

EXPÉRIMENTATION DU PARTENARIAT INAE / CR GEIQ / CRGE

Agilités des parcours d'insertion socio-professionnelle SIAE-GEIQ-GE

Initiatives en Haute-Vienne (87) et en Pyrénées-Atlantiques (64)

Ce bilan rend compte et prolonge les 3 rencontres qui se sont tenues sur les Départements de la Haute-Vienne et des Pyrénées-Atlantiques, à l'initiative d'INAE, du CR GEIQ et du CRGE, et avec le soutien de la DIRECCTE et du Conseil Régional de la Nouvelle-Aquitaine.

Trois réseaux réunis pour construire ensemble des parcours d'insertion professionnelle et favoriser l'accès à la formation et à l'emploi durable.



SOMMAIRE

I- CONTEXTE	p.3
II- ÉTAT DES LIEUX, ENJEUX ET PREMIERES PISTES D' ACTIONS	p.4
Belloc, 26 mars 2019 (64)	
Limoges, 29 mars 2019 (87)	
Diagnostics départementaux des collaborations	p.13
Analyse des collaborations dans les Pyrénées-Atlantiques	
Analyse des collaborations en Haute-Vienne	
III- MISES EN SITUATION ET DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES DE COLLABORATION	p.15
Limoges (87), 13 juin 2019	
Orthez (64), 26 septembre 2019	
IV- ÉLABORATION ET EXPÉRIMENTATION DE NOUVELLES MODALITÉS DE RECRUTEMENT	p.25
Pau (64), 26 novembre 2019	
Limoges (87), 10 décembre 2019	
V- CONCLUSION ET SUIVI DU PROJET	p29
Avis des structures : questionnaire post-projet	
Bilan, et suites à donner	

CONTEXTE

Le CR-GEIQ, INAÉ, Réseau de l'Insertion par l'Activité Économique et le CR-GE, Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs ont engagé un état des lieux, sur le territoire Nouvelle-Aquitaine, des relations partenariales entre les SIAE, les GEIQ et les GE.

L'objectif de la démarche, soutenue par la DIRECCTE et le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, est de **construire des parcours d'insertion professionnelle et de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi durable en particulier** :

- En favorisant la mise en relation et l'interconnaissance entre les SIAE, les GEIQ et les GE ;
- En informant, professionnalisant et outillant les différents acteurs grâce à une meilleure articulation des dispositifs existants ;
- En levant l'ensemble des freins ;
- En facilitant les chaînages de parcours entre les SIAE, les GEIQ et les GE.

L'expérimentation de ce partenariat se déploie en 2019 sur les départements de la Haute-Vienne et des Pyrénées-Atlantiques et se décline en trois rencontres sur chacun de ces territoires.

ÉTAT DES LIEUX, ENJEUX ET PREMIERES PISTES D'ACIONS

Journées d'inauguration de l'expérimentation destinée à « Renforcer l'interconnaissance entre les réseaux et dégager des premières pistes d'actions pour faciliter les passerelles ».

Objectifs des premières journées :

- Renforcer l'interconnaissance
- Faire tomber les idées reçues
- Faire un état des lieux des difficultés rencontrées par les structures
- Identifier les freins à la collaboration inter réseaux

26 MARS – BELLOCQ -----



24 participants

MATINÉE

VALORISATIONS EXPRIMÉES PAR LES PARTICIPANTS (PARCOURS, PARTENARIATS) :

Les SIAE valorisent dans les parcours :

- Un accompagnement individualisé de leurs salariés
- Des contrats à temps partiel qui laissent le temps aux salariés de bénéficier d'accompagnements et autres activités (ateliers d'art-thérapie, alimentation...)
- Des interventions d'anciens salariés qui viennent valoriser les parcours en formation : travail sur l'exemplarité...

Dans les partenariats :

- Des exemples de collaborations SIAE / GEIQ qui ont fonctionné
- Une vraie logique de parcours entre SIAE / GEIQ

Les GEIQ valorisent :

- Des relations privilégiées avec les entreprises

- La sécurisation des parcours grâce à la formation et l'accompagnement socio-pro
- Apprendre un métier et avoir un diplôme grâce au GEIQ
- Des exemples de collaborations SIAE / GEIQ qui ont fonctionné
- Une logique de parcours entre SIAE / GEIQ

Les SIAE et les GEIQ ont valorisé plusieurs exemples de salariés en parcours dans une SIAE qui ont été orientés et embauchés dans un GEIQ. Ces collaborations ont fonctionné grâce au repérage réalisé par les CIP avant la fin des parcours et grâce à des échanges réguliers avec les GEIQ. **Les GEIQ soulignent l'importance d'anticiper sur les projets à valider.**

Les 3 réseaux s'accordent sur le fait que la proximité entre structures et une meilleure interconnaissance créent des opportunités. Pour tous, la collaboration entre les réseaux est intéressante car il y a une vraie logique de parcours, une continuité de l'accompagnement avec le GEIQ.

Chaque réseau fait état d'une vraie volonté de créer des passerelles efficaces en renforçant l'interconnaissance et le lien entre les structures.

ENJEUX ET DIFFICULTÉS EXPRIMÉES (PUBLIC, COLLABORATIONS...)

Les SIAE expriment des difficultés au niveau :

De la vulnérabilité des publics :

- De grosses problématiques sociales et/ou des freins psy
- Problèmes de mobilité
- Comment valoriser auprès d'un GEIQ des CV à trous (périodes d'inactivité) ?

Des collaborations avec les GEIQ :

- Éventuelle concurrence en termes de recrutement
- Retours des candidats orientés vers les GEIQ qui ne seraient pas systématiques
- Les critères supérieurs des GEIQ (mobilité...) freinent les passerelles
- Méconnaissance des métiers proposés par les GEIQ

De la relation entreprises :

- Lever les représentations des entreprises sur les salariés.

Les **GEIQ** font remonter des difficultés au niveau du recrutement des publics / de la valorisation des métiers / et de l'identification du savoir-être

- Les représentations des métiers ne sont pas bonnes
- La mobilité des candidats est un problème surtout dans les zones rurales

- Les savoirs-être ou compétences relationnelles (ponctualité, assiduité) sont des prérequis difficiles à identifier.
- L'orientation parfois tardive et / ou en fin de parcours des salariés en structure.

