

Pacte **Territorial Local** **d'Insertion**

sur le territoire de Creil-Clermont



Sommaire

Contexte et ambition de la démarche Pacte	3
--	----------

Les enjeux auxquels le Pacte vise à répondre	5
---	----------

1	Les enjeux liés aux caractéristiques socioéconomiques du territoire et des publics	5
1.1	Un territoire peu dynamique économiquement	5
1.2	... où des opportunités d'emplois existent	6
1.3	Un territoire touché par la précarité	7
1.4	Une offre d'insertion appelée à évoluer pour faire face à ces défis socio-économiques	8
2	Les enjeux liés aux conditions de prise en charge des parcours	9
3	Les enjeux de coordination et de gouvernance entre partenaires	10

Orientations	11
---------------------	-----------

1	Mobiliser les acteurs économiques pour favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaires du RSA	11
2	Personnaliser les modalités d'accompagnement des bénéficiaires du RSA pour favoriser les parcours vers l'emploi	14
3	Améliorer les réponses apportées aux besoins des publics pour favoriser leur employabilité	15
4	Structurer un dispositif permanent de pilotage opérationnel des politiques emploi-insertion-formation sur le territoire	17

Les partenaires signataires et les partenaires associés	19
--	-----------

Fiches action	21
----------------------	-----------

Annexes	34
----------------	-----------

Contexte et ambition de la démarche Pacte

Pour préparer l'élaboration de son Pacte Territorial d'Insertion en application de la loi RSA, le Conseil général de l'Oise a souhaité proposer à ses partenaires de préfigurer l'exercice au travers d'un Pacte Local d'Insertion sur le territoire de Creil-Clermont.

S'il ne constitue pas un territoire homogène et est avant tout un périmètre d'organisation administrative pour le Conseil général, ce territoire (ou les territoires qui le composent) présente(nt) néanmoins des caractéristiques qui y rendent pertinente une réflexion partenariale visant à l'amélioration de l'efficacité des parcours d'insertion (les réponses apportées pouvant être différenciées en fonction des enjeux propres de chacun des territoires du périmètre Creil-Clermont) :

- Le poids de ce territoire dans le total des bénéficiaires du RSA dans l'Oise (31%).
- L'existence de métiers en tension et de difficultés de recrutement importantes, correspondant en partie à des emplois peu ou non qualifiés qui peuvent être accessibles à certains bénéficiaires du RSA.
- Le caractère à la fois urbain (agglomération creilloise) et rural (clermontois et plateau picard), à l'image de l'ensemble du département de l'Oise, qui permet d'expérimenter des réponses adaptées aux problématiques différenciées des territoires isariens.
- L'implication des partenaires du Conseil général sur ce territoire : Pôle emploi vient de réorganiser son implantation sur le bassin de Creil et l'agence accueillant la plate-forme de vocation et l'équipe d'orientation spécialisée se trouve à Creil ; la Communauté de l'agglomération creilloise est particulièrement investie sur les problématiques emploi-insertion (clause d'insertion dans le cadre des programmes ANRU, dispositif Roissy pour l'emploi...) ; les MEF de Clermont et Senlis-Chantilly contribuent à la définition d'une stratégie territoriale emploi-formation partagée grâce à leurs travaux de diagnostic du territoire et l'élaboration de plans d'actions partagés visant à développer l'emploi local et anticiper les mutations économiques (travaux de GPEC territoriale, recensement des besoins de formation, partenariats avec un certain nombre de filières et organisation de salons emploi...) ; les Missions Locales de la Vallée de l'Oise, de Clermont et du Plateau Picard ont notamment développé des offres de service d'accompagnement vers l'emploi et se sont dotées de chargés de relation entreprises... A une échelle plus vaste, la Région s'engage pour l'accès à la formation des bénéficiaires de minima sociaux, la DIRECCTE contribue au soutien de l'IAE et à la promotion des contrats aidés et souhaite faciliter la formation des personnes en chantiers d'insertion....

Le Pacte est conçu comme une **démarche, à forte portée opérationnelle**, visant à **mieux articuler, autour d'objectifs concrets, les leviers d'intervention des acteurs publics et privés de l'emploi, de l'insertion sociale, de la formation et du développement économique**.

L'élaboration du Pacte est fondée sur deux convictions :

- la **réussite des démarches individuelles** d'insertion et de retour à l'emploi ne peut être déconnectée des **problématiques de développement des entreprises sur le territoire** ;
- une **meilleure coordination des moyens, outils et leviers d'intervention partenariaux** en matière d'insertion sociale, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de

développement économique permet d'en intensifier la portée et la valeur ajoutée au profit des publics (salariés et demandeurs d'emploi), des entreprises et des territoires.

Le Pacte répond donc à une triple ambition :

- **Renforcer la cohérence, l'efficacité et la qualité de l'offre d'insertion** mobilisée sur le territoire à destination des personnes éloignées de l'emploi.
- **Renouveler les relations de travail entre le monde économique et le système d'action publique en matière d'emploi, d'insertion et de formation professionnelle** pour mieux connecter les parcours d'insertion aux besoins d'embauche exprimés par les employeurs.
- Tester de **nouvelles organisations partenariales ad hoc autour d'un projet commun de développement économique et social du territoire.**

Il a vocation, sur la base d'une **vision partagée des enjeux de développement économique et social du territoire**, à constituer un **espace de gouvernance pérenne**, mobilisant les acteurs signataires, collectivement et individuellement, sur un **programme d'actions précis**.

En tant qu'**outil territorial mutualisé**, il engage ainsi pleinement les différentes parties prenantes autour :

- d'objectifs à atteindre par la mise en synergie de leurs leviers partagés ;
- de réalisations concrètes conjointes ;
- d'un système de coordination resserrée des politiques emploi-formation-insertion.

Au travers de la signature du présent Pacte territorial, les partenaires affirment leur engagement collectif à coordonner durablement leur action en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des plus fragiles et à contribuer à la mise en œuvre des orientations et chantiers opérationnels définis en commun, dans le cadre de leurs champs de compétence et de leurs stratégies d'intervention respectifs.

La démarche partenariale de Pacte territorial local d'insertion a vocation à être reproduite sur les autres territoires d'intervention du Conseil général dans le cadre de sa politique d'insertion (Beauvais-Oise Picarde, Bray-Vexin-Sablons-Thelle, Noyon-Compiègne et Valois-Halatte), sur la base d'un premier retour d'expérience de la mise en œuvre du présent Pacte de Creil-Clermont qui permettra, le cas échéant, d'en ajuster la méthodologie.

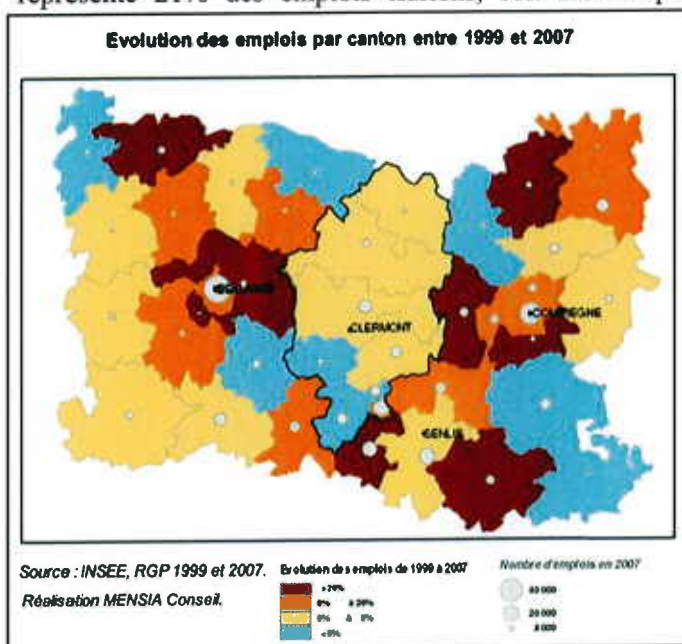
I

Les enjeux auxquels le Pacte vise à répondre

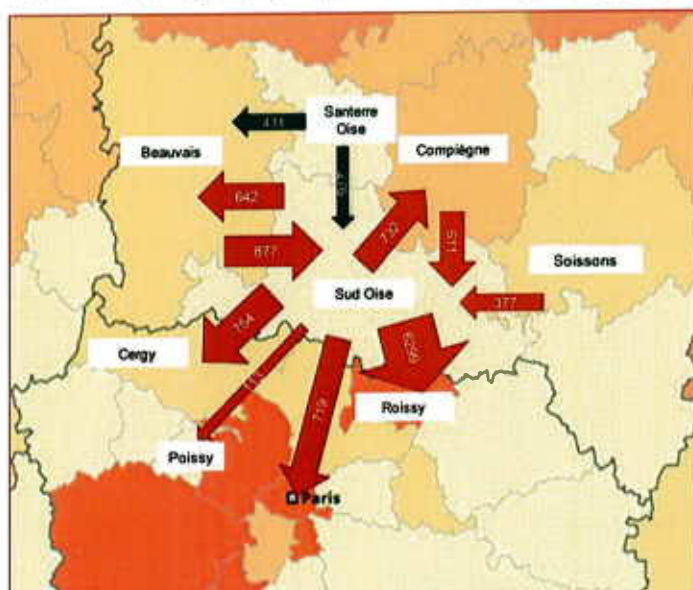
1 Les enjeux liés aux caractéristiques socioéconomiques du territoire et des publics

1.1 Un territoire peu dynamique économiquement

Le territoire de Creil-Clermont comptait 194 595 habitants et 59 680 emplois en 2007. Il représente 21% des emplois isariens, soit moins que la part de la population dans le département (24%). C'est un territoire peu dynamique d'un point de vue économique, notamment par rapport à l'Oise et la Picardie : il gagne de 1999 à 2007 +2,8% d'emplois, contre respectivement +8,2% et 6,8%. De plus, cette croissance du nombre d'emplois est inférieure à la croissance démographique et à la croissance de la population active (+6,6%). Cette situation engendre de fortes migrations domicile-travail, vers les bassins de Beauvais et Compiègne mais également vers l'Ile-de-France (Roissy en priorité, mais également Paris et Cergy).



