 **25 projets  
FSE en 2012**



[www.fse.gouv.fr](http://www.fse.gouv.fr)

# 25 projets FSE en 2012

## Axe d'intervention 1 :

Contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques

- Sous-mesure 1.1.2 Pratiques innovantes et préventives de gestion des ressources humaines**
- Rhône-Alpes** | Les bonnes pratiques du développement durable dans le secteur du BTP  
Constructys Rhône-Alpes [pages 8 / 9](#)
- Sous-mesure 1.2.1 Développement de l'apprentissage et de l'alternance**
- Bourgogne** | Un programme et un calendrier « à la carte » pour les apprentis  
APRAFO - CFA Polyvalent de Marzy [pages 10 / 11](#)
- Sous-mesure 1.2.2 Stratégies globales de vieillissement actif**
- Auvergne** | Une seconde carrière pour les seniors  
AGEFOS PME Auvergne [pages 12 / 13](#)
- Sous-mesure 1.2.3 Développement de l'accès à la formation des salariés qui en sont les plus éloignés notamment dans les PME/PMI**
- France** | La formation des agriculteurs, passeport pour un développement plus durable  
VIVEA [pages 14 / 15](#)
- Auvergne** | Surmonter la crise dans les PME par la formation professionnelle  
AGEFOS PME Auvergne [pages 16 / 17](#)
- Pays de la Loire** | Former les intérimaires pour sécuriser leur parcours  
Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF.TT) [pages 18 / 19](#)
- Franche-Comté** | Les maisons de retraite se mobilisent pour améliorer l'accompagnement des personnes âgées  
UNIFAF Franche-Comté [pages 20 / 21](#)
- Alsace** | Développement de la qualification des salariés du BTP en Alsace  
AREF BTP (aujourd'hui Constructys Alsace) [pages 22 / 23](#)
- Sous-mesure 1.3.1 Accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprises et/ou d'activités**
- Limousin** | Stimuler la création d'entreprise dans les quartiers sensibles  
BGE Limousin [pages 24 / 25](#)
- Lorraine** | Entreprendre autrement en Lorraine  
SARL SCOP Forbach [pages 26 / 27](#)

## Axe d'intervention 2 :

Améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi

- Sous-mesure 2.2.1 Actions de formation pour les demandeurs d'emploi jeunes et adultes**
- Midi-Pyrénées** | Une seconde chance pour les jeunes sans diplôme, ni qualification  
École Régionale de la Deuxième chance [pages 30 / 31](#)
- Ile-de-France** | Former et accompagner les salariés précaires vers l'emploi durable  
Parcours d'insertion - Fonds Local Emploi Solidarité (FLES) de Paris [pages 32 / 33](#)

## Axe d'intervention 3 :

Renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations

- Sous-mesure 3.1.1 Accompagner les politiques de l'Etat pour renforcer la cohésion sociale**
- Limousin** | Un permis B pour l'emploi  
Association Limousine Emplois Activités Services (ALEAS) [pages 36 / 37](#)
- Sous-mesure 3.1.2 Appuyer les politiques des communes et des structures intercommunales dans la mise en œuvre des PLIE**
- Pays de la Loire** | Le pôle mobilité : en route vers l'emploi  
Fédération des Maisons de Quartier de Saint-Nazaire [pages 38 / 39](#)
- Bretagne** | Un chantier d'insertion « trois en un »  
Association Le Panier de la Mer 56 [pages 40 / 41](#)
- Sous-mesure 3.1.3 Appuyer les politiques d'insertion des Départements**
- Pays de la Loire** | Les entreprises à la rencontre des allocataires du RSA  
Conseil Général de la Sarthe [pages 42 / 43](#)
- Pays de la Loire** | Casser les schémas habituels pour bâtir dans la confiance : l'insertion par le relais emploi  
Le Relais Emploi, Habitat et Services Jeunes [pages 44 / 45](#)
- Ile-de-France** | Les coordinateurs de parcours d'insertion  
Plaine Centrale Initiatives pour l'Insertion et l'Emploi [pages 46 / 47](#)
- Bretagne** | Se lancer dans l'entrepreneuriat ? Oui, mais pas seul !  
SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production) SARL SITTELLE [pages 48 / 49](#)
- Sous-mesure 3.2.1 Soutenir les publics ayant des difficultés particulières d'insertion**
- Bourgogne** | Faire tomber les barrières de l'emploi pour les femmes immigrées et descendantes d'immigré(e)s  
FETE - Femmes Egalité Emploi [pages 50 / 51](#)
- Sous-mesure 3.2.2 Lutter contre le décrochage et l'abandon scolaire précoce**
- Champagne-Ardenne** | Retrouver le chemin de l'école  
Groupement d'intérêt public Education et Formation Tout au Long de la Vie (GIP EFTLV) [pages 52 / 53](#)
- Ile-de-France** | Scolarisation des arrivants de plus de 16 ans  
GIP-FCIP de l'académie de Versailles pour le Casnav [pages 54 / 55](#)

## Axe d'intervention 4 :

Investir dans le capital humain et la mise en réseau, l'innovation et les actions transnationales

- Sous-mesure 4.1.1 Innovations et adaptations pédagogiques**
- Région Centre** | La grande école des Compagnons du Devoir  
Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF) [pages 58 / 59](#)
- Sous-mesure 4.3.2 Partenariats pour l'innovation**
- Bourgogne** | Couveuse d'activités agricoles : nouvelles vocations et valorisation des produits locaux  
Caisse régionale de la MSA [pages 60 / 61](#)
- Sous-mesure 4.3.3 Coopération transnationale ou interrégionale pour la mobilité**
- Picardie** | Devenir mobile pour se projeter dans l'avenir  
Mission Locale Picardie Maritime [pages 62 / 63](#)

# Axe d'intervention 1

Contribuer à l'adaptation des travailleurs  
et des entreprises aux mutations économiques

## les bonnes pratiques du développement durable dans le secteur du BTP<sup>©</sup>

Depuis quelques années, le secteur du BTP fait face à un impératif d'évolution de ses pratiques par rapport à la formation, aux conditions de travail, à la gestion des chantiers, des matériaux... Les défis sont multiples mais les TPE et PME du secteur peinent encore à prendre en compte ces enjeux de développement durable dans leur pratique quotidienne.

En 2010, Constructys Rhône-Alpes, OPCA du BTP, met en place une formation visant à sensibiliser les acteurs du secteur aux questions de développement durable. Evolutions concrètes des pratiques et changements dans l'entreprise sont visés.

### « Il s'agissait de trouver un équilibre entre les besoins des entreprises et les exigences du Grenelle »

C'est dans le cadre de son Accord de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) « Intégrer les enjeux du développement durable et sécuriser les parcours professionnels dans le BTP », que Constructys Rhône-Alpes met en place ce projet qui concerne le développement durable et la Responsabilité Sociétale des entreprises (RSE) dans le secteur du BTP.

L'ambition initiale était de ne pas se restreindre à la dimension environnementale mais d'intégrer également les enjeux relatifs aux conditions de travail, au respect des consommateurs, ou encore à la contribution de l'entreprise au développement local. Couplés aux notions de gouvernance durable de l'organisation, et de respect des droits de l'homme, ces critères s'inscrivent dans le cadre de la RSE.

Faisant appel à l'organisme de formation ACTA Qualité, les entreprises régionales de plus de 10 salariés du secteur du bâtiment ont été consultées collectivement et individuellement pour définir un programme adapté à leurs besoins tout en intégrant les exigences du Grenelle de l'environnement.

### Evaluations croisées et préparation à l'évaluation ISO 26000 de la contribution de l'entreprise au Développement Durable

Deux cycles de formation sur 9 mois ont été proposés aux entreprises. Des groupes de 6 entreprises non concurrentes et compatibles dans leur approche et leurs objectifs ont été constitués pour optimiser le travail collectif et favoriser une synergie entre les participants.

Le premier cycle a débuté avec l'apprentissage des prérequis de la RSE, puis les participants ont travaillé sur un outil proposé par l'organisme de formation qui traduit la norme ISO 26000 en pratique. L'objectif était de permettre aux participants de se questionner sur leur fonctionnement et sur les enjeux liés.

La démarche s'est poursuivie sur le terrain par des visites de chantiers de chacune des entreprises participantes ; le but

#### « Les petits ruisseaux font les grandes rivières »

La formation a permis au dirigeant de prendre conscience de ce qui pouvait être amélioré en termes de développement durable sur un chantier. « Elle a aussi été l'occasion de mieux travailler avec les collaborateurs. Ainsi, depuis la formation, des réunions sont régulièrement organisées sur les chantiers de l'entreprise. Elles permettent à chacun de faire remonter ses remarques ou ses idées sur le fonctionnement ou l'organisation du chantier. » De l'ouvrier au conducteur de travaux, du menuisier au plombier, le chantier est davantage considéré comme un ensemble cohérent. « Cela permet de prendre conscience des coûts des actes de chacun, tant économiques qu'environnementaux, et de proposer des solutions le cas échéant. » **Michel Perret, directeur de Perret S.A**

était d'apporter un regard croisé sur l'organisation et le fonctionnement de chacun en associant le personnel opérationnel.

A l'issue de ce premier cycle, les entreprises ont alors évalué leur maturité par rapport à la RSE, puis se sont engagées en fonction des résultats auprès des parties prenantes des chantiers sur un certain nombre de critères. Le second cycle était optionnel et a été proposé aux entreprises souhaitant prolonger et approfondir l'apprentissage et la démarche RSE. L'objectif était de préparer les participants à la seconde évaluation ISO 26 000, à travers un travail de réponse aux préoccupations des parties prenantes, et en collaboration avec elles.

### « Réfléchir en petit groupe d'entreprises en toute liberté nous a permis de faire évoluer notre façon de comparer nos expériences »

Entre 2010 et fin 2012, 26 entreprises de moins de 100 salariés ont bénéficié de la formation. 40% des participants avaient plus de 45 ans et 9% étaient des femmes. La formation a réuni des participants aux fonctions variées, de l'ouvrier au chef de chantier en passant par le personnel de direction.

L'approche globale du développement durable à l'échelle du chantier a été très appréciée par les participants dans la



« La démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) est particulièrement pertinente pour ce qui est de l'ouvrage public ».

Jacques Berger, consultant Constructys Rhône-Alpes

mesure où elle ne s'est pas focalisée sur la dimension technique, à l'inverse de la plupart des formations proposées dans ce domaine, mais sur l'aspect organisationnel dans le cadre de la réduction des impacts globaux du chantier (humain, environnemental, sociétal).

Cette formation a été aussi l'occasion pour les entreprises d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de responsabilité sociétale. Les groupes constitués ont d'ailleurs parfois prolongé leur collaboration dans le cadre de chantiers communs.

En soulignant l'avantage concurrentiel que constitue la RSE pour



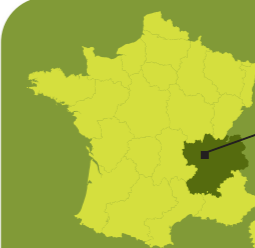
les entreprises du secteur, notamment sur les marchés publics, le projet a contribué à la diffusion de ces bonnes pratiques au-delà des entreprises participantes... la RSE fait son chemin dans le BTP.

### Une formation qui fait des émules

Preuve du succès de l'opération, la formation a été renouvelée en 2013 et s'étendra au-delà de la région Rhône-Alpes. Le processus est déjà engagé en région Ile-de-France. Le soutien du FSE s'est avéré essentiel car permettant de mettre en place un programme de formation ambitieux, qui a donc bénéficié à un plus grand nombre d'entreprises.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Un cadrage de la formation adapté à la demande des entreprises est essentiel et conditionne son succès.
- La mobilisation du management d'entreprise est incontournable dans un tel projet de formation.
- Il est enfin primordial que le rythme de la formation soit adapté aux disponibilités des personnes formées, tout en assurant la consistance nécessaire à l'efficacité et à l'utilité de la formation pour les entreprises »



Région  
Rhône-Alpes

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : « Bonnes pratiques de Développement Durable dans le BTP<sup>©</sup> »

#### ★ Porteur

Constructys Rhône-Alpes

#### ★ Contact

Christophe ROBERT

#### ★ Mail

christophe.robert@constructys.fr

#### ★ Site Internet

<http://www.constructys-rhonealpes.fr/>

#### ★ Sous-mesure 1.1.2

Pratiques innovantes et préventives de gestion des ressources humaines

#### ★ Montant total de l'opération

325 973 €

#### ★ Montant FSE réalisé

133 071 €

#### ★ Cofinanceurs

Constructys, FSE, entreprises

#### ★ Chiffres-clés

- 244 stagiaires formés, pour un total de 7 928 heures de formation, soit 58 heures par salarié
- Plus de 60% des personnes formées sont diplômées de niveau inférieur ou égal à IV, 70% d'entre eux sont des opérateurs ou des techniciens
- Entre 2010 et fin 2012, 26 entreprises de moins de 100 salariés ont bénéficié de la formation.

## Un programme et un calendrier « à la carte » pour les apprentis

Le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) polyvalent de Marzy accueille tous types de jeunes. On y trouve une grande hétérogénéité d'âges et de niveaux de formation, de la troisième à la licence. Ils sont tous en alternance. Toutefois, le calendrier des cours ne correspond pas toujours au rythme de l'entreprise, en termes de besoins, de personnel ou d'activité, ce qui amène parfois les jeunes à ne pas être présents aux cours dispensés par le CFA. Depuis 2009, le CFA réorganise et améliore les enseignements et les formations dispensés. En 2011, il a mis en place le projet « Nouvelles Modalités d'Alternance », combinant souplesse des rythmes, qualité des enseignements et personnalisation des parcours.

### Une nouvelle manière d'enseigner

En premier lieu, le CFA a redéfini son offre de formation, tant sur la forme que sur le fond, en rompant avec les unités de lieux, de temps et d'actions habituels de l'enseignement. Le CFA a créé une plate-forme pédagogique qui permet aux apprentis de travailler à tout moment depuis le centre de formation et ultérieurement de leur lieu de travail, ou de chez eux. Avec ce système de formation ouverte à distance, l'apprenti apprendra à son rythme grâce à des contenus individualisés.

Les formateurs ont, quant à eux, élaboré un enseignement davantage articulé entre les différentes disciplines. Par exemple, le professeur de coiffure abordera la permanente quand le professeur de physique chimie interviendra sur le principe d'oxydation avec les mêmes élèves.

### Une feuille de route personnalisée et adaptée en continu

Chaque apprenti est suivi tout au long de son cursus, divisé en quatre étapes de six mois. A son entrée au centre de formation, il passe un test de positionnement afin d'identifier ses difficultés et de se voir proposer une formation « sur mesure ». Cette évaluation positionne les savoirs de chaque apprenti sur la base d'un code couleur : vert pour « acquis », orange pour « en cours d'acquisition » et rouge pour « non acquis ». Ce document devient une feuille de route pour l'élève, mobilisable tout au long de sa formation pour cibler les enseignements et compétences à développer. Le but est de donner aux apprentis des échéances dans le temps. A chaque point d'étape, elle est mise à jour et permet une adaptation du parcours de formation de l'apprenti. Elle est disponible à tout moment pour les familles ou l'entreprise sur le site du CFA.

### La construction d'un parcours à la carte

Chaque apprenti suit des enseignements ciblés en fonction de ses lacunes. Les cours peuvent être individuels ou collectifs, par groupe de trois ou quatre, lorsque plusieurs

#### Elle y participe...

« Aujourd'hui, au sein du CFA, les jeunes ont vraiment conscience que durant leur formation, il y a un suivi précis de leurs acquis et que chaque difficulté est gérée par un membre de l'équipe pédagogique. On a éliminé le symptôme de la mauvaise copie « oubliée » au fond du sac. » Fabienne Turpin, assistante pédagogique

jeunes sont confrontés à des difficultés similaires. Les apprentis ont aussi la possibilité d'approfondir certains sujets au centre de ressources (CDR) via les différents outils pédagogiques accessibles et notamment la formation ouverte à distance, pour l'instant uniquement accessible à partir du CFA.

Des Ateliers de Raisonnement Logique (ARL) sont proposés à certains apprentis. Cette nouvelle approche pédagogique est basée sur des exercices de logique et de raisonnement, et privilégie la méthode employée plutôt que le résultat final. Ces ateliers dédramatisent la sanction du résultat chez l'élève, en lui faisant prendre conscience que son cheminement et sa réflexion peuvent être exacts, mais que la méthode employée n'est pas nécessairement la plus rapide, ni la plus efficace.

Chaque apprenti choisit donc ses enseignements en fonction de ses besoins et souhaits, avec l'appui de son formateur. « Les jeunes osent dire et osent demander. Ils se font les prescripteurs de leur propre parcours », ajoute Laurence Dubost.

### Un calendrier « sur mesure » pour les apprentis et les entreprises

Les entreprises bénéficient d'une plus grande souplesse dans l'organisation du planning de l'élève. Elles peuvent désormais intervenir dans le calendrier des cours de l'apprenti. Elles ont la possibilité de planifier la moitié des enseignements sur l'année. Cela permet de mieux articuler la présence de l'apprenti avec les besoins de l'entreprise et d'optimiser son utilité au sein l'entreprise.



« Ce dispositif offre une souplesse d'organisation du travail et davantage de pertinence aux apprentissages in situ. »

Laurence Dubost, Directrice générale

### Opération réussie !

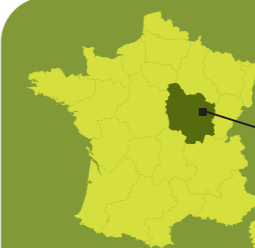
Alors que des Centres de formation voient leur effectif diminuer, celui de Marzy a vu le sien se stabiliser. Grâce aux nouvelles modalités d'alternance, le taux d'absentéisme s'est réduit : seulement 2,5 % des apprentis sont en entreprise pendant les cours. Le taux d'indiscipline a également diminué, les jeunes bénéficiant de nouvelles méthodes d'enseignement. « Les jeunes nous disent « Merci, maintenant j'ai compris » », déclare Fabienne Turpin.



« Le FSE nous a permis de financer toute la phase ingénierie, la mise en œuvre et l'équipement du centre en outils pédagogiques innovants. Si nous n'avions pas été cofinancé et soutenu par le Fonds Social Européen, le projet n'aurait jamais vu le jour » rappelle Laurence Dubost, Directrice du CFA de Marzy.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Le porteur doit prendre tout le temps nécessaire pour monter le projet. Ici, nous nous sommes donnés trois ans pendant lesquels un important travail d'organisation, de modularisation, et de remise en question des systèmes d'enseignement et de suivi des apprentis a été réalisé.
- Le projet doit être construit avec toute l'équipe pédagogique. L'ensemble du personnel du centre de formation doit s'investir dans sa mise en œuvre.
- Il est également très important d'avoir un échéancier extrêmement précis afin de ne manquer aucune étape du processus et de les réaliser en temps et en heure. »



Région  
Bourgogne

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Nouvelles Modalités d'Alternance

#### ★ Porteur

Association de Promotion de l'Apprentissage et de la Formation (APRAFO) – CFA Polyvalent de Marzy

#### ★ Contact

Laurence DUBOST, Directrice

#### ★ Mail

L.dubost@cfapmarzy.com / Tél : 03.86.60.83.66

#### ★ Site Internet

<http://www.cfapmarzy.com>

#### ★ Sous-mesure 1.2.1

Développement de l'apprentissage et de l'alternance

#### ★ Montant total de l'opération

675 497 €

#### ★ Montant FSE réalisé

303 973 €

#### ★ Cofinanceurs

Conseil Régional de Bourgogne

#### ★ Chiffres-clés

Le CFA accueille chaque année plus de 600 apprentis. 90% des jeunes apprentis fréquentent spontanément le centre de ressources pour accéder à la formation ouverte et à distance.

Depuis 2011, plus de 4000 heures de cours individuels ont été dispensées au centre de ressources.

Le nombre d'heures d'aide individuelle a augmenté de 40% sur l'année scolaire 2012-2013 par rapport à 2011-2012.

Depuis 2011, plus de 60 nouvelles entreprises accueillent des apprentis du CFA.

## Une seconde carrière pour les séniors



« Les salariés les plus âgés sont souvent des personnes clés au sein de l'entreprise. »

Anne Dassaud, Directrice d'Agefos PME Auvergne

Avec le recul de l'âge de départ à la retraite, les salariés connaissent un prolongement de la vie active. Pourtant, seulement 56,7%\* des plus de 50 ans avaient un emploi en 2011 en France. Le taux de chômage est particulièrement élevé pour cette tranche de population. Au sein de l'entreprise, les séniors sont également peu valorisés : les départs à la retraite se font sans transfert de compétences, ni valorisation de leur expérience.

Agefos PME Auvergne décide en 2009 de promouvoir les atouts des plus de 50 ans en mettant en place le projet « Vieillessement actif ». Il s'agit de mobiliser les entreprises sur la gestion des séniors via une double approche : sensibilisations des entreprises à la valeur ajoutée des plus de 50 ans et offre de formations aux salariés séniors pour conforter et adapter leurs compétences au sein de l'entreprise. Ce projet met les entreprises sur le chemin de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

### Les séniors, un atout pour les entreprises

La crise économique touche particulièrement les séniors. Les entreprises réduisent en effet l'offre de formation à destination de leurs salariés, et notamment des plus de 50 ans, très souvent considérés comme déjà suffisamment expérimentés. Les séniors voient donc leurs possibilités d'évolution de carrière se réduire significativement et se retrouvent fragilisés en cas de chômage.

Avec le projet « Vieillessement actif », Agefos PME Auvergne souhaite maintenir et valoriser les séniors dans l'emploi en encourageant les entreprises à créer les conditions qui le permettront, notamment par la formation. Elle les amène à mettre en place une réflexion sur la gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC).

Le parcours débute avec un entretien individuel entre les entreprises et les conseillers Agefos. Ce premier échange est l'occasion d'informer les entreprises sur les actions envisageables à destination des plus de 50 ans.

Les entreprises participent ensuite à des réunions d'information et de sensibilisation. L'objectif est de leur faire prendre conscience que les plus de 50 ans sont encore loin de l'âge de la retraite et qu'ils représentent une force indéniable pour l'entreprise. Il s'agit donc de les inciter à

#### Elle l'a fait...

« Agefos me suit depuis plus de 20 ans. A travers ce projet, ils ont incité mon entreprise à concevoir les compétences et l'expérience des salariés de plus de 50 ans comme un atout. Le projet a conduit l'entreprise à repenser son organisation et sa façon de travailler, ainsi que son approche du travail et du management. » Marie-Pierre Bourdier, responsable Ressources humaines, Entreprise PEER

valoriser ce public, à envisager pour eux des évolutions possibles de carrières et de proposer les modalités de formation les plus adaptées.

Pendant ces rencontres, plusieurs supports sont utilisés : des plaquettes d'information sont distribuées ainsi qu'un DVD « Entretien deuxième partie de carrière ». Il a été réalisé en collaboration avec la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises d'Auvergne (CGPME Auvergne), qui de son côté, a également mobilisé ses entreprises adhérentes afin de les informer sur le projet « Vieillessement Actif ».