Les **GE** notent également des difficultés au niveau du recrutement des publics :

- Difficulté à recruter pour répondre aux besoins des adhérents
- Les GE souffrent d'un manque de visibilité

Les 3 réseaux rencontrent d'importantes difficultés de recrutement, que ce soit pour trouver des candidats intéressés par les métiers (GEIQ / GE), identifier le savoir-être chez les candidats (SIAE / GEIQ / GE), la mobilité (SIAE / GEIQ / GE), garder les salariés en parcours (SIAE / GEIQ).

Pour les 3 réseaux, le manque de lien régulier entre structures, le changement des équipes ou encore la méconnaissance des dispositifs freinent les collaborations.

Pour une collaboration efficace, les SIAE doivent anticiper sur les fins de parcours pour orienter vers les GEIQ. De leur côté, les GEIQ et GE doivent penser régulièrement à interpeller les SIAE sur les profils recherchés.

Aussi, ces rencontres permettent à chacun de lever les préjugés nuisant aux collaborations. Quand les SIAE évoquent les prérequis élevés demandés par les GEIQ, ceux-ci insistent sur la motivation, le savoir-être et la mobilité selon les secteurs et les zones géographiques. Concernant la mobilité, les GEIQ précisent qu'ils peuvent aussi accompagner les salariés dans l'obtention du permis.

APRES-MIDI

PISTES POUR RENFORCER LES PASSERELLES (ACTIONS, OUTILS...)

A l'issue de la matinée qui consistait à dresser les enjeux d'une collaboration inter réseaux, l'atelier de l'après-midi a permis un tour d'horizon des solutions à mettre en place pour faciliter les passerelles.

Comment susciter l'envie ? Quels outils pour mobiliser les publics ?

Les PMSMP, périodes de mise en situation en milieu professionnel

Les + :

- Facile à mettre en place
- Permet aux candidats de valider un projet et de découvrir l'environnement de l'entreprise

Les -

- Appréhension de la part du salarié car celui-ci peut perdre ses ressources financières
- Responsabilité et engagement auprès de l'entreprise
- Chronophage pour les entreprises

Conclusion :

Dans le cadre d'une collaboration avec les GEIQ ou GE, les PMSMP doivent davantage permettre à valider un projet professionnel, qu'à découvrir un métier, au regard du suivi et de l'engagement des entreprises que les PMSMP nécessitent. Elles sont à mettre en place plutôt à la fin d'un parcours sauf si le projet apparaît tôt.

Pour faire découvrir les métiers, il y a d'autres possibilités : portes ouvertes, témoignages d'anciens, clip métiers ...

Cependant les visites d'entreprises dans les GEIQ doivent être organisées de façon mutualisée et intelligente pour ne pas être un poids pour les entreprises. Cela nécessite de faire un point régulier pour identifier les candidats intéressés et de réfléchir sur la fréquence de ces points.

Comment créer du lien entre les structures ? comment favoriser l'interconnaissance pour faciliter les passerelles ?

Des rencontres régulières sous la forme de petits-déjeuners du territoire

Après avoir échangé sur les CTA, les participants reviennent sur les petits-déjeuners de l'IAE organisés tous les trimestres et qui réunissaient à l'initiative de l'agglomération paloise, à la fois les SIAE et les GEIQ autour de thématiques diverses (logement, mobilité, fracture numérique, santé, action culturelle ...).

Les petits-déjeuners étaient appréciés par les SIAE et les GEIQ pour leur côté informel qui favorisait les opportunités d'échanger sur des candidats potentiels, de parler des offres d'emploi à pourvoir, des profils recherchés etc.

Les structures présentes souhaitent que ce type de rencontres reprennent et qu'elles conviennent également les prescripteurs. Tous s'accordent sur le fait qu'elles doivent s'organiser sur les deux territoires, Pays basque et Béarn qui sont deux bassins d'emploi différents avec des problématiques propres.

Cependant se pose la question du portage : INAE, CRGEIQ, GE, le Département, Pôle emploi, communautés d'agglomération...

Une cartographie des structures et domaines d'activités

Les présentations des métiers et des secteurs d'activités des GEIQ ont été appréciées par les autres structures présentes. Les 3 réseaux font remonter une vraie volonté de mieux se connaître avec l'idée d'un répertoire des structures avec lesquelles chaque réseau peut travailler et la vulgarisation des différents types de structures. Sous quelle forme ? Plateforme internet ? Support papier ?

Comment synthétiser les bonnes pratiques ? Quels outils pour les mutualiser ?

Ateliers d'échanges de pratiques professionnelles

Les structures présentes proposent que soient réalisés des outils ou des rencontres qui permettraient de partager les bonnes pratiques et renforcer la connaissance du territoire.





35 participants

MATINEE

ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

Accompagnement socio professionnel

Les GEIQ apprécient le fait que les publics issus des SIAE aient déjà bénéficié d'un accompagnement socio professionnel.

Mobilité

Pour les structures présentes la mobilité des candidats est une problématique récurrente. Les GEIQ et les SIAE rappellent que leur rôle consiste aussi à proposer des solutions pour accompagner les salariés en parcours vers plus de mobilité.

Exemple : De façon générale, les GEIQ et les SIAE accompagnent les salariés pour trouver un logement, un moyen de locomotion et passer le permis. Une SIAE valorise notamment, le prêt de vélos pour les employés. Plus spécifiquement, dans le secteur agricole, des entreprises adhérentes aux GEIQ proposent des hébergements pour les candidats.

Qualification des candidats

Les compétences requises à l'entrée des GE, rendent la collaboration plus aisée avec les GEIQ. Ce à quoi les SIAE répondent que les publics qui sortent en emploi sont qualifiés et sont évalués sur le savoir-être. Des stages et des missions en intérim contribuent également à favoriser cette monter en compétences. Et bien que la majorité des publics soient non ou peu qualifiés, certains peuvent aussi être titulaires parfois de niveaux élevés.

Ces idées reçues de la part d'un GE sur la difficulté de mettre en place des passerelles entre SIAE et GE nécessitent selon les SIAE, une démystification des publics en insertion par les entreprises. 70% des employeurs aujourd'hui insisteraient sur le comportement et la mise en situation. Une SIAE rappelle que l'employabilité se développe en situation de travail, elle s'acquiert avec l'activité.

Les SIAE expliquent à leur tour qu'elles ont une méconnaissance des prérequis souhaités par les GEIQ, ce à quoi les GEIQ répondent qu'ils recherchent surtout de la motivation et pas forcément de la connaissance technique. Les GEIQ insistent sur le fait que les niveaux de qualification demandés sont bien souvent

inexistants. Sur le secteur de l'agriculture notamment, les GEIQ sont très ouverts, la motivation suffit et les remises à niveau en français sont courantes et faciles à mettre en place.