Flux domicile-travail (supérieurs à 100 personnes) en 2007



Santerre Oise :

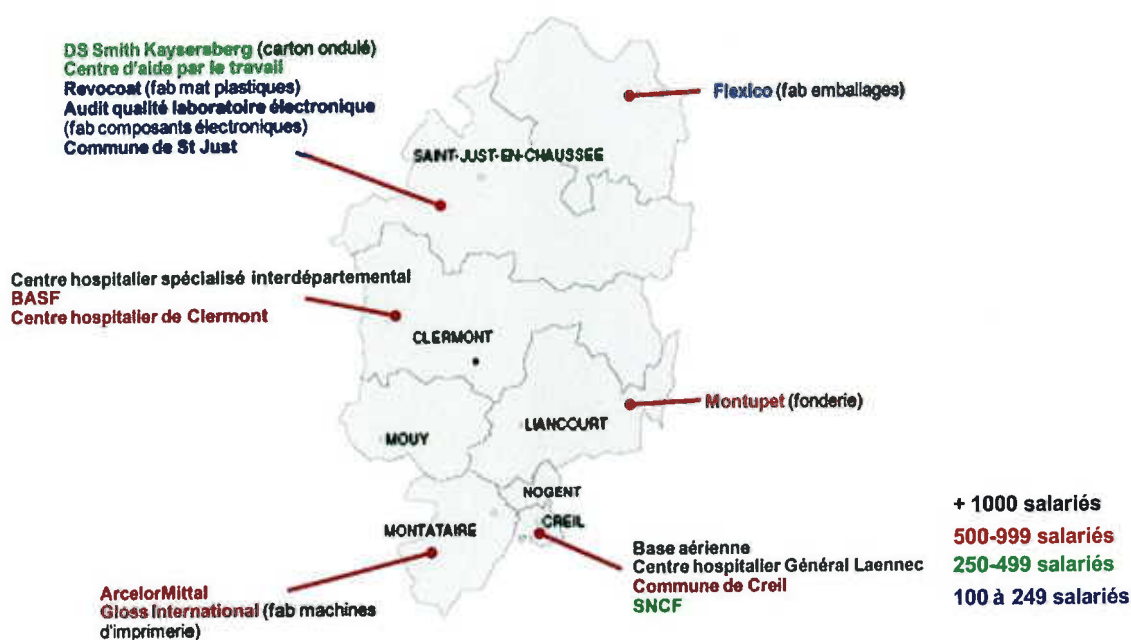
- Flux entrants : 0
- Flux sortants : 707
- Solde : -707

Sud Oise :

- Flux entrants : 2141
- Flux sortants : 9336
- Solde : -7495

Ce territoire se caractérise par une surreprésentation de l'industrie (20% des actifs contre 14,6% en France en 2007) et de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (38% contre 30,5% dans l'Oise et en France). A l'inverse, les commerces, transports et services sont sous représentés, tout comme la construction, emplois largement liés à la base démographique.

Les grands employeurs du territoire (+100 salariés)



La crise économique de 2008 a fortement touché le territoire en raison de son caractère industriel. Ainsi, de 2007 à 2009, les emplois diminuent de 3,7% par an en moyenne. De plus, le nord du territoire est plus fortement touché que le bassin creillois. Le territoire de Creil-Clermont apparaît ainsi comme un territoire économiquement fragile, faisant face à de profondes mutations.

→ Un véritable enjeu de mobilité se dessine pour accéder à l'emploi, puisqu'il faut souvent **rejoindre des pôles d'emploi extérieurs** (Beauvais, Compiègne, Chantilly/Senlis, Ile-de-France). Par ailleurs, ce moindre dynamisme interpelle les acteurs sur la prospection des offres d'emploi, tant sur le territoire de Creil-Clermont qu'à l'extérieur du territoire. La **prospection des entreprises a ainsi été identifiée comme un enjeu majeur**. Enfin, l'**anticipation des mutations économiques** (au vu du caractère industriel du territoire, qui a tendance à perdre des emplois) et des **métiers émergents** est importante pour préparer au mieux les emplois de demain.

1.2 ... où des opportunités d'emplois existent

Néanmoins l'Oise est le département picard le moins touché par le chômage. Le Sud-Oise demeure la zone d'emploi picarde dont le taux de chômage est le plus faible au quatrième trimestre 2010 (9%). Le Santerre-Oise, même s'il fait partie des zones d'emploi picardes peu touchées par le chômage, présente un taux de chômage de 10,4%, bien supérieur au

pourcentage national (9,2% - France métropolitaine). C'est la zone la plus touchée de l'Oise depuis 2001. Le territoire de Creil-Clermont comptait, fin 2009, 9608 demandeurs d'emplois de catégorie A.

Les projets de recrutement dans les bassins d'emploi Santerre Oise et Sud Oise représentent pourtant 43,8% des recrutements prévus dans le département, soit 5118 projets de recrutements. C'est près de 60% de plus qu'en 2009 (3190 projets de recrutements). Il s'agit du **bassin d'emploi qui a le plus grand nombre de projets de recrutement** de l'ensemble de la Picardie. Ces projets de recrutements sont en partie accessibles à des publics de l'insertion car il s'agit souvent d'emplois nécessitant une faible qualification (dans les secteurs des services à la personne, de l'hôtellerie-restauration...). Cependant, c'est le deuxième bassin d'emploi qui éprouve le plus de **difficultés à recruter** au sein de la Picardie, après Soissons et avec Beauvais (les projets de recrutements ont un taux de difficulté avoisinant les 45%)

- Ce constat interpelle le Département et ses partenaires pour **mettre en relation entreprises et demandeurs d'emploi (enjeu d'intermédiation) et assurer l'adéquation entre nature des offres d'emplois et profils des bénéficiaires du RSA**, notamment par la formation (l'offre de formation est-elle suffisante sur les métiers en tension ? Comment attirer de la main d'œuvre dans ces secteurs ?). Apporter des réponses au paradoxe d'un territoire faiblement concentré en emploi mais avec des projets de recrutement apparaissant comme difficiles invite à **établir de nouvelles passerelles entre la sphère publique et les employeurs** (entreprises et employeurs publics) **autour des questions de caractérisation des besoins en emploi, de préparation à l'emploi, de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en insertion.**

1.3 Un territoire touché par la précarité

Le territoire de Creil-Clermont est fortement touché par la précarité : les cantons du nord (Saint-Just-en-Chaussée et Maignelay-Montigny) mais aussi le bassin creillois disposent de revenus fiscaux très largement inférieurs à la moyenne départementale, proche de la moyenne française à 23 502€ (jusqu'à -37% par rapport à la moyenne départementale pour Creil).

Par ailleurs la population est peu qualifiée : 44,6% de la population creilloise a un diplôme inférieur au CAP et BEP (niveau V) ou n'a pas de diplôme. Ce chiffre se situe dans la moyenne régionale mais est nettement supérieur à la moyenne départementale et française. De plus le territoire de Creil-Clermont se caractérise par une moindre proportion de personnes ayant un diplôme supérieur à bac+2.

Par ailleurs, des besoins importants pour l'apprentissage des savoirs de base et du français langue étrangère ont été notés, alors que l'offre existante est faible ou saturée.

- Les constats suivants montrent qu'il existe un **enjeu de formation de la population** et des bénéficiaires du RSA tant dans une perspective qualifiante que pour l'apprentissage des savoirs de base et la maîtrise de la langue française.

Le territoire compte 7001¹ ménages allocataires du RSA, soit 31% des ménages allocataires de l'Oise (pour 24% de la population isarienne) et 8972 personnes comptabilisées dans le dispositif RSA (dont 5204 allocataires relevant d'une obligation d'accompagnement dans le

¹ Données à fin août 2011.

cadre des droits et devoirs), soit 4,6% de la population. On observe une concentration des bénéficiaires dans la communauté d'agglomération creilloise, qui compte 63% des bénéficiaires du RSA du territoire de Creil-Clermont. Par ailleurs le nombre de bénéficiaires a augmenté de 6% en 2010 par rapport à 2009.

De nombreux allocataires sont anciens dans le dispositif, alors qu'on note également une proportion importante de personnes de plus de 50 ans :

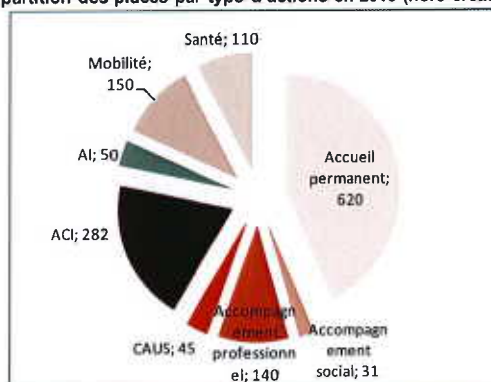
- Près de 27% des 5204 allocataires sont dans le dispositif depuis plus de 3 ans.
- 49% entre 1 et 3 ans.
- 22% depuis moins d'un an.
- 19% des bénéficiaires ont plus de 50 ans, et 19% ont moins de 25 ans.

1.4 Une offre d'insertion appelée à évoluer pour faire face à ces défis socio-économiques

Face à ces difficultés socio-économiques et au nombre important de bénéficiaires du RSA sur le territoire, le Département propose une offre d'insertion, principalement axée depuis 2009 sur l'insertion sociale et socioprofessionnelle. Elle comprend environ 26 actions collectives financées par le Département, représentant 1500 places pour le territoire de Creil-Clermont (soit environ 1 place pour 6 bénéficiaires). Cette offre est concentrée sur deux axes majeurs :

- La resocialisation avec les centres permanents d'accueil et d'insertion (620 places, soit plus de 40% de la totalité des places offertes).
- L'insertion par l'activité économique, avec une dizaine de chantiers d'insertion (330 places, soit 25% des places offertes). Le Département porte une attention particulière au développement de ce secteur, notamment dans le cadre du Schéma départemental de l'Economie Solidaire adopté en janvier 2011.