### « On est face à des salariés qui souvent, n'ont plus de projet professionnel »

Agefos PME Auvergne aide donc les entreprises à donner un souffle nouveau à la seconde partie de carrière de leurs salariés, via des parcours de formation. Très variées, ces formations contribuent à accroître les qualifications des séniors, à transférer leurs compétences ou à évoluer au sein de l'entreprise. D'une durée de 35 heures, les parcours peuvent par exemple porter sur le management, la stratégie, la gestion, la logistique, les ressources humaines, les langues ou la comptabilité. Cette durée a été validée en accord avec l'entreprise. Elle permet un travail en profondeur avec le salarié et une réelle remise en question du salarié sur ses propres pratiques.

### Un vieillissement actif dans la durée

41 entreprises sur les 201 sensibilisées par les conseillers AGEFOS PME ont mis en place des formations ambitieuses destinées aux plus de 50 ans. Parmi les séniors ayant bénéficié des formations, tous sont encore en poste aujourd'hui.

« Le FSE a été un déclencheur, une aide à la sensibilisation des entreprises à cette problématique. C'est d'ailleurs grâce à ce financement que le nombre de formations à destination des séniors a fortement augmenté. Cela leur a permis de réfléchir à la fin de carrière de leurs salariés et dans certains cas, de

définir un nouveau projet professionnel », rappelle Anne Dassaud, Directrice d'Agefos PME Auvergne.

Le projet a fait partie des quatre projets français présentés au sein du réseau européen « Age et FSE ».

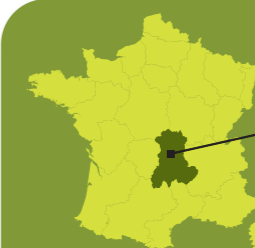
Depuis 2012, Agefos PME Auvergne poursuit son action de sensibilisation et de mobilisation des entreprises au sein d'un nouveau projet en faveur des séniors. Dans ce cadre, les séniors sont désormais considérés comme tels à partir de 45



ans, ce qui semble plus adapté en vue d'une réflexion sur les secondes parties de carrière. Cette nouvelle initiative permet aux salariés de bénéficier d'actions de sensibilisation pour les inciter à réfléchir à leur seconde partie de carrière et à leur faire prendre conscience des évolutions encore possibles au sein de l'entreprise même à 45 ans.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Pour mener à bien ce projet, il est central de mobiliser les entreprises pour qu'elles sensibilisent leurs salariés de plus de 50 ans à la valorisation de leur expérience.
- Il doit y avoir un échange entre l'entreprise et le salarié afin de construire un parcours adapté et de préparer la relève via un transfert de compétences.
- Il est aussi crucial de respecter le choix du salarié, de suivre ou non une formation et d'évoluer ou non au sein de l'entreprise. »



Région  
Auvergne

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Vieillessement actif : maintien dans l'emploi et évolution des salariés en deuxième partie de carrière dans les TPE/ PME d'Auvergne.

#### ★ Porteur

AGEFOS PME Auvergne

#### ★ Contact

Anne DASSAUD, Directrice

#### ★ Mail

adassaud@agefos-pme.com

#### ★ Site Internet

<http://www.agefos-pme-auvergne.com/>

#### ★ Sous-mesure 1.2.2

Stratégies globales de vieillissement actif

#### ★ Montant total de l'opération

599 578,91 €

#### ★ Montant FSE réalisé

248 469,52 €

#### ★ Cofinanceurs

#### ★ Chiffres-clés

De 2009 à 2011, 201 entreprises ont été sensibilisées à la gestion des séniors dans l'entreprise.

41 entreprises ont eu la possibilité de mettre en œuvre, avec les conseils et l'accompagnement d'AGEFOS PME, des parcours de formation au profit de leurs salariés de 50 ans et plus.

197 salariés de plus de 50 ans ont bénéficié d'une formation.

\* Source : [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATnon03177](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03177)

# La formation des agriculteurs, passeport pour un développement plus durable

En 2009, avant le lancement de ce projet, le taux moyen d'accès à la formation pour les actifs agricoles non-salariés était de 12%\*, alors qu'il s'élève à 40% pour les salariés agricoles. Le secteur agricole connaît actuellement de fortes mutations et évolutions dans ses modes de production, de commercialisation et dans ses pratiques environnementales. Ceci implique pour les exploitants agricoles de développer et d'élargir leurs compétences.

Le Conseil d'administration de VIVEA, Fonds d'assurance Formation des chefs d'entreprises agricoles, a élaboré en 2010 un Plan de formation à destination des chefs d'entreprises agricoles.

## Une offre de formation au goût du jour

Lors de l'élaboration de son plan stratégique triennal, VIVEA a identifié plusieurs axes d'évolution du secteur agricole : la gestion de l'environnement, question de plus en plus prégnante, le marché économique fluctuant et l'augmentation de la taille des exploitations impliquant la nécessité pour les actifs agricoles de recruter et donc de gérer des effectifs de salariés. VIVEA souhaite renforcer l'accès à la formation des actifs agricoles non-salariés, afin qu'ils puissent s'adapter à ces évolutions dans les meilleures conditions. Avec ce projet, VIVEA souhaite sécuriser leurs trajectoires professionnelles et les maintenir dans l'emploi en les incitant à anticiper ces mutations socio-économiques. Quatre domaines de compétences prioritaires s'inscrivent dans le développement durable ont été définis et permettent aux organismes de formation de proposer une offre adaptée aux actifs agricoles non-salariés en lien avec les besoins du secteur : la stratégie et le pilotage de l'entreprise, l'économie et la gestion de l'entreprise, le développement des ressources humaines et l'organisation du travail, et l'environnement.

## Combiner les dimensions économique, sociale et environnementale

Chaque comité régional VIVEA a lancé dans un premier temps un appel d'offres permanent avec un cahier des charges pour préciser la demande. Les actifs agricoles non-salariés ont eu accès à l'offre de formation, aux contenus et aux coordonnées des organismes dispensateurs notamment via le site Internet de VIVEA. Les conseillers de VIVEA ont aussi relayé, dans les régions, l'information sur l'offre de formation proposée pour diffusion auprès des actifs agricoles. Ils se sont également appuyés sur des plaquettes d'information, le réseau d'associations, de syndicats agricoles et des chambres d'agriculture et la presse régionale. En 2011, plus de 20 000 formations ont été financées par VIVEA avec pour certaines d'entre elles, l'objectif de permettre aux agriculteurs d'anticiper et de s'adapter au marché tout en gardant une autonomie de décision, en améliorant leur organisation de travail et leurs ressources

### Il l'a fait...

« J'ai participé à une formation qui portait sur les relations humaines et la communication. Je l'ai personnellement demandée car je considère que la communication est quelque chose d'important pour le bon fonctionnement d'une entreprise. Suite à la formation, j'ai régulièrement mis en place des réunions hebdomadaires pour discuter des points positifs et négatifs de la semaine. La communication permet de clarifier les malentendus et d'éviter les futurs conflits. Cette formation a été un réel enrichissement. Je la conseille à tous ! ». Etienne Deville, producteur laitier bio en GAEC (Groupement Agricoles d'Exploitation en Commun)

humaines : réduction des coûts de production, accroissement de la valeur ajoutée de son produit, conquête de nouveaux marchés mais aussi amélioration de la gestion des compétences des salariés et de l'organisation du travail. Le volet environnemental du développement durable est un des axes forts du Plan stratégique triennal de VIVEA avec chaque année un nombre croissant de formations financées par l'organisme dans ce domaine. Elles incitent les participants à faire évoluer leurs systèmes d'exploitation et leurs pratiques vers l'autonomie énergétique et une production plus respectueuse de l'environnement. Les formations ont une durée moyenne de 14 heures, ce qui est relativement court et adapté au rythme et aux contraintes saisonnières et climatiques du métier de chef d'entreprise agricole.

## Des responsables d'exploitations agricoles mieux formés

Les résultats ont été à la mesure des enjeux. Entre 2009 et 2011, le nombre d'heures/stagiaire a augmenté de 53%. En 2012, le taux d'accès à la formation des actifs non-salariés atteint 17.4% contre 12,4% en 2009. Fort de ce succès, VIVEA poursuit le projet avec le soutien du FSE, en ciblant notamment, en 2012 et 2013, l'accompagnement des agriculteurs en phase d'installation afin de pérenniser leurs exploitations ainsi que les filières en crise et notamment, la filière éleveurs « bovins viande ».

## Une formation de tous les « genres »

Le public féminin est considéré par VIVEA comme un public prioritaire et un travail a été mené pour lui permettre d'accéder plus facilement à la formation. En 2011, 13,5% des femmes accédaient à une formation alors que seulement 9.14% d'entre elles en bénéficiaient en 2009.

## Le FSE, un effet de levier pour les femmes

« Le FSE a soutenu la démarche engagée par VIVEA pour une égalité d'accès hommes/femmes à la formation. Le FSE a permis d'appuyer



notre action, et de sensibiliser les différents acteurs, notamment les organismes de formation, à la nécessité de prendre en compte ce public. Les résultats sont probants puisque le taux d'accès national des femmes à la formation est passé de 9.14% en 2009 à 13.4% en 2011. Grâce au FSE, nous avons également augmenté le nombre et la qualité des formations proposées » rappelle Sophie Van Sevenant, Responsable des partenariats à VIVEA.

### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il faut définir son projet bien en amont et ne pas hésiter à réaliser une analyse de terrain. Définir les réels besoins pour construire son offre est déterminant pour le projet.
- Il faut se fixer des objectifs atteignables et un plan d'action réaliste.
- Afin de toucher un maximum de personnes, il est primordial de bien communiquer et de ne pas hésiter à s'appuyer sur tous les relais existants pour informer les actifs non-salariés. Les actifs agricoles sont très sensibles au financement européen. Il est donc important de valoriser ce point auprès du public. »



## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Plan d'action de formation à destination des actifs non-salariés du secteur agricole

### ★ Porteur

VIVEA

### ★ Contact

Sophie Van Sevenant

### ★ Mail

s.vansevenant@vivea.fr

### ★ Site Internet

<http://www.vivea.fr>

### ★ Sous-mesure 1.2.3

Développement de l'accès à la formation des salariés qui en sont le plus éloignés notamment dans les PME/PMI

### ★ Montant total de l'opération

11 300 000 €

Montant total des formations réalisées : 7 770 044 €

### ★ Montant FSE réalisé

3 496 520 €

### ★ Cofinanceurs

Fonds propres VIVEA

### ★ Chiffres-clés

312 052 heures de formations ont été dispensées par les organismes de formation dans le cadre du projet.

24 671 stagiaires ont suivi au moins une formation durant le projet.

21 208 personnes physiques, ont bénéficié des formations, dont 3711 femmes.



## Surmonter la crise dans les PME par la formation professionnelle

« Ce n'est pas bon que la crise fasse arrêter tout effort de formation dans les entreprises car les salariés risquent de se déqualifier et l'entreprise n'est pas prête pour la reprise ».

Anne Dassaud, Directrice

En 2009, le chiffre d'affaire des PME a chuté en moyenne de 4,7% et 10% d'entre elles ont été confrontées à une diminution allant jusqu'à 25%\*. L'année 2012 a été marquée par un renforcement des effets de la crise sur l'activité et l'emploi des PME françaises, qui ont vu leurs investissements et leurs exportations chuter fortement. La formation des salariés parait, de ce fait, reléguée au second plan des préoccupations des entreprises. Cette évolution peut menacer leur capacité à relancer leur activité lors de la reprise. Dans le même temps, elle fragilise les salariés. Afin d'enrayer cette tendance, Agefos PME Auvergne a mis en place un plan anti-crise visant à proposer aux PME des formations destinées aux salariés de faible qualification.

### Promouvoir la formation

Pour répondre aux problèmes liés à la crise économique, l'Etat comme la Région ont débloqué des fonds afin d'accompagner les efforts de formation des entreprises. Plusieurs appels à projet ont vu le jour mais se sont avérés principalement dédiés aux grandes entreprises car offrant principalement des parcours de formation de 150 à 200 heures pendant les temps de chômage partiel.

Agefos PME Auvergne a alors mis en place une action à l'échelle régionale, adaptée au tissu économique auvergnat en ciblant les PME/TPE. Le principe est simple : identifier les entreprises en difficultés et leur proposer un plan de formation ambitieux à un très faible coût.

### Gérer la crise et préparer la reprise

La première étape a consisté à lancer un questionnaire-repérage auprès de plus de 2000 entreprises de la région entre 2009 et 2010. Cette enquête a été l'occasion de faire un diagnostic de situation au sein de chaque établissement. Evolution du chiffre d'affaires, trésorerie, gestion des ressources humaines (congrés anticipés, devenir des contrats précaires, chômage partiel envisagé, recrutements ou licenciements prévus...) ont été les principaux points abordés par les conseillers Agefos.

Suite à cette étape de diagnostic, les entreprises en difficultés se sont vues proposer un projet de formation destiné aux salariés les plus fragilisés. La priorité a été donnée aux établissements des secteurs en tension au niveau régional : immobilier, transport, industrie...

L'enjeu de ce dispositif est de profiter des périodes de sous-activité pour proposer des formations ou des remises à niveau pour les salariés des entreprises en difficultés. Les avantages sont doubles : d'une part, les salariés acquièrent des compétences complémentaires, ce qui renforce leur qualification en cas de licenciement. Les entreprises, quant à elles, se préparent et mettent ainsi leur personnel en ordre de marche, en cas de reprise économique.

Les champs des formations proposées sont très divers et concernent de nombreuses branches professionnelles et



#### Ils l'ont fait...

« J'ai personnellement suivi une formation dans le domaine de la gestion, la paye et la comptabilité sur mon temps de travail. En 2011, l'entreprise était en redressement judiciaire mais grâce aux subventions FSE, nous avons pu suivre des formations relatives au développement de l'entreprise. Sans ces aides, cela n'aurait pu se faire compte-tenu du contexte économique. La formation a facilité mon quotidien dans l'utilisation de logiciels de comptabilité et sécurisé mon parcours. Aujourd'hui, l'entreprise est en plan de redressement. » **Nathalie, 43 ans, service financier - Entreprise Aunoble industrie**

domaines de compétences : logistique transport, démarches qualité, formations techniques, programmation automatiques de machines à souder, organisation du travail...

### « C'est l'argument financier qui est important pour les entreprises en difficulté »

La mobilisation du FSE permet de prendre en charge une grande partie des formations proposées, donnant la possibilité aux entreprises de ne pas financer plus que leur participation légale au titre de la formation professionnelle, soit 0,9% de leur masse salariale. Sans ce soutien financier, les entreprises n'engageraient pas en cette période de plan de formation si ambitieux pour leurs salariés.

### Des salariés et des entreprises

#### « plus armés » contre la crise

Sur 4000 entreprises adhérentes, dont 3200 de moins de 10 salariés, 2000 ont répondu au questionnaire-repérage. Des plans de formation ont été proposés à 50 entreprises et ont concerné 570 salariés. Cette opération a véritablement permis de maintenir l'effort de formation des entreprises de la région dans un contexte de crise aggravée. Au final, un seul cas de défaillance est à relever parmi les 50 entreprises bénéficiaires.

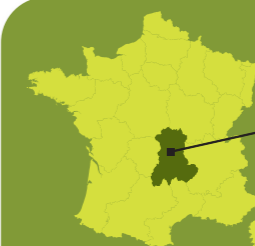


### Une anticipation des mutations économiques

« Il faut aussi penser aux entreprises ayant des projets de développement et qui auraient besoin d'une main d'œuvre formée », rappelle la Directrice de Agefos PME Auvergne. Ce plan anti-crise donne donc lieu aujourd'hui à une nouvelle action « Entreprises en difficultés ou en palier de croissance ». Il s'agit non seulement d'accompagner les entreprises en difficulté, mais également de soutenir la formation de celles qui sont parvenues à se redresser, et dont la situation demeure fragile.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Prévoir un important travail de repérage et de temps de mobilisation des entreprises. Faire dire à une entreprise qu'elle est en difficulté est chronophage et implique de la confiance.
- Bénéficier d'une importante équipe de conseillers.
- Planifier du temps pour les conseillers afin de relancer les entreprises et leur faciliter les démarches. »



Région  
Auvergne

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération :  
Plan anti-crise : la formation pour amortir la crise et préparer la reprise économique

#### ★ Porteur

AGEFOS PME Auvergne

#### ★ Contact

Anne DASSAUD, Directrice

#### ★ Mail

adassaud@agefos-pme.com

#### ★ Site Internet

<http://www.agefos-pme-auvergne.com/>

#### ★ Sous-mesure 1.2.3

Développement de l'accès à la formation des salariés qui en sont le plus éloignés notamment dans les PME/PMI

#### ★ Montant total de l'opération

422 243,95 €

#### ★ Montant FSE réalisé

237 856,98 €

#### ★ Cofinanceurs

OPCA

#### ★ Chiffres-clés

50 entreprises intégrées dans la démarche.  
570 salariés formés et 1116 stagiaires (chaque salarié ayant effectué en moyenne deux formations).  
133 femmes parmi les bénéficiaires.

## Former les intérimaires pour sécuriser leur parcours

Véritable indicateur du marché du travail, l'emploi intérimaire a été le premier touché par la crise économique de 2008. Entre 2007 et 2009, le nombre de salariés en intérim a chuté de 30%, passant de 637 904 à 447 348. Malgré une reprise en 2010, l'année 2012 a été marquée par une nouvelle baisse de 11% ; 507 700 intérimaires étaient recensés fin 2012\*. Le constat est double : baisse de l'activité et fragilisation des situations d'une part, manque de qualifications qui ne permet pas aux personnes peu ou pas diplômées de rebondir et encore moins d'accéder à l'emploi durable d'autre part.

Face à la nécessité de stabiliser les parcours professionnels des salariés en intérim, le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF.TT) – OPCA des intérimaires – propose depuis 2010 à ces derniers de mobiliser leur Congé Individuel de Formation (CIF) dans le cadre du projet « Sécuriser les parcours des intérimaires en région Pays de la Loire », afin d'accéder à la formation.

### Faciliter l'accès au CIF et améliorer la qualification des salariés intérimaires

L'opération vise à améliorer la qualification des salariés intérimaires les moins qualifiés par l'intermédiaire du congé individuel de formation. Une attention particulière est portée à ceux qui sont les plus fragiles au regard de l'emploi : les salariés en intérim de plus de 45 ans, les personnes rencontrant des difficultés d'insertion, celles en situation d'illettrisme, et les travailleurs handicapés.

### Un parcours de formation à l'initiative des salariés

En accord avec La DIRECCTE Pays de la Loire, 4 secteurs « en tension » ont été ciblés dans le cadre du projet. Ce sont des secteurs au sein desquels des besoins de main d'œuvre ont été identifiés : le transport logistique, le BTP et les industries navales et aéronautiques.

Les salariés sont d'abord informés et sensibilisés par les conseillers en projet professionnel du FAF.TT quant à la possibilité de mobiliser le CIF, ainsi que sur la démarche de construction d'un parcours de formation. Ce sont les salariés qui sont en charge de le définir, afin de s'assurer de leur implication. L'opération cofinancée permet aux intérimaires de s'orienter vers de nouveaux métiers issus des 4 secteurs économiques visés, ou de renforcer leurs compétences dans le secteur économique dans lequel ils évoluent déjà. L'objectif est en effet de permettre aux intérimaires peu ou pas qualifiés d'accroître leur « employabilité » en ciblant les secteurs à fort débouchés.

Dans le cadre du dispositif mis en place par le FAF.TT, les salariés sont accompagnés par les conseillers en projet professionnel tout au long de la formulation de leur parcours. Ces derniers étudient les projets avant que ceux-ci ne soient soumis au Comité de Gestion du CIF (COGECIF),

#### Il l'a fait...

« Initialement, j'étais agent polyvalent de fabrication en intérim, et je cherchais déjà à me former. Mon agence intérim m'a parlé de la formation par le CIF et j'ai très vite engagé la démarche. J'ai été bien entouré dans la construction de mon parcours, et quelques mois plus tard, j'étais en CDI. [...] La formation m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences, et de trouver des débouchés »  
Sylvain, 27 ans, plaquiste

qui les valide. La sélection est effectuée au regard de la cohérence du projet et du budget disponible. Sont particulièrement mis en avant les projets visant des formations qualifiantes validées par un titre professionnel, un diplôme d'état ou une reconnaissance d'une branche professionnelle.

### Des projets de formation sélectionnés pour leur réalisme et l'importance des besoins

Les projets sont soumis au système de notation du COGECIF. Il comprend une première note (la « note projet » valant 60% de la note finale) visant à évaluer la pertinence du projet au regard de sa faisabilité, son adéquation avec la formation choisie, la valorisation des expériences de l'intérimaire et les perspectives d'emploi envisagées à la suite de la formation. Une « note priorité », comptant pour 40% de la note finale est également attribuée aux projets.

Elle permet d'attribuer des points supplémentaires aux personnes éprouvant des difficultés d'insertion : ceux qui n'ont peu ou pas de diplômes, ceux qui sont âgés de plus de 45 ans, ceux qui choisissent une formation diplômante, les travailleurs reconnus handicapés, et ceux en situation d'illettrisme. Le FAF.TT met à disposition du salarié une liste

« Le CIF a permis aux salariés intérimaires d'améliorer leur accès à l'emploi stable en période de crise. »

Jean-Marie Glowacki, Responsable du pilotage des partenariats financiers au FAF.TT

des formations, organismes et centres de formation existants dans le domaine qu'il a sélectionné. Puis ce dernier choisit la formation et l'organisme de formation (OF).

### Des formations conséquentes pour des résultats au rendez-vous

La durée des formations est très variable, mais représente en moyenne 700 heures par salarié, s'étalant sur une période de 8 mois. Les stagiaires sont rémunérés pendant toute la durée, à hauteur de ce qu'a validé le COGECIF. Un passage en entreprise est prévu pendant la formation, qui représente en moyenne 16% de la durée totale de la formation.

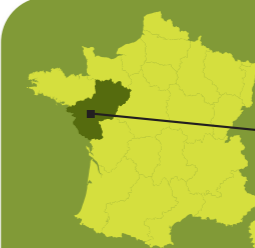
De 2010 à 2011, 69 salariés ont pu bénéficier d'une formation, dont 10% de femmes. 88% des participants avaient un statut d'ouvrier, 66 avaient un niveau d'instruction V et infra. L'objectif de financer 7% de participants de 45 ans ou plus a été atteint, puisque 11 salariés avaient plus de 45 ans, soit 16% du nombre total de participants. Sur les deux années, 41 personnes ont finalisé leur projet de formation, en validant leur examen.