A l'inverse, si les GEIQ reçoivent des candidats qui ne disposent pas des prérequis, ils peuvent les orienter vers les SIAE. Tous s'accordent pour dire que le savoir-être est difficile à déceler.

Méconnaissance entre les réseaux

Les SIAE présentes font remonter une mauvaise connaissance des GEIQ de la part des CIP. Les structures se croisent parfois en CTA mais toutes les structures ne peuvent pas toujours s'y rendre.

Repérage des publics

Les SIAE présentes constatent également des échecs dans le relais SIAE/GEIQ avec des abandons parfois de la part des salariés (ceux-ci pouvant être dus au passage à temps plein, pour le passage d'ACI vers les GEIQ notamment). Les structures présentes proposent de baliser et de mutualiser davantage l'accompagnement renforcé avant l'entrée ou encore pendant le début de parcours dans le GEIQ. Construire une double voie CIP SIAE et CIP GEIQ permettrait un « passage de relais » plus sécurisé.

Les structures s'accordent sur le fait qu'il faut travailler en parallèle au démarrage et ne pas attendre les fins de parcours pour collaborer entre structures.

Il est précisé aussi que les PMSMP peuvent être problématiques pour les SIAE en termes de production sur la structure, notamment pour les entreprises d'insertion quand le salarié est en stage dans un GEIQ ou une autre entreprise.

APRES- MIDI

ATELIER D'ÉCHANGE DE BONNES PRATIQUES

Après une matinée dédiée aux difficultés rencontrées par les 3 réseaux, les ateliers de l'après-midi devaient permettre de réfléchir collectivement à des bonnes pratiques à réactualiser ou à mettre en place afin de :

- Faciliter les passerelles
- Renforcer les liens
- Déconstruire les idées reçues

Les participants ont identifié trois freins majeurs à la continuité des parcours entre les 3 réseaux :

- Méfiance,
- Méconnaissance,
- Concurrence.

Les idées et pistes qui se sont dégagées tentent de pallier ces freins en favorisant l'interconnaissance entre les structures pour faciliter les passerelles.

Des infos collectives organisées par les GEIQ ou GE dans les SIAE

Idée évoquée de présenter les GEIQ, leurs secteurs d'activités et les métiers aux publics 2 fois par an. Pour que cela fonctionne, les SIAE devraient identifier en amont les profils intéressés par les secteurs d'activité des GEIQ ou GE.

Des rencontres régulières sous la forme de petits-déjeuners du territoire

Proposition de petits-déjeuners sur le modèle des ESSpresso (organisés par la CRESS) pour renforcer les liens entre les structures et créer l'échange informel. Ces rencontres pourraient être organisées tous les trimestres dans des lieux différents et atypiques comme des Tiers-lieux.

Un espace de travail collaboratif

Proposition d'une plateforme internet avec des outils mutualisés (offres, coordonnées de toutes les structures, trames de contrats ...)

Mettre en place davantage de PMSMP

Comment libérer le salarié en insertion sans que cela ne soit compliqué pour la structure ?

Des Job dating mutualisés pour repérer les publics

Proposition d'organiser des jobs dating inter réseaux pour repérer les profils et faciliter les passerelles. Il est émis le souhait de rechercher des méthodes différentes / innovantes de « lectures » ou présentations des CV.

Des fiches de postes GEIQ annexées à la fiche de prescription

La représentante du Pôle Emploi présente se propose de les mettre en place.

Inviter les GEIQ aux comités de suivis des SIAE

Selon les besoins de recrutement, les GEIQ pourraient être invités aux comités de suivi des SIAE

Orientation inversée de la part des GEIQ vers les SIAE

Les GEIQ peuvent orienter vers les SIAE du territoire, des salariés repérés, mais qui n'ont pas les compétences ni le savoir être pour être embauchés .



Ces premières journées ont été l'occasion de balayer les enjeux de cette collaboration et de dégager des pistes et des outils pour renforcer les passerelles entre les trois réseaux. Aussi, elles nous ont permis d'adapter le projet et les prochaines rencontres selon les spécificités et les besoins des territoires.

DIAGNOSTICS DEPARTEMENTAUX DES COLLABORATIONS SUITE AUX 1^{ères} RENCONTRES

Analyse des collaborations sur le 64

ATOUS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Vraie volonté de travailler ensemble - Des exemples de collaborations qui ont fonctionné par le passé - Vraie logique de parcours SIAE/GEIQ - Accompagnement individualisé des salariés en SIAE - Sécurisation des parcours par les GEIQ - Bonne connaissance des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> - Méconnaissance, parfois, des différents réseaux dans leur fonctionnement respectif en termes de recrutement, prérequis à l'embauche, organisation du travail, métiers et secteurs d'activités. - Des préjugés persistant sur les prérequis à l'embauche pour les uns ou l'employabilité pour les autres - Perceptions de concurrence en termes de recrutement - Les retours de candidats orientés vers les GEIQ non systématiques - Les orientations des salariés en structures SIAE vers les GEIQ sont parfois tardives - Freins à la PMSMP
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> - L'expérimentation, qui doit permettre plusieurs rencontres et des temps d'échanges bénéfiques pour renforcer les relations - Soutien des institutionnels (Région, DIRECCTE, Département) - Un territoire et des réseaux actifs dans le champ de l'IAE - Un historique de rencontres régulières avec par exemple des petits déjeuner de l'IAE (Béarn) 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de recrutement - Difficulté à identifier les savoirs-être - Deux bassins d'emploi différents avec des problématiques propres - Vulnérabilité des publics en SIAE (constat d'une aggravation des problématiques sociales et/ou freins psy) - Problème de mobilité - Manque de visibilité des différentes structures - Risque de généraliser des prérequis spécifiques à une structure à l'ensemble du réseau