Répartition des places par type d'actions en 2010 (hors création d'entreprise)



D'un point de vue territorial, l'offre du Département est aujourd'hui concentrée sur le Creillois, dont les problématiques sociales sont en volume les plus importantes. Il en résulte une quasi-absence d'offre d'insertion dans le Clermontois-Plateau Picard.



- Le diagnostic montre un **enjeu de développement des dispositifs d'accès à l'emploi** afin de mieux compléter les réponses apportées aux besoins des publics. Par ailleurs, un **enjeu d'équilibre territorial** a été relevé face au déficit d'offre sur le Clermontois-Plateau Picard.

2 Les enjeux liés aux conditions de prise en charge des parcours

Les modalités d'accompagnement des parcours sont un facteur clé de réussite pour l'insertion des bénéficiaires du RSA : celles-ci doivent permettre d'initier et d'entretenir les dynamiques individuelles d'insertion, en s'adaptant à la diversité des caractéristiques et besoins des allocataires (depuis l'autonomisation sociale jusqu'à l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels). A ce titre, les partenaires du Pacte ont noté des marges de progrès pour l'ensemble de la chaîne de prise en charge des bénéficiaires du RSA :

- Le circuit d'accueil dans le dispositif, partagé entre plusieurs structures (Conseil Général, CAF, MSA, CCAS), peut dans certains cas présenter des complexités nuisant à une prise en charge rapide et simple de l'utilisateur, alors qu'il est une première étape fondamentale pour la mobilisation dans un parcours d'insertion.
- La pré-orientation à l'entrée dans le dispositif demeure aujourd'hui relativement simple et, notamment, ne permet pas toujours d'appréhender finement la capacité des personnes à s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle.
- La dichotomie actuelle entre parcours sociaux et parcours professionnels apparaît dans certains cas trop tranchée ou insuffisamment souple, notamment pour un certain nombre de bénéficiaires qui, bien que présentant des freins à l'emploi, pourraient viser l'accès ou le retour à l'emploi dans le cadre d'un accompagnement rapproché et personnalisé (la situation d'emploi pouvant par elle-même permettre de lever un certain nombre de freins).

- Ces constats mettent en évidence un **enjeu d'optimisation de l'organisation de la prise en charge et de l'accompagnement des parcours d'insertion**, dans ses différents temps, notamment en termes **d'adaptation aux besoins différenciés des personnes en insertion**.

Par ailleurs, l'efficacité de l'accompagnement des parcours d'insertion dépend fortement de la connaissance, par les référents de parcours, des dispositifs mobilisables (actions d'insertion, actions de formation, SIAE, contrats aidés, dispositifs en faveur de la mobilité, de la garde d'enfants, du logement...). Or, il semble à ce stade que les référents n'aient pas une connaissance homogène des dispositifs présents sur le territoire, bien qu'il existe des outils d'information à leur destination (« boîtes à outil » par exemple). L'offre de formation, notamment, apparaît relativement mal connue.

→ Il existe ainsi un **enjeu d'appropriation de l'offre disponible par les référents de parcours**.

3 Les enjeux de coordination et de gouvernance entre partenaires

De nombreux acteurs institutionnels interviennent dans le champ de l'emploi, la formation et l'insertion, sur la base de logiques distinctes en fonction des publics cibles (demandeurs d'emploi pour Pôle emploi et, au travers de son programme de formation, la Région, jeunes en difficulté pour les missions locales, bénéficiaires du RSA pour le Conseil Général...), des territoires, et de la nature de leur offre de service (gestion de dispositifs d'intervention auprès des publics cibles, prospection des entreprises, travaux de diagnostic et d'ingénierie emploi-formation au niveau des territoires ou des branches...).

Dans ce contexte, la « philosophie » du Pacte (cf. préambule) repose sur la conviction que le partage des diagnostics de territoire, la mutualisation des initiatives et des plans d'action et la mobilisation conjointe des dispositifs d'intervention des différents partenaires autour de projets très opérationnels permettent d'accroître l'efficacité des réponses apportées en matière d'accès à l'emploi et d'insertion. En d'autres termes, **une « logique projet », transversale et partenariale, doit pouvoir coexister avec la gestion de leurs propres dispositifs par les différents acteurs**.

Or, s'il existe d'ores-et-déjà des lieux de coordination entre ces acteurs (notamment les SPEL), leurs enjeux dépassent largement le cadre des publics en insertion du territoire et relèvent davantage d'une gouvernance institutionnelle et stratégique que d'une coordination opérationnelle autour de projets concrets sur les territoires.

→ Le Pacte sous-tend un enjeu de **coordination opérationnelle resserrée entre les partenaires de l'emploi, la formation et l'insertion**, au service des bénéficiaires du RSA du territoire de Creil-Clermont.

II

Orientations

En réponse aux enjeux évoqués ci-dessus, les partenaires du Pacte ont défini trois priorités :

- Ouvrir des perspectives d'emploi durables aux publics en insertion en établissant des « circuits courts » entre employeurs potentiels et acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation du territoire.
⇒ **Orientation 1 : Mobiliser les acteurs économiques pour favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaires du RSA.**
- Optimiser la conduite des parcours d'insertion des bénéficiaires du RSA (accueil-inscription, diagnostic-orientation, accompagnement, prescription des actions d'insertion ou de formation, transitions entre structures ou statuts...), dans un objectif d'adaptation aux besoins individuels et de « fluidité » de ces parcours.
⇒ **Orientation 2 : Personnaliser les modalités d'accompagnement de parcours des bénéficiaires du RSA.**
- Coordonner les dispositifs d'intervention en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA en veillant à leur complétude et leur complémentarité.
⇒ **Orientation 3 : Améliorer les réponses apportées aux besoins des publics.**

Transversalement, le Pacte a aussi vocation à constituer un espace de coordination opérationnelle des politiques et dispositifs d'intervention en faveur de l'emploi, la formation et l'insertion sur le territoire de Creil-Clermont : mutualiser des informations, monter des projets coordonnés...

- ⇒ **Orientation 4 : Mettre en place un dispositif territorial de pilotage des politiques emploi-insertion-formation**

1 Mobiliser les acteurs économiques pour favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaires du RSA

Une prospection des entreprises renforcée et partagée

Différentes institutions démarchent les entreprises (parfois les mêmes...), avec des logiques (placement/GPEC territoriale/publics spécifiques, par exemple pour la promotion de l'alternance...), des moyens et des modalités de diffusion de l'information différents.

Il est proposé d'expérimenter dans le cadre du Pacte une **coordination de ce réseau des acteurs de la prospection des entreprises pour mieux repérer et partager les perspectives d'emploi accessibles aux personnes en insertion.**

Une 1^{ère} illustration de cette logique est le projet d'action commune Conseil Général / Pôle emploi de Clermont visant à proposer une part significative de bénéficiaires du RSA lors de

prochaines sessions de recrutement d'entreprise sur le territoire de Clermont, organiser leur formation, analyser les résultats obtenus et suivre la cohorte.

➤ *Chantier 1 : Structurer le réseau des acteurs de la prospection des entreprises*

Une nouvelle ambition pour les clauses d'insertion

Les donneurs d'ordre s'engageant dans l'utilisation des clauses d'insertion sont de plus en plus nombreux (Département dans le cadre du Schéma départemental de l'Economie Solidaire, Région, CAC, villes...) mais cet outil ne fait pas l'objet d'une coordination entre partenaires. Or coordonner et mutualiser les heures d'insertion permettrait de construire de réels parcours d'accès à l'emploi en offrant des volumes de travail significatifs. De plus, certaines institutions envisageant de recourir à la clause d'insertion ne disposent pas nécessairement de l'ingénierie nécessaire à sa mise en œuvre.

Il est donc proposé dans le cadre du Pacte d'**établir un pilotage commun des clauses d'insertion sur le territoire de Creil-Clermont** : coordonner les calendriers de travaux, la mobilisation et le positionnement des personnes, les outils de suivi, de formation et d'accompagnement des publics, les relations avec les entreprises partenaires... Cela doit permettre, dans un premier temps, de maximiser « l'utilité » de la mobilisation des clauses pour les bénéficiaires, et de constituer le socle pour un élargissement de l'usage de ces clauses à d'autres donneurs d'ordre (communes, bailleurs sociaux...).

➤ *Chantier 2 : Etablir un pilotage commun des clauses d'insertion*

Un dispositif expérimental d'appui au recrutement, de préparation à l'emploi et d'accompagnement dans l'emploi

Il existe sur le territoire des besoins en emploi accessibles à des personnes non ou peu qualifiées (cf. ci-dessus). Pour autant, l'accès des publics de l'insertion à ces emplois reste difficile, en raison de « biais » objectifs ou subjectifs en défaveur de ces personnes (liés au processus de recrutement en lui-même, à des problématiques de savoir être ou un déficit de « confiance » dans l'emploi de personnes en insertion...).

La convergence des besoins en emplois et compétences des entreprises et des profils des personnes en insertion constitue donc un enjeu essentiel pour lequel le Pacte a particulièrement vocation à expérimenter des éléments de réponse.

Il est donc proposé la mise en place d'un **dispositif passerelle** basé sur une logique d'engagements réciproques et de « gagnant gagnant », pour « donner confiance » dans l'embauche de personnes en insertion à un groupe d'entreprises mobilisées présentant des perspectives d'emploi adaptées :

- Travailler avec ces entreprises sur la traduction de leurs besoins en emplois et compétences en projets de recrutement, le processus de recrutement en lui-même...
- Préparer à ces perspectives d'emploi un groupe de bénéficiaires présélectionnés (environ 12 à 15 personnes) par la mobilisation coordonnée des dispositifs d'immersion, de formation, d'accompagnement vers l'emploi, d'aide à la mobilité, de parrainage/tutorat, etc... en sorte de présenter aux entreprises partenaires des candidats employables.
- Accompagner dans l'emploi postérieurement à la prise de poste.

Dans un premier temps, ce dispositif pourra être expérimenté dans le **secteur de l'hôtellerie-restauration**, qui connaît des difficultés de recrutement significatives. Sur la base d'un retour d'expérience, il pourra ensuite être élargi à d'autres filières (bâtiment...).