### Un apport concret du FSE

Le FSE a permis d'augmenter le nombre de bénéficiaires de la formation, notamment en priorisant les publics et les secteurs clés du territoire. Il a également constitué un vecteur de renforcement de la rigueur administrative, qui se matérialise par la création de parcours de formation finalisés vers un emploi durable et un suivi des participants plus rigoureux. Le projet a aussi induit un renforcement de la traçabilité administrative, ce qui a engagé le FAF.TT vers une logique d'archivage des données du Fonds.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il est important d'anticiper au niveau administratif par rapport à ce qui est requis dans le cadre du FSE.
- Bien identifier la plus-value que peut constituer le projet en amont est central, qu'il s'agisse des priorités économiques locales, des besoins des salariés, ou des orientations du FSE. Bien articuler l'ensemble est garant d'une forte valeur ajoutée du projet »
- Enfin, il ne faut pas hésiter à solliciter son interlocuteur à la Direccte tout au long du projet afin de sécuriser les conditions de réalisation de l'opération »



Région  
Pays-de-la-Loire

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Sécuriser les parcours des intérimaires en Région Pays de la Loire

#### ★ Porteur

Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF.TT)

#### ★ Contact

Jean-Marie GLOWACKI, Responsable du pilotage des partenariats financiers au FAF.TT

#### ★ Mail

jmglowacki@faftt.fr / Tél : 01 53 35 70 66

#### ★ Site Internet

<http://www.faftt.fr/index.jsp>

#### ★ Sous-mesure 1.2.3

Développement de l'accès à la formation des salariés qui en sont le plus éloignés notamment dans les PME/PMI

#### ★ Montant total de l'opération

1 230 213,70 €

#### ★ Montant FSE réalisé

553 596,17 €

#### ★ Cofinanceurs

#### ★ Chiffres-clés

De 2010 à 2011, 69 salariés ont bénéficié d'une formation, dont 7 femmes.

8 d'entre eux avaient entre 15 et 24 ans, et 11 plus de 45 ans. Avec 61 ouvriers parmi les participants, le niveau d'instruction était le suivant : VI pour 25 participants, Vbis pour 4 participants, V pour 37 participants, et IV pour 3 d'entre eux. 41 participants ont eu accès à une formation certifiée.

## Les maisons de retraite se mobilisent pour améliorer l'accompagnement des personnes âgées

D'ici 2040, le nombre de personnes âgées dépendantes devrait progresser entre 21 et 26%. Les situations de démence et de dépendance nécessitent une prise en charge importante et spécifique, alors que le personnel des maisons de retraite n'est pas toujours suffisamment formé pour faire face à cette évolution. C'est pour répondre à ce défi majeur que l'OPCA UNIFAF Franche-Comté a mis en place un programme de professionnalisation des équipes pour l'accompagnement des personnes âgées.

### Une offre de formation combinant technique et « humain »

Dans le cadre de ce projet, UNIFAF Franche-Comté a ciblé 4 axes de formation : l'assistance de soins en gérontologie, la prévention de la maltraitance et promotion de la « bientraitance », l'accompagnement des personnes âgées et la connaissance des personnes âgées. Ces axes sont articulés, de manière à croiser les contenus techniques, et ceux plus qualitatifs concernant les capacités d'écoute et les comportements spécifiques à adopter.

Les EHPAD choisissent des axes parmi les 4 pour élaborer des formations, en fonction des besoins de leur personnel d'accompagnement, c'est-à-dire principalement les aides-soignants et les aides médico-psychologiques (AMP). L'objectif est d'amener les salariés à prendre du recul et à réfléchir sur leurs pratiques : dispenser des soins et accompagner les personnes âgées ne relève pas seulement de la maîtrise technique, il s'agit également de savoir écouter, de comprendre et d'agir en fonction. Dans certains établissements, les professionnels ont pu être sensibilisés à ce que ressentent les personnes âgées en revêtant un équipement simulant les effets du vieillissement sur la vue, l'ouïe, la difficulté de mouvement... pour mieux comprendre ce qu'ils peuvent vivre au quotidien.

« Le projet a permis de développer une offre de formation basée sur la connaissance des personnes âgées, les modalités d'accompagnement, la prise en compte et la gestion de la douleur, les troubles de la déglutition, l'accompagnement en fin de vie. Autant d'éléments centraux, peu ou pas abordés jusqu'alors » précise Gilles Valladont, le Secrétaire Général UNIFAF Franche-Comté.

### Une meilleure compréhension accompagnants-personnes âgées pour un service de meilleure qualité

En 2012, dans les 29 EHPAD bénéficiaires, 559 salariés ont été formés, avec de nombreuses améliorations à la clé. Le personnel formé a tout d'abord davantage fait preuve de

#### Ils l'ont fait...

« L'ignorance est une barrière, et là, on communique. On met en pratique, on se questionne, on adapte la méthode en fonction des cas. Le fonctionnement de l'EHPAD a changé. Grâce à ces formations, on parvient à comprendre ce que veut la personne et non plus ce que nous voulons pour elle ». Fatima Zerrouki, aide-soignante

savoir-être auprès des personnes âgées, ce qui a contribué à améliorer l'environnement quotidien des EHPAD. En encourageant le personnel d'accompagnement à appréhender les résidents avec beaucoup plus d'objectivité, leur analyse médicale s'est affinée : chaque accompagnant est en effet, en mesure de comprendre, plus qu'auparavant, la personne âgée ; le climat est ainsi plus apaisé. Par ailleurs, les compétences nouvellement acquises par les salariés ont conduit à une prise en charge non médicamenteuse lorsque des solutions alternatives étaient possibles.

Pour bon nombre de ces personnes, peu diplômées, les formations dispensées ont développé une nouvelle appétence pour la formation. Par ailleurs, le taux d'entrée en école d'aide-soignant des jeunes embauchés en contrats aidés dans les EHPAD et ayant participé aux formations s'est sensiblement amélioré. Enfin, le renouvellement du personnel dans les maisons de retraite a diminué dans la plupart des établissements bénéficiaires.

### Un apport du FSE indispensable

Le FSE a en effet permis d'augmenter le volume des formations dans les EHPAD ; le nombre de personnes formées est ainsi deux à trois fois plus important grâce à ce cofinancement.

Des plans de formation ont été proposés à l'attention de tout le personnel d'accompagnement des EHPAD, ce qui n'aurait pas été possible sans l'apport du FSE.

Dans le cadre des formations cofinancées par le FSE, UNIFAF a été amené à travailler plus fréquemment et plus étroitement avec les EHPAD, ce qui a débouché sur la mise



« L'accompagnement des personnes âgées dépendantes... c'est quelque chose qui s'apprend, cela ne s'improvise pas. »

Marc Comment, Directeur de l'Etablissement d'Hébergement pour les Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) Clair Jura

en place de nouveaux projets communs de formation, ainsi qu'à la constitution d'un réseau EHPAD avec des réunions sectorielles régulières.

De la même manière, la formation du personnel des EHPAD à l'accompagnement des personnes âgées a permis à l'UNIFAF et à la DIRECCTE de construire un partenariat qui se prolonge aujourd'hui, et se matérialise par un nouveau projet de formation de même envergure, sur la thématique de l'autisme.

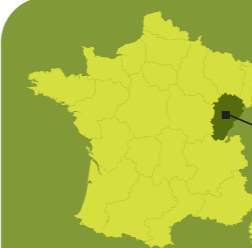


### Des formations qui en appellent d'autres

D'autres délégations régionales UNIFAF (des autres régions), intéressées par le projet en Franche-Comté, ont demandé des renseignements sur le dossier, en vue de développer une offre de formation similaire.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il est important de bien sécuriser en amont la dimension administrative liée au FSE, surtout concernant les pièces justificatives qui sont à fournir.
- La prise en compte des besoins des EHPAD est également primordiale, c'est la condition de l'intérêt des salariés et des employeurs par rapport à l'offre de formation.
- La personne qui suit le dossier au sein de l'OPCA doit être la personne qui a monté le dossier, car c'est un montage complexe. Cela permet d'optimiser le temps et la compréhension. »



Région  
Franche-Comté

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Formation du personnel des Etablissements d'Hébergement pour les Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) à l'accompagnement des personnes âgées

#### ★ Porteur

UNIFAF Franche-Comté

#### ★ Contact

Gilles VALLADONT

#### ★ Mail

Gilles.Valladont@unifaf.fr

#### ★ Site Internet

<http://www.unifaf.fr/accueilRegion.jsp?regionId=78>

#### ★ Sous-mesure 1.2.3

Développement de l'accès à la formation des salariés qui en sont le plus éloignés notamment dans les PME/PMI

#### ★ Montant total de l'opération

1 279 700 €

#### ★ Montant FSE réalisé

575 864 €

#### ★ Cofinanceurs

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, UNIFAF, fonds privés des EHPAD.

#### ★ Chiffres-clés

En 2012, 559 participants ont suivi la formation, dont 522 femmes.

Les participants ont un niveau de formation VI pour 44 d'entre eux, 44 un niveau Vbis, 335 un niveau V et 32 un niveau IV.

## Développement de la qualification des salariés du BTP en Alsace



« Nous devrions promouvoir les actions de formation de façon plus régulière auprès des salariés car beaucoup ne savent pas qu'il existe des possibilités de formation. »

Yvan Valentinuzzi, Secrétaire Général de Constructys Alsace

Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics connaît depuis quelques années des changements importants, tant dans sa structure que dans les compétences mobilisées par les professionnels du secteur. L'évolution continue des techniques et des réglementations mises en œuvre sur les chantiers exige de la part des salariés une capacité d'adaptation et une autonomie accrues. En parallèle, le secteur peinant à recruter, il est primordial de proposer des trajectoires professionnelles intéressantes pour les jeunes notamment. Cela passe par le développement de compétences nouvelles des salariés et par une fidélisation dans les métiers pour lesquels les entreprises du secteur sont en manque de main d'œuvre.

C'est dans ce cadre que Constructys Alsace - OPCA du BTP dans la Région Alsace - a développé en 2010 une offre de formation ambitieuse, prenant en compte à la fois les besoins des entreprises et des salariés, ainsi que les évolutions futures du secteur.

### Des besoins de formation, une offre existante et des entreprises

Dans un premier temps, Constructys a élaboré un outil virtuel qui recense l'ensemble des formations disponibles dans la région, leur contenu et les organismes de formation qui les dispensent. En exerçant un rôle de veille et de répertoire, cet outil permet à Constructys d'adapter plus finement – et dans un délai plus restreint – son offre de formation aux besoins des entreprises du BTP et de leur personnel. Outre la mise en œuvre de cet outil, Constructys a directement visité des entreprises du secteur afin d'identifier leurs priorités en termes de formation. Les grands acteurs du BTP, tels que la Fédération Française du Bâtiment (FFB) ou la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises (CAPEB) ont également été consultés par Constructys.

### Former les salariés pour le futur de la filière

Constructys a ensuite élaboré une offre de formation s'articulant en cinq grands axes, intégrant à la fois les besoins des entreprises et les possibilités offertes par les organismes de formation. Dans un souci d'adéquation des compétences des salariés au contexte actuel et aux évolutions anticipées dans le secteur du BTP, il s'agit tout d'abord d'améliorer les savoirs de base des ouvriers afin d'assurer la base nécessaire

#### Elle l'a fait...

« Avant la formation, j'avais moins de responsabilités, moins de compétences en charge. La formation m'a permis de m'ouvrir sur certains outils par exemple. La formation sur Excel a été très intéressante et utile à ce titre. Elle m'a permis de créer un tableau de suivi des taux horaires, des salaires moyens à l'échelle de l'entreprise. »

Janine, assistante de direction

pour conserver leur emploi puis progresser. De la même manière, assurer la qualification du personnel à conduire les engins de chantier est un objectif fondamental. Afin de fidéliser les salariés et de leur proposer des parcours motivants au sein du secteur, Constructys cible la promotion des compétences du personnel de production pour faciliter leur accès à des fonctions d'encadrement. Enfin, pour préparer le futur, deux axes supplémentaires ont été définis : former des assistantes de direction pour les PME du BTP, qui occupent une fonction clé dans le développement des entreprises, et former une nouvelle génération de dirigeants dans le but de renforcer la pérennité des entreprises existantes, fortement fragilisées par la crise économique.

### Des formations « à la carte »

Parmi les 696 entreprises adhérentes à Constructys en 2010, le programme de formation vise les structures comptant entre 10 et 250 salariés. Le choix de l'organisme de formation revient aux entreprises adhérentes.

Six actions ont été proposées aux entreprises : la qualification du personnel ouvrier (c'est-à-dire la possibilité de transformer leurs acquis en diplômes), les formations générales professionnelles, la formation à la conduite d'engins de chantiers, la formation à l'encadrement, la formation d'assistantes dans les PME, et la formation à la direction des entreprises.

### Des formations qui concernent tous les salariés du secteur

De début 2010 à fin 2011, 216 personnes ont participé aux formations, dont 20 femmes. 62% des participants étaient de niveau V et 72% des ouvriers. En moyenne, entre 240 et 390 heures de formation ont été dispensées à chaque salarié. Les formations dispensées ont permis d'améliorer le savoir-faire et les connaissances, ainsi que le niveau de maîtrise des salariés sur les tâches à effectuer. Elles ont par ailleurs offert la possibilité aux entreprises de faire évoluer leur personnel dans la hiérarchie et de pallier les départs en retraite du personnel expérimenté.

Les formations cofinancées dans le cadre du FSE ont également permis de renforcer le partenariat avec les centres

de formation (GRETA, AFPA), organismes de formation, organismes professionnels (Compagnons du devoir, Centre Raymond Barre, etc.), et d'autres acteurs qui structurent le secteur, comme la CAPEB, la FFB ou encore la Fédération Régionale des Travaux Publics. Un projet collaboratif a d'ailleurs pu voir le jour en 2011, celui de la mise en place d'un plan régional de formation, sur la base des collaborations déjà établies entre les acteurs précités et Constructys. La valeur ajoutée de ces partenariats est forte, puisqu'elle permet d'adapter très rapidement l'offre de



formation régionale aux besoins du secteur une fois les évolutions du secteur en question repérées, au travers notamment des réunions d'information organisées avec les organismes de formation.

### Une double valeur ajoutée

A travers son financement, le FSE a contribué à constituer une offre de formation plus riche, à l'attention de tous les niveaux de qualification, de l'ouvrier au dirigeant, en passant par les fonctions d'encadrement. Enfin, ce projet a fait prendre conscience aux salariés du secteur qu'il existait des possibilités de formation, et a développé chez nombre d'entre eux une réelle appétence à la formation.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il est indispensable d'être à l'écoute des entreprises pour situer précisément l'évolution de leurs activités.
- Accompagner les entreprises dans leurs choix d'actions de formation est fondamental.
- Enfin, il est nécessaire de mesurer les effets de la formation sur les salariés, et d'ajuster son contenu si nécessaire.»



Région  
Alsace

## L'opération en bref

Développement de la qualification des salariés du BTP en Alsace

#### ★ Porteur

AREF BTP (aujourd'hui Constructys Alsace)

#### ★ Contact

Yvan VALENTINUZZI, Secrétaire Général de Constructys Alsace

#### ★ Mail

yvan.valentinuzzi@constructys.fr / Tél : 03 88 24 72 72

#### ★ Site Internet

<http://www.constructys-alsace.fr/>

#### ★ Sous-mesure 1.2.3

Développement de l'accès à la formation des salariés qui en sont les plus éloignés, notamment dans les PME/PMI

#### ★ Montant total de l'opération

816 887,87 €

#### ★ Montant FSE réalisé

367 599,54 €

#### ★ Cofinanceurs

DIRECCTE Alsace

#### ★ Chiffres-clés

De 2010 à fin 2011, 216 salariés ont pu bénéficier des formations dispensées dans le cadre du projet de développement de la qualification des salariés du BTP en Alsace, dont 20 femmes.

48 d'entre eux avaient entre 15 et 24 ans.

Les participants avaient un niveau d'instruction varié, de Vbis à I : 33 de niveau Vbis, 134 de niveau V, 32 de niveau IV, 12 de niveau III et 5 de niveaux I et II.

La formation a bénéficié à 155 ouvriers, à 40 employés et 21 cadres.

## Stimuler la création d'entreprise dans les quartiers sensibles

« BGE accompagne tous les types de porteurs pour tous types de projet »

Valéry Barry, Directrice générale BGE Limousin

Le taux de chômage dans les Zones urbaines sensibles atteint 22,7% en 2011 et est deux fois et demi plus important que dans le reste des villes, où il s'élève à 9,4%.

La population de ces quartiers est confrontée à d'importantes difficultés pour accéder à un emploi et n'envisage pas la création d'entreprise. « Vous cherchez un emploi ? Créez le ! » est le leitmotiv de BGE Limousin qui sensibilise ces publics à l'entrepreneuriat, via des soirées dédiées et des actions ciblées de promotion.

### « Désacraliser la création d'entreprise »

Surmonter les aprioris des habitants des quartiers en difficultés sur l'entrepreneuriat est l'objectif principal de BGE Limousin, en partenariat avec le foyer Eugène Varlin, l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE) et Limousin actif. L'organisation de soirées de sensibilisation est au cœur de leur action.

Elles ont lieu huit fois par an, dans des lieux stratégiques au sein des quartiers sensibles de Limoges et s'adressent souvent à un public loin du marché de l'emploi. « Faut-il disposer d'un important budget pour créer une entreprise ? », « Doit-on être titulaire d'un diplôme spécifique ? » sont les questions abordées par BGE Limousin pour travailler sur les stéréotypes liés à l'entrepreneuriat. Des témoignages de jeunes créateurs contribuent aussi à le démythifier.

### S'appuyer sur des relais locaux

La participation à ces soirées de sensibilisation est loin d'être acquise. Pour s'assurer d'une large mobilisation, BGE Limousin a mis en place un réseau de relais locaux combinant connaissance et proximité avec ces publics, de part leurs activités liées à l'insertion, à l'emploi ou à la vie associative. Il réunit des médiateurs de quartiers, des directeurs de centres sociaux ou d'associations de quartier, et des conseillers de pôles emploi ou des associations sportives.

Deux réunions annuelles de ce réseau sont prévues et constituent une occasion de sensibiliser chaque relais aux actions de BGE, à son accompagnement et à sa méthode de travail. Ces échanges sont complétés par des informations sur le public et sur le profil des porteurs de projet potentiels pouvant être accompagnés et valorisés.

### Valoriser les Talents des cités

C'est pour mettre en valeur les parcours des jeunes se lançant dans l'aventure de la création que BGE anime au niveau régional le concours national « Talents des cités », en collaboration avec la Caisse des Dépôts et l'Acse. Les critères sont simples : être originaire d'un quartier sensible, avoir créé



#### Il y a participé...

« Le Concours Talents des Cités m'a apporté une visibilité médiatique et a valorisé mon projet auprès des professionnels. Cela a été une expérience positive et très enrichissante pour moi. D'ailleurs, cette année je fais partie du jury. »  
Pierre-Philippe, 28 ans.

son entreprise dans les trois ans précédant le concours et avoir bénéficié de l'accompagnement d'une structure comme BGE. Trois prix récompensent les porteurs de projets : le prix Emergence, le prix Création et le prix Création plus. Seuls les prix Emergence et Création permettent de concourir ensuite au niveau national. Une valorisation des nominés non retenus est également prévue afin d'encourager l'ensemble des participants au concours.

### Une effervescence pour la création d'entreprise

L'affluence à ces sessions n'est pas négligeable compte tenu du public ciblé. Près de 70 participants en 2012 ont été recensés dont 92% se disent satisfaits de l'information transmise. 28,5% des participants sont en cours de création et 16,5% ont déjà une idée précise de leur futur projet.

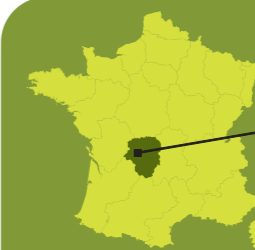
BGE Limousin envisage d'élargir les cibles possibles des soirées de sensibilisation en se rapprochant par exemple des associations de migrants ou encore des établissements scolaires pour toucher davantage les 15-24 ans. Le concours Talents des Cités est quant à lui une source de motivation pour les créateurs. Il a fait l'objet d'un film avec des interviews des nominés, présentant leur parcours. « Le concours est une opération positive, concrète et valorisante pour ceux qui ont du talent ».

### Le FSE, source de fiabilité du projet

« Le FSE permet une vraie reconnaissance de l'action. Ce soutien est un véritable levier pour mener à bien de telles actions. En effet, cela prouve que le projet est sérieux, solide et que l'association tient la route », affirme la Directrice de BGE Limousin.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Je leur conseille tout d'abord, de commencer par construire un réseau d'acteurs locaux et de s'assurer d'avoir suffisamment de personnes ressources dans les quartiers pour porter le message et l'information. Il est nécessaire ensuite de co-construire le projet avec eux, et de s'assurer d'un appui important de leur part, dans les actions de sensibilisation.
- Il est important lors du Concours Talents des Cités de penser aussi, à ceux qui n'ont pas été primés. Il est nécessaire qu'ils se sentent également valorisés dans leur projet et leurs démarches. »
- Enfin, la mobilisation des maisons de quartiers paraît judicieuse pour mettre en place un réseau de créateurs. »



Région  
Limousin

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Appui à la création d'activité dans les quartiers sensibles de l'agglomération de Limoges.

#### ★ Porteur

BGE Limousin, 2 rue croix Verte 87000 Limoges

#### ★ Contact

Valérie Barry, Directrice générale

#### ★ Mail

v.barry@bge-limousin.fr

#### ★ Site Internet

www.bge-limousin.fr

#### ★ Sous-mesure 1.3.1

Accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprises et/ou d'activités

#### ★ Montant total de l'opération

53 349 €

#### ★ Montant FSE réalisé

26 270,60 €

#### ★ Cofinanceurs

DIRECCTE (CPE), Conseil régional du Limousin, Agglomération Limoges Métropole, Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'égalité des Chances (ACSE), Caisse des Dépôts

#### ★ Chiffres-clés

En 2012, 67 personnes ont participé aux soirées de sensibilisation et parmi elles :

- 92% sont satisfaites des informations et de l'aide apportée.
- 43% ont demandé à être recontactées dont 25% ont souhaité ensuite participer à une réunion spécifiquement dédiée à la création d'entreprise.
- 28,5% en sont aujourd'hui au stade de l'élaboration du projet de création et 16,5% ont une idée précise de leur futur projet.

En 2012, 9 candidatures ont été déposées pour le concours « Talents des cités », 7 ont été nominés et 3 ont été primés. Parmi eux, un a été également récompensé au niveau national.

Le concours en images : <http://www.tvilimoges.org/?Concours-Talents-des-cites>  
<http://www.tvilimoges.org/?Concours-talents-des-cites-suite>



« Un entrepreneur souhaite démarrer son activité avec un maximum de sécurité. La coopérative est une réponse possible. »

Nadine Prévost, Gérante de CAP' Entreprendre

En 2011 les créations d'entreprises ont diminué de 12% en France par rapport à l'année précédente. Les créateurs potentiels font preuve d'une plus grande frilosité dans une période économiquement incertaine. Pourtant, l'entrepreneuriat, qui se traduit par la création ou la reprise d'activités, reste dans cette période de restructurations une opportunité de rebond essentielle.

En 2003, une étude menée par le Conseil économique et social de Lorraine met en valeur l'absence dans la région, de dispositif permettant aux créateurs de tester leur projet d'activité. Une expérimentation est alors lancée et une première coopérative d'emplois et d'activités voit le jour : « CAP' Entreprendre ».