Analyse des collaborations SIAE / GEIQ / GE sur le 87

ATOUTS	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Vraie volonté de travailler ensemble - Vraie logique de parcours SIAE/GEIQ - Volonté de mettre en place des visites croisées dans les structures pour mieux appréhender le fonctionnement et les spécificités de chacun - Des exemples de collaborations qui ont fonctionné par le passé - Accompagnement individualisé des salariés en SIAE - Sécurisation des parcours par les GEIQ - Bonne connaissance des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> - Méconnaissance, parfois, des différents réseaux dans leur fonctionnement respectif en termes de recrutement, prérequis à l'embauche, organisation du travail, métiers et secteurs d'activités. - Des préjugés persistant sur les prérequis à l'embauche pour les uns ou l'employabilité pour les autres - Perceptions de concurrence en termes de recrutement - Les retours de candidats orientés vers les GEIQ non systématiques - Les orientations des salariés en structures SIAE vers les GEIQ sont parfois tardives - Freins à la PMSMP
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> - L'expérimentation, qui doit permettre plusieurs rencontres et des temps d'échanges bénéfiques pour renforcer les relations - Soutien des institutionnels (Région, DIRECCTE, Département, Pôle emploi) - Existence sur le territoire de rencontres régulières sous forme de CTA notamment - Diffusion des offres d'emploi des GEIQ et GE par Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de recrutement - Mauvaise représentation des métiers chez les publics - Difficulté à identifier les savoirs-être - Vulnérabilité des publics en SIAE(constat d'une aggravation des problématiques sociales et/ou freins psy) - Problème de mobilité - Manque de visibilité des différentes structures - Risque de généraliser des prérequis spécifiques à une structure à l'ensemble du réseau

MISES EN SITUATION ET DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES DE COLLABORATION

Echanges de bonnes pratiques et ateliers de mises en situation

Objectifs des matinées :

- Répondre aux besoins et aux attentes évoqués lors de la 1^{ère} journée
- Remettre un état des lieux des relations inter-réseaux
- Apporter des solutions concrètes aux problématiques évoquées à travers des ateliers pratiques

Livrables attendus remis :

- Une synthèse de la première journée
- Un livret présentant les 3 réseaux, le fonctionnement des différents types de structures SIAE, GEIQ et GE et un annuaire des structures présentes sur le département
- Les profils de candidats et les offres d'emploi récurrentes ou en cours des GEIQ et GE

13 JUIN – LIMOGES



23 participants

PROGRAMME DE LA MATINEE

Tour de tables des rapprochements inter-réseaux amorcés suite à la première journée, suivi d'un atelier de mise en situation « croiser les offres et CV pour identifier les chainages possibles ».

Retour sur la première journée et sur les principaux freins identifiés

Méconnaissance entre les réseaux

Les structures se croisent parfois sur des temps de rencontres institutionnelles comme les CTA mais regrettent le manque de liens réguliers.

Méconnaissance du fonctionnement des autres structures

Les structures des différents réseaux méconnaissent leur fonctionnement respectif en termes de recrutement, prérequis à l'embauche, organisation du travail, métiers et secteurs d'activités.

Freins réglementaires à la PMSMP (des SIAE vers les GEIQ)

Les PMSMP des salariés au sein des GEIQ peuvent être problématiques pour les SIAE en termes de production sur la structure.

Propositions ou mesures qui ont été actées lors du CTA du 9 avril 2019 à Limoges:

- Intégration des GEIQ sur les fiches de prescription Pôle emploi
- Les comités de suivis des SIAE seront l'occasion de cibler les publics, à ce titre, les GEIQ peuvent y être invités
- Les GEIQ sont invités au Job dating organisé par l'AI ATOS le 26 septembre
- Les GEIQ renvoient les profils qui ne leur conviennent pas vers les SIAE
- Offres d'emplois des GEIQ et GE : diffusion par Pôle emploi aux SIAE et aux référents Pôle Emploi de l'IAE.

TOUR DE TABLE DES RAPPROCHEMENTS ET DES ATTENTES SUITE A LA 1ERE JOURNEE

Durant le tour de table, les participants sont revenus sur les liens qui se sont déjà tissés, les actions engagées à l'issue des premières rencontres et les embauches qui ont suivi, et ont évoqué de nouvelles pistes pour renforcer les passerelles.

Les participants sont unanimes, les rapprochements et l'interconnaissance que le partenariat permet sont très positifs et les relations entre réseaux doivent perdurer. « Car se voir autour d'une table ne suffit pas », la méconnaissance persiste. Chacun souhaite que des temps de rencontres inter structures réguliers soient organisés pour entretenir les liens.

Les représentantes de la DIRECCTE, et du Département, réaffirment leur soutien pour cette action qui va renforcer l'emploi des salariés en parcours et soulignent l'importance de ces rencontres. Elles ajoutent que cette expérimentation est un déclencheur pour mettre en place des actions transversales et faire émerger de nouvelles pratiques qui fluidifieront davantage les parcours. « Il faut continuer à le faire vivre ».

3 axes peuvent se dégager :

Développer les visites croisées entre structures pour :

- Renforcer les liens entre les réseaux
- Mieux appréhender les secteurs et leurs spécificités
- Mieux prendre en compte les métiers notamment de production et enrayer les décalages des profils qui peuvent être envoyés.
- Valoriser le travail des salariés en parcours

Développer les PMSMP pour :

- Mieux appréhender les compétences de la personne sur le terrain
- Révéler les compétences transverses des candidats
- Evaluer le savoir-être et la motivation
- Valider ou invalider un projet

Mise en œuvre de rencontres innovantes entre salariés en parcours et GEIQ/GE afin de mieux valoriser les candidats SIAE

Les salariés ont du mal à se vendre lors des entretiens classiques. Aussi, pour les $\frac{3}{4}$ des entreprises aujourd'hui, plus que les compétences des candidats, ce sont davantage les prérequis en termes de savoirs être, de projets professionnels, de motivation et d'envie de travailler qui importent.

Les GEIQ rappellent aux SIAE que les prérequis des GEIQ en matière de qualification sont minimes et de ne pas hésiter à orienter des personnes intéressées par les secteurs car c'est souvent, le profil du candidat qui va faire l'ouverture d'un poste.

Autre piste pour renforcer les chainages de parcours : le public sénior

Est évoqué la pertinence de mettre en place des passerelles pour les publics séniors (+ de 46 ans) des SIAE vers les GEIQ et GE. Ceux-ci sont généralement diplômés et qualifiés pour répondre à la contrainte des GE en matière de qualification.

ATELIER PRATIQUE : ÉCHANGE DE CANDIDATURES/OFFRES D'EMPLOI

Cet atelier visait à mieux connaître le fonctionnement des structures en termes d'embauches et les métiers proposés, dans l'optique notamment de préparer un recrutement inter-réseau lors de la 3^{ème} rencontre.

Les structures avaient émis le souhait de croiser les offres d'emploi des GEIQ et GE avec les profils de candidats en SIAE afin de faciliter de façon concrète les chainages de parcours entre les réseaux.

