afin de :

- Répondre aux besoins des ménages touchés par la précarité énergétique ;
- Faire émerger un marché en lien avec ces problématiques ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des personnes grâce à ou sur ces activités.

Questionnement : Les parties prenantes du Labo s'interrogeaient sur:

- Comment assurer davantage un repérage efficace et un accompagnement des personnes dans leurs démarches en matière de lutte contre la précarité énergétique à partir des métiers existants ?
- Peut-on créer des métiers pérennes intégrant la réalisation de diagnostics sociotechniques ?
- Par quel biais valoriser les compétences acquises et transférables dans le cadre de missions d'insertion de repérage et de diagnostics sociotechniques en matière de précarité énergétique ?

Approche
thématique

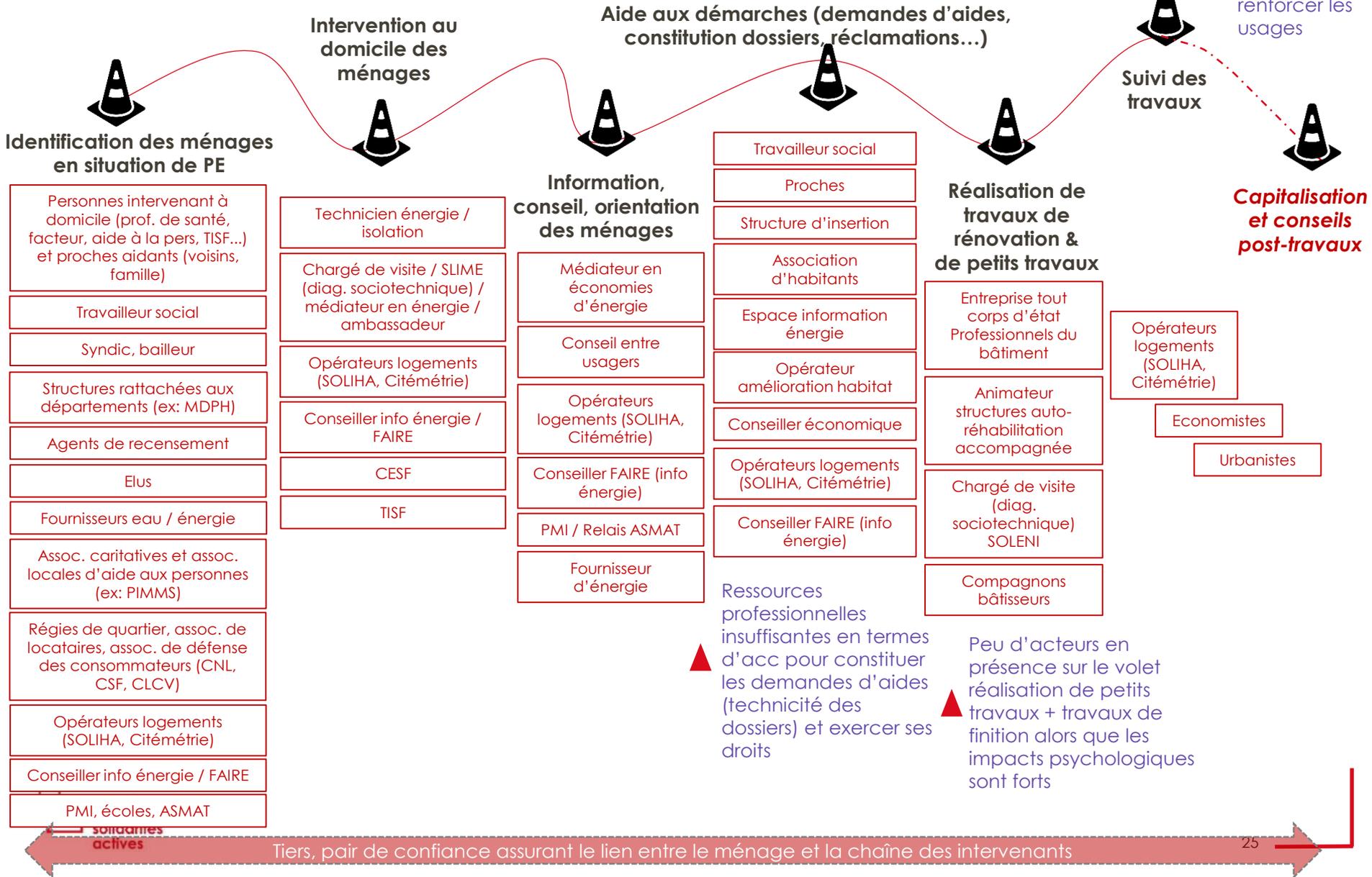


Identification



Cartographie des activités, emplois et métiers développés dans le champ de la lutte contre la précarité énergétique