## Etre dirigeant et salarié de son entreprise : une alternative sécurisée à l'auto entrepreneuriat

Le dispositif « Entreprendre autrement en Coopérative d'Activités et d'Emploi », créée avec le soutien des acteurs de l'emploi et des collectivités locales, voit le jour en Moselle dans une zone particulièrement touchée par les fermetures des mines. Dans le dispositif proposé, chaque créateur est à la fois dirigeant de son activité et conserve un régime social de salarié. Un cadre sécurisé est ainsi offert aux créateurs, tout en leur permettant de tester leur projet. A son entrée dans la coopérative, le créateur signe une convention d'accompagnement énonçant ses droits et ses devoirs et lui conférant le statut de salarié en CDI. Un salaire lui est donc versé, chaque mois, il varie en fonction de son chiffre d'affaires. « Notre objectif a toujours été de tenir les deux bouts de la chaîne, à savoir, un dispositif permettant de tester de manière sécurisée un projet économique et en même temps d'outiller pas à pas les créateurs afin qu'ils acquièrent des compétences entrepreneuriales pour pérenniser l'activité et donc l'emploi créé », rappelle la gérante de « CAP' Entreprendre ». Ainsi, la coopérative peut apporter une écoute, donner des formations voire proposer des solutions de remède à des situations de précarité grâce à la mobilisation de réseaux de partenaires.

## Une prise en charge transversale du créateur

Les créateurs sont majoritairement orientés vers la coopérative, via Pôle emploi. Ils participent à une première réunion d'information collective pendant laquelle un film « Ils créent leur emploi : histoires vraies » leur présente les différentes étapes de l'accompagnement possible. Sont aussi abordés pendant cette réunion, les différents services proposés et les critères d'entrée dans la coopérative. A cette occasion, la coopérative repère les créateurs susceptibles d'intégrer la coopérative, alors que d'autres sont orientés vers d'autres structures ou vers des organismes de formation. Le créateur est ensuite entendu et accompagné au cours de deux entretiens individuels, le premier destiné à présenter son parcours, sa situation et son projet et le second, consacré à la détermination d'un premier prévisionnel de chiffre d'affaires.

### Elle l'a fait...

« J'ai pris connaissance de la coopérative par une amie ayant intégré un dispositif similaire dans une autre région. Avant, j'étais institutrice et j'étais trop jeune pour partir à la retraite. J'ai souhaité devenir boulangère bio. J'ai passé un CAP puis j'ai intégré CAP' Entreprendre en septembre 2009. J'ai bénéficié, en quatre ans de plus de 1300 heures de formation dans les domaines juridique, de la gestion, de la comptabilité ou des démarches commerciales... Je ne regrette absolument pas ce choix. Avec CAP' Entreprendre, je me sens soutenue et déchargée de tous les problèmes de gestion et de comptabilité grâce aux compétences acquises en la matière. J'ai pu ainsi me focaliser sur mon produit et développer mon activité. Par ailleurs, dès que j'ai un problème, j'ai un interlocuteur fiable et compétent qui m'apporte une solution. Mutualisation des moyens, coopération et entraide sont les trois clés du succès !  
Maryse, boulangère biologique, 49 ans, en activité avec son mari - 2 emplois temps plein

Dès son entrée dans la coopérative, l'accompagnement est double : sur le projet et sur le créateur lui-même pour renforcer ses capacités.

## Une offre de services, facteur d'émulation

L'intégration dans la coopérative permet à chaque créateur de bénéficier d'un panel de services personnalisés et collectifs : ateliers de formation (dans les domaines administratif, juridique, comptable et financier) avec mise à disposition d'outils opérationnels, journées de sensibilisation aux domaines du commercial, de la communication ou de la gestion financière. Certains créateurs peuvent aussi mener des actions communes par catégories de métiers comme la conception d'une plaquette, ou la réponse à un appel d'offre commun. Des réunions mensuelles contribuent à des échanges entre entrepreneurs sur leurs difficultés rencontrées, les actions menées et permettent d'introduire les derniers arrivants. « Il faut à la fois accueillir les nouveaux, les intégrer dans le réseau et tenir compte, tout à la fois des besoins des présents depuis 6 mois et des présents depuis 2 ans, qui vont prochainement quitter la coopérative. »

La coopérative a constitué une équipe polyvalente pour assurer cet accompagnement, réunissant compétences dans les métiers de la coopérative, expérience en insertion, formation des adultes, comptabilité et gestion.

## Un nouveau départ

L'entrepreneur peut rester au sein de la coopérative autant de temps qu'il le souhaite. Il peut aussi devenir associé et participer au développement de CAP' Entreprendre ou quitter la coopérative

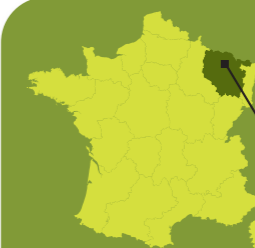


en créant son entreprise. Il contribue au fonctionnement de la coopérative à hauteur de 10% de son chiffre d'affaires. Depuis sa création en 2005, 1686 porteurs de projet ont été reçus et 345 accompagnés. 200 emplois directs ont été créés et 100 nouvelles entreprises ont vu le jour. 80 personnes ont finalement préféré retourner vers un emploi « classique » au sein d'une entreprise ou d'une collectivité locale. La participation financière du FSE est vitale pour offrir cet accompagnement de proximité à chaque créateur et rémunérer une équipe polyvalente et professionnelle d'encadrants.

### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

Pour un tel projet, il est crucial de :

- « Connaître les avantages et inconvénients du champ de l'économie sociale et solidaire et de se rapprocher des têtes de réseau.
- Constituer une équipe "projet" réunissant des compétences affirmées en droit des affaires, en montage de projet, en management d'équipe, en gestion financière, en accompagnement de créateurs (en situation économique fragilisée).
- Préparer la création de la coopérative en choisissant le statut SCIC, impliquant plus fortement les partenaires et notamment les financeurs ».



Région  
Lorraine

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Coopérative d'Activités et d'Emploi

### ★ Porteur

SARL SCOP Forbach

### ★ Contact

Nadine Prévost, gérante

### ★ Tél

03.87.92.73.44

### ★ Site Internet

<http://www.capentreprendre.fr/>

### ★ Sous-mesure 1.3.1

Accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprises et/ou d'activité

### ★ Montant total de l'opération

289 363 €

### ★ Montant FSE réalisé

96 912,88 €

### ★ Cofinanceurs

Communautés d'Agglomération et de communes, Conseil Régional, Fonds privés

### ★ Chiffres-clés

- En moyenne 100 porteurs de projet accompagnés par an au sein de la coopérative, dont 45 nouveaux.
- 80 % des créateurs accompagnés étaient inscrits à Pôle Emploi au moment de leur entrée dans la coopérative (dont la moitié de chômeurs de longue durée) et 25% étaient bénéficiaires des minima sociaux.
- 53% des créateurs de la coopérative sont des femmes.
- 217 heures de formation étaient dispensées en moyenne au porteur de projet.
- 59 activités ont généré un chiffre d'affaires.
- 80% de sorties positives (dont le retour à l'emploi classique) et 200 emplois créés depuis 2005.

# Axe d'intervention 2

Améliorer l'accès à l'emploi  
des demandeurs d'emploi

## Une seconde chance pour les jeunes sans diplôme, ni qualification



« L'école de la deuxième chance repose sur un trépied : projet professionnel, projet d'apprentissage et projet de vie ».

Marc Martin, Directeur

En France chaque année, 121 200 jeunes sortent du système scolaire sans diplôme. La région Midi-Pyrénées n'échappe pas à ce phénomène avec près de 4 000 jeunes confrontés à d'importantes difficultés d'insertion. En 2003, le Conseil régional Midi-Pyrénées s'engage dans la création d'une Ecole régionale de la deuxième chance accueillant des jeunes adultes de 18 à 30 ans en situation de décrochage scolaire. L'objectif est simple : donner la possibilité à ces jeunes de porter un nouveau regard sur leur situation professionnelle et sociale en se réinsérant sur le marché du travail.

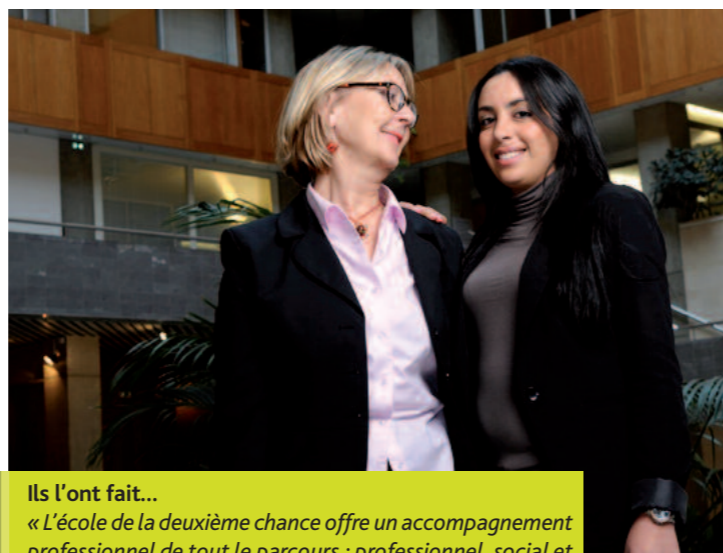
« A leur arrivée, l'école est, pour les élèves que l'on accueille, synonyme d'échec, d'ennui et d'humiliation. »

Pas de condition ou de niveau scolaire exigé pour intégrer l'école de la deuxième chance. Elle accueille tous les jeunes, sortis du système scolaire, souhaitant se remettre à niveau et trouver une formation qualifiante. Un parcours de plusieurs mois est prévu au cours duquel 16 jeunes d'horizons différents alternent école et stages en entreprises. Chaque élève est accompagné de façon individualisée par un coach tout au long de la formation et au moins pendant les six premiers mois suivants sa sortie. Il s'agit de le réconcilier avec l'école tout en l'intégrant dans un parcours professionnel adapté.

### La construction d'un parcours de formation individualisé et concret

Un appui de l'équipe pédagogique, des enquêtes métiers et des rencontres avec des entreprises permettent dès le premier mois d'identifier les difficultés et lacunes de chaque élève, et de l'accompagner dans la définition de son projet professionnel. Au programme : remise à niveau sur des connaissances de base (français mathématiques, informatique...), ateliers pratiques avec des entreprises, informations sur les questions de santé ou de gestion de son budget.

Tout ceci est possible grâce à la forte mobilisation des entreprises. Au-delà de l'accueil des jeunes en stage ou en alternance, elles animent des ateliers en lien avec les difficultés et préoccupations des jeunes : la gestion de budget est par exemple abordée par le Crédit agricole, le surendettement par la Banque de France ou la culture de l'entreprise par Airbus. Tous les vendredis, des Responsables de ressources humaines d'entreprises proposent aussi des simulations d'entretiens d'embauche. L'Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé (IREPS), la CPAM ou le planning familial sont également mobilisés pour des séances de sensibilisation sur des questions de santé et de sexualité.



Ils l'ont fait...

« L'école de la deuxième chance offre un accompagnement professionnel de tout le parcours : professionnel, social et éducatif. C'est la formation la plus complète que j'ai faite. Pour moi, l'école de la deuxième chance a été une expérience très positive, une réussite. » **Hani, 33 ans**  
« L'école de la deuxième chance m'a permis de me lancer dans la vie, autant professionnellement que personnellement. Ça m'a permis de trouver ma voie. L'école de la deuxième chance, c'est un bon tremplin ». **Kevin, 22 ans**

Allier accompagnement social, professionnel et réconciliation avec l'école est la clé du succès de l'école régionale de la deuxième chance.

### Un passeport pour l'avenir

A sa sortie de l'école, chaque élève reçoit un « passeport pour la formation tout au long de la vie ». Ce passeport recense toutes les connaissances et les compétences (français, mathématiques, maîtrise des outils multimédia, logique...), savoir-être et savoir-faire mis en œuvre durant le parcours de formation, au sein de l'école mais aussi dans l'entreprise.

### L'école de la réussite

Depuis sa création, l'école permet à 7 élèves sur 10, d'accéder à un emploi ou à une formation qualifiante. Malgré des difficultés accrues en raison de la crise économique touchant plus fortement ce public, les résultats sont palpables : en 2012, sur les 155 élèves ayant quitté la formation de l'école régionale de la seconde chance, 45 élèves sont actuellement en formation, 18 en alternance, 19 ont intégré une entreprise en CDD et 5 en CDI.



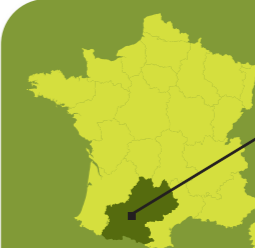
### « Sans l'Europe, il n'y a pas d'école de la deuxième chance. »

Pour le Directeur de l'école, le Fonds social européen est essentiel dans l'action de l'école par son soutien financier significatif. Il implique par ailleurs une rigueur dans la traçabilité du projet et induit un meilleur suivi pédagogique des élèves durant la formation, mais également après la formation.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Le projet doit être un projet partagé par toutes les parties prenantes de l'école : élèves, entreprises, équipe pédagogique... »
- Il est nécessaire d'avoir une équipe professionnelle, bienveillante et militante. Celle-ci doit être convaincue que tous les jeunes accueillis peuvent réussir.
- L'école doit être à la fois un lieu de liberté et de responsabilité. »

L'école en images : <http://www.europe-en-midi-pyrenees.eu/web/Europe/2086-lecole-de-la-deuxieme-chance.php>  
<http://www.midi-pyrenees.fr/Visite-de-l-Ecole-Regionale-de-la-deuxieme-chance-pour-le>



Région  
Midi-Pyrénées

### L'opération en bref

Intitulé de l'opération : École de la deuxième chance

★ Porteur

École Régionale de la Deuxième chance

★ Contact

Marc MARTIN, Directeur

★ Mail

er2c@er2c-mip.com

★ Site Internet

<http://www.er2c-mip.com/>

★ Sous-mesure 2.2.1

Actions de formation pour les demandeurs d'emploi jeunes et adultes

★ Montant total de l'opération

1 805 071 €

★ Montant FSE réalisé

499 519,61 €

★ Cofinanceurs

Région Midi-Pyrénées, Communauté Urbaine du Grand Toulouse, Communauté d'Agglomération Sud-Est toulousain (SICOVAL), Conseil général de Haute-Garonne, l'État, ERDF, l'Association IRIS, les entreprises via la taxe d'apprentissage.

★ Chiffres-clés

Depuis son ouverture en 2004, l'école a accueilli 1197 élèves et 1700 entreprises se sont impliquées dans l'établissement. Près de 500 stages ont été effectués chaque année dans plus de 300 entreprises différentes. 7 élèves sur 10 quittent l'école en ayant accès à un emploi ou à une formation qualifiante. En 2012, 5 anciens élèves poursuivent leurs études dans le cadre d'un BTS après avoir réussi avec succès les épreuves d'un CAP, puis d'un BAC PRO. L'École de la deuxième chance Midi-Pyrénées a obtenu le label délivré par le Réseau des E2C.



## Former et accompagner les salariés précaires vers l'emploi durable

La situation des personnes les plus fragiles face à l'emploi s'est aggravée ces dernières années. En 2012, le nombre de contrats aidés conclus a baissé de 15% par rapport à 2010 et près des deux tiers des bénéficiaires du RSA se déclarent à la recherche d'un emploi\*. Pour répondre à cette situation, les dispositifs pour l'insertion et la formation des salariés en insertion cohabitent plus souvent qu'ils ne s'imbriquent. Le Fonds Local Emploi Solidarité (FLES) de Paris propose ainsi une action visant une meilleure articulation de l'offre d'insertion et de l'offre de formation sur le territoire parisien : il est à la fois une interface, une plateforme et une structure d'accompagnement.

### Un accompagnement varié et soutenu aux entreprises, associations et SIAG

Le projet porté par le FLES de Paris a pour objectif d'assister les structures intégrant des salariés en insertion (i.e des entreprises, des associations et des Structures d'Insertion par l'Activité économique -SIAE) à la mise en place de formations, afin que ce public soit en mesure d'accéder durablement à l'emploi. Son positionnement est pertinent dans un champ éclaté en termes de compétences, en interface entre l'insertion et la formation. Les personnes susceptibles de recevoir un accompagnement du FLES de Paris, grâce à leur employeur, bénéficient d'un contrat aidé ou d'un contrat d'insertion : elles cumulent à la fois un statut de salarié et de demandeur d'emploi.

Le FLES de Paris propose une offre de services diversifiée et adaptée aux besoins des opérateurs ou des publics en insertion. Grâce à son expertise dans la formation des personnes en insertion, il accompagne les structures employant des salariés en insertion dans le montage et le financement de leurs projets de formation. D'autre part, il met en place des parcours individuels de formation pour des salariés en insertion à qui il dispense directement de la formation, ou à travers des organismes de formation prestataires. Enfin, il sensibilise les employeurs des salariés en insertion à la mise en place d'actions de formation. En effet, les OPCA ne connaissent pas toujours très bien le public en insertion et ne sont pas forcément en mesure de conseiller les dites structures.

### Un soutien à la formation des salariés

Les structures s'adressent tout d'abord au FLES de Paris, via les partenaires institutionnels de la formation et de l'insertion (Pôle Emploi, l'Etat, le Département et la Région), qui les accueille. Un conseiller emploi ou formation les aide à formuler ou améliorer leurs projets de formation, en tenant compte des besoins de l'employeur et de ceux des salariés. Ces derniers seront accompagnés tout au long de leur contrat par le conseiller emploi du FLES de Paris. Le FLES de Paris propose trois types de formation :

individuelle, collective, ou mutualisée. Dans les deux premiers cas, l'association assiste la structure d'insertion dans l'ingénierie de formation (rythme, contenu, volume des formations, etc.) et peut négocier les conditions directement avec le prestataire choisi. Il peut également mettre en place des formations mutualisées, sur la base d'un besoin récurrent des structures qu'elle accompagne. Ce sont le plus souvent des formations autour des savoirs de base, linguistiques par exemple, pour des publics analphabètes ou illettrés.

#### Ils l'ont fait...

« Nous nous sommes rencontrés avec le FLES, nous avions les mêmes objectifs. Ils sont utiles de plusieurs points de vue, mais c'est avant tout leur connaissance globale de l'insertion et de la formation qui est intéressante. [...] Ils sont les seuls sur la région à faire ce qu'ils font, et quand on va chercher du financement avec le FLES à ses côtés, on est plus crédible. » Cédric Hervé, Directeur de l'Association « Les œuvres de la mie de pain »

### Un partenariat clé centré sur les parcours

Le FLES de Paris présente l'intérêt de travailler en partenariat étroit avec les structures et les acteurs centraux de l'insertion et de la formation. Il permet d'articuler besoins et moyens disponibles. Pour les entreprises et les associations intégrant des salariés en insertion comme pour les Chantiers d'Insertion, des rencontres régulières sont organisées, impliquant les associations et les partenaires (Pôle Emploi et le service instructeur du dossier si pertinent).

### Des formations adaptées aux besoins

L'opération financée par le FSE a permis de mettre en place des formations pour 54 structures, adhérentes au FLES de Paris. Le nombre de formations dispensées a été supérieur aux prévisions, avec 476 salariés ayant bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement : 88% des formations envisagées ont été réalisées. Le taux d'abandon a été très faible (0,8%).



« 75% du public que nous accompagnons ont un niveau de formation ou un niveau de maîtrise de la langue française bien souvent inconciliables avec l'accès à un emploi durable »

Nicolas Etienne, Directeur du FLES de Paris

La logique d'individualisation des parcours a permis d'assurer la pertinence des formations proposées. Par ailleurs, le projet a conduit les employeurs à s'impliquer davantage auprès des salariés sur des objectifs individuels d'amélioration des compétences.

### Le FSE pour des formations plus abouties

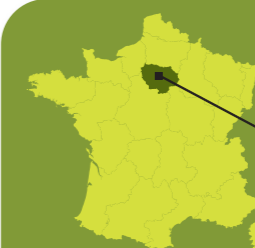
Par son financement, le FSE permet de proposer des projets beaucoup plus approfondis et aboutis aux salariés, ainsi



qu'une couverture plus large des besoins. D'autre part, la rigueur requise dans le cadre du FSE a essaimé à partir du FLES vers les opérateurs et partenaires mobilisés dans ces actions d'accompagnement et de formation.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « En amont, il est important de mettre en place un travail de concertation avec tous les partenaires sur leurs besoins respectifs au regard du dispositif, afin de bien délimiter l'action et de ne pas perdre de temps à la redéfinir au fil du projet.
- Il est absolument primordial d'anticiper au niveau de la gestion du projet sur le rendu détaillé des comptes liés au FSE, les justificatifs à fournir, notamment parce que le dispositif englobe beaucoup d'actions.
- Enfin, prévoir un temps de suivi et de bilan tout au long du projet est fondamental. »



Région  
Ile-de-France

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Développement et organisation d'actions d'accompagnement et de formation de salariés en insertion

#### ★ Porteur

Parcours d'insertion - Fonds Local Emploi Solidarité (FLES) de Paris

#### ★ Contact

Nicolas ETIENNE

#### ★ Mail

n.etienne@flesdeparis.fr / Tél : 01 43 15 93 03

#### ★ Site Internet

<http://www.flesdeparis.fr/>

#### ★ Sous-mesure 2.2.1

Actions de formation pour les demandeurs d'emploi jeunes et adultes

#### ★ Montant total de l'opération

579 199,51 €

#### ★ Montant FSE réalisé

280 000,00 €

#### ★ Cofinanceurs

Département de Paris / RATP / DIRECCTE UT 75 / Cotisations

#### ★ Chiffres-clés

Le FLES de Paris a pris en charge 476 salariés en formation ou accompagnement, dont 204 femmes et 22 personnes handicapées.

31 de ces participants avaient entre 15 et 24 ans et 43 plus de 55 ans.

Le niveau de formation des participants était de niveau V et Vbis pour 279 personnes et de niveau VI pour 106 personnes. Le FLES de Paris a également formé 75 tuteurs dont 59 femmes.

# Axe d'intervention 3

Renforcer la cohésion sociale,  
favoriser l'inclusion sociale  
et lutter contre les discriminations

## Un permis B pour l'emploi



« Le permis de conduire se révèle être un formidable tremplin vers l'emploi et vers un projet de vie plus global. »

Stéphane Gourier, Directeur ALEAS

La mobilité est un facteur déterminant dans la recherche d'emploi. Obtenir son permis de conduire implique un apprentissage souvent difficile et coûteux pour des personnes en difficulté.

Après avoir constaté qu'une grande partie du public qu'elle accompagnait n'avait pas le permis de conduire, l'Association Limousin Emplois Activités Services (ALEAS) crée en 2007 une auto-école sociale à Limoges. En 2011, une antenne est ouverte à Bellac, où les difficultés de mobilité sont accentuées par l'insuffisance des transports en commun dans cette zone rurale.

### Les difficultés de mobilité, un frein à l'insertion

Le projet d'ALEAS consiste à proposer à des publics en insertion de passer leur permis de conduire à des conditions d'apprentissage et financières adaptées à leur situation. Ce dispositif s'adresse à des personnes de faible niveau de qualification, parfois analphabètes, alliant un manque de confiance en soi et des moyens financiers limités. Souvent confrontées à l'échec, l'obtention du permis de conduire est gratifiante et encourageante pour ces personnes. La formation les familiarise avec l'apprentissage et favorise l'assimilation des normes de vie en société.