La configuration du territoire de la Haute-Vienne, la proximité géographique entre les différentes structures des 3 réseaux a encouragé et rendu possible la mise en œuvre et la pertinence de cet atelier.

La fin de la matinée a été consacrée à cet échange de candidatures/offres d'emploi entre structures. Les SIAE ayant reçu en amont de la rencontre les offres d'emploi des GEIQ et GE ont pu réfléchir à des profils de candidats positionnables. Les structures se sont regroupées en binômes en fonction des secteurs d'activité recherchés. Les besoins en recrutement des GEIQ et GE ont été identifiés et des concordances en termes de projets et de compétences ont été repérées chez les salariés en SIAE.

Ce temps d'échanges informel et concret a été très apprécié et le relai des offres des GEIQ et GE est à reproduire régulièrement pour dynamiser les relations et notamment d'ici la fin de l'année.

PRECONISATIONS POUR LA RÉUSSITE DES PASSERELLES

Lever les freins à la mise en place de PMSMP

Les participants ont souligné lors de ces deux 1ères rencontres, l'intérêt des PMSMP tant pour les candidats que pour les structures, mais ils ont également exprimé qu'elles pouvaient être problématiques pour les SIAE en termes de production. Il a été évoqué la possibilité de mettre à l'ordre du jour cette question lors d'un prochain CTA pour que des solutions puissent être envisagées.



26 SEPTEMBRE – ORTHEZ -----

 **13 participants**

La rencontre a été construite autour du souhait formulé par les structures de se réunir autour de problématiques et enjeux qui leur sont communs ; elle a été élaborée et animée avec l'appui d'une chercheuse.

PROGRAMME DE LA MATINEE

Echanges de pratiques autour de l'accompagnement, suivi d'un atelier de mise en situation « croiser les offres et CV pour identifier les chainages possibles ».

INTERVENANTE :

Marie Hélène DOUBLET, Chargée de Recherche et de Développement au CIBC 64, Docteure en Psychologie du Travail, Maître de Conférence à l'Université Sciences de l'Education TOURS.

OBJECTIFS :

- ⇒ Illustrer les actions mises en œuvre, les modes de fonctionnement ou les valeurs communes des structures, au profit de l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi.
- ⇒ Valoriser l'intérêt d'un travail partenarial et la complémentarité de l'action des diverses structures.
- ⇒ Déconstruire des idées reçues sur l'employabilité des salariés en parcours SIAE et sur les prérequis demandés par les GEIQ
- ⇒ Mieux appréhender les modes et critères de recrutement (à travers l'expérience et la grille de lecture des GEIQ et des spécificités de leurs secteurs d'activité), afin de contribuer à la fluidification des relations.

La matinée a débuté sur une conférence de Marie-Hélène DOUBLET, qui portait sur :

- ✓ les évolutions du marché du travail et sur l'**enjeu des compétences comportementales dans les processus de recrutement.**
- ✓ **l'évolution des pratiques des métiers de l'accompagnement, à travers notamment l'enjeu de favoriser toujours davantage le pouvoir d'agir des personnes.**

L'intervenante s'est appuyée sur les travaux d'Anne FRETTEL, Maître de conférence en Economie à l'université de Lille 1.

Nous proposons ci-dessous un résumé des grandes lignes. Le support de présentation de la conférence est en annexe et contient toutes les sources bibliographiques de l'intervention.

Les difficultés du marché du travail dans le contexte français des PME/PMI

Les exigences des entreprises sont plus importantes et donc plus sélectives pour les publics de l'insertion. La prédominance des CDD marque la fin des contrats stables et pose les enjeux de sécurisation des parcours pour les publics.

La prédominance des savoirs-être comportementaux dans le recrutement

Les compétences comportementales sont de plus en plus recherchées par les recruteurs.

Un contexte de recrutement difficile dans les petites entreprises

Le potentiel de recrutement est important dans les petites entreprises (60% en France). Mais selon l'analyse des pratiques de recrutement d'Anne FRETTEL, ces dernières anticipent mal leur recrutement sans forcément modifier leurs pratiques.

Afin de répondre aux difficultés de ces petites et moyennes entreprises, Anne FRETTEL préconise un travail de proximité pour inciter des coopérations entre les intermédiaires (en l'occurrence SIAE/GEIQ) et les croisements d'informations.

L'Intégration dans l'entreprise

Selon Anne FRETTEL, 60% des échecs de recrutement sont à l'initiative du salarié qui ne donne pas suite à la période d'essai. Les raisons seraient à la charge des entreprises qui se concentreraient davantage sur l'évaluation du candidat que sur les compétences employeurs : créer les conditions, identifier les besoins, etc.

L'équilibre serait à trouver entre l'identification des points faibles et des points forts des candidats tout en en faisant de même pour l'entreprise, pour ne pas mettre la personne en difficulté.

Pour Guy LE BOTERF, expert en management des compétences, l'intégration dépend aussi des conditions mises en place par l'employeur. Il s'agit de remettre le candidat actif dans le processus de recrutement: « pour vouloir agir il faut pouvoir agir ». Les composantes de la compétence résultent de la combinaison en situation professionnelle du :

- Savoir agir : connaissances techniques, savoir-faire et savoir-être,
- Vouloir agir : motivations internes et externes
- Pouvoir d'agir : les moyens fournis par l'employeur

Complémentarité des deux réseaux pour une meilleure intégration

L'intervenante détaille les types d'actions des réseaux, inhérentes à leurs missions pour favoriser et faciliter les intégrations :

• Action de médiation dans l'entreprise (GEIQ)

- Identifier les situations de travail représentatives, spécifiques du métier (savoir-faire et savoir) → avoir des compétences
- Identifier les situations critiques de travail : aléas, les événements, la complexité contextuelle (savoir-être) → être compétent
- Agir sur les situations critiques de travail : mission d'accompagnement du salarié dans son intégration et le développement de ses compétences

- **Action d'intermédiation (SIAE)**

- Mise en situation des salariés sur des compétences adaptées aux situations de travail à risque, créer des situations apprenantes dans la SIAE
- Mise en condition des salariés, agir sur le « vouloir », travailler sur le sens, les valeurs de la personne

Evolution des pratiques d'accompagnement

Anne FRETTEL préconise un changement de modèle au service de la construction des compétences. Elle oppose un modèle d'accompagnement socio-pro linéaire, par phase (*on lève les freins de la personne avant d'envisager l'insertion professionnelle de la personne*), à un modèle itératif, dans lequel on multiplie les mises en relations et où on exploite les retours d'expériences.