Suivi dans le temps insuffisamment assuré pour renforcer les usages



Renforcer l'objectivation, le développement et la valorisation des compétences

Appréhension par les salariés en parcours d'insertion des compétences mobilisées à travers leur activité de médiateur en économie d'énergie :

➤ Réalisation des visites à domicile :

- Réception des fiches de liaison & prise de contact avec les ménages par téléphone
- Préparation des visites : rassemblement des documents, de l'équipement...
- Réalisation d'une 1^{ère} visite en binôme, organisation des déplacements...
- Réalisation du diagnostic sociotechnique, observation, compréhension de la situation globale, remise et explication de documents d'informations...
- Préparation du rapport à destination des ménages et des travailleurs sociaux
- Réalisation d'une 2^{ème} visite (en fonction des programmes)
- Installation d'équipements économes, réalisation de gestes techniques
- Information sur les écogestes, sensibilisation des ménages
- Réponses aux questions des ménages, conseils délivrés (durant ou après la visite)

➤ Animation de « l'Aquabus » : bus itinérant pour sensibiliser à la précarité énergétique

- Accueil des publics
- Information individuelle des publics / Animation de sessions d'information collectives
- Distribution de documents
- Recueil d'informations / questionnaires / enquêtes de satisfaction / transmission
- Rédaction de comptes-rendus

➤ Animation de permanences en mairie

➤ Réalisation de porte à porte (mission de sensibilisation en lien avec les bailleurs...)

➤ Montée en compétences sur l'utilisation d'outils, d'équipements en vue des missions d'information et de sensibilisation auprès des publics, ceci fonction des projets de l'entreprise d'insertion

➤ Appropriation des supports de présentation

➤ Participation aux réunions d'équipe (2/mois)

➤ Tutorat / soutien entre médiateurs énergétiques

Les compétences relationnelles :

- Sens du relationnel
- Aisance en toute situation
- Facilité à parler au téléphone
- Sens de l'écoute
- Savoir garder « une bonne distance »
- Respect de la personne
- Pédagogie

Les compétences « analytiques » :

- Sens de l'observation
- Intuition
- Sens de l'analyse sociale et technique
- Savoir orienter vers le bon interlocuteur / comprendre les situations

Les compétences organisationnelles/travail en équipe :

- Sens de la coordination
- Esprit d'équipe
- Autonomie
- Savoir s'adapter
- Être organisé (prise de rdv, gestion planning)

Les compétences techniques :

- Savoir utiliser le matériel technique
- Savoir installer les équipements
- Savoir respecter les consignes
- Connaître les bons gestes
- Connaître les acteurs sociaux
- Savoir déchiffrer des factures
- Bureautique

Projet de rapprochements entre le monde de l'entreprise, de la formation et celui de l'insertion par l'activité économique.

ÉCHOBAT

Association ECHOBAT :

- 180 adhérents dont 26 SIAE (5500 salariés, 305 M€ CA cumulés),
- 16 groupes locaux (9 en PDL, 5 en Bretagne, 1 en Centre Val de Loire, 1 en Hauts de France).

Chiffres 2017 :

- 138 chantiers d'écoconstruction solidaire (2,9 M€ CA additionnels générés),
- 37 formations à destination de nos adhérents,
- 320 professionnels adhérents formés
- 130 salariés en insertion.

Echobat réunit l'ensemble des acteurs économiques, professionnels, de la chaîne de valeur de la construction: le réseau systématise la coopération entre entreprises et SIAE, indépendamment de toute clause d'insertion. Cette démarche nécessite une acculturation progressive à travers le groupe local.

Organisation de l'activité ECHOBAT :

- **ECHOBAT « Entreprises » : structuration et animation de groupes locaux :** recherche de porteurs de projets de construction (particuliers, professionnels, marchés publics), qualification du projet et organisation de la réponse.

- **ECHOBAT « Fonctions supports » :**

- Organisme de formation : formations professionnelles pour les structures adhérentes (montées en compétences techniques concernant l'utilisation des matériaux biosourcés et managériales concernant la sécurisation de l'accueil de personnes en insertion professionnelle au sein des entreprises adhérentes),

- Incubateur : soutien aux projets innovants d'acteurs du réseau relevant des critères suivants : écoconstruction / approche solidaire / action collective.