### Un apprentissage théorique et pratique

Les candidats, orientés par la Mission Locale, le PLIE, le Pôle Emploi ou une assistante sociale sont tout d'abord accueillis à l'occasion d'une réunion d'information et de présentation collective du fonctionnement de l'auto-école. Ce n'est qu'au terme d'un entretien individuel et d'une évaluation de leur niveau (mathématiques, compréhension du français...) que les élèves signent un contrat d'assiduité et intègrent l'auto-école. Cette évaluation permet aux formateurs d'établir des groupes de niveau, composés chacun de 10 personnes.

Les cours de code s'organisent pour chaque groupe en sessions de 2 heures. Elles sont animées par un moniteur d'auto-école sensibilisé aux difficultés sociales de ce public, qui adapte son cours au niveau du groupe. Il aide à la compréhension des questions, parfois piégeuses, des termes et spécificités de la langue française. Comme dans une auto-école classique, un DVD est utilisé comme support. Les élèves obtiennent leur code dans les 6 mois.

Suite à l'obtention de l'examen théorique, l'élève passe à la pratique. Il est formé par le moniteur à compter de deux heures de conduite minimum par semaine. Il peut se présenter au maximum 5 fois dans une limite de 3 ans, durée de validité du code.

« Le but, c'est d'ouvrir l'école à tous. »

La plupart des élèves de l'auto-école est confrontée à des



Elle l'a fait...

« Grâce à l'auto-école sociale, j'ai obtenu mon permis du premier coup. Les formateurs sont derrière nous et nous poussent. Depuis, je peux postuler à des offres d'emplois en dehors de Limoges. Cela a amélioré ma mobilité professionnelle. Je recommande l'auto-école car c'est vraiment très utile. » Lucienne 26 ans, titulaire du permis B depuis juin 2012

difficultés importantes d'apprentissage et de compréhension. ALEAS a donc mis en place un « Précode » afin d'aider notamment les personnes ne maîtrisant pas la langue française. Les élèves travaillent sur le vocabulaire spécifique utilisé dans l'instruction du code de la route. D'une durée de 3 mois, c'est une passerelle complémentaire pour la réussite du permis de conduire. Suite à ce « précode », les élèves intègrent les cours de code de l'auto-école sociale.

### L'auto-école : un chaînon de l'insertion professionnelle

ALEAS travaille en étroite collaboration avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion (mission locale, PLIE, Pôle Emploi...) pour construire une passerelle entre le permis B et le

recrutement. Des comités de suivi se réunissent une fois par trimestre en compagnie de ces acteurs, afin de faire un point sur la progression de l'apprentissage de la conduite et l'insertion professionnelle des élèves.

L'association travaille en parallèle à la mise en place d'alternatives en cas d'échec de l'examen final. Elle propose par exemple l'accès à des voitures sans permis. Elle peut également délivrer le permis B avec une boîte automatique et le permis AM pour les scooters.

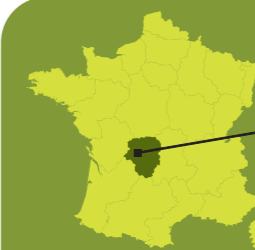
L'auto-école sociale propose le passage du permis à un coût



trois fois plus faible que dans une structure classique. Il faut ainsi compter 150€ pour le code et 15€ par leçon de conduite. Ces tarifs avantageux permettent d'ouvrir les portes du permis de conduire à beaucoup. Près de 100 personnes intègrent chaque année l'auto-école sociale et obtiennent en moyenne leur permis après 12 à 18 mois de conduite avec un taux de réussite atteignant 60%.

### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Je conseille au porteur de bien présenter le projet de « l'auto-école sociale » aux auto-écoles classiques. Le projet n'est pas là pour les concurrencer, mais bien pour aider les personnes ne parvenant pas à obtenir leur permis en auto-école classique.
- Il faut également avoir en tête que la plus grande difficulté réside non pas dans l'apprentissage du code, mais bien dans celui de la conduite.
- Enfin, il est crucial que les moniteurs de l'auto-école aient la fibre sociale vis-à-vis du public accueilli. »



Région  
Limousin

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Création auto école sociale Limousin

★ Porteur

Association Limousine Emplois Activités Services (ALEAS)

★ Contact

Stéphane GOURIER, Directeur / tél : 05.55.34.10.77

★ Mail

associationaleas@wanadoo.fr

★ Site Internet

<http://www.association-aleas.fr/>

★ Sous-mesure 3.1.1

Accompagnement des politiques de l'Etat pour renforcer la cohésion sociale

★ Montant total de l'opération

168 000 €

★ Montant FSE réalisé

56 000 €

★ Cofinanceurs

Conseil Général, Etat, dispositif ACSé

★ Chiffres-clés

80 à 100 personnes sont accueillies chaque année au sein de l'auto-école sociale.

80% des élèves obtiennent leur code de la route du premier coup et 60% le permis de conduire (après 1, 2, 3, 4 ou 5 passages).

## Le pôle mobilité : en route vers l'emploi



« Des personnes ont réalisé, grâce à la sensibilisation à la mobilité, qu'il existait « un ailleurs » de l'autre côté du pont, dans la ville voisine.

Mélanie Gachelin, responsable du secteur insertion à la FMQ de Saint-Nazaire

La mobilité est une question centrale dans l'accès à l'emploi, particulièrement pour les personnes sans qualification. Les freins s'accumulent pour ce public : contraintes horaires et géographiques, transports en commun inadaptés et moyens économiques limités. La mobilité n'est pas seulement un problème logistique. Il s'agit aussi d'une attitude, d'une capacité à surmonter « l'inconnu ».

Le Pôle mobilité, porté par la Fédération des Maisons de Quartier (FMQ) de la ville de Saint-Nazaire agit sur les deux dimensions, avec l'objectif de faire tomber la barrière de la mobilité.

### Donner aux participants la capacité d'agir sur leur situation

Dans le cadre de leurs parcours d'insertion, les participants sont orientés vers le pôle de mobilité par le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) ou par la Mission Locale. C'est un public pour lequel la faible mobilité est un frein dans l'accès à l'emploi. Ces personnes ont souvent un niveau scolaire et de qualification (très) faible, ne parlent pas toujours bien français, et viennent de milieux sociaux défavorisés. Bien souvent, ils n'ont pas de « culture de la mobilité ».

Le Pôle propose une prise en compte globale de la question de la mobilité à travers trois offres complémentaires regroupées en un seul et même endroit, en articulation avec le projet d'insertion. Les trois dispositifs (formation au permis de conduire, location de scooters et service de taxi à la demande) ont vocation à offrir un parcours cohérent aux participants, leur permettant par exemple de passer de la location du scooter à la préparation du permis de conduire.

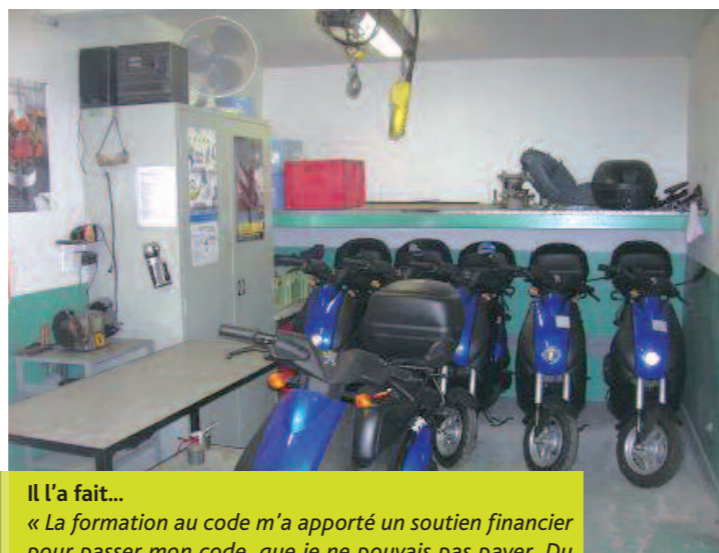
### Une solution à chaque étape vers l'emploi

Depuis 2004, une formation au permis de conduire à pédagogie adaptée a été mise en place. Dispensée par une auto-école agréée, elle est basée sur l'acquisition d'un socle de connaissances nécessaire à l'apprentissage du code et de la conduite.

« Apprendre aux personnes à apprendre. Il s'agit vraiment d'une réconciliation pour des personnes qui disent ne pas être « faites pour l'école »

Le participant est orienté vers une formule adaptée à ses besoins et à ses disponibilités, notamment au regard de l'emploi qu'il occupe. Les besoins individuels sont évalués à l'arrivée dans le pôle. Y sont proposés des cours et des tests en petits groupes, avec un travail effectué sur la personne (gestion du stress, autonomie...). Le participant est soutenu et appuyé jusqu'au passage de l'examen.

Le pôle propose également un service de location de scooters à un tarif très avantageux : Mobyloc. Le principe est simple : proposer rapidement un moyen de transport à faible coût, s'adressant aux personnes qui obtiennent leur premier



#### Il l'a fait...

« La formation au code m'a apporté un soutien financier pour passer mon code, que je ne pouvais pas payer. Du coup, je peux aller en formation de sapeur-pompier. Sans cette aide j'aurais dû travailler pour me payer le permis. Je n'aurais peut-être pas pu suivre la formation, en tout cas pas dans de bonnes conditions. »

Thomas, 18 ans, futur sapeur-pompier

contrat de travail. En amont de la location, le personnel du pôle les sensibilise à la sécurité routière, puis les accompagne à la recherche de solutions autonomes.

Enfin, il existe Promouv', qui met à disposition des participants un service de taxi peu coûteux, pour aller travailler dans les zones non desservies par les transports en commun. Le tarif proposé augmente légèrement chaque mois, pour accompagner les participants vers une solution autonome. Il s'agit donc là aussi d'une solution temporaire.

### L'intégration de la problématique mobilité dans le développement du territoire

L'action du pôle cofinancée par le FSE a renforcé l'intérêt des acteurs de l'emploi sur le département de la Loire-Atlantique

concernant l'articulation entre mobilité et accès à l'emploi. Le pôle est devenu un acteur incontournable de l'insertion dans l'agglomération de Saint-Nazaire grâce à son offre élargie. Ses bons résultats ont ainsi conduit le Conseil Général à maintenir son soutien et à inscrire la mobilité comme une priorité.

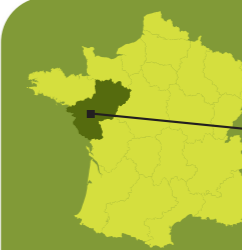
Le FSE a permis de proposer un soutien à des personnes non éligibles au RSA, via la thématique « jeunes » et d'augmenter très sensiblement la capacité d'accueil au sein du pôle.



Le pôle souhaite maintenant étendre son offre, en proposant un apprentissage plus « basique » (apprendre à faire du vélo, du scooter, apprendre à lire une fiche horaire de bus, etc.) ou encore de la location de voitures, de voitures sans permis, et de vélos électriques.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il est indispensable de prendre en compte les freins psychologiques des personnes au regard de la mobilité, et pas seulement l'aspect logistique.
- Les personnes en insertion étant souvent confrontées à des difficultés de paiement, il est nécessaire d'avoir une solide trésorerie afin de les anticiper et une certaine souplesse dans les versements.
- Les travailleurs sociaux étant peu sensibilisés à la question de la mobilité, il est indispensable d'établir un partenariat avec eux. Par exemple, une auto-école sociale n'a pas vocation à résoudre les difficultés de personnes souffrant de problèmes d'addiction. »



Région  
Pays-de-la-Loire

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Pôle Mobilité

★ Porteur

Fédération des Maisons de Quartier de Saint-Nazaire

★ Contact

★ Mail

GachelinM@siege.fmq-saintnazaire.fr

★ Site Internet

<http://www.fmq-saintnazaire.fr/>

★ Sous-mesure 3.1.2

Appuyer les politiques des communes et des structures intercommunales dans la mise en œuvre des PLIE

★ Montant total de l'opération

84 679,66 €

★ Montant FSE réalisé

58 683,66 €

★ Cofinanceurs

La CARENE et l'Acse, le Conseil Général de Loire-Atlantique et l'Etat

★ Chiffres-clés

En 2012, 79 personnes ont bénéficié du pôle mobilité : 58 ont suivi la formation au permis de conduire, 14 ont loué un scooter, 7 ont utilisé le service de taxi.

45 participants ont entre 16 et 25 ans, et 32 résident en ZUS. 27 participants affichent un niveau VI d'éducation, 24 un niveau V.

L'effet de levier est clair : en 2012, ces actions auront permis à 17 personnes d'accéder à un emploi temporaire ou salarié, et à 3 autres d'obtenir un contrat aidé. Le pôle a aussi contribué à placer 5 personnes dans l'emploi durable en faisant tomber la barrière de la mobilité.

## Un chantier d'insertion « trois en un »



« A partir du moment où l'on a travaillé et distribué du poisson, c'est autant de poisson qui n'a pas été jeté et qui n'est pas gaspillé. »

Pascal Mahe, Directeur du Panier de la Mer 56

Dans les ports français, chaque année, 9 000 tonnes de poissons invendus sont jetées ou transformées en farine animale, malgré la bonne qualité de ces produits. S'ajoute à ce constat, le besoin grandissant de main-d'œuvre en fileteurs et l'augmentation du nombre de personnes en difficultés sociales liée notamment à l'accroissement du chômage.

Le projet « Panier de la Mer 56 » a vu le jour pour répondre à ce triple enjeu. Il propose aux personnes éloignées de l'emploi un chantier d'insertion dans le domaine de la transformation des poissons invendus.

### Insertion et lutte contre le gaspillage alimentaire

Le principe est simple : le port de pêche de Lorient et les mareyeurs reversent le poisson invendu de la criée au chantier d'insertion du Panier de la Mer. Ce poisson est ensuite transformé, surgelé et conditionné par les personnes accueillies au sein de l'atelier de filetage. Ce n'est qu'en produit fini, qu'il est reversé aux associations caritatives (banque alimentaire, resto du cœur, etc.) afin d'être distribué aux personnes en grande précarité.

### « Réapprovisionner » le monde du travail

Les candidatures au « Panier de la Mer » sont dans un premier temps transmises par la Mission Locale, le Conseil Général, le Pôle Emploi ou le PLIE (Plan local pour l'insertion et l'emploi). Chacune d'elles est examinée comme pour un emploi classique et un entretien de recrutement est organisé afin de confirmer l'intérêt et la motivation de chacun. Dès qu'ils sont retenus, les candidats signent un contrat d'accompagnement à l'emploi et un contrat de travail qui les engage à respecter les règles du monde de l'entreprise.

Le chantier s'organise en deux sessions de 6 mois pendant lesquelles l'entrée et la sortie des salariés sont permanentes. Jusqu'à 16 personnes sont accueillies ; chacune d'entre elles travaille 20 heures par semaine à l'atelier de filetage basé au CFA de Lorient et reçoit 6 heures de formation complémentaire. Les salariés effectuent un test de niveau en mathématiques et en français, permettant de cibler le niveau de formation à suivre. Animées par un conseiller en insertion professionnelle, ces formations traitent de sujets très variés tels que la mobilité, la connaissance du tissu associatif et professionnel, l'appréhension des motivations, la recherche d'emploi et l'orientation professionnelle. L'association construit avec le candidat un projet d'orientation en cohérence avec les besoins du bassin d'emploi, tout en respectant ses souhaits professionnels.

Chaque bénéficiaire est également suivi individuellement par l'association. Un entretien a lieu au moins tous les quinze jours et leur permet de faire un point sur leur situation



#### Elle l'a fait...

« J'ai demandé à m'inscrire au chantier d'insertion « Panier de la Mer » et je ne le regrette pas. Avant j'étais femme de ménage et je n'avais pas travaillé depuis 5 ans. Aujourd'hui, je me sens transformée, j'ai de nouveau confiance en moi. Le Panier de la Mer me permet de me sentir exister en tant que femme active et non plus seulement en tant que femme au foyer ou maman. L'association et l'équipe me donnent le courage et l'énergie de recommencer une vie professionnelle. D'ailleurs je souhaite ouvrir une épicerie de produits portugais à ma sortie. » Rosalina, 53 ans, salariée du Chantier Panier de la Mer depuis 3 mois

socioprofessionnelle. A cette occasion, le conseiller apporte également un soutien sur des questions aussi variées que la santé, la mobilité, les difficultés financières, les démarches administratives, la garde d'enfant, le logement ou l'alimentation.

Afin de vérifier la pertinence de leur projet professionnel, les salariés réalisent une EMT (Evaluation milieu de travail) au sein d'une entreprise d'une durée de une à deux semaines.

#### Des emplois à la ligne...

« On ne forme pas les personnes au métier de fileteur. Le panier de la mer est un chantier d'insertion. Le filetage du poisson est un support pédagogique permettant de travailler au retour à l'emploi durable de personnes rencontrant des

difficultés. », rappelle Pascal Mahe, directeur de Panier de la Mer 56. Et le pari est réussi !

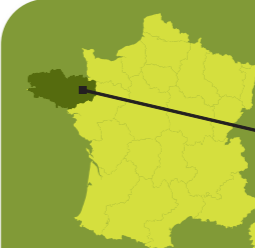
A la fin de la période des 6 mois, 39% des salariés trouvent une solution : CDI, CDD, formation, poursuite de parcours... Certains créent même leur propre entreprise. Pour une dizaine d'entre eux, les métiers de la pêche et le filetage sont devenus un métier et une vocation, ce qui contribue à répondre aux besoins de main d'œuvre dans le secteur. Les associations caritatives quant à elles, achètent pour un prix symbolique – 2 euros le kg- les produits transformés.

### Des projets d'avenir

Suite à la diminution du tonnage de poisson invendu, le Panier de la Mer achète régulièrement son poisson auprès des mareyeurs. L'association souhaite aussi se rapprocher du port de Lorient pour y installer son propre atelier de filetage. Ceci contribuera à renforcer la visibilité de l'association et de ses actions, et facilitera leur pérennisation auprès des acteurs du port.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Le porteur doit veiller à ce que le projet réponde bien aux besoins des professionnels de la pêche du port où il s'établit.
- Il doit aussi proposer une réponse concrète en termes d'insertion professionnelle et d'approvisionnement alimentaire des associations caritatives.
- Enfin, il est nécessaire de vérifier que le tonnage de poisson disponible soit en quantité suffisante pour l'approvisionnement de l'atelier. »



Région  
Bretagne

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Le panier de la mer 56

« du filetage de poisson à l'insertion professionnelle durable »

#### ★ Porteur

Association Le Panier de la Mer 56

#### ★ Contact

Pascal MAHE, Directeur

#### ★ Mail

pascal.mahe.elan@wanadoo.fr / Tél : 02.97.83.67.59

#### ★ Site Internet

<http://www.panierdelamer.fr/index.php/plm-56>

#### ★ Sous-mesure 3.1.2

Appuyer les politiques des communes et des structures intercommunales dans la mise en œuvre des PLIE

#### ★ Montant total de l'opération

63 330 €

#### ★ Montant FSE réalisé

23 096,50 €

#### ★ Cofinanceurs

Conseil Général du Morbihan, Direccte 56, Etat, Fédération des Paniers de la Mer

#### ★ Chiffres-clés

259 personnes accompagnées depuis 2003 dans le cadre du chantier d'insertion.

102 personnes sorties positivement depuis 2003 : 10 personnes ont trouvé un CDI, 33, un CDD de 6 mois et 13 personnes ont suivi des missions d'intérim. 3 personnes ont créé leur propre entreprise et 33 personnes ont intégré une formation.

10 personnes ont poursuivi leur parcours dans une autre structure d'insertion par l'activité économique.

De juin 2003 à décembre 2012, la structure a récupéré 304 tonnes de poissons dont 153 tonnes ont été surgelées, conditionnées et distribuées aux associations caritatives.

Le chantier en images : [http://www.youtube.com/watch?v=pJh6w\\_XfrV0](http://www.youtube.com/watch?v=pJh6w_XfrV0)

## Les entreprises à la rencontre des allocataires du RSA

Fin 2010, près de deux tiers des bénéficiaires du RSA sans emploi se déclaraient en recherche d'emploi. 72 % d'entre eux considéraient être freinés en raison de problèmes de santé, de transport ou de garde d'enfants\*. Ces personnes comptent parmi les plus éloignées de l'emploi et sont souvent dans des situations de chômage de longue durée. La connotation négative associée au statut d'allocataire du RSA constitue une difficulté supplémentaire à dépasser.

Pour surmonter ces obstacles, le Conseil Général de la Sarthe a enclenché une dynamique innovante visant à insérer durablement les allocataires du RSA dans l'emploi.

### Un accompagnement de proximité

Le placement dans l'emploi des allocataires du RSA s'inscrit en complément de l'action de Pôle Emploi, dans le cadre du Pacte Territorial d'Insertion (PTI). 7 conseillers emploi du Bureau Emploi du Conseil Général sont répartis sur l'ensemble du département et sont les principaux interlocuteurs des entreprises. Ils sont assistés par deux coordinateurs emplois.

Dans un premier temps, les allocataires du RSA entrants dans le dispositif RSA sont convoqués à des « groupes métiers » sur chacun des territoires. Ces rencontres permettent, non seulement de connaître les personnes, leur corps de métier, mais aussi de les recenser afin de constituer un « vivier d'allocataires ».

### Un partenariat avec les entreprises pour saisir les offres d'emploi

En parallèle, le Bureau Emploi prend contact avec les entreprises de la Sarthe, en particulier celles répertoriées par le Bureau Economie et tourisme, qui ont bénéficié des aides économiques du Département pour leur implantation ou leur développement. Le Bureau Emploi s'appuie aussi sur les partenariats signés avec les organisations patronales et salariales dans le cadre du PTI ainsi que sur les clauses sociales dans les marchés publics.

Les conseillers emploi prospectent également directement auprès des entreprises. Ils les accompagnent donc en matière de ressources humaines (aide au recrutement et suivi dans l'emploi), domaine dans lequel les PME/PMI manquent souvent de compétences en interne.

Les allocataires du RSA sont de leur côté mis en relation avec les employeurs afin d'engager le processus de recrutement avec l'appui des conseillers emploi du Conseil Général. Si les entreprises ne sont pas satisfaites du candidat, elles sont libres de recruter par d'autres moyens.

Les conseillers emploi assurent ensuite le suivi des participants dans les entreprises, et agissent comme des médiateurs face aux difficultés que les premiers ou les secondes pourraient rencontrer.

\* Source : données DARES

### Un accès à l'emploi facilité pour les allocataires du RSA

« Ceux qui ont émergé avaient à compétence égale plus de motivation », Lydia Dalmasso, dirigeante d'ADOM72, service à domicile en milieu rural.

Ce dispositif de placement en emploi des allocataires du RSA, a permis en 2012 à 288 personnes de trouver un emploi, dont 213 ont trouvé un emploi durable (50 en CDI et 163 en CDD de plus de 6 mois).