Pour l'intervenante, il s'agit de multiplier les organisations apprenantes. L'expérience vécue et réfléchie amène des apprentissages : « Il ne suffit pas de vivre quelque chose pour que cela fasse expérience ».

Réinvestir « l'individu acteur » au cœur des passerelles entre structure

En conclusion, l'intervenante propose l'approche du développement du pouvoir d'agir comme une alternative potentielle à la crise actuelle. Il s'agit de concevoir des pratiques sociales aptes à traiter simultanément les facteurs structurels et les composantes individuelles des problèmes sociaux (ici insertion), tout en redonnant aux personnes accompagnées une place centrale dans la conduite des changements recherchés.

Atelier n° 1 : Repérer les savoir-être et les faire évoluer : « échanges de pratiques » à partir de situations vécues autour du recrutement

Le premier atelier a été construit en collaboration avec l'intervenante sur la base des besoins exprimés par les structures:

- Être outillés pour repérer des savoir-être ou les faire évoluer
- Partager l'expertise de chacune des structures dans le champ de l'accompagnement de personnes en situation difficile

Déroulé :

Sur le principe d'un échange de pratiques à partir de situations vécues de recrutement, les professionnels ont évoqué, échangé puis analysé collectivement deux types de situations ayant trait à l'enjeu de l'accompagnement et du développement du pouvoir d'agir:

- Pour le 1er groupe : Chacun devait sélectionner une expérience vécue de recrutement où le professionnel a recruté un candidat qui lui laissait du doute, et pourtant le parcours et contrat ont été concluants et positifs.
- Pour le 2ème groupe : Chacun devait sélectionner une expérience vécue de recrutement où le professionnel a recruté un candidat qui laissait à penser que toutes les conditions de réussite étaient réunies. Or, le parcours a « échoué » et n'a été menée à son terme.

Cet atelier a ainsi contribué à :

- Prendre conscience d'une parité de place et de relation : tous ont eu des difficultés ou questionnements semblables ; des réussites à partager.
- Définir par eux-mêmes les problématiques auxquelles ils sont confrontés.
- Réfléchir ou mieux appréhender les freins inconscients (derrière le déclaratif du candidat), à travailler pendant le parcours

Atelier n°2 - Mise en situation : Croiser les CV et les offres afin d'identifier les chainages possibles

Objectifs :

- ⇒ Mieux appréhender les modes et critères de recrutement (à travers l'expérience et la grille de lecture des GEIQ et des spécificités de leurs secteurs d'activité).
- ⇒ Impulser une dynamique collective autour de l'identification et la recherche de :
 - passerelles possibles
 - des compétences transférables des salariés en parcours.
- ⇒ Lever les freins et éventuels a priori

Déroulé :

1/ Des offres d'emploi des GEIQ ont été adressées aux SIAE en amont, pour que ces derniers puissent identifier des candidats potentiels.

2/ Les CV des salariés en parcours ont ensuite été remis aux GEIQ, sans leur préciser l'offre ou le secteur d'activité qui intéressait respectivement chacun des candidats.

3/ Sur cette base d'« anonymat » de la candidature (sans donc savoir si le salarié en parcours souhaitait effectivement répondre à leurs offres), les GEIQ ont ensuite été invités à présélectionner les profils et CV qui leur semblaient

intéressants et pertinents, au regard de leurs offres et des compétences techniques ou relationnelles généralement attendues au sein de leurs structures.

4/ Chacun des recruteurs a ensuite explicité les raisons de sa sélection, en précisant ainsi en quoi le parcours professionnel antérieur du salarié SIAE est intéressant ou pertinent, et pourrait être recherché par les GEIQ et leurs entreprises adhérentes.

Et ce, à travers le prisme des compétences supposées que laissent entrevoir le CV.

5/ A l'issue de cet exercice, chacun des CIP venait préciser le projet professionnel du salarié qu'il accompagne, tout en apportant des éléments complémentaires à l'analyse réalisée par les GEIQ.

Résultats :

Cet exercice a non seulement permis de constater une correspondance quasi systématique entre le souhait professionnel du salarié en parcours et le regard et analyse du GEIQ concerné, qui trouvait le CV et parcours intéressants.

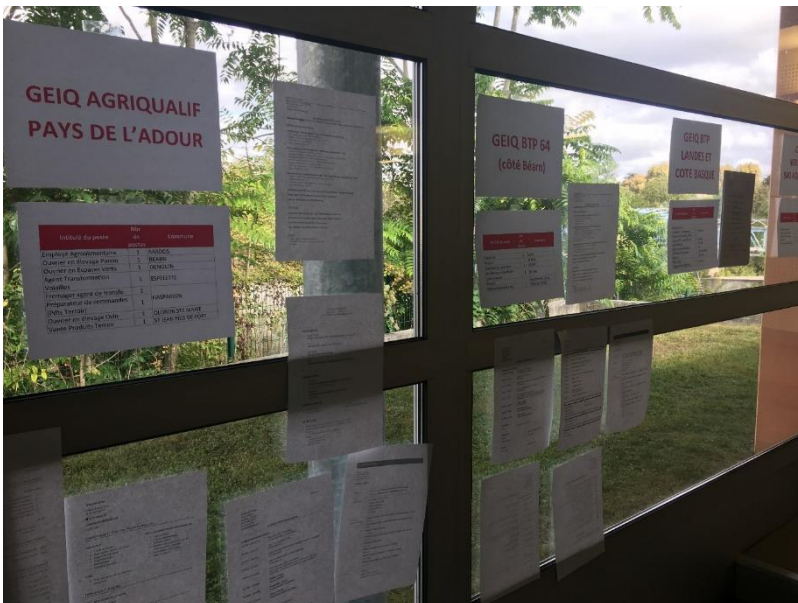
Mais il a aussi et surtout permis de constater que plusieurs GEIQ étaient intéressés par des mêmes candidats, et bien souvent pour des raisons, des analyses ou des compétences supposées différentes.

L'analyse et ces compétences étant généralement confirmées par les CIP, l'exercice a ainsi permis d'ouvrir le « champ de possibles » qui n'avaient jusqu'alors pas nécessairement été envisagés, tout en valorisant une richesse de compétences que seule une analyse collective peut permettre.

Enfin, cette matinée s'est terminée sur un exercice pour mieux appréhender et construire les objectifs et modalités de la dernière rencontre, à venir : **le « souvenir du futur »**.