- **ECHOBAT « Diagnostic – conseil » :**

- Animation de développement social local : études / conseils,
- Promotion : démonstrations, conférences...

*Les patrons
me prennent
la tête!*



Jeune des quartiers

*Ah ne comptez pas
sur moi pour
embaucher un jeune
de banlieue, ils n'ont
pas les codes!*



Employeur hors des
quartier

Enrayer la spirale de l'échec

Réussir dans les quartiers nord marseillais

Porté par les Apprentis d'Auteuil, Impact Jeunes s'inspire du community organizing, et même de la Harlem Children's Zone impulsée dans les quartiers nord new-yorkais, il y a quelques années.

Le PIA de l'Anru qui soutient le projet

L'action est à large spectre (13-30 ans, implication des jeunes, des entreprises, des associations de quartier) et se distingue par une approche originale d'« aller vers », de construction inductive de parcours et d'actions « sur mesure » (partir de besoins repérés et déclencher des solutions à partir de besoins exprimés par les jeunes, de circuits courts à l'emploi (approche work first)). Les résultats sont très encourageants sur les 3 quartiers pilotes des Bouches du Rhône et Impact Jeunes a récemment lancé un appel à manifestation d'intérêt pour couvrir d'autres quartiers.



Spécificités et modalités d'action d'Impact Jeunes

□ **Un aller vers mêlant proximité et réactivité**

- Une approche informelle : hyperproximité et hyperréactivité des boosters
- Un aller vers axé sur l'emploi d'abord
- Un Bilinguisme Jeune/Entreprise
- Une intervention préventive

□ **Des projets attractifs construits selon une démarche inductive**

□ **Une équipe support qui coordonne et impulse**

□ **Une gouvernance qui peut mobiliser des crédits de façon concertée et réactive**

□ **Une contribution au décloisonnement des acteurs dans les quartiers**

□ **Une forte implication des entreprises**



Impact Jeunes, une multitude d'actions ...

Préjob: remobilisation intensive pluridisciplinaire

Concours d'éloquence

Ca match: rencontres informelles avec des entreprises via des supports ludiques

Atelier AAPI: accès aux droits

Skola: programme court intégré d'accès à la qualification dans un métier en tension

Porte à porte

Ateliers de langue française

Coaching emploi

Kit de démarrage dans la vie active

... Des boosters sur le terrain ...

... mobilisables en complément du droit commun, pour un accompagnement sur-mesure, du repérage à l'emploi ...