➤ ***Chantier 3 : Proposer un dispositif « passerelle » à des entreprises s'engageant pour l'emploi de bénéficiaires du RSA***

Un appui renouvelé aux bénéficiaires du RSA créateurs/repreneurs d'entreprise

Un nombre significatif de bénéficiaires du RSA se déclare travailleurs indépendants (environ 1160 à l'échelle départementale), tandis que d'autres (dont le nombre n'est pas quantifié à ce stade) sont engagés dans des projets de création ou reprise d'entreprise. Il existe par ailleurs un certain nombre de dispositifs d'action visant à soutenir ces projets (associations d'aide à la création d'entreprise, boutiques de gestion, dispositifs « j'entreprends en Picardie » et « Objectif création d'entreprise » de la Région, dispositifs des chambres consulaires, service d'action sociale des travailleurs indépendants à Nogent, nouvelles prestations de Pôle emploi, réseaux de soutien aux créateurs animés par les MEF...). Le Pacte pourrait être l'opportunité de coordonner et mettre en synergie ces outils pour apporter un appui resserré aux bRSA créateurs ou repreneurs d'entreprise, aux différentes étapes de leur projet (création/reprise, développement du chiffre d'affaire...).

A ce stade, des travaux préalables de diagnostic des publics concernés (nombre, profils, chiffres d'affaire, segments d'activité...) et de mobilisation des acteurs investis sur le sujet apparaissent cependant nécessaires. Il est donc proposé **d'inscrire l'approfondissement de ces questions dans le programme de travail du Comité technique du Pacte**, en sorte d'être en mesure de proposer une action opérationnelle dans les prochains mois (celle-ci pourrait être d'échelle départementale compte tenu du nombre de personnes concernées et de la nature des outils existants, le cas échéant avec des déclinaisons territoriales).

Un partenariat pour l'emploi avec la filière de l'aide à la personne

Le Pacte pourrait donner lieu à **l'expérimentation d'une action visant à favoriser l'emploi de bénéficiaires du RSA dans la filière de l'aide à la personne**, en partenariat avec les associations d'aide (aux personnes âgées notamment) et les associations intermédiaires intervenant dans ce champ. Ce secteur est en effet identifié comme pouvant présenter des perspectives d'emploi accessibles aux personnes en insertion et, de plus, un certain nombre d'acteurs et de projets déjà en cours dans ce champ y rendent pertinents une action de ce type (cf. l'action portée par la MEF de Clermont, la réflexion en cours au sein de la DIRECCTE, le projet départemental visant à rapprocher les structures de service aux personnes et l'IAE dans le cadre du Schéma départemental de l'Economie Solidaire, le projet de création d'un institut régional de formation sur les métiers de l'aide à la personne, le rôle de tête de pont de l'URIOPSS...).

Cette action pourrait présenter plusieurs volets complémentaires dans une approche globale visant à la structuration de la filière : favoriser la constitution d'un réseau d'employeurs et le partage d'un diagnostic de leurs besoins en emplois et compétences et de leurs modes d'organisation, faciliter les passerelles entre les associations intermédiaires et les associations d'aide à la personne, travailler sur le repérage et la formation (savoir-faire et savoir-être, poly-compétences...) de candidats pour constituer un « vivier » de salariés potentiels, favoriser la construction de réels parcours de professionnalisation et la stabilisation du nombre d'heures travaillées...

Compte tenu de son ambition, cette action relève d'un **chantier d'échelle départementale qui pourra ensuite connaître des mises en pratique territorialisées.**

➤ *Chantier 4 : Favoriser l'emploi de bénéficiaires du RSA dans le secteur de l'aide à la personne*

Au-delà du secteur spécifique de l'aide à la personne, le Pacte doit pouvoir constituer le cadre d'un **partenariat territorial ambitieux avec les acteurs du champ de l'économie sociale et solidaire**, conformément aux orientations prises par le Département dans le cadre de l'adoption du Schéma départemental de l'Economie Solidaire. A ce titre, le Comité technique du Pacte examinera, dans le cadre son programme de travail des prochains mois, de nouvelles pistes d'action opérationnelle pour à la fois accompagner le développement de la filière de l'ESS et promouvoir l'emploi de bénéficiaires du RSA dans ce champ.

2 **Personnaliser les modalités d'accompagnement des bénéficiaires du RSA pour favoriser les parcours vers l'emploi**

Il a été souligné plus haut que la dichotomie actuelle entre parcours sociaux et parcours professionnels semble trop tranchée et rigide, et, notamment, ne permet pas suffisamment de « mettre en mouvement » les bénéficiaires pouvant s'inscrire, sous certaines conditions, dans une logique professionnelle bien que présentant un certain nombre de freins à l'emploi. Les travaux du Pacte ont donc mis en évidence l'intérêt de **rompre avec une certaine linéarité des parcours** d'insertion (l'accès à l'emploi ne s'envisageant qu'une fois levés tous les freins, donc au terme d'un parcours d'accompagnement social), en considérant que la situation d'emploi peut par elle-même permettre de résoudre un certain nombre de difficultés sociales entravant l'insertion professionnelle.

Ce constat invite à une **reconfiguration partielle des missions du Département, en lien avec ses partenaires**, en conduisant pour une part des publics à **mettre l'accent sur la mobilisation et l'accompagnement vers l'emploi, à charge pour le référent de mobiliser en tant que de besoin les moyens d'accompagnement social de droit commun**. En conséquence, il est proposé d'**expérimenter dans le cadre du Pacte une réorganisation de la chaîne de prise en charge** des personnes en insertion pour mieux travailler sur les conditions du retour à l'emploi d'une partie des bénéficiaires : un circuit d'accueil simple et rapide pour mobiliser les bénéficiaires le plus en amont possible, un diagnostic initial permettant une réelle évaluation de l'employabilité, des moyens complémentaires d'accompagnement de parcours emploi-formation au sein du Conseil Général...

➤ *Chantier 5 : Travailler sur l'employabilité dans le cadre des parcours d'insertion*

Plus largement, optimiser le déroulement des parcours d'insertion nécessite également de **consolider les transitions entre structures et étapes de ces parcours** et d'anticiper/préparer les sorties des dispositifs pour éviter les périodes de latence et capitaliser sur les dynamiques engagées. Cet enjeu concerne en premier lieu les personnes en contrats aidés ou en SIAE, dans le but, notamment, de **faciliter leur évolution vers les emplois non aidés et le secteur marchand**. Il s'agit par exemple de faire le lien avec les besoins en emploi exprimés par les

employeurs partenaires du Pacte et leur proposer des candidats employables. Il est donc proposé d'expérimenter un dispositif spécifique pour ces personnes, en partenariat avec les SIAE et des réseaux d'employeurs. Dans un premier temps, l'expérimentation pourra porter sur le **secteur du bâtiment** compte tenu du nombre de structures de l'économie sociale et solidaire axées sur ces métiers (ACI, ETTI, GEIQ BTP...) ainsi que des « adhérences » avec les acteurs de cette filière (cf. notamment les clauses d'insertion). La plate-forme de professionnalisation des personnes en contrats aidés mise en place par la DIRECCTE et le CG, dans un premier temps sur le territoire de Creil-Clermont, pourra être mobilisée au titre de cette action.

➤ ***Chantier 6 : Expérimenter un dispositif de préparation des fins de parcours en SIAE et contrats aidés***

Par ailleurs, l'accès des bénéficiaires du RSA du territoire à la formation et à la qualification constitue un enjeu majeur compte tenu du faible niveau de qualification de ces publics à l'heure actuelle et des conditions d'embauche fréquemment posées par les employeurs. Cependant, leur accès aux actions de formation de la Région, notamment, demeure relativement limité. Les travaux du Pacte ont notamment mis en évidence que les référents de parcours connaissent en général assez mal les dispositifs de formation sur les territoires et que le circuit de prescription est relativement complexe (passage obligatoire par Pôle emploi).

Sous réserve de fortement structurer et professionnaliser la compétence orientation/formation au sein du Conseil Général (cf. chantier 5), déléguer aux référents de parcours la prescription vers les actions de formation de la Région permettrait d'améliorer l'accès des BRSA à la formation et de favoriser leur insertion professionnelle. Ce chantier s'inscrit ainsi pleinement dans les orientations du prochain CPRDF et dans l'étude initiée par la Région pour faciliter l'accès à la formation des bénéficiaires de minima sociaux.

➤ ***Chantier 7 : Expérimenter la délégation de la prescription vers la formation aux référents de parcours du Conseil Général***

3 Améliorer les réponses apportées aux besoins des publics pour favoriser leur employabilité

Pour mémoire, la DIRECCTE et le Département conduisent actuellement un projet de mise en place d'une plate-forme de formation des personnes en contrats aidés, qui sera en premier lieu expérimentée sur le territoire de Creil-Clermont.

L'objectif de cette plate-forme sera dans un premier temps de mettre en œuvre une centaine de parcours de formation. L'opérateur chargé de la gestion de cette plate-forme est le GRIEP. Il reste à préciser le rôle opérationnel de chacun des partenaires dans la mise en œuvre et le suivi de cette plate-forme. S'agissant d'un projet par essence partenarial, il a en tout état de cause vocation à s'intégrer dans le dispositif de pilotage et de suivi des chantiers du Pacte (cf. ci-dessous).

Le déficit de **solution de garde d'enfants** constitue l'un des freins majeurs dans les parcours de retour à l'emploi. Il existe à ce titre un double enjeu : le dimensionnement des solutions de garde sur le territoire d'une part, la réactivité de ces solutions d'autre part.

Il est donc proposé, à partir des travaux de recensement des solutions existant actuellement sur les territoires (cf. inventaire réalisé par le Syndicat mixte du Clermontois-Plateau Picard, recensement des places de garde et d'accueil périscolaire en cours au sein du Conseil Général dans le cadre de l'élaboration du Schéma d'accueil petite enfance), d'engager une démarche partenariale visant d'une part à fluidifier les circuits de diffusion des informations sur les places disponibles, d'autre part à développer de nouvelles solutions de garde mobilisables de façon souple et réactive dans le cadre des parcours d'insertion (accès à l'emploi, à une formation...). A ce titre, le Pacte pourrait notamment bénéficier de l'expérience engagée par la CAF pour le développement de modes de garde atypiques dans le cadre de la politique de la ville, en partenariat avec l'association A domicile 60.