#### Elle l'a fait...

« Les conseillers nous connaissent vraiment, nous sommes beaucoup plus suivis. Dans mon cas, ils m'ont appelée régulièrement pour me proposer des offres, pour savoir où j'en étais dans mes recherches, et pour m'aider à refaire mon CV. [...] J'ai été orientée fin 2012 vers le Conseil Général, où je suis en contrat depuis février 2013, jusqu'en septembre. Cette étape me permet aujourd'hui d'envisager un avenir plus sereinement, puisque j'ai obtenu un contrat dans une entreprise dans le secteur de la métallurgie, qui devrait conduire à un CDI. ». Céline, assistante administrative

### Un apport de FSE indéniable

Le FSE a d'abord permis la mise en place d'une équipe de conseillers emploi dotés de nouvelles missions pour le retour à l'emploi des allocataires du RSA grâce à un lien fort et direct avec le marché de l'emploi. Le projet a contribué à rapprocher le Conseil général des entreprises du territoire et de leurs organisations représentatives. D'autre part, le FSE a contribué à apporter de la rigueur dans la gestion des projets. Pour respecter les principes de gestion du FSE, le Bureau Emploi a mis en place un unique tableau de bord comme outil de suivi, en lieu et place de plusieurs tableaux de suivi. Le FSE a plus largement contribué à formaliser des objectifs et des résultats, également nécessaire dans le cadre de l'évaluation des politiques publiques.



« C'est une démarche qui permet d'aller au-delà du CV via une rencontre directe, ces personnes n'ayant pas forcément un CV aussi bon que celles inscrites au Pôle Emploi »

Anita Juglet-Fourmy, Responsable du Bureau Emploi au Conseil Général de la Sarthe

### Une approche qui se développe et qui inspire

Le dispositif poursuit son développement et devrait notamment intégrer de nouveaux partenariats afin de compléter son offre auprès des employeurs et des allocataires du RSA.

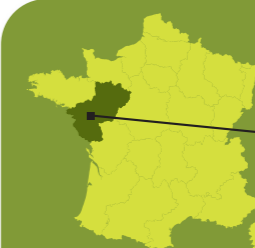
La démarche adoptée dans le cadre du dispositif - et ses résultats - intéresse les acteurs de l'emploi des départements limitrophes, dont tout particulièrement le Conseil Général du Maine-et-Loire.



#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il s'agit d'abord d'établir un partenariat fiable, et de faire connaître le dispositif. Il est particulièrement important dans la relation avec le Pôle Emploi que celui-ci se voit comme un partenaire et non comme un concurrent.
- Une implication forte des élus est nécessaire, tout au long du projet. Ils contribuent à donner de la crédibilité au projet.
- Il est préférable d'avoir au sein de son équipe des profils de conseillers davantage orientés vers le recrutement et le commercial, moins vers le social ; la fonction nécessite en effet une grande connaissance des entreprises et une capacité à les démarcher efficacement. »

Le dispositif en images : [http://www.cg72.fr/RSA\\_video.asp](http://www.cg72.fr/RSA_video.asp)



Région  
Pays-de-la-Loire

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Placement en emploi des allocataires du RSA

★ Porteur

Conseil Général de la Sarthe

★ Contact

Anita Juglet-Fourmy, responsable du bureau Emploi

★ Mail

[anita.juglet-fourmy@cg72.fr](mailto:anita.juglet-fourmy@cg72.fr)

★ Site Internet

[http://www.cg72.fr/dispositif\\_RSA\\_emploi.aspx](http://www.cg72.fr/dispositif_RSA_emploi.aspx)

★ Sous-mesure 3.1.3

Appuyer les politiques d'insertion des Départements

★ Montant total de l'opération

2011 : 182 195 €

★ Montant FSE réalisé

2011 : 91 097 €

★ Chiffres-clés

804 participants ont bénéficié en 2012 du dispositif de placement en emploi des allocataires du RSA, dont 388 femmes et 626 chômeurs de longue durée. 590 participants ont un niveau de formation parmi les plus faibles (VI, Vbis et V).

## Casser les schémas habituels pour bâtir dans la confiance : l'insertion par le relais emploi



« On est là pour réunir deux sphères qui ont tendance à s'ignorer : les publics en situation de précarité et le monde de l'entreprise. »

Cédric Beloeil, responsable du Relais Emploi

En janvier 2013, parmi les 4 803 300 demandeurs d'emploi inscrits\*, on recense 1 836 100 chômeurs de longue durée (sans emploi depuis plus d'un an). L'éloignement durable du marché du travail diminue les chances de retrouver un emploi et tend à constituer un obstacle à l'intégration sociale. Il est donc indispensable de casser cette spirale négative. Porté par le Relais Emploi Habitat et Services Jeunes, le dispositif « Accompagnement socio professionnel vers et dans l'emploi » permet aux demandeurs d'emploi majoritairement orientés par Pôle Emploi de trouver directement un poste durable, à travers une action conjointe novatrice en direction des entreprises et des demandeurs d'emplois, lesquels sont accompagnés dans la durée. Il s'agit généralement de personnes très éloignées de l'emploi, qui ont souvent entre 37 et 48 mois d'inactivité derrière eux.

### La médiation active avec et dans l'entreprise : la clé de la confiance

Le Relais Emploi accompagne tous les individus – appelés « professionnels » – qui lui sont adressés, sans distinction. A leur arrivée, ils passent un entretien durant lequel leurs compétences, motivations et besoins sont identifiés par un référent. Ce dernier dresse une « liste de compétences » qui sera utilisée afin de trouver des correspondances avec les offres d'emplois démarchées par le Relais. Le Relais s'adresse aux entreprises : « nous ne venons pas pour savoir si vous avez des besoins, nous venons pour vous connaître ». Le Relais prend ainsi contact avec les entreprises, puis les rencontre une par une afin de déterminer quelles sont les capacités requises pour un poste offert au recrutement, selon des critères factuels. L'objectif est ici de faire coïncider les compétences des demandeurs d'emplois avec les tâches relatives à un poste donné. Ainsi, le référent ne démarque pas l'entreprise CV en main mais en négociant des critères de recrutement et d'intégration, réellement en accord avec les exigences du poste, ainsi que des conditions d'emploi de qualité. Cette approche intrusive favorise la réduction de la « sur-sélectivité » à l'embauche et facilite l'intégration du nouveau salarié dans son environnement de travail : c'est un gain pour tous.

**Il l'a fait... « C'est très différent de ce qui se passe ailleurs »**  
Après être passé par deux dispositifs d'insertion, sans succès, Youssouf a été orienté vers le Relais : « La différence est qu'ils participent à ce que vous faites, puisqu'ils sont en contact permanent avec les entreprises. Ils n'hésitent pas à « bousculer » les entreprises. J'ai maintenant un travail de qualité, les relations avec mes employeurs sont bonnes. » « Ils m'ont montré, à moi et à l'entreprise que j'étais « capable de faire » ; j'ai clairement gagné en confiance et en compétence. Et c'est plus qu'un travail, on parle là d'intégration. » Youssouf, employé en CDI dans l'industrie chimique

En vue de proposer des offres en accord avec les caractéristiques de son public, le Relais a construit au fil des années un répertoire d'entreprises en mesure d'intégrer dans leur activité des personnes qu'il prend en charge. Le succès de cette démarche repose sur une très bonne connaissance du fonctionnement de l'entreprise.

### Un parcours d'accompagnement sur le long-terme et sur mesure, basé sur « l'appariement »

Lorsque qu'un employeur identifie un besoin sur un poste au sein de son entreprise, il contacte le Relais. Le référent questionne le participant auquel l'offre semble correspondre en termes de tâches à effectuer afin de savoir s'il est intéressé. Si ce dernier accepte, un entretien de « mise en relation » est organisé, idéalement sur le poste de travail en fonctionnement. A l'issue de cette rencontre, un contrat de travail peut alors être signé. Le référent est présent, en continu tout au long du contrat du participant, et tout particulièrement pendant la période d'essai. Des rencontres employeur/participant/référent ont lieu le premier, troisième et cinquième jour du contrat, puis une fois par semaine. Le référent échange avec l'employeur au jour le jour sur l'organisation du travail.

Si la période d'essai est validée, le suivi est alors allégé, à raison de quelques visites annuelles. Une fois que l'employeur a embauché un premier participant, il est susceptible de recourir à nouveau aux services du Relais Emploi. Une relation de confiance s'établit entre l'entreprise et le Relais. Cela révèle aussi que la perception des employeurs par rapport aux personnes en insertion peut être bousculée.

« Avec cette méthode, 100% des personnes passées par le Relais, qui comptent parmi les personnes les plus éloignées de l'emploi, ont rencontré un employeur dans le cadre de leur parcours, ce qui est inenvisageable si on travaillait avec leurs CV ».

En 2012, le Relais Emploi a accueilli 340 participants, dont 304 chômeurs de longue durée. Les objectifs ont largement été atteints. Dans plus de 30% des cas, le participant a accédé à un emploi durable à la suite de son parcours d'insertion et dans 16% des cas, le parcours a débouché sur un emploi temporaire ou saisonnier. Les objectifs ont donc été dépassés.

Ce projet d'accompagnement a par ailleurs permis un rapprochement entre le Relais et le Conseil général de la Sarthe. Le Relais est devenu un acteur important de

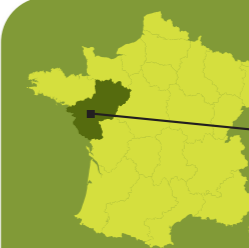


l'insertion, dans une région où il est le seul à proposer une telle démarche.

Le FSE a contribué à augmenter la capacité d'accueil du Relais et a contribué à le constituer en point central de l'insertion locale, en témoignant la hausse constante des demandes d'intégration à la structure année après année. Il a également permis au Relais de gagner en professionnalisme, d'augmenter la traçabilité des actions, et de s'équiper en outils de gestion.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il ne faut pas perdre de vue que le participant est " un client " : les personnes en charge du projet doivent être persévérantes et proposer au participant des opportunités d'emploi négociées en amont pour les rendre adaptées à son profil.
- La qualité du portage politique est essentielle.
- Il est fondamental d'avoir au moins 18 mois de trésorerie d'avance ».



Région  
Pays-de-la-Loire

### L'opération en bref

Intitulé de l'opération :  
« Accompagnement socio-professionnel vers et dans l'emploi »

★ Porteur

Le Relais Emploi, Habitat et Services Jeunes

★ Contact

★ Mail

fjt.cedric.beloeil@wanadoo.fr

★ Site Internet

★ Sous-mesure 3.1.3

Accompagnement des politiques d'insertion des départements

★ Montant total de l'opération

601 627 €

★ Montant FSE réalisé

300 813 €

★ Cofinanceurs

Conseil Général de la Sarthe

★ Chiffres-clés

340 participants pris en charge, dont 304 chômeurs de longue durée, 162 femmes.

Les participants ont un niveau de formation VI pour 66 d'entre eux, V bis pour 67 autres. 100 ont un niveau de formation V.

Un accès à un emploi durable dans plus de 30% des cas, et à un emploi temporaire ou saisonnier dans plus de 16% des cas.

\* Source: Pôle Emploi. Il s'agit des personnes comprises dans les catégories A, B et C selon la typologie du Pôle Emploi.

## Les coordinateurs de parcours d'insertion

La question de l'accès à l'emploi ne se résume pas toujours à chercher un emploi, passer un entretien et signer un contrat. En effet, en France, près des deux tiers des bénéficiaires du RSA se déclaraient en 2010 en recherche d'emploi, et 72% considéraient être freinés par des problèmes n'étant pas directement liés à l'emploi. Les questions linguistiques, de santé, d'accès au logement ou encore de garde d'enfants constituent des freins que les dispositifs d'accompagnement à l'emploi traditionnels ne sont pas toujours en mesure de lever sur un territoire (Créteil, Alfortville, Bonneuil-sur-Marne, Limeil-Brévannes) qui compte plus de bénéficiaires du RSA, en moyenne, que les autres villes du département du Val-de-Marne.

C'est dans ce contexte que l'opération « Coordinateurs de parcours d'insertion Créteil » a été mise en place en 2011, portée par la Plaine Centrale Initiatives pour l'Insertion et l'Emploi, structure associative qui porte le PLIE sur les quatre territoires précités. Ce projet vise à encourager l'insertion durable dans l'emploi des personnes cumulant des difficultés en amont de l'emploi, en prenant en compte tant le contexte du marché du travail, que les possibilités des entreprises et les capacités d'insertion des personnes prises en charge.

### Articuler les forces existantes, entre insertion et social

L'objectif du PLIE Plaine Centrale Initiatives dans le cadre de cette opération est double. D'une part, il s'agit de mobiliser et de créer une synergie entre les compétences et ressources des différentes structures d'accompagnement vers l'emploi dans le cadre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) à l'échelle intercommunale. D'autre part, l'objectif est de favoriser la mise en place de projets souvent expérimentaux d'insertion, de développement local et de formation pour permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi d'y accéder.

L'opération « coordinateurs de parcours d'insertion » se caractérise par une articulation forte entre le référent PLIE et les professionnels des différentes structures et dispositifs locaux, notamment les assistantes sociales des Espaces Départementaux de Solidarité (EDS) et les professionnels de la santé. L'idée consiste à développer des approches de travail interactives et transdisciplinaires pour mettre en place les projets d'insertion socioprofessionnelle des participants PLIE. Travailler en étroite collaboration, souvent dans les mêmes locaux, apporte plus de cohérence et un meilleur suivi des parcours. Cela facilite aussi le déclenchement des aides légales et extra légales, la réouverture de droits et les collaborations pluridisciplinaires.

### Un accompagnement individualisé

Les participants sont orientés vers le PLIE par les acteurs de l'insertion sur le territoire, principalement Pôle Emploi et les Missions Locales. Le référent PLIE prend rendez-vous directement avec le participant pour un entretien individuel, durant lequel le dispositif et les modalités

#### Elle l'a fait...

« Dans mon pays d'origine, j'étais infirmière mais mon diplôme n'était pas valable ici. J'ai intégré le PLIE, et ils m'ont aidé, d'abord à accéder à un emploi d'assistante de vie aux familles, parce que le besoin était urgent, puis à accéder à une formation pour obtenir le diplôme d'aide-soignante. Ils m'ont ensuite trouvé un emploi d'aide-soignante. L'accompagnement du PLIE m'a permis une ouverture d'esprit sur le monde du travail, alors que j'étais dans une situation fragile due à mon statut d'étrangère. » Lelo, aide-soignante dans une maison de retraite

d'accompagnement lui sont présentés ; c'est aussi l'occasion d'identifier ses besoins et ses motivations. Le référent PLIE recense et hiérarchise les freins à l'emploi auxquels la personne est confrontée.

L'entrée du participant dans le PLIE est ensuite soumise à la validation du Comité Intercommunal de Gestion des Entrées et des Sorties du PLIE (CIGES). Un dossier à l'échelle intercommunale est constitué. Une fois l'entrée validée, le participant est suivi par un coordinateur de parcours d'insertion, dans le cadre d'un contrat d'engagement réciproque entre le PLIE et le participant. Le coordinateur pilote toutes les étapes, et rencontre le participant au moins une fois par mois. « On amène les participants à identifier l'ensemble de leurs compétences et les secteurs d'activité et métiers dans lesquelles elles sont transférables afin de les aider à élaborer leur projet professionnel », explique Philippe Gobillon. A travers les possibilités existantes sur les 4 communes, des actions de formation coordonnées peuvent être proposées au participant en fonction de ses besoins (formation qualifiante ou validation des acquis).



« Le travail à effectuer avec ces personnes relève davantage d'une collaboration avec les assistantes sociales. Il s'agit d'accompagner vers l'emploi les personnes qui en sont souvent très éloignées »

Philippe Gobillon, Directeur de la Plaine Centrale Initiatives pour l'Insertion et l'Emploi

En parallèle, le PLIE Plaine Centrale Initiatives compte une chargée de mission relations-entreprises dont le rôle est d'œuvrer dans le sens d'une insertion dans l'emploi au sein des entreprises locales. Elle prospecte en fonction des profils de participants enregistrés, elle définit la nature des besoins de l'entreprise et les traduit en fiches de poste pour faciliter le « sourcing » et le placement des candidats. Les participants placés en CDI dans les entreprises sont suivis pendant 6 mois afin d'asseoir leur stabilité dans l'emploi, à la manière d'un PLIE classique. En cas de contrat non reconduit ou rompu, l'accompagnement est maintenu et réajusté en fonction des nouveaux besoins du participant.

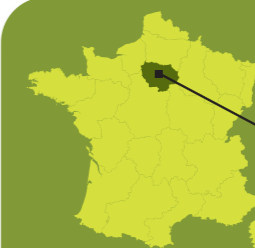
### Des besoins ciblés, des participants concernés

En 2011, sur 57 sorties, 30 sont considérées comme positives puisque 26 personnes ont eu accès à un contrat de plus de 6 mois, 4 à une formation certifiée. Le nombre de personnes ayant abandonné est faible pour une population qui cumule les difficultés, puisque seulement 15 participants ne sont pas allés au bout du dispositif. Les résultats sont donc allés au-delà des prévisions, avec un taux de 42% d'orientation vers l'emploi.

Le FSE a permis de financer une action qui donne du sens et de la cohérence à l'action des collectivités des quatre territoires en faveur de l'insertion. Il a de plus contribué à améliorer la gestion administrative du PLIE à travers la rigueur qu'il exige.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Monter un projet FSE de cette envergure nécessite d'avoir d'importantes capacités financières et de gestion.
- Par définition, la fonction de coordination dans l'insertion s'articule avec une dynamique partenariale fondamentale. Il faut être en mesure de développer et de s'appuyer sur un réseau de partenaires qui soit développé, et dont les compétences soient complémentaires.
- Enfin, il est indispensable de posséder une forte capacité d'adaptation aux ressources locales et aux besoins des structures d'accompagnement des personnes en insertion, et d'innovation au regard de ces ressources et besoins locaux.»



Région  
Ile-de-France

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération :

Coordinateurs de parcours d'insertion Créteil

★ Porteur

Plaine Centrale Initiatives pour l'Insertion et l'Emploi

★ Contact

Philippe GOBILLON

★ Mail

philippe.gobillon@pci94.fr

★ Site Internet

<http://www.pci94-rh.fr/>

★ Sous-mesure 3.1.3

Appuyer les politiques d'insertion des Départements

★ Montant total de l'opération

125 143,67 €

★ Montant FSE réalisé

75 000 €

★ Cofinanceurs

Communauté d'Agglomération de la Plaine Centrale du Val de Marne, Conseil Régional d'Ile-de-France

★ Chiffres-clés

En 2011, 197 personnes ont été prises en charge dans le cadre de cette action, dont 111 femmes, 82 chômeurs et 82 chômeurs de longue durée.

Ces personnes avaient entre 15 et 24 ans pour 197 d'entre elles. 106 personnes étaient des migrants, et 6 des personnes handicapées.

Pour 82 des participants, le niveau d'instruction était de niveau VI, Vbis pour 35 d'entre elles et V pour 40 autres. Enfin, 22 avaient un niveau d'instruction correspondant à VI.

Sur les 57 personnes sorties du dispositif, 26 ont eu accès à un emploi durable, et 4 à une formation certifiée.



## Se lancer dans l'entrepreneuriat ? Oui, mais pas seul !

En 2011, 549 788\* entreprises ont été créées en France et donc au moins autant d'emplois à la clé. Créer son activité peut donc être une solution face à une situation de chômage. Pourtant nombreux sont ceux qui n'ont pas envisagé cette solution par méconnaissance, frilosité ou idées reçues.

Déjà conscients de cette opportunité économique en 2005, l'Etat, le Conseil Régional et le Conseil Général ont soutenu la création de la Société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP) : Sittelle Création.

Elle offre aux créateurs et créatrices d'entreprise l'opportunité de tester la viabilité de leur projet avant de se lancer dans un cadre sécurisé tant financièrement que méthodologiquement via un accompagnement à chaque étape.

### Une nouvelle approche de l'entrepreneuriat, contre l'isolement et l'insécurité

La coopérative offre un hébergement juridique, comptable, fiscal et social à chaque créateur, leur permettant de tester la faisabilité de leur activité en toute sécurité. Ils apprennent progressivement à maîtriser les fonctions entrepreneuriales nécessaires à la pérennisation de leur entreprise.

Sittelle Création propose conseils, formation et accompagnement à chaque porteur de projet. L'apprentissage du métier d'entrepreneur se décline en différents niveaux : marketing, outils de communication, stratégie commerciale, vente, négociations... Les formations sont animées par les quatre collaborateurs de Sittelle Création. L'entreprise coopérative prend également en charge l'intégralité de la gestion comptable de chaque entrepreneur.

### Sécuriser le parcours du créateur

Chaque créateur souhaitant intégrer la coopérative est convié à une réunion de présentation de la coopérative d'activité et d'emploi. Il sollicite ensuite un rendez-vous pour établir un diagnostic du projet. Cette entrevue permet de découvrir le créateur et son projet, d'en mesurer l'avancée et d'identifier les lacunes éventuelles. Ce premier rendez-vous permet d'orienter le projet pour la suite.

Un deuxième entretien est ensuite proposé pour faire le point sur la partie économique et financière du projet. C'est suite à ce second rendez-vous que le porteur intègre ou pas la Coopérative d'Activités et d'Emploi. Il signe alors une convention de 3 mois, renouvelable jusqu'à deux fois, ce qui lui laisse le temps de développer son activité. Une fois démarrée, le néo-entrepreneur signe un contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée qui lui octroie le statut d'entrepreneur-salarié et lui permet de recevoir un salaire, en fonction de son chiffre d'affaire.

### Un accompagnement « à la carte »

L'entrée dans la SCOP débute pour le créateur avec 4 journées de formation « Entrepreneurs en coopérative d'activités d'emploi », pendant lesquelles sont abordées les

#### Il l'a fait...

« Sittelle m'a apporté une sérénité administrative et financière. Ici les portes sont grandes ouvertes. On est accueilli et on a droit à un regard extérieur à la profession. »

**Patrick 48 ans**, entrepreneur en maintenance nautique, entretien et réparation. Depuis la création de son entreprise en 2007, il a embauché un salarié et reste associé à Sittelle Création. (Source : Les nouvelles de Lorient Agglomération, n°3)

questions de marketing, d'hébergement comptable, social, fiscal et juridique.

Mais l'appui n'en reste pas là. Le créateur bénéficie d'un accompagnement collectif et individuel. En groupes de 6 à 10 entrepreneurs, des questions comme la communication, la gestion, le « commercial » de l'entreprise sont abordées. Les entrepreneurs ont alors la possibilité d'échanger sur leurs difficultés. L'accompagnement individuel est pour sa part centré sur le parcours du créateur et donc sur le développement de son activité. Les accompagnateurs de Sittelle Création travaillent avec l'entrepreneur sur les aspects spécifiques à son secteur d'activité. Grâce à cet appui personnalisé, l'entrepreneur est en mesure de maîtriser les trois dimensions de son projet : administrative, commerciale et technique.

### Préparer la sortie de la coopérative

Après 36 à 48 mois de test en Coopérative d'Activités et d'Emploi, l'entrepreneur souhaitant créer son entreprise est accompagné par la SCOP. Une liste des démarches à suivre leur est transmise, facilitant les étapes de la création : recherche d'une assurance, de financements, d'investisseurs, d'un cabinet de comptabilité. Sittelle Création les met également en relation avec les structures d'accompagnement à la création afin qu'ils bénéficient d'aides éventuelles.