Repérage

Remobilisation

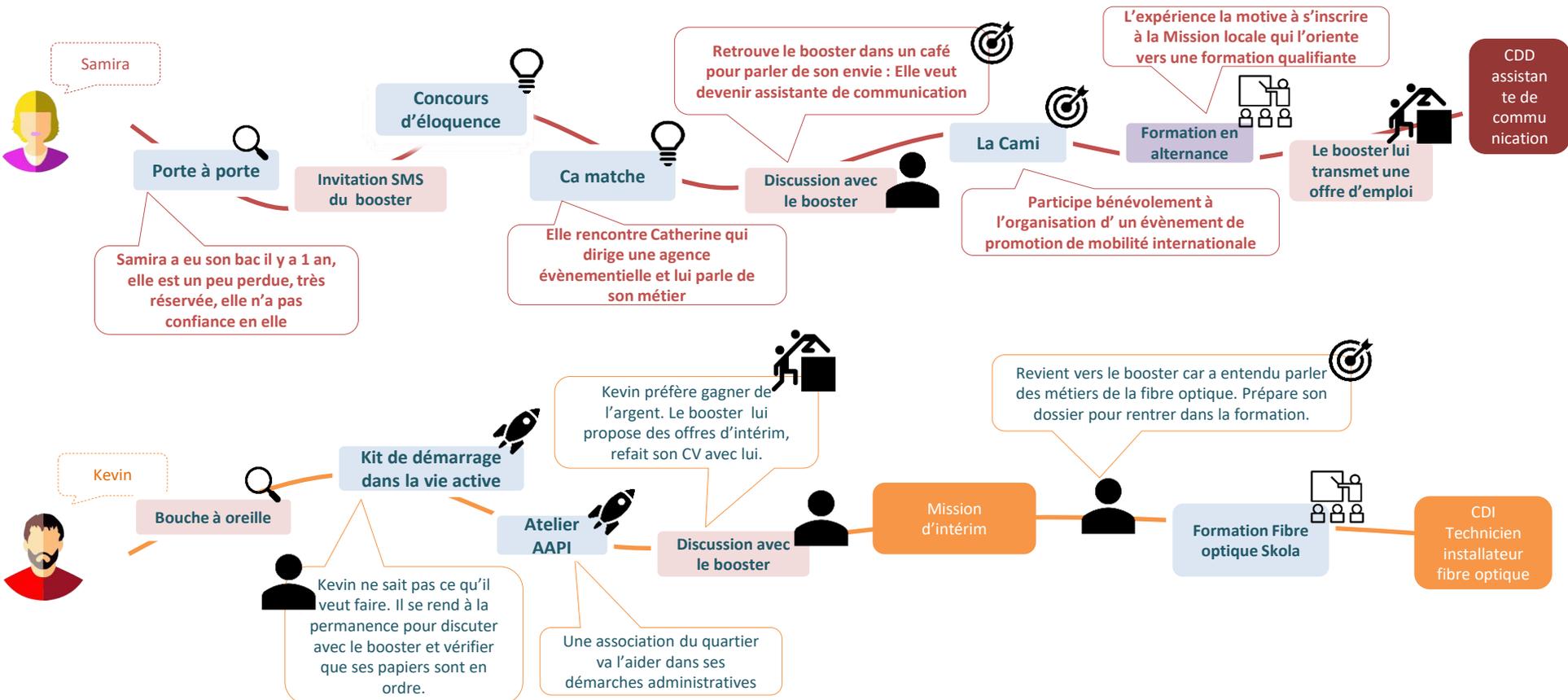
Définition d'un projet

Lever les freins périphériques

Formation

Coaching emploi

... adaptées aux besoins de chaque jeune, pour des parcours à la carte



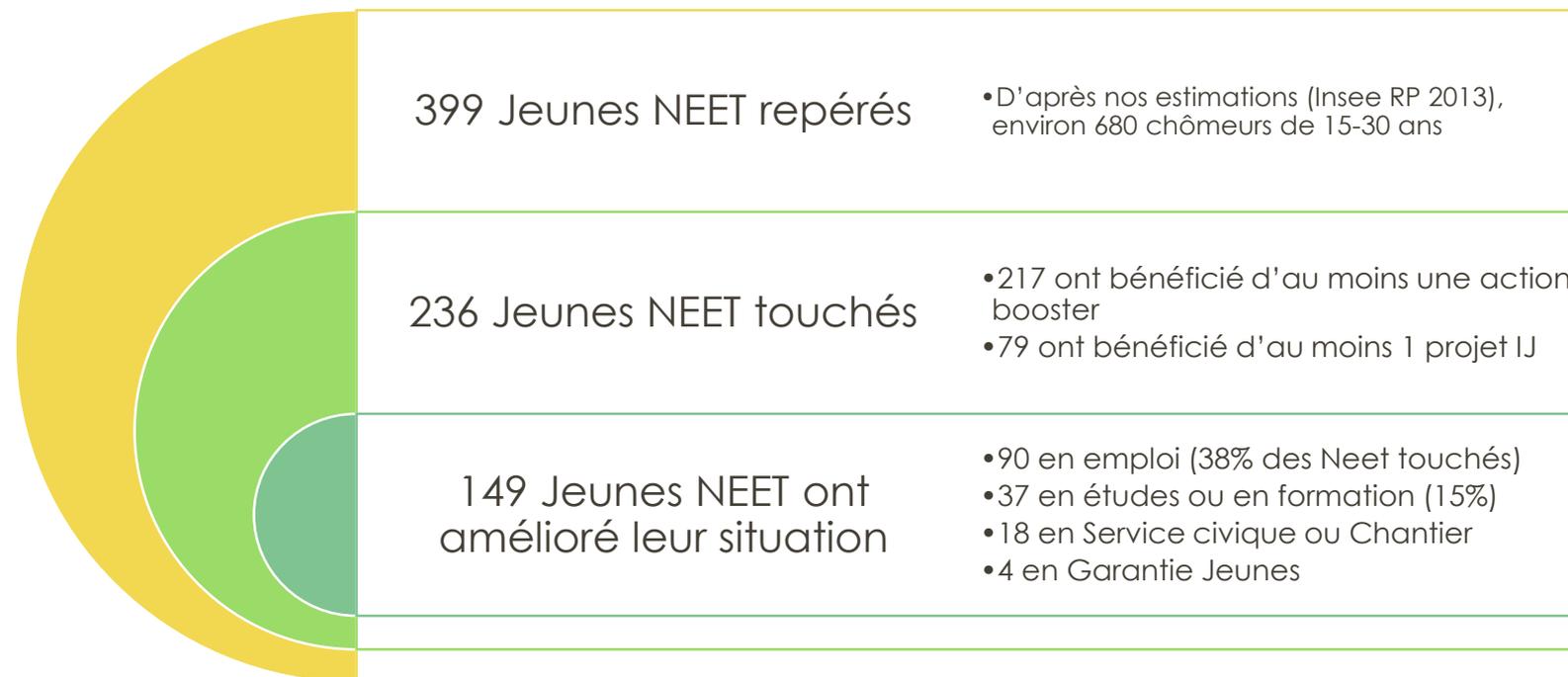
Repérage

Parcours

Emploi

Focus sur les NEETs

Résultats à 24 mois



Note : Sur 399 Jeunes NEET repérés, 236 ont été touchés.