Le jeu consistait à se projeter dans le futur, soit à l'issue de la 3^{ème} et dernière rencontre. Les participants devaient imaginer que la rencontre était passée et lister les éléments de satisfaction, en considérant que c'était un succès :

- « J'ai vu et reçu des candidats » (GEIQ)
- « Les salariés ont aimé rencontrer les GEIQ dans un autre cadre informel et convivial, sans pression ni jugement » (SIAE)
- « J'ai eu un retour des GEIQ sur les personnes qui ont été envoyées » (SIAE)
- « Les candidats ont apprécié rencontrer d'autres personnes pour échanger sur leurs expériences et leurs compétences »
- « Il y a eu 4 sorties positives ! »



ÉLABORATION ET EXPÉRIMENTATION DE NOUVELLES MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Recrutement inter-réseaux

Objectifs:

- Répondre aux besoins et aux attentes évoqués lors des 2èmes rencontres
- Organiser une rencontre départementale destinée aux salariés SIAE
- Apporter des solutions concrètes aux problématiques évoquées à travers une méthodologie innovante

Double intention

- Donner l'opportunité aux salariés SIAE potentiellement intéressés de présenter leur projet et ainsi pouvoir éventuellement accéder à un contrat proposé par un GEIQ ou GE
- Accompagner les participants dans l'élaboration de leur projet professionnel

Sur la réussite des précédentes journées, les 3 réseaux ont organisé une demi-journée de recrutement inter-réseau afin de concrétiser les rapprochements. Un format de recrutement sans CV qui a déjà fait ses preuves avec les publics en insertion a été retenu : le photolangage.

Pour la réussite de ces rencontres, les GEIQ et GE ont diffusé leurs offres d'emploi aux SIAE en amont du recrutement afin que ces derniers puissent y inscrire les publics intéressés.

Cette méthode informelle a été choisie pour répondre aux souhaits exprimés par les participants lors des précédentes rencontres : un recrutement dans un cadre plus informel et convivial qu'un job dating classique, sans jugement ni pression, que les candidats puissent échanger entre eux sur leurs compétences et expériences, le tout en facilitant le repérage des savoir-être.

En effet, le recrutement classique peut être une épreuve pour les publics en insertion (manque de confiance en soi, format stressant, CV à trous...).

Ainsi le recrutement collectif sans CV permet de :

- Mettre en confiance le candidat dans un cadre convivial et informel
- Lui donner toutes les chances d'exprimer son potentiel
- Identifier les savoirs-être à travers un moment ludique
- Créer du lien entre les candidats à travers le collectif

Qu'est-ce que le photolangage ?

Le photolangage est une technique de médiation groupale qui utilise le support photo afin de faciliter la prise de parole. Les participants s'expriment sur un sujet à travers un choix de photos. Ici, la consigne est simple : « Choisissez 3 photos qui selon vous, vous représentent le mieux. »

- ⇒ Ce n'est pas le choix de la photo qui importe mais la manière de l'exprimer
- ⇒ Le savoir-être sur des entretiens classiques est plus difficile à identifier, ici ils sont plus détendus, ils ont moins de réticences à parler d'eux grâce au support photo

Pendant ce temps de réflexion, les participants échangent, s'entraînent entre eux pour leur argumentaire : ça crée du lien.

On repère alors : le leadership, l'écoute, la bienveillance, l'esprit d'équipe, l'entraide, les personnes en retrait, les personnes à l'aise.

L'animateur/recruteur choisit aussi une photo, les participants ont ainsi la perception que la méthode ne les met pas en danger et cela favorise l'identification.

Une fois le choix terminé, le recruteur a commencé le tour de table en parlant de ses photos, en mettant en avant les valeurs de sa structure et de son secteur d'activité. Puis un à un, les candidats ont exprimé leur personnalité et leur motivation pour le poste à travers leur choix de photo. Il s'agissait pour le recruteur d'orienter ses questions de façon à en savoir plus sur leurs parcours professionnels et d'identifier leur savoir-être.

Une fois le tour de table terminé, les candidats ont été reçus en entretien individuel par les recruteurs.

26/11/19 – Cité des Pyrénées, PAU

Le département des Pyrénées-Atlantiques regroupant deux territoires spécifiques le Pays Basque et le Béarn, les têtes de réseaux ont décidé d'organiser cette matinée coté Béarn. En effet, la précédente rencontre ayant eu lieu à Orthez, la majorité des SIAE présentes y provenaient. Aussi, elles avaient par ailleurs exprimé des souhaits pour la réussite de ce recrutement, sous des modalités innovantes.

Cette matinée a permis à 9 candidats SIAE de rencontrer les GEIQ :

- **GEIQ POP, Propreté Océan Pyrénées**
- **GEIQ Agri qualif Pays de l'Adour**
- **GEIQ BTP 64**



10/12/19– Conseil départemental Haute-Vienne, Limoges

Cette demi-journée a permis à 20 candidats SIAE de rencontrer 5 GEIQ et 1 GE

- GEIQ PCE, Papier Carton Emballage
- GEIQ Construction 87
- GEIQ Agriqualif Limousin Périgord
- L'antenne Limousine du GEIQ SAGE
- GEIQ TSL Transport et services Limousin
- GE ALIZE, multi secteur



La méthode du photolangage a permis aux salariés en parcours de se présenter de manière différente, même si certains étaient un peu réfractaire au début. Tous ont joué le jeu et cela a été très apprécié. Selon les retours des CIP présents, des candidats « se sont transformés » lors de cette ½ journée. Le contact a été plus fluide.

Tous ont eu un entretien avec les GEIQ et GE.

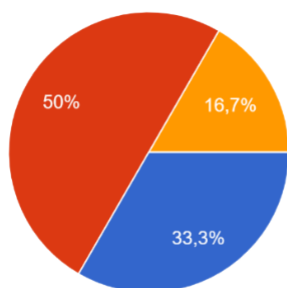
Depuis ces rencontres, les GEIQ envoient au fil de l'eau leurs offres d'emplois aux SIAE et CIP.