Ce chantier a vocation à s'intégrer dans une réflexion plus large sur les autres freins récurrents des parcours vers l'emploi (notamment les problématiques de mobilité, à la fois matérielles et au niveau des « représentations » que s'en font les publics). Il est proposé d'inscrire ce thème dans le programme de travail du Comité technique du Pacte pour les prochains mois.

➤ ***Chantier 8 : Engager une démarche de développement de solutions de garde d'enfant***

Le diagnostic des besoins des publics du territoire de Creil-Clermont a mis en évidence un **enjeu particulier pour l'apprentissage des savoirs de base et de la langue française**, sans que les dispositifs existants ne parviennent totalement à répondre à ces besoins. De plus, les modalités pédagogiques proposées dans le cadre de ces dispositifs ne semblent pas toujours adaptées aux personnes en insertion sociale et professionnelle. Il est donc proposé, dans le cadre du Pacte, d'expérimenter une action visant l'apprentissage des savoirs de base et la maîtrise de la langue française sur poste de travail (en entreprises), en complément des outils existants.

➤ ***Chantier 9 : Mettre en place une action visant l'apprentissage des savoirs de base sur poste de travail***

Les publics de l'insertion du territoire disposent d'un niveau de qualification très faible. Pour autant, une partie d'entre eux ont acquis sur poste de travail des compétences et savoirs faire spécifiques et, pour partie, transférables.

Il est donc proposé d'examiner la mise en place d'une action d'accompagnement spécifique de bénéficiaires du RSA dans des **démarches visant la reconnaissance des acquis** par une certification professionnelle (certificats délivrés par la Mission régionale de reconnaissance des compétences professionnelles, CCIP, certificats de branche...) voire par une qualification (VAE). L'enjeu est double : faciliter l'accès à la certification, mais aussi aider les bénéficiaires à se l'approprier et à le valoriser auprès des employeurs dans leur parcours d'insertion. Dans ce cadre, il conviendra d'instruire la question de l'adaptation de l'outil VAE (relativement long et complexe) à un public en difficulté (via, par exemple, un retour d'expérience de l'action récente d'accompagnement vers la VAE dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, pilotée par la DIRECCTE).

➤ ***Chantier 10 : Expérimenter une action visant la reconnaissance des compétences acquises par les bénéficiaires du RSA***

4 Structurer un dispositif permanent de pilotage opérationnel des politiques emploi-insertion-formation sur le territoire

A portée opérationnelle de court terme, le Pacte est conçu comme un cadre contractuel souple et évolutif, qui pourra être collectivement réinterrogé au regard :

- de l'évolution des besoins des publics,
- de l'efficacité des actions mises en œuvre,
- d'opportunités nouvelles de coopération et de mise en synergie des leviers des différents acteurs.

Il devra, de ce fait, être évaluable et faire l'objet d'un suivi précis en s'appuyant sur des indicateurs de résultats. Pour chacun des chantiers, un pilote est identifié, qui a la responsabilité de l'organisation et de la mise en œuvre du chantier. A ce titre, il rend compte aux partenaires du Pacte du bon déroulement du chantier, dans le respect du calendrier fixé.

Outre des chantiers concrets, le Pacte doit aussi être un espace de coordination, i.e. une opportunité pour structurer un pilotage très rapproché et opérationnel des politiques et dispositifs d'intervention emploi-insertion-formation sur le territoire :

- Partager la veille sur les dynamiques socioéconomiques du territoire et les besoins des publics de l'insertion, s'informer mutuellement des actions mises en place par un ou plusieurs des partenaires du Pacte...
- Mutualiser des informations concrètes : offres d'emploi ou de formation adressables aux publics en insertion, implantations ou fermetures d'entreprise, forums emploi...
- Monter de nouveaux projets communs...
- Développer les partenariats locaux avec des entreprises, des SIAE, des porteurs de projet, des organismes de formation...

Il apparaît ainsi nécessaire de structurer de façon pérenne un dispositif de pilotage opérationnel territorialisé, avec cette double vocation :

- De suivi et d'évaluation des chantiers du Pacte.
- De coordination locale resserrée des politiques emploi-formation-insertion.

De par sa composition (Conseil Général, Pôle emploi, Conseil Régional DIRECCTE, MEF, Missions Locales, CCI, CMA, CAC ; C.C.P.Clermontois), le Comité technique partenarial réuni pour l'élaboration du Pacte apparaît comme le format le plus adapté.

Structurer ce dispositif implique :

- De formaliser son programme de travail, en distinguant sa fonction de suivi du Pacte (suivi de l'avancement des chantiers et résultats produits) et sa fonction de développement et de coordination resserrée des politiques emploi-formation-insertion (en prévoyant des rencontres avec des acteurs économiques, organismes de formation, SIAE, porteurs de projet...). Il est proposé une fréquence de réunion toutes les 6 semaines pendant la période de mise en œuvre, puis une réunion tous les 4 mois.

- De structurer la **fonction d'animation / secrétariat technique du COTECH** (préparation et restitution des travaux). Le Conseil Général se propose d'assurer cette fonction, confiée à la Responsable Insertion-Action Sociale du territoire de Creil-Clermont.

➤ Chantier 11 : *Pérenniser et outiller le Comité technique des partenaires du Pacte*

Ce dispositif n'a pas vocation à se substituer aux instances existantes de gouvernance des politiques emploi-formation-insertion (SPEL notamment), mais à les compléter sous un angle volontairement très opérationnel. Un dispositif de rendu compte aux SPEL de l'avancement et des résultats des actions du Pacte pourra d'ailleurs être envisagé.

Par ailleurs, les partenaires signataires du Pacte souhaitent affirmer le **principe que seront encouragées toutes les initiatives locales visant à développer les échanges de pratiques** entre leurs équipes, à promouvoir une meilleure connaissance mutuelle des référentiels-métier, des dispositifs d'intervention, à établir sur le terrain des réseaux pluridisciplinaires et partenariaux de « personnes ressources » en matière d'emploi, de formation et d'insertion...

III

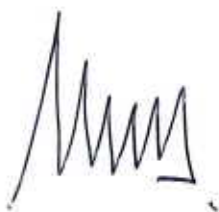
Signataires du Pacte

Le Pacte Territorial pour l'Insertion engage les partenaires et est signé pour une durée de 3 ans (2012-2014). Les parties peuvent à tout moment procéder à l'actualisation du Pacte Territorial pour l'Insertion, qui s'enrichira de l'ensemble des conventions, rapports, conclusions de travaux sur toute la durée de sa validité. Il est ouvert aux différents partenaires non signataires, qui souhaiteront apporter leurs compétences et expertises à la contribution des travaux engagés.

Les orientations stratégiques du Pacte Territorial pour l'Insertion seront validées par l'ensemble des partenaires impliqués dans la démarche.

Le 30 janvier 2012,

Pour l'Etat



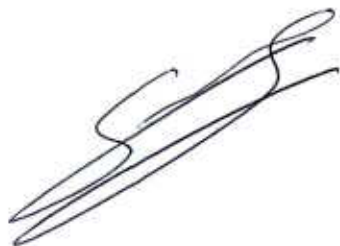
Nicolas DESFORGES
Préfet de l'Oise

Pour le Département



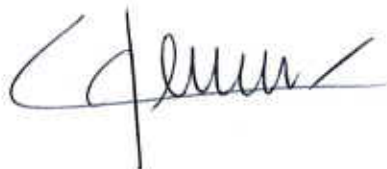
Yves ROME
Sénateur
Président du Conseil général de l'Oise

Pour Pôle Emploi



Claude SEGOND
Directeur régional adjoint de Pôle Emploi

Pour le Conseil Régional de Picardie



Claude GEWERC
Président du Conseil Régional de Picardie

Les partenaires associés

- la MEF de Clermont
- la MEF de Senlis-Chantilly
- FACE Oise
- le MEDEF Oise
- la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Oise
- la Chambre des Métiers et de l'Artisanat
- le Président de la Communauté d'Agglomération Creilloise
- le Président de la Communauté de Communes du Pays du Clermontois
- le Président de la Communauté de Communes du Liancourtois
- le Président de la Communauté de Communes du Plateau Picard
- les Missions locales de Creil, Clermont et Plateau Picard
- le CCAS de Creil
- le Syndicat Mixte des Transports de l'Oise
- l'Agence Départementale du Tourisme de l'Oise
- la CAF Oise
- la MSA
- « BGE » (la Boutique de Gestion « Le Roseau »)
- la Fédération Française du Bâtiment
- le GEIQ BTP 80
- l'ETTI « Emploi 60 »
- l'UDAIO
- le GRIEP
- l'AFTAM
- ADEQUATION
- R.E.B
- C.A.P.E. Chantilly
- CAPEB 60
- Réseau « Coup de main »
- I.P.S.H.O