Source : tableau de suivi Boosters



« Mon but est de faire parler de Felix Pyat via d'autres sujets que le trafic, l'insécurité ou la délinquance. Il y a d'autres choses à dire sur ce quartier »

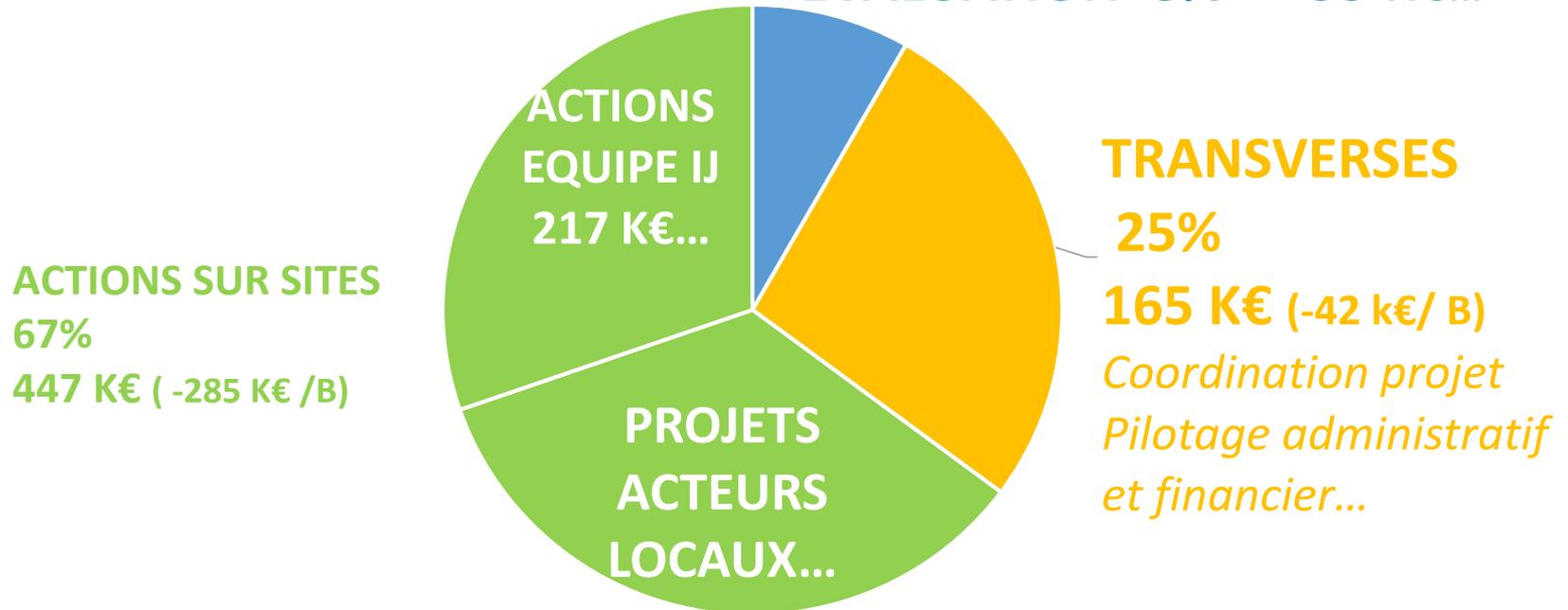
P Eycharoux



Combien ça coûte?

666 K€ * dépensés dont 67 % pour les actions sur les 3 sites pilotes

EVALUATION 8% 55 K€...