Après la création de leur entreprise, les entrepreneurs ont la possibilité de recevoir une prestation de conseil de la part de la SCOP SARL Sittelle Création, moyennant une contribution financière puisque ne bénéficiant plus du statut d'entrepreneur-salarié.

« Le créateur est salarié de sa propre activité au sein même de la société coopérative. »

Martine Jaffrelo, gérante de Sittelle Création

### Sittelle, une passerelle solide vers la création d'activités

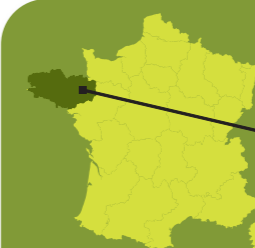
50% des personnes accompagnées par Sittelle Création créent leur entreprise à l'issue de l'accompagnement, et aucune d'entre elles n'a cessé son activité depuis. 40% préfèrent retrouver un emploi salarié au sein d'une entreprise et 10% abandonnent la création sans trouver de solution, principalement pour des raisons personnelles. Une petite minorité décide de devenir associé au sein de la SCOP.



« Le FSE permet à la structure d'accompagner plus de personnes dans leur projet d'entrepreneuriat. En 2012, il nous a permis d'ouvrir la Coopérative d'Activités et d'Emploi aux créateurs qui n'en étaient qu'aux balbutiements. A raison d'un atelier de soutien à la création par trimestre, ils ont l'occasion de se poser les bonnes questions et de se confronter à la réalité de l'entrepreneuriat avec le conseil des accompagnateurs de la coopérative » déclare Martine Jaffrelo, gérante de Sittelle Création.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Le porteur doit avoir le soutien financier des partenaires politiques du territoire dans lequel il souhaite s'implanter.
- Il doit bien connaître la configuration et les particularités du territoire : le bassin d'emploi, les partenaires en lien avec la création d'emploi, les secteurs d'activités et les élus.
- Il est également essentiel d'être familier avec la création d'entreprise et le milieu entrepreneurial. »



Région  
Bretagne

### L'opération en bref

Intitulé de l'opération :  
Création d'activité et esprit d'entreprise

#### ★ Porteur

SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production) SARL SITTELLE

#### ★ Contact

Mme JAFFRELO Martine, gérante / tél 02.97.65.16.71

#### ★ Mail

[martinejaffrelo@sittellecreation.coop](mailto:martinejaffrelo@sittellecreation.coop)

#### ★ Site Internet

<http://www.sittellecreation.coop>

#### ★ Sous-mesure 3.1.3

Appuyer les politiques d'insertion des départements

#### ★ Montant total de l'opération

219 625,96 €

#### ★ Montant FSE réalisé

60 000 €

#### ★ Cofinanceurs

Conseil Général du Morbihan, Conseil Régional de Bretagne et Cap Lorient.

#### ★ Chiffres-clés

301 entrepreneurs accompagnés depuis 2005 et la création de Sittelle.

60 entrepreneurs intègrent désormais la SCOP chaque année. 200 porteurs sont accueillis à chaque réunion collective d'information et 50% d'entre eux sollicitent un premier rendez-vous.

En 2012, 110 entrepreneurs-salariés ont créé leur activité au sein de Sittelle Création.

\* Source : rapport annuel d'exécution 2012

## Faire tomber les barrières de l'emploi pour les femmes immigrées et descendantes d'immigré(e)s



« Pour nous les femmes ne sont pas des bénéficiaires mais sont vraiment actrices de leur parcours. »

Sophie Lavis, Chargée de Missions FETE Nièvre

En France, 17,3% des femmes d'origine étrangère sont en recherche d'emploi, contre 7,8% des femmes de nationalité française. Les femmes immigrées et descendantes d'immigré(e)s sont victimes de la double discrimination : celle du genre et celle des origines. Les acteurs de la chaîne de l'emploi et les employeurs peuvent être discriminants, le plus souvent indirectement et inconsciemment. Ils sont en effet imprégnés de stéréotypes les conduisant à penser qu'elles seraient moins compétentes que les hommes de même origine ou que les femmes d'origine française.

La Société Coopérative à Intérêt Collectif FETE (Femmes, Egalité, Emploi) a fait de la lutte contre les discriminations dans l'emploi sa priorité. Elle accompagne donc des femmes dans leurs démarches d'insertion professionnelle en associant les acteurs de l'emploi, recruteurs ou accompagnateurs. Le projet a été lancé en 2005 avec une phase expérimentale sur le bassin de Dijon. Il est aujourd'hui étendu à l'ensemble des territoires bourguignons.

### Une double action

Au sein de FETE, le constat est double. Les femmes immigrées et descendantes d'immigré(e)s accompagnées, bien que diplômées pour beaucoup d'entre elles, sont confrontées à des difficultés d'intégration professionnelle liées à leur nom à consonance étrangère, à leur couleur de peau ou à des problèmes de reconnaissance de leur diplôme obtenus dans leur pays d'origine. Elles sont fragilisées, en perte de confiance et isolées. Par ailleurs, les acteurs de l'emploi, accompagnateurs et recruteurs, influencés par les stéréotypes qu'ils ont intégrés, sont enclins à mettre de côté leurs candidatures.

Il s'agit alors pour FETE de travailler à la fois en direction des femmes pour les aider à trouver un emploi, mais aussi de mobiliser et de sensibiliser tous les acteurs locaux de l'emploi pour déconstruire les stéréotypes encore très prégnants.

### Elle l'a fait...

« FETE m'a aidé dans ma recherche d'emploi et j'ai pu comprendre et mieux appréhender le marché du travail français. Je suis aujourd'hui intérimaire dans le secteur informatique et bénéficie encore d'un suivi personnalisé. La SCIC m'a permis d'avancer dans ma vie professionnelle. J'ai pu par exemple suivre une formation d'auto-entrepreneur et intégrer une couveuse d'entreprise. FETE a été également une occasion de m'intégrer, puisque j'y ai rencontré d'autres personnes dans une situation similaire avec qui j'ai pu créer des liens. » Laila, 35 ans

### Rendre les femmes immigrées et descendantes d'immigré(e)s actrices de leur insertion professionnelle...

Chaque femme bénéficie d'un coaching jusqu'à une heure par semaine, ce qui est très différent d'un accompagnement classique. Des réunions thématiques adaptées à leurs besoins sur les techniques de recherche d'emploi par exemple, un parrainage/marrainage d'employeurs ainsi que des conseils personnalisés complètent cet accompagnement. Apprendre aux femmes à distinguer la discrimination de la victimisation, les outiller pour faire face à des questions sur leur origine dans le cadre d'un entretien complètent le programme.

### ...et de la lutte contre les discriminations

Mais le projet ne s'arrête pas là. Sur chaque bassin d'emploi, les femmes accompagnées soutiennent les initiatives de FETE et sont invitées par exemple à témoigner lors de débats ou colloques. Elles sont aussi mobilisées pour sensibiliser le grand public en évoquant leurs parcours, leurs difficultés et surtout leurs réussites lors d'émissions de radio qu'elles préparent et animent.

### « Faire la chasse aux stéréotypes auprès des acteurs de l'emploi »

« Ils prennent en compte des signes extérieurs plutôt que les compétences ». C'est un constat fréquent des intermédiaires de l'emploi sur le comportement des recruteurs vis-à-vis des femmes immigrées ou descendantes d'immigré(e)s. Il s'agit donc de travailler auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et notamment des employeurs pour faire changer le regard : les sensibiliser, leur montrer les potentiels dont ils se privent et leur faire prendre du recul sur leurs pratiques. Débats, conférences, colloques régionaux, formations et théâtre-forum -la pièce « Aicha ou le bon profil » a été co-produite par FETE et la compagnie des Sabliers- sont autant

d'outils utilisés pour amener à de bonnes pratiques.

### Des outils concrets à disposition

DVD de témoignages, guide de bonnes pratiques ou encore une clé USB réunissant des informations sur l'emploi, les discriminations, les formations, la santé, le logement, les cours de français et d'informatique... font de FETE un centre de ressources régional pour la lutte contre les discriminations dans l'emploi.

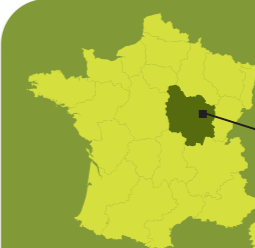


### Mettre en lumière la double discrimination

Le FSE est un soutien essentiel et vital pour pérenniser ces actions et pour donner de la visibilité et de la crédibilité à une thématique peu médiatisée.

### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Il est important d'impliquer tous les acteurs de la chaîne de l'emploi, les sensibiliser et les amener à prendre conscience de la double discrimination subie par les femmes immigrées ou descendantes d'immigré(e)s.
- La création de liens avec les employeurs d'un territoire est également un enjeu important. Il est nécessaire de combattre leurs idées reçues sur ces femmes et leurs compétences.
- Une communication régulière sur l'action, le programme et les résultats doit être faite car il s'agit d'un champ d'action peu médiatisé ».



Région  
Bourgogne

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération :  
Pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes immigrées et descendantes d'immigré(e)s

### ★ Porteur

FETE – Femmes Egalité Emploi

### ★ Contact

Sophie LAVISSE

### ★ Mail

fete58@fete-bourgogne.org / Tél : 06.20.82.21.15

### ★ Site Internet

<http://fete-bourgogne.org>

### ★ Sous-mesure 3.2.1

Soutenir les publics ayant des difficultés particulières d'insertion

### ★ Montant total de l'opération

180 3160 €

### ★ Montant FSE réalisé

71 761 €

### ★ Cofinanceurs

Etat, Conseil Régional de Bourgogne, Conseils généraux de l'Yonne et la Côte d'Or

### ★ Chiffres-clés

Depuis 2005, plus de 700 femmes ont bénéficié de l'action de FETE contre la double discrimination sur le marché de l'emploi. Plus de 300 partenaires sont impliqués (entreprises, accompagnateurs à l'emploi).

320 femmes ont été embauchées, tous contrats confondus. 125 femmes sont sorties avec succès d'un dispositif de formation.

## Retrouver le chemin de l'école



« Pour nous, il était important de travailler avec ces jeunes dès le mois de juin, pour leur garantir un accès à l'école. »

Nicolas Baudoin, Coordinateur académique de la MGI

Tous les ans, 60 000 jeunes de plus de 16 ans quittant prématurément le système scolaire bénéficient des services de la Mission Générale d'Insertion (MGI) de l'Éducation Nationale. La procédure classique de prise en charge consiste en un entretien de situation avec chacun de ces jeunes à partir de septembre, pour les aider à trouver un projet d'orientation. Mais ce dispositif laisse ces jeunes sans statut et sans perspective pendant toute la période estivale. Ainsi, seulement 47% des jeunes retournent dans le système scolaire.

La MGI lance donc une expérimentation en 2010, remplaçant ces entretiens par une prise en charge dès juin et par un temps de scolarisation à partir de septembre : les sessions d'Accueil Scolaire et de Bilan - les SAS-Bilans.

### Eviter une rupture de parcours

Le SAS-Bilan s'adresse à tous les jeunes de plus de 16 ans en situation de décrochage scolaire. Informés par leur chef d'établissement ou via les plaquettes conçues par la MGI, les jeunes sont reçus jusqu'à la troisième semaine de juillet par un conseiller d'orientation du CIO (Centre d'Information et d'Orientation). Cet entretien est l'occasion d'une présentation du SAS-Bilan. Ils peuvent alors s'inscrire et reçoivent des informations relatives à l'organisation de la rentrée.

« La prise en charge, dès la rentrée est importante et symbolique. Ces jeunes ne sont plus en situation de décrochage scolaire, mais en période de vacances en attendant de reprendre une formation. »

### 7 semaines pour construire son projet d'orientation

Du jour de la rentrée aux vacances de Toussaint, les participants sont susceptibles d'entrer et de sortir du dispositif à tout moment. La période du SAS-Bilan constitue un temps provisoire avant un retour éventuel en formation initiale.

Dès l'entrée en SAS-Bilan, les élèves suivent plusieurs modules de formation et d'acquisition des compétences. Ils élaborent et construisent leur projet d'orientation, guidés par les conseillers d'orientation et les coordinateurs de la MGI. Les accompagnateurs travaillent avec eux sur la connaissance du système scolaire, du monde de l'entreprise, mais aussi de soi, des formations et de leur environnement économique.

« Où en êtes-vous, qui êtes vous et vers où allez-vous ? » sont les questions abordées dans le premier module « Projet d'orientation ». La formation est complétée par un bilan des acquis scolaires, des compétences clés et un travail autour des compétences socio-cognitives permettant de travailler la confiance en soi, l'autonomie ou la communication.

Ce projet inclut enfin une période d'alternance d'une durée de 3 semaines maximum. Cette étape aide les jeunes à vérifier l'adéquation de leur projet professionnel avec leurs souhaits personnels.

« Ce sont des jeunes qui ont perdu le sens de l'école. Ils ne mesurent plus le bénéfice d'un premier diplôme, de la formation ou de l'apprentissage dans leur insertion sociale et professionnelle. Il faut construire avec eux un parcours qui leur permettra de se remettre à niveau et de retrouver de la confiance. » - Nicolas Baudoin, Coordinateur Académique MGI.

#### Il a accueilli des SAS-Bilans...

« Le SAS-Bilan ne laisse pas ces jeunes sans solution. Le programme s'adapte et offre un parcours adapté à chacun. D'ailleurs, le lycée Gustave Eiffel accueille une classe SAS-Bilan et 12 jeunes ont déjà intégré le lycée à leur sortie du programme. » Dominique Cosson, Proviseur du Lycée professionnel Gustave Eiffel

### La sortie du SAS-Bilan : sécuriser le parcours

Après un premier bilan effectué à la sortie du SAS-Bilan, un second point est effectué au 31 janvier, car ces élèves ont besoin d'un suivi régulier et cette période de trois mois après la sortie des SAS-Bilan est souvent la plus fragile. C'est à ce moment que les premiers cas de décrochages scolaires sont constatés.

Une deuxième phase de décrochage se profile à l'approche des examens. Les jeunes prennent conscience de leurs difficultés et ont peur de l'échec. Pour y faire face, la MGI accompagne ces élèves dans le cadre des dispositifs de veille des établissements d'accueil.

Pour contribuer à la sécurisation des parcours, la MGI travaille en étroite collaboration avec la Mission locale, l'école de la deuxième chance et prochainement avec les centres de formation d'apprenti. En plus d'accompagner les jeunes dans leur retour vers une formation initiale, elle sécurise la transition vers d'autres prises en charges en permettant, par exemple, une tri-alternance entre l'école, l'école de la deuxième chance et l'entreprise.

Les résultats sont significatifs puisque plus de 500 élèves ont été accueillis en SAS-Bilan. Parmi eux, 70% reprennent leur formation initiale, 10% choisissent l'apprentissage, 10% une formation continue qualifiante et seulement 6% abandonnent. Chaque élève repart avec un « portefeuille de compétences »

rassemblant ses compétences clés et ses acquis scolaires. S'il le souhaite, ce document peut être joint à la proposition d'orientation du chef d'établissement et ainsi aider à leur orientation professionnelle.

### Un projet basé sur un partenariat solide

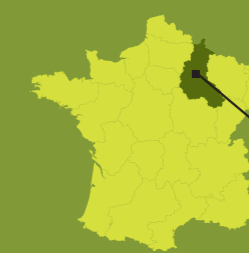
« Le FSE nous a permis de mettre en place un important travail d'ingénierie. Durant six mois nous avons travaillé avec les conseillers d'orientation, des enseignants, et des coordinateurs



de la MGI sur la mise en œuvre de cette action et sur la rédaction du Vadémécum. Ce document peut être utilisé par tout établissement scolaire intéressé pour accueillir des SAS-Bilans. Cela nous a permis de mobiliser les acteurs et de les sensibiliser à l'action. » Nicolas Baudoin, Coordinateur Académique MGI

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « La mise en place du projet nécessite une organisation rigoureuse, une bonne préparation et un accompagnement des acteurs du projet.
- Il faut également avoir à l'esprit que la sécurisation du parcours des élèves est la clé pour lutter contre le décrochage scolaire.
- Un travail dès le mois de juin est également d'une importance capitale. Les jeunes n'ont plus l'impression d'être en rupture scolaire, mais d'être dans un parcours de formation. Ils sont donc d'autant plus motivés et investis dans les SAS-Bilans. »



Région  
Champagne-Ardennes

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération :

Mise en œuvre de Sessions d'Accueil Scolaire et de Bilan

#### ★ Porteur

Groupement d'intérêt public Education et Formation  
Tout au Long de la Vie (GIP EFTLV)

#### ★ Contact

Nicolas BAUDOIN, Coordinateur Académique MGI  
Téléphone : 03 26 05 99 25

#### ★ Mail

Nicolas.baudoin@ac-reims.fr

#### ★ Site Internet

<http://www.ac-reims.fr/cio/mgi/>

#### ★ Sous-mesure 3.2.2

Lutter contre le décrochage et l'abandon scolaire précoce

#### ★ Montant total de l'opération

153 115,28 €

#### ★ Montant FSE réalisé

74 543,40 €

#### ★ Cofinanceurs

Etat

#### ★ Chiffres-clés

515 jeunes ont participé aux SAS-Bilan pour l'année 2011-2012.

19 lycées professionnels accueillent des SAS-Bilan.

La première année, 83,5 % des jeunes accueillis en SAS-Bilan sont retournés en formation initiale.

## Scolarisation des arrivants de plus de 16 ans

En France en 2008, la proportion de personnes sans diplôme ou faiblement diplômées (CEP et BEPC) était de 39% en moyenne chez les personnes immigrées âgées de 18 à 50 ans, contre 17% pour le reste de la population du même âge\*. Chez des personnes arrivant en France qui ont suivi une scolarité comme pour celles qui n'en ont que très peu suivi dans leur pays d'origine, le manque de maîtrise de la langue française et parfois d'autres compétences clefs est très souvent un obstacle à la formation, à l'emploi, et plus généralement à l'intégration.

Créées en 2006, les Classes d'Accueil (CLA) permettent d'intégrer progressivement les élèves dans un environnement scolaire qu'ils ont la plupart du temps quitté en même temps que leur pays. Parmi les élèves accueillis, les niveaux scolaires et de langue sont très variés, même si le niveau oral est en général meilleur que le niveau écrit.

### Une pédagogie différenciée

Lorsque les élèves arrivent en cellule d'accueil, ils passent des tests de positionnement afin d'évaluer leur niveau scolaire antérieur, dans le but de leur proposer un cursus adapté. Ils arrivent en général en septembre, parfois plus tard, et sont affectés dans des lycées (en général en octobre). Différents types de classes existent, selon que les élèves sont francophones ou allophones, et selon le type d'enseignement, général ou technique.

Au départ, l'accent est mis sur l'apprentissage du français, mais aussi des mathématiques, de l'histoire-géographie, des sciences de la vie et de la terre, des langues vivantes, et de la technologie. Les élèves arrivant au compte-goutte pendant l'année, les professeurs doivent prendre en compte le niveau de chacun, initialement déjà très varié. L'idée est de valoriser les savoirs déjà acquis, notamment dans les matières qui ne requièrent pas une maîtrise parfaite du français. En février, si l'élève démontre des capacités d'apprentissage et un certain niveau, il est intégré petit à petit dans des classes « classiques ». C'est un moyen pour les enseignants d'évaluer les progrès accomplis par l'élève. Au mois de mai, le dossier de l'élève passe en commission d'orientation ; soit l'élève poursuit dans le cursus ordinaire, soit il est aiguillé vers une autre formation, ou directement vers l'emploi.

Tout au long du cursus des élèves en intégration, l'équipe pédagogique incite les élèves à participer aux activités périscolaires et extrascolaires, pour faciliter leur intégration au sein de l'établissement.

#### Il l'a fait...

« J'ai beaucoup progressé en français avec 15h de cours par semaine. Les professeurs m'ont beaucoup aidé à faire le lien entre ce que j'avais appris en Syrie et ce que j'apprends ici. Alternier entre la CLA et une classe classique est motivant. Ça m'a aussi permis d'apprendre à mon rythme. » - Mustapha, élève de seconde générale

### Une formation en amont et en continu des professeurs

Les professeurs amenés à enseigner dans les classes d'accueil sont diplômés en français seconde langue, et ont souvent été confrontés eux-mêmes à ce que vivent les élèves. Les enseignants ont par ailleurs suivi des formations à des pratiques d'enseignement adaptées, et sont également habilités à faire passer des tests en langues – tels que le Diplôme d'Etudes en Langue Française (DELF) – ou en informatique avec le B2I (Brevet Informatique et Internet). Ils sont intégrés aux formations mises en œuvre par le CASNAV. Ils se réunissent deux fois par an pour faire le point sur le dispositif, ses objectifs et le financement du FSE, qui a un impact important en termes de gestion.

### Un grand pas vers la réussite

De 2006 à 2011, les désormais 20 établissements regroupés sur les territoires de l'Essonne, des Yvelines, des Hauts de Seine et du Val d'Oise ont accueilli 1655 jeunes. En juin 2011, 546 certifications avaient été délivrées sur l'année. En 2012, 293 élèves ont été pris en charge, dont 82,9% ont accédé à une formation qualifiante. Seuls 2,7% des élèves ont abandonné. Fin 2012, 102 élèves avaient obtenu le niveau B1 au DELF, ce qui est proche de ce qu'on attend d'un élève au brevet des collèges.

L'intégration et la réussite de ces jeunes ont fait évoluer le point de vue des autres élèves sur les nouveaux arrivants, ainsi que celui des professeurs et des chefs d'établissements, au départ parfois réticents. Le dispositif a également permis

« Le but est de permettre aux élèves d'acquérir les compétences nécessaires pour progresser et s'intégrer. »

Hélène Demésy, coordinatrice académique Casnav de Versailles

aux professeurs d'acquérir des compétences nouvelles comme le repérage des lacunes par exemple, et d'approfondir leur compréhension des difficultés scolaires liées à la langue.

### Vers un développement du projet

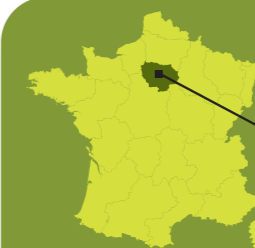
Le succès de l'opération est tel, que le nombre de structures est passé de 14 à 20 depuis 2006 pour élargir l'offre en termes de territoires. D'autres académies se sont par ailleurs



renseignées pour adapter à leur problématique locale. Dans l'Académie de Versailles, l'idée est maintenant de développer une offre en faveur des personnes arrivant avec un niveau de primaire ; le CASNAV travaille sur des partenariats expérimentaux.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Le choix de l'établissement est central, tant par rapport à la dimension géographique -les élèves doivent pouvoir s'y rendre aisément - qu'à l'enseignement dispensé - la variété des filières proposées et des langues enseignées.
- Il faut former et informer les équipes éducatives au fonctionnement du FSE, sur l'intérêt d'une intégration en classe ordinaire, l'élaboration d'un parcours individuel, la mise en place d'un projet d'orientation dès le début du deuxième trimestre.
- Enfin, il est nécessaire de réfléchir en amont à la mise en place d'un suivi pédagogique de ces élèves à la suite de la classe d'accueil.»