IV

Fiches action

MOBILISATION DES ACTEURS ECONOMIQUES POUR L'ACCES A L'EMPLOI		
AXE 1	Structurer le réseau des acteurs de la prospection des entreprises	Pilote : Pôle emploi
Chantier 1		
Contexte et objectifs	<u>Constats</u> – La fonction de prospection des offres d'emploi est exercée concomitamment par plusieurs acteurs, chacun ayant défini sa propre stratégie d'intervention (entreprises / filières, territoires, publics spécifiques...) sans nécessairement rechercher la complémentarité avec les autres acteurs.	
	<u>Objectifs généraux</u> – Repérer les <u>offres d'emploi adressables aux publics en insertion</u> du territoire. – Faciliter la circulation de ces offres d'emploi entre partenaires. – Coordonner les acteurs pour « intensifier » l'effort de prospection. – Anticiper les besoins en emplois des entreprises et les « gisements » d'emploi potentiels pouvant concerner les bénéficiaires du RSA. – Sensibiliser les entreprises à l'embauche de personnes en insertion en véhiculant un « discours commun ».	
Mode opératoire	<u>Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus)</u> 21 octobre 2011 : Réunion du groupe de travail partenarial pour établir un état des lieux de l'existant en matière de prospection (acteurs, filières et entreprises démarchées, circuits de diffusion des offres, prospects-clés...). <i>L'action pourra s'ouvrir à d'autres partenaires une fois l'état des lieux réalisé.</i> Novembre-décembre 2011 : Réunion du groupe de travail pour, sur la base de l'état des lieux : – Formaliser une procédure-cadre de diffusion entre partenaires des offres adressables aux BRSA. – Définir un plan d'action partenarial en matière de prospection de ce type d'offres (le cas échéant en identifiant des « chefs de file » pour le démarchage de prospects clés). – Formaliser des éléments de discours communs concernant le recrutement de personnes en insertion, la valorisation des offres de service des différents partenaires... <i>Validation interne de la procédure de diffusion et du plan d'action par chaque partenaire.</i> A partir de 2012 : Examen régulier dans le cadre du COTECH (ch. 11) du fonctionnement du circuit de transmission des offres et de la réalisation du plan d'action prospection, proposition des ajustements nécessaires.	<u>Objectifs de réalisation</u> – Procédure-cadre de diffusion des offres – Plan d'action prospection <u>Objectifs de résultat</u> – A définir lors de la réunion du groupe de travail de novembre 2011 <u>Partenaires associés</u> – CG – Pôle emploi – MEF de Clermont et Chantilly/Senlis – Missions locales – CAC – Cap Emploi – FACE Oise – ETTI – ANDRH
Indicateurs de suivi	<u>Indicateurs de réalisation</u> – Procédure de diffusion et plan d'action prospection formalisés et mis en œuvre	Sans incidence financière (mobilisation de l'offre de « droit commun » de chaque partenaire) <u>Indicateurs de résultat</u> – Nombre d'offres diffusées au réseau – Nombre de positionnements de BRSA sur des offres repérées par le réseau

AXE 1			
MOBILISATION DES ACTEURS ECONOMIQUES POUR L'ACCES A L'EMPLOI			
Chantier 2	Etablir un pilotage commun des clauses d'insertion		Pilote : CG/CAC
Contexte et objectifs	<u>Constats</u> - L'utilisation des clauses d'insertion se développe, mais à ce stade sans coordination entre donneurs d'ordre, alors que l'efficacité du dispositif repose en premier lieu sur un volume d'insertion suffisant et valorisable dans le cadre des parcours vers l'emploi (l'absence de coordination entre donneurs d'ordre faisant peser un risque de « saupoudrage »). - Certains donneurs d'ordre potentiellement utilisateurs de la clause ne disposent pas des moyens d'ingénierie suffisants pour en assurer la bonne mise en œuvre. <u>Objectifs généraux</u> - Coordonner les donneurs d'ordre pour faire des clauses d'insertion un réel levier de parcours vers l'emploi (harmoniser les calendriers de travaux, mutualiser les heures d'insertion, partager les outils de positionnement, de suivi, de formation et d'accompagnement des personnes, les liens avec les entreprises partenaires...). - Promouvoir et faciliter l'utilisation de la clause d'insertion par d'autres donneurs d'ordre (soutien technique...) : communes, bailleurs sociaux...		
	<u>Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus)</u> 14 octobre 2011 : Réunion d'un groupe de travail associant dans un premier temps CG, CAC, Région, MLVO et DIRECCTE, pour : - Faire le point sur les modalités d'inscription des clauses d'insertion dans les marchés et partager une culture commune. - Définir le format d'un tableau de bord commun de pilotage des clauses d'insertion : calendrier des chantiers, nombre d'heures d'insertion, nature des besoins... - Définir les modalités de diffusion des offres au sein du réseau, et les modalités communes de positionnement des bénéficiaires. - Définir les modalités de suivi des publics pendant les clauses et à la sortie. - Identifier les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un pilotage commun (tenue du tableau de bord, coordination des recrutements, du suivi des parcours...). Novembre-décembre 2011 - Réalisation du tableau de bord partagé des clauses d'insertion et présentation aux partenaires lors d'une réunion du groupe de travail. - Montée en charge progressive du rôle opérationnel du pilote. A partir de 2012 - Démarchage d'autres partenaires pour élargir l'utilisation des clauses d'insertion (une fois le pilotage stabilisé). - Examen régulier du fonctionnement du dispositif de pilotage commun dans le cadre du COTECH (ch. 11).		
Mode opératoire	<u>Objectifs de réalisation</u> - Tableau de bord commun des clauses <u>Objectifs de résultat</u> - A définir par le groupe de travail <u>Partenaires associés</u> - CG - CAC - Mission locale de Creil (MLVO) - Région - DIRECCTE - Pôle emploi - Bailleurs sociaux - Communes - Fédération française du bâtiment - GEIQ BTP - Emploi 60 Incidence financière à préciser : éventuellement poste de coordonnateur/pilote		
Indicateurs de suivi	<u>Indicateurs de réalisation</u> - Réalisation du tableau de bord de pilotage commun des clauses - Nombre de donneurs d'ordre potentiels rencontrés par le pilote <u>Indicateurs de résultat</u> - Nombre de donneurs d'ordre utilisant la clause sur le territoire - Nombre d'heures d'insertion réalisées - Nombre de parcours proposés - Volume horaire moyen par bénéficiaire		

Chantier 3

Proposer un dispositif « passerelle » à des entreprises s'engageant pour l'emploi de BRSA (dans un premier temps, secteur de l'hôtellerie-restauration)

Pilote : CG/Pôle emploi

Constats

- Il existe sur le territoire des emplois accessibles à des personnes peu ou non qualifiées mais les bénéficiaires du RSA ont, de manière générale, des difficultés importantes pour accéder à ces emplois (savoir être, biais lors du recrutement...).
- Les employeurs sont souvent réticents à accueillir des personnes en insertion faute d'accompagnement lors de la prise de poste et dans l'emploi.

Objectifs généraux

Faciliter la convergence des besoins en emplois et des profils de bénéficiaires du RSA par une démarche d'engagements réciproques :

- Engagement d'employeurs à recevoir et embaucher tout ou partie des candidats présentés.
- Engagement des institutions partenaires à présenter des candidats correspondant finement aux besoins des entreprises :
 - Aide à la définition des besoins de recrutement
 - Présélection des candidats pouvant être positionnés
 - Mise en œuvre d'un parcours de préparation en amont du recrutement (formation, savoir être...)
 - Accompagnement des entreprises et salariés lors de la prise de poste et des débuts du contrat de travail.

Contexte et objectifs

Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus)

Octobre 2011

- Adresser des demandeurs d'emploi « (dont des BRSA) au forum de l'hôtellerie-restauration de Nogent-sur-Oise le 14 octobre (Pôle emploi, CG et Missions locales), dans une optique de découverte des métiers.
 - Repérage d'employeurs mobilisables sur la base des contacts préalables avec la CCI, les partenaires de l'Agence départementale du tourisme de l'Oise, les organismes de branche... Contacts complémentaires avec des employeurs lors du forum de Nogent.
 - 12 octobre : réunion d'un « groupe pilote » associant CG, Pôle emploi, Missions locales, Région et Oise
- Tourisme pour : partager l'analyse des besoins en emplois et critères de recrutement des employeurs, faire le bilan du réseau d'employeurs mobilisables, définir les modalités de « sélection » de 12 à 15 bénéficiaires parmi les personnes adressées au forum de Nogent et les moyens à mobiliser pour les préparer aux emplois repérés (formation...), définir les modalités d'accompagnement et de suivi spécifiques de la cohorte vers et dans l'emploi...

A partir de novembre 2011

- Sélection des 12 à 15 bénéficiaires intégrant l'action selon les modalités définies par le groupe pilote (plate-forme de vocation ?).
- Poursuite des contacts avec les employeurs potentiels pour affiner l'analyse de leurs besoins en emploi et compétences, préparer les modalités de recrutement et d'accompagnement dans l'emploi.
- Accompagnement de la cohorte et mise en œuvre des dispositifs de préparation à l'emploi définis par le groupe pilote (EMT, immersions, formations, travail sur les freins à l'emploi...).
- Positionnement des candidats auprès des employeurs, mise en œuvre de l'accompagnement dans l'emploi pour les candidats recrutés.
- Tout au long de la démarche : réunions régulières du « groupe pilote » (fréquence à définir) : sélection et suivi de la cohorte, suivi des positionnements auprès des employeurs et des recrutements...

Mode opératoire

Objectifs de réalisation

- Accompagnement de 12 à 15 bénéficiaires

Objectifs de résultat

- Nombre de recrutements : à définir par le groupe pilote

Partenaires associés

- CG
 - Pôle emploi
 - MEF
 - Missions locales
 - Région
 - CCI
 - Chambre des métiers
 - Agence départementale de développement du tourisme de l'Oise
 - FACE Oise
 - UMIH
 - OPCA de branche (FAFIH)
 - Employeurs partenaires (à préciser)
- A priori sans incidence financière (mobilisation de l'offre de « droit commun » de chaque partenaire)

AXE 1 MOBILISATION DES ACTEURS ECONOMIQUES POUR L'ACCES A L'EMPLOI		
	2012 Réalisation d'un retour d'expérience dans le cadre du COTECH (ch. 11) et examen de la possibilité d'étendre la démarche à d'autres filières (bâtiment ?)	
Indicateurs de suivi	Indicateurs de réalisation Nombre de bénéficiaires participant à l'action	Indicateurs de résultat Nombre de bénéficiaires en emploi au bout de 6 mois