* Hors co financement en nature et en numéraire

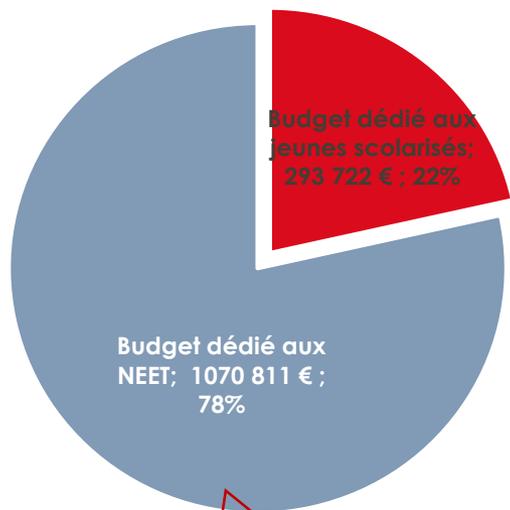
Une proposition d'analyse des coûts évités

concentrée sur les 236 jeunes NEET touchés par le programme en 24 mois:

- Cette analyse apporte une estimation basse du retour sur investissement et ne reflète pas toutes les dimensions positives de l'impact (meilleure orientation pour les collégiens et lycéens, image des quartiers, lien social, citoyenneté, synergies d'acteurs emploi/formation, etc.).

Budget Impact Jeunes 2017-2018

1 364 533 €



236 NEET touchés:
Estimation coût/jeune
4537 € (6€/jour sur 24
mois) < Garantie Jeunes
(6000€)

Hypothèse

- Un jeune NEET représenterait 12 748€ par an de coût pour la société*
soit 35€/jour:

- Coût de prise en charge financière par l'État des aides sociales dédiées aux NEET
- Manque à gagner pour l'économie (absence de revenus des NEET et de contributions fiscales)

le seuil de rentabilité

- les dépenses des 2 années du programme correspondent à ce que « coûtent » 84 jeunes NEET $84 \times 12748 = 1\,070\,811$.

- Donc Impact jeunes créera de la valeur en amenant 84 NEETs (42 par an) à reprendre une scolarité, formation ou un emploi

Les résultats à 24 mois

- 127 jeunes repérés NEET ont retrouvé un emploi, une scolarité ou une formation

- durée moyenne d'intervention: 258 jours

La monétisation des résultats

- Si ces 127 jeunes étaient restés NEET un an de plus, la société aurait perdu $127 \times 12\,748€ = 1\,618\,996€$