CONCLUSION ET SUIVI DU PROJET

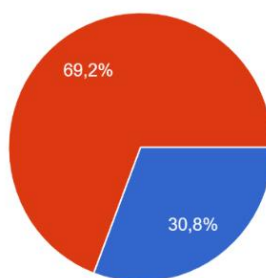
Avis des structures : questionnaire post-projet

14 réponses des SIAE et 7 réponses des GEIQ sur la Haute-Vienne et les Pyrénées Atlantiques

Pour les GEIQ



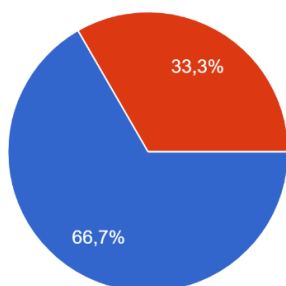
Pour les SIAE



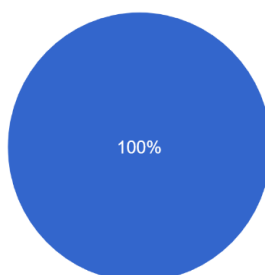
- Très satisfait
- Satisfait
- Moyennement satisfait
- Pas du tout satisfait

Ces rencontres vous ont-elles permis d'avoir une meilleure « interconnaissance » des SIAE / GEIQ / GE sur le territoire ?

Pour les GEIQ



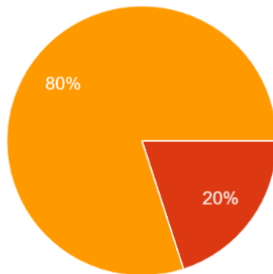
Pour les SIAE



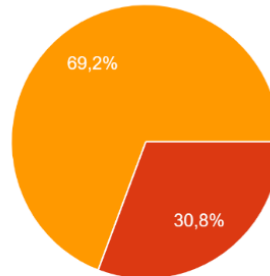
- Oui, je pense à présent mieux les connaître
- Non je les connaissais déjà

Depuis le début de ces rencontres, diriez-vous que vos relations partenariales entre les GEIQ et les SIAE ?

Pour les GEIQ



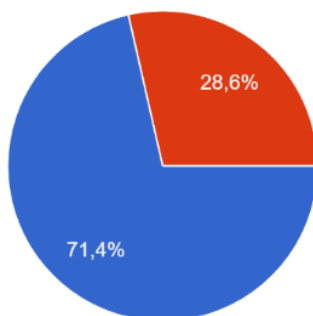
Pour les SIAE



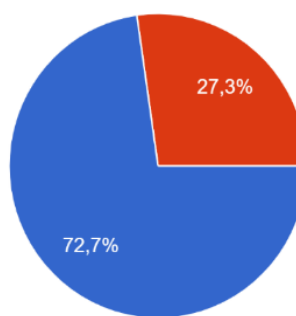
- Se sont rarifiées
- Ont stagné
- Se sont développées

Souhaiteriez-vous voir reproduire la méthode de recrutement Photolangage dans un autre cadre ? **18 réponses**

Pour les GEIQ



Pour les SAIE



- Oui
- Non

Bilan et suites à donner au projet

L'analyse des questionnaires révèle la satisfaction des structures ayant pris part au projet déployé durant toute l'année 2019.

Ces rencontres semblent leur avoir permis de prendre de la hauteur sur les pratiques de chacun et ont ainsi contribué à déconstruire des idées reçues, tout en valorisant la pertinence d'une intensification d'un travail partenarial, au profit des structures et des publics accompagnés.

Cette expérimentation engagée sur ces deux territoires a été un déclencheur pour faire émerger de nouvelles pratiques, au profit d'une fluidification des parcours.

Outre des mises en relation et embauches réalisées au fil de l'eau de façon « classique », le projet et ses rencontres ont notamment permis quatre embauches de salariés SIAE vers les GEIQ, et qui sont directement associées au projet.

Au même titre que la construction et le déploiement du projet a dû s'adapter aux territoires, les résultats qui en ressortent, outre la satisfaction globale, divergent selon les deux départements, et laissent ainsi entrevoir une poursuite différente du projet à donner selon les territoires :

En Haute-Vienne :

A travers l'instance départementale du CTA, les SIAE et GEIQ disposaient ainsi d'un cadre commun de rencontres régulières.

Les connaissances réciproques à l'échelle départementale semblaient ainsi plus abouties que dans le département des Pyrénées-Atlantiques. Toutefois, le projet a tout de même permis d'intensifier ces collaborations, à travers un travail sur l'interconnaissance plus poussé et spécifique.

Ainsi, le projet a notamment permis une intensification des relations, tout en impulsant (en 2019 et/ou 2020) la :

- ✓ Mise en œuvre de visites respectives des structures
- ✓ Participation commune à des job dating
- ✓ Participation des GEIQ à des comités de suivi des SIAE
- ✓ Intégration des GEIQ sur les fiches de prescription Pôle emploi, afin de faciliter les prescriptions des conseillers-ères Pôle emploi des publics nécessitant un accompagnement spécifique.

Eu égard à la pertinence et opportunité du CTA dans la configuration haut-viennoise, les trois réseaux suivront la poursuite et le développement du projet à travers ce cadre départemental de collaboration.

Si les SIAE et les GEIQ de Haute-Vienne se connaissaient déjà pour la plupart et bénéficiaient d'un cadre commun de rencontres régulières, la connaissance et les relations avec les GE n'étaient pas du même acabit.

En effet, SIAE et GE ne se connaissaient pas, ou mal, ce qui avait pour conséquences une vision souvent erronée des fonctionnements et objectifs de chacun. Ainsi, cette expérimentation a permis à ces deux types de structures de se découvrir mutuellement. Cela a abouti à une rencontre, le 25 octobre, entre le GE Alisé et les structures d'insertion. Elle a contribué à l'amélioration de l'interconnaissance entre ces acteurs. Également, elle a permis de montrer de quelle manière les Groupements d'Employeurs peuvent être un outil bénéfique aux SIAE afin qu'elles puissent accéder, à temps partagé, à des compétences nouvelles, ou supplémentaires.

Dans les Pyrénées-Atlantiques :

La mobilisation à l'échelle de l'intégralité du département fut plus complexe dans le déploiement du projet, et a ainsi amené les réseaux dès la deuxième rencontre à se consacrer prioritairement à la partie béarnaise.

L'élaboration des livrets annuaire des réseaux a particulièrement été appréciée et a également pu être reprise et communiquée au sein des agences Pôle emploi paloises.

Le constat d'une intensification des relations est clairement identifié, toutefois, et en l'absence d'une instance active de collaboration entre structures à l'échelle départementale, les réseaux assureront en 2020 l'organisation d'une nouvelle rencontre afin d'entretenir et poursuivre le développement de ces liens et collaborations.

Les trois têtes de réseaux remercient l'ensemble des partenaires institutionnels et les structures des différents réseaux pour leur participation