Région  
Ile-de-France

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération :

Scolarisation des nouveaux arrivants de plus de 16 ans

#### ★ Porteur

GIP-FCIP de l'académie de Versailles pour le Casnav (Centre Académique pour la Scolarisation des Elèves Nouvellement Arrivés et des enfants du Voyage)

#### ★ Contact

Brigitte LENEUTRE, responsable du Casnav  
Hélène DEMÉSY, coordinatrice académique Casnav

#### ★ Mail

[brigitte.leneutre@ac-versailles.fr](mailto:brigitte.leneutre@ac-versailles.fr) / [helene.demesy@ac-versailles.fr](mailto:helene.demesy@ac-versailles.fr)

#### ★ Site Internet

<http://www.casnav.ac-versailles.fr/spip.php?rubrique4>

#### ★ Sous-mesure 3.2.2

Lutter contre le décrochage et l'abandon scolaire précoce

#### ★ Montant total de l'opération

350 672 €

#### ★ Montant FSE réalisé

152 203 €

#### ★ Cofinanceurs

#### ★ Chiffres-clés

293 élèves pris en charge en 2011, dont 136 femmes.  
213 avaient à leur arrivée un niveau d'instruction de niveau V bis, et 80 de niveau V.

# Axe d'intervention 4

Investir dans le capital humain  
et la mise en réseau, l'innovation  
et les actions transnationales

## La grande école des Compagnons du Devoir

Les Compagnons du Devoir sont depuis de nombreuses années des références dans le monde de l'artisanat. Toutefois, leur expérience, majoritairement acquise par le voyage et l'expérience, est peu sanctionnée par des diplômes. Or, les compétences et diplômes requis dans le monde de l'industrie et de l'entreprise exigent d'accéder à une qualification reconnue qui valide les acquis et complète la formation des Compagnons. C'est dans cette optique que la Grande Ecole des Hommes de Métiers en Compagnonnage en région Centre est entrée dans une phase de renouveau depuis 2009, qui se poursuit en 2012.

### Une formation d'excellence à adapter au marché du travail

La formation des Compagnons du Devoir est longue et implique beaucoup de rigueur. Pendant 6 ans, les Compagnons sillonnent la France et au moins un pays étranger pour se former, changeant de ville tous les 6 mois, alternant formation et entreprise dans le cadre de contrats de professionnalisation. Ils ont, pour la plupart, quitté le système scolaire en fin de troisième ou après un baccalauréat général ou professionnel. La Grande Ecole facilite leur insertion dans le monde de l'entreprise, en traduisant les compétences acquises en diplômes. Elle consolide par ailleurs leur parcours en leur offrant un socle polyvalent de compétences qui leur permet de se maintenir dans l'emploi et, si possible, d'acquérir des responsabilités au niveau professionnel.

### Une pédagogie renouvelée

Initialement composés d'enseignements généraux très « scolaires », les cours dispensés par la Grande Ecole ont été modifiés depuis 2009 par l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF), suite à la faible assiduité observée en classe. Une expérimentation en « mode projet » a ainsi été lancée par l'école : tout au long de l'année, les Compagnons ont développé un projet et en ont pris l'entière responsabilité. Ils ont ainsi pu développer de nouvelles compétences telles que la gestion de projet, la mise en place d'un rétro-planning, etc.

« Le projet m'a intéressé au point que j'ai changé mon parcours professionnel, il m'a convaincu dans la volonté de prendre des responsabilités » Simon, 25 ans, Compagnon. En parallèle, pour combler les lacunes en matière de culture générale, les cours ont été recentrés vers des enseignements en arts appliqués, mathématiques, histoire-géographie, anglais, etc., avec une pédagogie active et appliquée aux métiers des Compagnons. Chacun est évalué au regard des compétences clés, comme par exemple en mathématiques : utiliser les propriétés opératoires sur les fractions, appliquer la proportionnalité dans des situations professionnelles, etc.

#### Il l'a fait...

« Les cours m'ont permis d'acquérir une culture générale et une vision sur la formation supérieure. Nous ne sommes pas forcément conscients, notamment quand on est sorti tôt de l'école, qu'on peut accéder à des responsabilités. Avec la rigueur qu'apporte la formation au sein des Compagnons, je suis maintenant ouvert à un poste à responsabilité, comme j'ai appris à gérer des budgets d'entreprise, à faire du relationnel, etc. »

Simon, 25 ans, Compagnon

Au fil de leur parcours et pour chaque Compagnon, les progrès sont répertoriés dans un « carnet de voyage », alimenté par l'outil en ligne Acquisav, propriété de l'AOCDTF.

### Le carnet de voyage, passeport pour l'entreprise

Il s'agit d'un outil géré et alimenté via une plateforme en ligne, permettant au Compagnon d'identifier à tout moment ses compétences et celles qui lui manquent pour valider ses acquis par un diplôme. Le Compagnon a ainsi une visibilité sur son parcours de formation, et il peut être suivi par l'équipe pédagogique.

### Un tremplin vers la formation qualifiante et vers le monde de l'entreprise

Plus de 90% des Compagnons sont dans une démarche de poursuite de formation ou dans l'emploi 6 mois après leur passage dans les 5 Grandes Ecoles de la région. Tandis qu'une grande partie d'entre eux poursuivaient leur tour de France, 65 ont eu accès à une formation qualifiante, 7 à un emploi temporaire et 5 à un emploi durable.

L'innovation pédagogique a permis de passer de 20% d'assiduité aux cours du soir à 80%, preuve de l'intérêt des Compagnons. Ils ont acquis des compétences valorisables auprès des entreprises, ainsi qu'une connaissance du système et des possibilités de formation. Pour l'équipe pédagogique, il s'agit aussi d'une amélioration significative



« Être Compagnon signifie toucher l'excellence dans son métier, mais nous avons réalisé qu'au-delà du métier, il y avait un manque au niveau de certaines compétences et des diplômes »

Florent Teyras, responsable formation Région Centre

du cadre de formation puisqu'il est formalisé. De plus, l'outil Acquisav facilite le suivi de la progression des Compagnons.

### Pas d'innovation sans le FSE

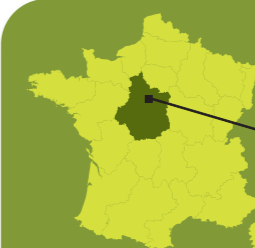
Le FSE a permis de lancer l'expérimentation (le projet annuel). Il a également apporté les ressources financières nécessaires pour mettre en place un projet pédagogique qui n'aurait pas vu le jour autrement : le carnet de voyage et la plateforme Acquisav. Grâce au soutien financier européen,



l'AOCDTF a aussi pu augmenter son volume de formation et compte 17 formateurs mobilisés sur toute la région. Enfin, la gestion de l'école a été améliorée grâce à la rigueur introduite par le FSE. L'ensemble des villes concernées par le compagnonnage en Région Centre, Pays de la Loire et Bretagne ont adopté ce fonctionnement. Il est actuellement testé en région Poitou-Charentes.

#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « Lorsque l'on pense son offre de formation, il est nécessaire de se mettre à la place du participant pour construire le référentiel, il faut penser à ce qui peut le séduire.
- Il faut faire attention à bien calibrer les actions, afin qu'elles soient bien mesurables.
- Enfin, la gestion administrative doit être confiée à une seule personne, qui soit le plus déconnectée possible de la pédagogie, pour qu'elle soit objective et en mesure d'exposer le projet. »



Région  
Centre

### L'opération en bref

Implantation de la grande école des hommes de métiers en compagnonnage en région Centre

#### ★ Porteur

Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF)

#### ★ Contact

Jean-Michel BROSSET / Florent TEYRAS

#### ★ Mail

jm.brosset@compagnons-du-devoir.com

f.teyras@compagnons-du-devoir.com

#### ★ Site Internet

<http://www.compagnons-du-devoir.com/>

#### ★ Sous-mesure 4.1.1

Innovations et adaptations pédagogiques

#### ★ Montant total de l'opération

138 491,59 €

#### ★ Montant FSE réalisé

69 245,79 €

#### ★ Cofinanceurs

#### ★ Chiffres-clés

En 2012, 287 résidents ont été intégrés à l'école dans la région Centre, dont 19 femmes.

257 résidents avaient entre 15 et 24 ans.

59 d'entre eux avaient un niveau de formation Vbis, 162 un niveau V, et 60 un niveau IV.

## Couveuse d'activités agricoles : nouvelles vocations et valorisation des produits locaux



« On a décidé de mettre en place un projet volontariste pour booster l'agriculture bio dans la région pour créer de l'emploi. »

Lionel Badot, chargé de projet à la MSA Bourgogne

En 2010, la surface agricole en Bourgogne s'élève à 1,86 millions d'hectares. Ce qui en fait la quatrième plus grande région agricole de France. Pourtant, elle ne compte que 41 000 hectares d'agriculture biologique, soit 2,3% des surfaces agricoles (contre 2,9% au niveau national)\*. Ce constat, la Mutualité Sociale Agricole (MSA) l'avait déjà réalisé lors d'un projet de restauration collective biologique sous le statut d'entreprise sociale en 2007 et 2008. C'est pourquoi, elle a tout naturellement mis en place le projet PACTES (Partenariat Agricultures Cuisines Territoires Environnement Solidarités) afin de soutenir la production agricole biologique en Bourgogne, avec de très nombreux partenaires mais surtout la couveuse Potentiel, le CFPPA du Morvan, Réseau Coopérés, la CGAB et la chambre d'agriculture.

### Une opération pilote

La MSA agit quotidiennement pour l'amélioration de la qualité de vie et la protection de l'ensemble des professions agricoles. Avec le projet PACTES et, désormais l'association Semeurs du Possible, il est proposé à toute personne souhaitant développer une activité agricole biologique dans la région, de tester la viabilité de son projet professionnel au sein d'une couveuse agricole. Il s'agit souvent de personnes sans agriculteurs dans le cercle familial, et souvent en reconversion.

PACTES leur offre un espace agricole, un accompagnement, des moyens matériels et des débouchés pour leurs produits via l'approvisionnement de lieux de restauration collectifs.

« Nous sommes là aussi pour décourager des gens qui iraient au casse-pipe, s'ils se lançaient » Lionel Badot, chargé de projet à la MSA Bourgogne

Pactes reçoit deux types de publics : ceux « fantasmant » sur la profession d'agriculteur et ne disposant d'aucune compétence agricole particulière, et un autre public de 30-40 ans, en phase de reconversion professionnelle, ayant un Brevet professionnel agricole, ainsi qu'un projet d'installation. Alors que les premiers sont redirigés vers les formations agricoles adéquates, les seconds sont pris en charge par Pactes. Ils passent un premier entretien avec des animateurs territoriaux - un par département sur la Bourgogne- pour vérifier l'adéquation de leur projet avec PACTES. Un second échange a lieu avec un animateur local et un agriculteur pour faire un état des lieux de leur projet d'installation. Un premier stage de 2 semaines à 6 mois dans une exploitation est ensuite prévu afin de les confronter à la réalité du métier et de confirmer leur motivation. A l'issue de cette période, le dossier d'admission pour la couveuse est rempli et après un passage en commission, un Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE) d'une durée de un à trois ans est signé. Ce contrat est reconnu depuis 2010 par le Ministère de l'Agriculture et leur offre un statut juridique.

### Ils l'ont fait...

« La formule me permet de tester ma viabilité, de m'implanter dans le paysage socio-économique, de m'insérer dans le village, de trouver des débouchés. Je peux rester 3 ans dans le dispositif, et les 3 premières années sont souvent les plus importantes... » Jean-Marc, 36 ans, Maraicher.

### Le test en couveuse et l'intégration dans un réseau d'agriculteurs

Un terrain et du matériel professionnel sont mis à disposition sur le lieu test. Chaque porteur de projet bénéficie d'un numéro de SIRET, d'une assurance, d'un compte bancaire, d'un service de comptabilité et de facilités de logement. Un accompagnement individuel et collectif est proposé. Des formations techniques et un appui à la commercialisation et à la gestion permettent en premier lieu d'accroître leurs compétences. Chacun est également suivi par un tuteur, exploitant expérimenté, avec lequel il signe une charte. Le tuteur s'engage ainsi à mettre à disposition six demi-journées pendant lesquelles il lui apporte des réponses et des conseils et l'assiste dans les prises de décision et de recul sur ses pratiques agricoles. Les porteurs de projet bénéficient aussi d'un appui des agriculteurs implantés à proximité du site-test, contribuant à leur insertion dans le tissu local et à la gestion quotidienne de l'exploitation.

Contrairement aux couveuses classiques, la durée de cette période Test est au plus de 3 ans, ce qui permet d'accompagner l'exploitant pendant trois saisons. Le porteur contribue aux frais de gestion de son activité (5% de son chiffre d'affaire) et à l'assurance et à l'entretien du matériel.

### « Le souhait est d'ouvrir l'alimentation biologique au plus grand nombre »

Pactes ne se contente pas d'accompagner le développement de l'agriculture biologique mais également d'élargir les débouchés possibles. Un Système Alimentaire Local (SAL) a

été créé avec pour objectif de proposer à la restauration collective un nouveau mode d'approvisionnement en produits locaux et biologiques. En premier lieu, la MSA organise des rencontres au sein des établissements scolaires et des maisons de retraites afin de les convaincre d'intégrer la démarche. Des réunions associant les parents, les responsables de l'établissement et des visites d'exploitations agricoles sont ensuite organisées et permettent aux agriculteurs de promouvoir leurs produits. La sensibilisation se poursuit avec la préparation d'un repas expérimental mensuel puis hebdomadaire pendant 12 mois dans les établissements intéressés. Après cette phase préalable, les établissements peuvent généraliser l'utilisation des produits locaux pour tous les repas.

### Un pari réussi

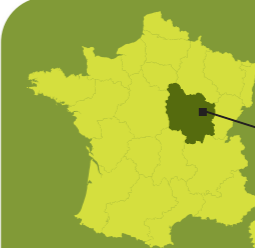
En 2011, le dispositif PACTES a permis à 12 personnes en Bourgogne de tester leur propre activité agricole. Parmi eux, 2 sont intégrés dans des dispositifs d'insertion et proviennent des Jardins de cocagne et des Jardins du cœur.

En 2013, sur les 3 premiers porteurs de projet ayant terminé l'expérimentation, 1 a créé sa propre exploitation, et les deux autres sont devenus salariés agricoles. Depuis 2009, 20 à 25 personnes ont manifesté leur volonté de participer au projet et 13 parmi elles ont effectivement intégré la couveuse. Les autres ont été réorientées lors de la phase de pré-test. Depuis 2011, la couveuse agricole s'est élargie à toute la Bourgogne. PACTES est ainsi devenu « LE » réseau bourguignon de lieux-tests, fédérant 25 acteurs, qui vont de terres de Liens aux Chambres d'agriculture 58 et 71, et s'intitule « Semeurs du Possible ». Le SAL, quant à lui, intègre aujourd'hui plus de 60 structures.

### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

« Pour accompagner ces futurs potentiels exploitants agricoles, il est nécessaire de vérifier auprès de chacun d'entre eux :

- leur connaissance du secteur et leur première expérience dans un projet agricole.
- leur capacité à apprendre à gérer les problèmes de trésorerie.
- leur prise de conscience quant à la solitude de ce métier. Il s'agit de les inciter à ne pas se lancer seul et à trouver des partenaires avec qui on peut échanger et se soutenir mutuellement ».



Région  
Bourgogne

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Partenariat Agricultures Cuisines Territoires Environnement Solidarités (PACTES) : Expérimentation du bio pour le développement local

### ★ Porteur

Caisse régionale de la MSA

### ★ Contact

Lionel BADOT

### ★ Mail

pactes.bourgogne@gmail.com / Tél : 03.85.39.51.32

### ★ Site Internet

### ★ Sous-mesure 4.3.2

Partenariats pour l'innovation

### ★ Montant total de l'opération

108 984€

### ★ Montant FSE réalisé

59 005 €

### ★ Cofinanceurs

Conseil régional de Bourgogne, Département de Côte d'Or, Fondation Macif

### ★ Chiffres-clés

12 lieux-tests en France.

40 partenaires impliqués dans le projet.

10 personnes sont actuellement dans le dispositif de la couveuse.

3 personnes sont sorties de la couveuse : 2 sont salariés agricoles et un s'est installé.

## Devenir mobile pour se projeter dans l'avenir

Suivre une formation ou postuler à un emploi à 30 km de chez soi n'est pas chose facile pour tous. Absence de moyens de transport mais surtout barrière psychologique peuvent représenter des freins considérables à la mobilité, notamment en zone rurale et chez les personnes peu qualifiées.

Apprendre aux jeunes à devenir mobiles devient crucial pour faciliter leur insertion professionnelle, ainsi que leur accès à l'emploi ou à des formations. Un projet d'expérimentation a été lancé en 2009 par la Mission Locale Picardie Maritime en partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme, avec l'ambition d'apprendre aux jeunes à devenir mobiles pour réussir leur insertion professionnelle, notamment dans les secteurs pourvoyeurs d'emplois.

### Un processus évolutif dans l'apprentissage de la mobilité

Taux de chômage élevé, faibles niveaux de qualification et zone rurale à très faible densité sont les trois constats à l'origine du projet. L'action cible les jeunes de 16 à 25 ans et les bénéficiaires du RSA en voie de professionnalisation. Les secteurs visés sont ceux en tension sur le territoire: les métiers de bouche, la restauration et l'hôtellerie.

Le projet repose sur un système progressif de mobilité, organisé en 3 phases. Les deux premières consistent en deux stages d'une semaine, réalisés respectivement au niveau local puis national dans des entreprises des secteurs ciblés. La troisième étape offre l'opportunité aux jeunes de passer une semaine dans un pays européen.

### En immersion, du local à l'Europe

Chaque participant potentiel participe à une première réunion d'information sur le projet. Il intègre ensuite un groupe de six personnes et bénéficie d'une formation de deux jours animée par un prestataire sur la citoyenneté européenne, la mobilité, et la préparation au départ.

Une première semaine d'immersion a lieu dans une entreprise locale et se poursuit 15 jours après par un second stage d'une semaine dans une entreprise à l'autre bout de la France. Cette expérience plus lointaine se fait collectivement en groupe de six, accompagnés par deux conseillers de la Mission locale.

Après cette seconde étape, toujours dans la même configuration du groupe de six et de deux accompagnants, les jeunes franchissent la frontière pour se rendre dans un pays européen. Sur place, ils visitent des entreprises dans les secteurs d'activités qu'ils ont choisis, sont mis « en situation » dans des centres d'apprentissage européens et prennent part à des visites culturelles.

Chaque déplacement est préparé par les jeunes eux-mêmes, encadrés par les conseillers : réservation d'un billet d'avion, d'un hébergement, préparation des documents de voyage... « Les jeunes sont donc sécurisés et sont pris par la main », rappelle le Directeur de la Mission locale.

#### Ils l'ont fait...

« Avant le projet, je n'avais jamais travaillé en dehors de ma région. Nous sommes allés en Lituanie, où nous avons découvert le fonctionnement d'un grand hôtel, On a aussi visité des usines, un hypermarché. Cela m'a apporté une ouverture d'esprit et j'ai réalisé que même sans permis, on pouvait être mobile. Ce projet m'a surtout permis de changer de voie professionnelle, puisque je vais maintenant travailler dans la restauration. » Madisson, 20 ans – en recherche d'un contrat en alternance dans la restauration

« Ce projet m'a permis de découvrir d'autres personnes, d'autres modes de vie et aussi un métier. Moi, je suis originaire de la Somme et je ne l'avais jamais quittée. Aujourd'hui, je suis prêt à aller travailler ailleurs. Ce projet est vraiment une occasion à saisir pour découvrir autre chose et pourquoi pas une vocation. » Karim, 19 ans – à la recherche d'une formation dans la restauration

### En route vers de nouvelles vocations et vers l'emploi !

Cette expérimentation, lancée en 2009 s'est renouvelée les années suivantes. « Ce projet a été très conséquent sur les jeunes qui jusqu'à présent refusaient même l'idée de faire une formation à 30 km de chez eux, à Amiens par exemple. Après l'opération, ils étaient prêts à partir à l'autre bout de la France et même à l'étranger pour se former ou pour travailler » déclare le Directeur de la Mission Locale. « Avec le FSE, la coopération transnationale permet aux bénéficiaires d'acquiescer une ouverture d'esprit et une curiosité qui sont de nature à favoriser l'insertion professionnelle, y compris au sein de secteurs en tension tels que celui des métiers de bouche », ajoute-t-il.

En 2012, trois groupes de six participants ont intégré l'action. Près de 30% ont signé un contrat, que ce soit au niveau local, régional ou dans une autre région. Fort de son succès, le projet fait des émules : plusieurs missions locales développent actuellement un projet similaire.



« On souhaite vraiment dédramatiser la mobilité chez les jeunes, et leur montrer qu'on peut aller faire un stage à 30 km de chez soi ou travailler à l'autre bout de la France ».

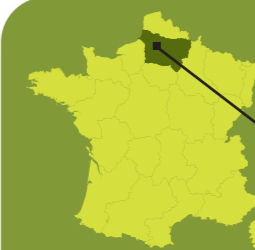
Wojciech Kondrat, Directeur général de la Mission Locale

Le projet a une véritable fonction d'accélérateur sur les parcours d'insertion des jeunes, dès lors qu'on les accompagne. Les jeunes ont découvert des secteurs d'activités qui leur étaient méconnus, leur offrant de nouvelles possibilités d'orientation et d'emplois. Les conseillers de la mission locale ont également tiré bénéfice du projet à l'occasion de l'immersion en France puis en Europe, pendant laquelle ils ont découvert leurs jeunes sous un angle inédit.



#### Les trois conseils du porteur pour un projet réussi

- « La réussite du projet repose en grande partie sur :
- l'implication des équipes de conseillers devant comprendre et intégrer dans leurs pratiques professionnelles la mobilité, comme étape indispensable d'un parcours d'inclusion sociale et professionnelle des jeunes qu'ils accompagnent.
  - l'implication des administrateurs et élus du territoire à toutes les étapes du projet et jusqu'à sa valorisation.
  - une organisation administrative et financière rigoureuse. »



Région  
Picardie

## L'opération en bref

Intitulé de l'opération : Mobilité & Insertion

#### ★ Porteur

Mission Locale Picardie Maritime

#### ★ Contact

David LEFEVRE, Président de la Mission Locale

#### ★ Mail

mlpm@mlpm.org / Tél : 03.22.20.14.14

#### ★ Site Internet

www.euromobilite.org

#### ★ Sous-mesure 4.3.3

Coopération transnationale ou interrégionale pour la mobilité

#### ★ Montant total de l'opération

529 770,96 €

#### ★ Montant FSE réalisé

264 000 €

#### ★ Cofinanceurs

Etat, Conseil Général de la Somme, Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme, Maison de l'Emploi, de l'Entreprise et de la Formation Santerre Haute Somme, fonds privé

#### ★ Chiffres-clés

Parmi les 36 participants au projet :

- 8 ont signé un contrat dont 2 en CDI.
- 1 jeune souhaite repartir valider un diplôme de pâtissière dans l'entreprise d'accueil.
- 1 jeune entre en CAE (Contrat d'Aide à l'Emploi) dans une autre filière.
- 2 sont entrés en formation au sein de l'école de la seconde chance pour avancer dans leur projet d'insertion.









Maquette et mise en page : Studio Sursud