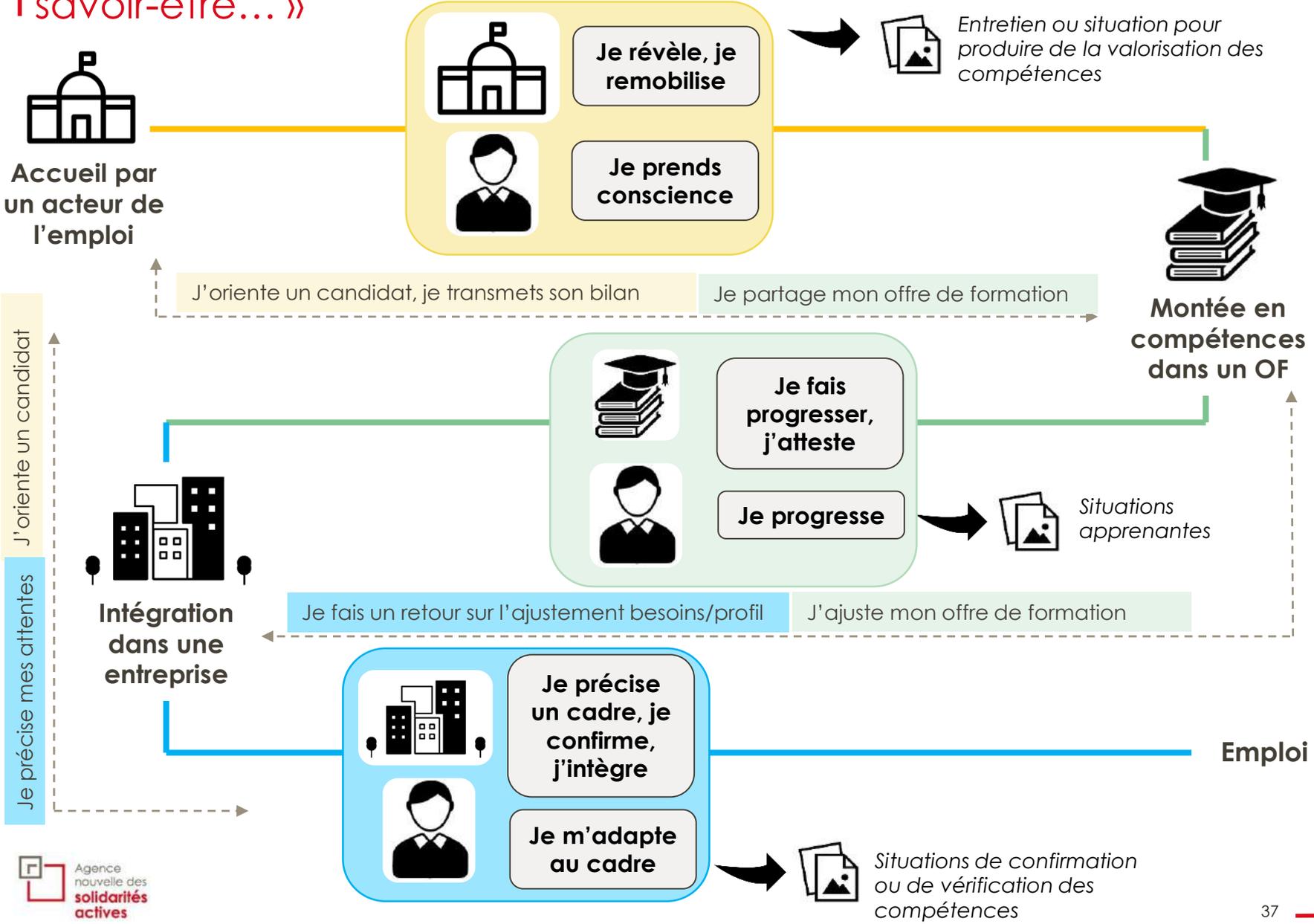
Le Coût évité

*NEETs = Young people not in employment, education or training. Characteristics, costs and policy responses in Europe.

- Option retenue : Il correspond à la différence entre le manque à gagner évité et les dépenses engagées. $1\,618\,996€ - 1\,070\,811€ = 548\,185€$ (hypothèse que chaque NEET en emploi/formation serait resté NEET 1 an de +)

- On peut donc estimer qu'Impact jeunes aura fait économiser plus de 548 185 € à la fin décembre 2018

Nos actions territoriales, exemple du living Lab « Sur le chemin des savoir-être... »



...vers un contrat de confiance entre toute la chaîne d'acteurs

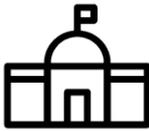
L'offre de service:

1. un accueil par un acteur de l'emploi avec proposition de suivre un parcours de révélation des compétences

Supports: techniques d'entretien, jeux sérieux

Objectif:

Pour les bénéficiaires: Avoir en conscience les compétences acquises par l'expérience (professionnelle ou non) et se les voir reconnaître permet de consolider l'estime de soi et une envie d'apprendre à apprendre.
Pour l'acteur de l'emploi : la première cartographie des compétences permet de mieux aiguiller la personne vers les bons postes ou formations



2. Un parcours de montée en compétences et une certification par un organisme de formation

Supports: une palette de situations apprenantes / actions de remédiation, de progression.

Objectif: à la sortie la personne a bien le socle de compétences attendues



3. Un accueil en Entreprise

Supports: situation de confirmation des compétences en entreprise

Objectif:

Pour l'entreprise: avoir de quoi palier aux manques d'information de certains méthodes de recrutements

Pour le bénéficiaire: pouvoir faire valoir ses compétences en situation réelle

Pour l'acteur de l'emploi et l'OF: avoir une meilleure connaissance du cadre d'attente pour mieux informer leurs bénéficiaires et ajuster leurs méthodes



Le Plan d'Investissement dans les Compétences : l'occasion de nouvelles alliances

Une palette d'expertises, jamais fédérées sur des « Territoires apprenants »



100% Inclusion: schéma de fonctionnement des Territoires Apprenants



Ingénierie de parcours d'acquisition de compétences soutenue par les open badges et un hub numérique structurant la résolution mutualisée des défis compétences

Repérer et donner envie aux publics

Emergence: Actions inspirantes + accompagnement

Formation: Parcours apprenant immersif « badgé »

collecter des défis compétences

Constituer un vivier d'apprenants mobilisés

Ajuster les contenus pédagogiques

Du sur-mesure adapté au cadre d'attente

Professionnels, Associatifs, au plus près des publics « invisibles » via développement d'un « aller vers »