AXE 1			MOBILISATION DES ACTEURS ECONOMIQUES POUR L'ACCES A L'EMPLOI	
Chantier 4		Favoriser l'emploi de bénéficiaires du RSA dans le secteur de l'aide à la personne (échelle départementale)		Pilote : CG
Contexte et objectifs		<u>Constats</u> - Le secteur de l'aide à la personne peut présenter des perspectives d'emploi accessibles sous certaines conditions à des bénéficiaires du RSA. - Il existe un enjeu de structuration de la filière (professionnalisation, stabilisation des heures travaillées...). <u>Objectifs généraux</u> - Favoriser la constitution d'un réseau d'employeurs partenaires dans la filière. - Favoriser les passerelles entre emplois aidés et non aidés dans le secteur de l'aide à la personne. - Permettre l'accès de BRSA aux formations et emplois de la filière.		
Mode opératoire		<u>Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus)</u> Novembre 2011 : 1^{ère} réunion du groupe de travail (CG, URIOPSS, Région, associations d'aide à la personne, UDAIO, SIAE, MEF de Clermont) : repérage d'un réseau d'employeurs partenaires, cadrage de l'action proposée. Décembre 2011 - Réalisation d'un diagnostic des besoins des employeurs (emplois et compétences) et de leur mode d'organisation du travail (poly-compétences, poly-activités...). - Recensement de l'offre de formation disponible dans le secteur. - 2^{ème} réunion du groupe de travail pour examen des diagnostics de la filière et de l'offre de formation et définition d'une ingénierie visant à rapprocher à titre expérimental une quinzaine de BRSA et le réseau d'employeurs de la filière (mises en place de formations, promotion des passerelles entre IAE et associations...). A partir de janvier 2012 - Mise en œuvre du dispositif selon les modalités définies par le groupe de travail. - Suivi régulier de l'action dans le cadre du COTECH (ch. 11).		
Indicateurs de suivi		<u>Indicateurs de réalisation</u> - Nombre d'employeurs partenaires - Nombre de BRSA accompagnés vers les emplois de la filière <u>Objectifs de réalisation</u> - Accompagnement d'une quinzaine de bénéficiaires <u>Objectifs de résultat</u> - A définir par le groupe de travail <u>Partenaires associés</u> - CG - Région - MEF - URIOPSS - DIRECCTE - Associations d'aide à la personne - UDAIO - SIAE - OPCA Incidence financière à préciser (éventuellement, montage d'actions de formation...) <u>Indicateurs de résultat</u> - Nombre de bénéficiaires recrutés dans la filière - Volume horaire moyen réalisé		

PERSONNALISER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE PARCOURS DES BENEFICIAIRES DU RSA		
AXE 2	Pilote : CG	
Chantier 5	Travailler sur l'employabilité dans le cadre des parcours d'insertion	
Contexte et objectifs	Constats - Le circuit d'accueil dans le dispositif RSA est parfois complexe pour l'utilisateur. - Le diagnostic à l'entrée dans le dispositif RSA n'est pas aujourd'hui structuré pour appréhender finement la distance à l'emploi et la capacité d'insertion professionnelle. - La dichotomie actuelle entre parcours sociaux et parcours professionnels apparaît trop « binaire » et figée pour certains bénéficiaires en situation « intermédiaire » : certains, bien que présentant des freins à l'emploi, peuvent néanmoins s'engager dans un parcours d'accès à l'emploi dans le cadre d'un accompagnement adapté.	
	Objectifs généraux - Clarifier le circuit d'accueil et d'instruction des droits pour permettre une prise en charge rapide et simple. - Structurer un réel diagnostic de l'employabilité à l'entrée dans le dispositif. - Adapter l'organisation interne des équipes du Conseil Général pour mieux prendre en charge les parcours d'insertion sociale et professionnelle (notamment, structurer une ingénierie de parcours d'insertion professionnelle en charge d'accompagner une partie des BRSA).	
	Mode opératoire	Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus) Octobre 2011 - Réunion CG/Pôle emploi le 11 octobre 2011 pour établir les modalités de mise en place des plates-formes communes d'évaluation/orientation à l'entrée dans le dispositif RSA (à Creil, Beauvais et Compiègne) : volume des publics concernés, modalités d'orientation vers la plate-forme, articulation de la plate-forme dans le parcours des usagers, dimensionnement des ressources nécessaires... - Réunion d'un groupe de travail CG/CAF/MSA/CCAS pour formaliser la répartition des rôles et les modalités de circulation des usagers entre structures impliquées dans l'accueil des BRSA et l'instruction des droits. A partir d'octobre 2011 - Reconfiguration partielle de l'ingénierie de parcours interne au Conseil Général pour intégrer des moyens dédiés à l'accompagnement en insertion sociale et professionnelle d'une partie des BRSA. <i>Dimensionnement, modalités de professionnalisation et de fonctionnement opérationnel en cours de définition au sein du CG.</i>
Indicateurs de suivi	Indicateurs de réalisation - Part des BRSA orientés vers la plateforme - Part des BRSA en accompagnement insertion professionnelle	Objectifs de réalisation - X% des BRSA orientés vers la plateforme - X% des BRSA en accompagnement insertion professionnelle Objectifs de résultat - A définir Partenaires associés - CG - Pôle emploi - CAF - CCAS - MSA Sans incidence financière (mobilisation des moyens de « droit commun » de chaque partenaire) Indicateurs de résultat - Délai moyen entrée dans le dispositif / 1^{er} entretien avec le référent de parcours - Durée moyenne des parcours des BRSA ayant bénéficié de la plate-forme et de l'accompagnement insertion professionnelle

PERSONNALISER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE PARCOURS DES BENEFICIAIRES DU RSA		
AXE 2	Expérimenter un dispositif de préparation des fins de parcours en SIAE et contrats aidés	Pilote : CG
Chantier 6 Contexte et objectifs Mode opératoire Indicateurs de suivi	Constats - Les transitions entre étapes des parcours d'insertion sont peu préparées et accompagnées, ce qui peut interrompre ou limiter les dynamiques engagées. - L'entretien-bilan prévu avant la fin des contrats aidés (-2 mois) n'est pas systématiquement réalisé aujourd'hui.	
	Objectifs généraux - Favoriser la continuité des parcours vers l'emploi, notamment la transition entre le secteur non marchand et le secteur marchand. - Définir précisément les responsabilités respectives du référent du parcours, du tuteur au sein de la structure d'accueil (SIAE, employeur en contrat aidé), de Pôle emploi, le cas échéant des prestataires. - Le cas échéant, mettre en place un outil de type « passeport emploi-formation ».	
	Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus) 25 octobre 2011 : réunion d'un groupe de travail CG/DIRECCTE / Pôle emploi/SIAE/FFB/FACE pour : - Recenser les bénéficiaires dont les contrats aidés arrivent à échéance (nombre et caractéristiques pertinentes : emploi occupé, secteur,...). - Définir la nature de l'accompagnement à proposer en fin de contrat aidé (entretiens-bilans individuels /atelier collectifs), les responsabilités respectives et moyens mobilisés par les partenaires. - Définir une action passerelle entre les SIAE bâtiment et les entreprises du secteur : - Mobilisation d'employeurs partenaires, analyse des besoins de recrutement. - Modalités de validation des « gestes professionnels » acquis en SIAE, modalités de positionnement en sortie de SIAE et de préparation à l'emploi.	Objectifs de réalisation - X% des bénéficiaires de contrats aidés accompagnés pour anticiper la sortie - X BRSA en SIAE bâtiment accompagnés. Objectifs de résultat - Taux de retour à l'emploi dans le secteur marchand des personnes accompagnées au titre de l'action expérimentale. Partenaires associés - CG - DIRECCTE - Pôle emploi - SIAE « bâtiment » - FFB - FACE Oise - GRIEP Sans incidence financière (mobilisation des moyens de « droit commun » de chaque partenaire)
	Indicateurs de réalisation Nombre de bénéficiaires accompagnés en sortie de contrats aidés et en sortie de SIAE bâtiment	Indicateurs de résultat - Nombre de sorties positives à l'issue de l'accompagnement des fins de contrat aidé - Nombre de bénéficiaires recrutés dans la filière bâtiment (secteur marchand)

AXE 2			PERSONNALISER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE PARCOURS DES BENEFICIAIRES DU RSA	
Chantier 7		Expérimenter la délégation de la prescription vers la formation aux référents de parcours du CG	Pilote : Région	
Contexte et objectifs	<u>Constats</u> - L'accès des bénéficiaires du RSA à la formation, notamment à l'offre de la Région, est faible : de manière générale, les référents de parcours connaissent mal les dispositifs et actions de formation ; de plus, le circuit est relativement complexe et long faute de pouvoir prescrire directement vers ces actions. <u>Objectifs généraux</u> - Accroître le nombre de bRSA participant aux actions de formation de la Région. - Inscrire pleinement le Conseil Général dans le réseau des acteurs de l'orientation (en lien avec la Charte AIO de la Région et le SPO).		<u>Objectifs de réalisation</u> - X référents de parcours du CG formés à la fonction orientation-prescription <u>Objectifs de résultat</u> - Nombre de bRSA accédant à la formation : à définir	
	<u>Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus)</u> 17 octobre 2011 : réunion CG/Région pour caler les modalités et conditions de délégation de la prescription et définir un programme de professionnalisation des référents de parcours du Conseil Général. 2012 (en lien avec l'échéance de l'étude de la Région pour l'accès à la formation des bénéficiaires de minima sociaux) - Mise en œuvre du programme de professionnalisation et outillage méthodologique des référents de parcours du CG : référentiel de pratiques, information sur l'offre de formation (actions, attendus, pré-requis, publics cibles...), connaissance des dispositifs de rémunération en formation et aides connexes, connaissance des procédures administratives... - Mise en place opérationnelle de la capacité de prescription des référents du CG. Pré-requis : structuration de l'ingénierie emploi-formation au sein du CG (cf. chantier 5)		<u>Partenaires associés</u> - CG - Région Sans incidence financière (mobilisation des moyens de « droit commun » de chaque partenaire)	
Indicateurs de suivi	<u>Indicateurs de réalisation</u> - Nombre de référents de parcours CG formés à la fonction orientation-prescription - Nombre de prescriptions émanant des référents de parcours CG		<u>Indicateurs de résultat</u> - Taux d'accès à la formation des bRSA	

AMELIORER LES REPONSES APORTEES AUX BESOINS DES PUBLICS		
AXE 3	Engager une démarche de développement de nouvelles solutions de garde d'enfant	Pilote : MEF de Clermont
Chantier 8 Contexte et objectifs Mode opératoire	Constats – Les difficultés de garde d'enfants sont parmi les principaux freins dans les parcours vers l'emploi, soit par absence de solutions de garde soit par manque de réactivité des solutions existantes.	
	Objectifs généraux – Assurer une bonne information des équipes de terrain sur les solutions de garde existantes. – Favoriser le développement de solutions de garde mobilisables de façon réactive en cas d'accès à l'emploi ou à la formation.	
	Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus) Octobre-novembre 2011 : finalisation et diffusion par les partenaires concernés des différents diagnostics réalisés sur les territoires aux autres partenaires du chantier. Décembre 2011 : réunion(s) d'un groupe de travail (CG, MEF de Clermont, CAF, EPCI) pour : – Etablir un état des lieux partagé à partir des différents diagnostics existants sur les solutions de garde. – Définir une procédure de circulation de l'information sur les places disponibles au sein du réseau partenarial. – Définir les modalités de soutien au développement de nouvelles solutions de garde (sur la base d'un retour d'expérience de la démarche engagée par la CAF en partenariat avec A Domicile 60 pour le développement de modes de garde atypiques dans le cadre de la politique de la ville). A partir de 2012 – Mise en œuvre des projets de développement de solutions de garde conformément aux modalités définies. – Examen régulier dans le cadre du COTECH (ch. 11) des modalités de communication sur les places disponibles au sein du réseau et suivi de la réalisation des projets et de la couverture des besoins sur le territoire.	Objectifs de réalisation – A définir Objectifs de résultat – A définir Partenaires associés – MEF de Clermont – CG (dont PMI) – CAF – Communes / EPCI – A domicile 60 Incidence financière à préciser (développement de nouvelles solutions de garde)
	Indicateurs de réalisation – Nombre de places de garde sur le territoire.	Indicateurs de résultat – Taux de complétude des besoins.