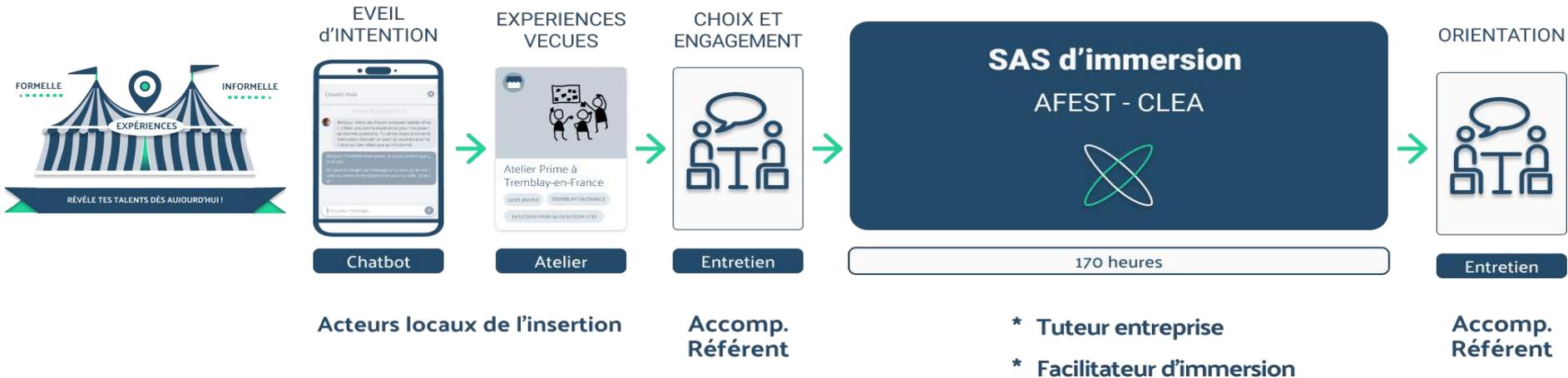
Enclencher un parcours via une bourse d'opportunités pour susciter les déclics

Mobiliser des situations réelles visant l'acquisition des savoirs attendus

Outils des professionnels de la relation entreprises et fonctions prospection des OF

Ingénierie de parcours sans couture soutenue par un hub numérique et le principe de l'accompagnement collaboratif

Re.C.A.M.P. Une INGENIERIE AFEST centrée sur les COMPETENCES TRANSVERSALES insérée dans un CONTINUUM D'ACCOMPAGNEMENT



Faire contribuer et fédérer les professionnels locaux sur des parcours sans couture

Qualification et découpage de l'immersion

- * Situations à maîtriser
- * Qualités à développer
- * Postures à assimiler
- * Découpage en lots de situations apprenantes
- * Construction d'un programme d'immersion
- * Choix d'une entreprise hôte

Préparation opérationnelle de l'immersion

- * Adaptation du programme aux contextes de l'entreprise
- * Sélection de l'apprenant
- * Préparation du tuteur
- * Préparation de l'apprenant
- * Contact avec l'accompagnateur référent et facilitateur d'immersion

Immersion

- * Observation/Action
- * Reflexivité individuelle
- * Bilan -> Open Badges
- * Disponibilité de l'accompagnateur de l'immersion et de l'acc. référent
- * Suivi par l'acc. référent et l'hôte

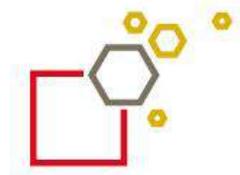
Clôture de l'immersion

- * Reflexivité sur l'immersion
- * Bilan sur l'immersion et reconnaissance apprenant/tuteur
- * Transfert des conclusions au responsable RH et à l'accompagnateur référent
- * Documentation des apprentissages pour améliorer les prochaines itérations

Relier chatbot + OpenBadge + blended au service de toutes les parties-prenantes

Essaimage des innovations sociales : quels enjeux ?

- **La propriété intellectuelle de l'innovateur vs l'inspiration libre**
- La fidélité au modèle d'origine vs l'adaptation au contexte
- **La puissance publique comme levier vs la castration des initiatives**
- **La place de(s) réseau(x) aux cotés des innovations**
- **Susciter le décroisement entre les champs de l'action sociale**
- Faciliter l'investissement des acteurs des territoires
- **Soutenir l'ingénierie et l'investissement**
- **Réussir le décroisement institutionnel et financier**



Quelques enseignements clés issus de l' AIS#Emploi

Tout individu a des talents

Chaque acteur détient un bout de la solution

L'intelligence collective n'est pas spontanée

L'employeur peut aussi être éloigné du marché du travail

Consolider l'estime de soi

Faciliter les alliances

Proposer des cadres propice à l'émergence d'idées

Structurer une offre de service de médiation

Le territoire « bassin de vie » est l'espace pertinent de coordination et mobilisation des ressources



**Merci pour votre
participation!**

En partenariat avec