AMELIORER LES REPONSES APPORTEES AUX BESOINS DES PUBLICS		
AXE 3	Mettre en place une action visant l'apprentissage des savoirs de base sur poste de travail	Pilote : AFTAM
Chantier 9	Constats - La problématique de maîtrise de la langue française constitue un enjeu majeur pour les publics en insertion du territoire creillois. - L'offre actuelle apparaît saturée. - Les méthodologies d'apprentissage des savoirs de base dans un contexte professionnel semblent adaptées aux personnes engagées dans des parcours vers l'emploi.	
	Objectifs généraux - Intégrer apprentissage de la langue française et préparation à l'emploi dans le cadre d'une action collective destinée aux BRSA.	
	Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus) D'ici décembre 2011 - Contacts préalables pour identifier et mobiliser des entreprises et OPCA potentiellement partenaires. - Réunion d'un groupe de travail (CG, AFTAM, DIRECCTE, URLIP, AGEFOS PME, GRETA) pour : - Définir le public cible. - Préciser la méthodologie d'apprentissage et les modalités d'accueil des bénéficiaires en entreprise (statut, durée, accompagnement-tutorat au sein de l'entreprise...). - Définir les modalités d'orientation vers l'action et de suivi des bénéficiaires en entreprises et à la sortie de l'action. A partir de 2012 - Positionnement de bénéficiaires sur l'action et mise en œuvre des modalités d'accompagnement définies. - Suivi de la réalisation de l'action dans le cadre du COTECH (ch. 11).	
Mode opératoire	Objectifs de réalisation - A définir Objectifs de résultat - A définir	
	Partenaires associés - CG - DIRECCTE - URLIP - AFTAM - AGEFOS PME - GRETA - FACE Oise - Entreprises partenaires (à préciser) - Autres OPCA (à préciser)	
Indicateurs de suivi	Sans incidence financière (mobilisation des moyens de « droit commun » de chaque partenaire)	
	Indicateurs de réalisation - Nombre de bénéficiaires de l'action - Nombre d'entreprises mobilisées	
Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultat - Niveau de maîtrise du français pour les bénéficiaires de l'action.	

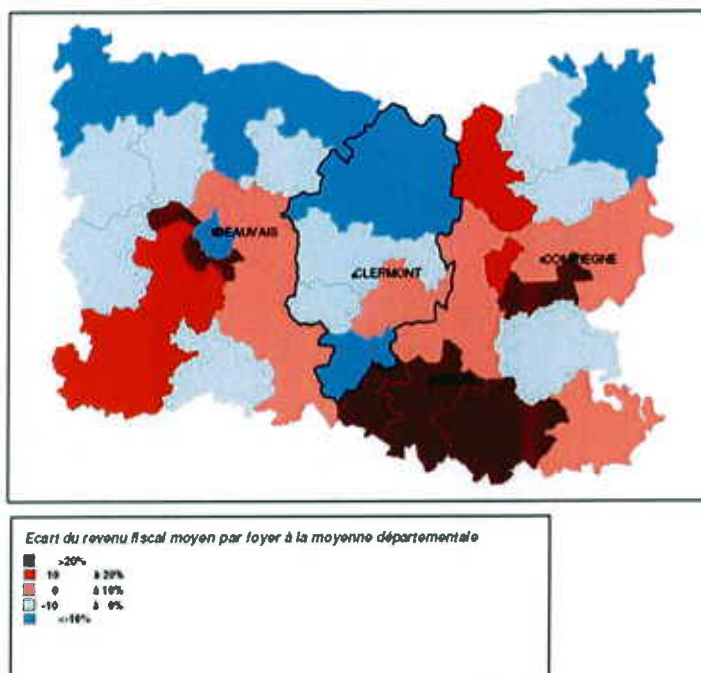
AMELIORER LES REPONSES APORTEES AUX BESOINS DES PUBLICS		
AXE 3	Expérimenter une action visant la reconnaissance des compétences acquises par les bénéficiaires du RSA	Pilote : DIRECCTE
Chantier 10 Contexte et objectifs	Constats – Si le niveau de qualification des bénéficiaires du RSA est en moyenne très faible, une partie d'entre eux dispose de compétences acquises sur postes de travail et valorisables ou en acquiert dans le cours de leur parcours d'insertion (notamment en SIAE).	
	Objectifs généraux – Faciliter l'acquisition de certifications (voire de qualifications) reconnaissant les compétences acquises par les bénéficiaires du RSA.	
Mode opératoire	Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus) Novembre-décembre 2011 – Formalisation d'un retour d'expérience de la DIRECCTE sur l'action d'accompagnement vers la VAE des publics des quartiers prioritaires de la politique de la ville. – Réunion d'un groupe de travail pour : – Sur la base du retour d'expérience de la DIRECCTE, examiner la pertinence d'une action ciblée sur l'accompagnement de BRSA vers la VAE. – Recenser les autres types de certifications mobilisables (M2RCP, CCP, CQP...) et en déterminer les modalités de promotion auprès des structures pouvant les proposer aux BRSA (SIAE, référents de parcours CG ou Pôle emploi...), auprès des employeurs potentiels et auprès des bénéficiaires (savoir valoriser les certifications dans leur parcours vers l'emploi). A partir de 2012 – Mise en œuvre des actions de promotion des certifications mobilisables auprès des cibles potentielles. – Examen des résultats obtenus et proposition des ajustements nécessaires dans le cadre du COTECH (ch. 11).	Objectifs de réalisation – Sans objet Objectifs de résultat – 100% des SIAE sollicitant une reconnaissance de compétences – X% des BRSA en SIAE engagés dans une démarche de certification des compétences Partenaires associés – CG – DIRECCTE – Région – Pôle emploi – SIAE – CCI – Chambre des métiers Sans incidence financière (mobilisation des moyens de « droit commun » de chaque partenaire)
		Indicateurs de résultat – Nombre de SIAE sollicitant une reconnaissance de compétences – Nombre de BRSA disposant d'une certification des compétences professionnelles
Indicateurs de suivi	Indicateurs de réalisation – Sans objet	

AXE 4	STRUCTURER UN DISPOSITIF PERMANENT DE PILOTAGE OPERATIONNEL DES POLITIQUES EMPLOI-FORMATION-INSERTION SUR LE TERRITOIRE		
Chantier 11	Pérenniser et outiller le Comité technique des partenaires du Pacte	Pilote : CG (RIAS)	
Contexte et objectifs	<u>Constats</u> – Les instances de gouvernance des politiques emploi-formation-insertion (SPEL notamment) sont positionnées au niveau institutionnel : il n'existe pas d'espace permettant de travailler très opérationnellement à la coordination de ces politiques au niveau local. <u>Objectifs généraux</u> – Suivre la réalisation et l'efficacité des chantiers inscrits au Pacte. – Faciliter la coordination opérationnelle des politiques emploi-formation-insertion sur le territoire : mutualisation d'informations, analyse commune des besoins des publics et des entreprises, montage de projets communs...		
Mode opératoire	<u>Actions à mener (calendrier et méthodologie retenus)</u> Octobre 2011 – Formalisation par le CG d'une proposition de programme de travail semestriel : – Suivi et évaluation des chantiers du Pacte (en fonction des échéances de chaque action). – Coordination opérationnelle des politiques emploi-formation-insertion sur le territoire et développement de nouveaux projets (rencontres avec des acteurs économiques, des SIAE, des porteurs de projet, mutualisation de diagnostics ou de projets conduits par les partenaires...). Validation du programme de travail lors de la 1^{re} réunion du COTECH postérieure à la signature du Pacte.	<u>Objectifs de réalisation</u> – Réunion du COTECH toutes les 6 semaines <u>Objectifs de résultat</u> – Sans objet	<u>Partenaires associés</u> – CG – Pôle emploi – Région – DIRECCTE – MEF – Missions locales – CAC – CC Pays du Clermontois – GERC – CCAS de Creil Sans incidence financière (mobilisation des moyens de « droit commun » de chaque partenaire)
Indicateurs de suivi	<u>Indicateurs de réalisation</u> – Fréquence des réunions du COTECH – Réalisation du programme de travail	<u>Indicateurs de résultat</u> – Sans objet	

IV

Annexes

Revenu fiscal des ménages : écart à la moyenne départementale



Source : DGI 2009

Réalisation MENSIA Conseil

Répartition des bénéficiaires du RSA par canton en 2010



Source : Conseil Général - Réalisation : MENSIA Conseil

Qui contacter ?

Conseil général de l'Oise
Pôle Solidarité
Direction de l'Action Sociale et de l'Insertion

1, rue Cambry BP 941
60024 Beauvais cedex
Tél. 03 44 06 65 99
oise.fr