

Redon, territoire inclusif - Redonner le pouvoir d'agir pour que chacun·e ait sa place dans la société

Préambule

Les déséquilibres sociaux accentués avec la crise Covid, l'éloignement prolongé du marché du travail augmentent considérablement les risques de pauvreté, de précarité et d'exclusion sociale. Ils reflètent différentes réalités humaines : recherche d'emploi depuis de nombreux mois, situation de handicap, bénéficiaire de minima sociaux, sans ressource, nouvellement arrivé·e en France, parent isolé, jeune en situation d'échec scolaire, isolement social, « invisible » ...

Le Pacte d'Ambition pour l'Insertion par l'Activité Economique remis par le Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi à Mme la Ministre du travail souligne que l'inclusion « est l'affaire de tous » : Etat, partenaires de l'emploi et de l'insertion, collectivités, entreprises. Dans un contexte social, économique et environnemental incertain, la coopération constitue un facteur déterminant de réussite pour l'inclusion socioprofessionnelle de tous les habitants.

Le territoire de Redon est riche de nombreux acteurs et initiatives en faveur des transitions sociales et professionnelles. Aujourd'hui, il s'agit de travailler de manière accentuée dans une logique de complémentarité (plutôt que de concurrence), de fédérer des expertises au service des habitants, d'activer des leviers le plus en amont possible pour prévenir ces situations.

L'Etat, les Régions, et les Départements sont les chefs de file des politiques emploi, formation, insertion. REDON Agglomération a souhaité, à l'échelle de son territoire, réunir acteurs publics et privés œuvrant à l'inclusion sociale et professionnelle de tous les habitants pour donner du sens aux actions mises en place. Pendant plusieurs mois, 80 professionnel·le·s, citoyens et élu·e·s ont travaillé à l'élaboration d'une stratégie territoriale en faveur de l'inclusion socioprofessionnelle. Cette stratégie constitue un « fil conducteur » pour tous les partenaires du territoire travaillant à redonner à toutes et à tous la possibilité de retrouver autonomie et dignité, notamment par le travail.

Ambition

Une ambition, définie collectivement, porte cette stratégie territoriale :

« Redon, territoire inclusif - redonner le pouvoir d'agir pour que chacun·e ait sa place dans la société »

La stratégie identifie 3 axes de développement pour mener à bien cette finalité :

- Axe 1 : Développer une approche systémique de l'inclusion socioprofessionnelle
- Axe 2 : S'appuyer sur les coopérations entre structures pour des projets de développement économiques et solidaires
- Axe 3 : Renforcer les liens avec les entreprises, les collectivités, les acteurs locaux pour faire de l'inclusion un enjeu partagé par tous

Axe 1 Développer une approche systémique de l'inclusion socioprofessionnelle

Afin d'optimiser les chances d'inclusion, il est nécessaire d'adopter une approche qui, tout en s'appuyant sur les nombreux outils et dispositifs existants, prend en compte l'unicité de la personne. Il s'agit de tenir compte du contexte dans lequel la personne évolue, ses besoins, ses appétences pour co-construire un accompagnement visant avant tout l'évolution plutôt que le résultat (idée de processus).

Optimiser les chances de réussite par une approche décroisée

Ce travail d'accompagnement systémique doit se faire en pensant les liens avec les acteurs et les institutions en capacité d'intervenir selon leurs spécificités.

Co-construire des parcours individualisés et accompagner :

La mobilité : Territoire riche de nombreuses initiatives en matière de mobilité, celles-ci restent toutefois micro-localisées ou à destination d'un public spécifique. Comme sur beaucoup de territoire ruraux, il existe une réelle complexité à construire une offre consolidée et maillant le territoire en matière de mobilité. Accompagner les freins psychologiques, sociaux, économiques, culturels d'accès à la mobilité et renforcer les services sont cependant des leviers indispensables pour un retour à l'emploi : *aides et accompagnement au permis, expérimentations territoriales de services de mobilité, plate-forme mobilité territoriale, garage solidaire, coopérative de transport de personnes et de marchandises, connexion gares, co-voiturage...*

L'agilité numérique : La multiplication des démarches dématérialisées d'accès aux droits nécessite de travailler la montée en compétence sur la manipulation des outils numériques pour éviter les situations de ruptures : *mise à disposition d'outil dans les communes, conseillers numériques et ateliers.*

L'accès aux droits : De nombreuses personnes n'activent pas leurs droits notamment sociaux, par méconnaissance, par appréhension de l'outil numérique, du fait de l'isolement... Aller à la rencontre de ces personnes parfois en situation de rupture avec les institutions, des personnes dites « invisibles » est une nécessité.

L'accès à un logement digne : C'est un prérequis indispensable et un facteur d'autonomie notamment pour les jeunes : le Plan Local de l'Habitat 2 permettra de poursuivre une approche sur les besoins à l'échelle du territoire (réhabilitation, création de nouveaux logements). Des solutions sont à expérimenter pour développer l'habitat inclusif : *chambres chez l'habitant, solutions à construire avec les usagers...*

L'accès aux soins : Un travail est nécessaire pour faciliter l'accessibilité aux services de soins et notamment la prise en charge de soins psychologiques et/ou psychiatriques. Le Contrat Local de Santé signé sur le territoire contribue à la promotion et à la prévention de la santé en mobilisant les acteurs d'un territoire et en facilitant les synergies. Il vise notamment la réduction des inégalités de santé sur le territoire.

L'accès à la formation et à la qualification : Il permet de sécuriser les parcours et de répondre aux besoins des entreprises. La construction de formation doit donc tenir compte des besoins en recrutement et également des spécificités des personnes : *création de parcours de formation inclusif notamment pour des personnes en situation de handicap, création d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et de Qualification autour des thématiques sport animation culture, organisation d'une journée autour de la formation pour mobiliser les candidats et les entreprises, mise en place de formations en lien avec les nouveaux métiers liés à la transition écologique ou les métiers en tension actuellement...*

Favoriser le « bien vivre ensemble », l'accès à la culture, au sport

Le Contrat Local de Santé de REDON Agglomération précise que selon l'OMS la santé « est un état complet de bien-être physique, mental et social influencé par des déterminants de santé » comme l'emploi, l'accès aux services de soins, la culture, l'alimentation, le logement, l'activité physique. Le CLS précise que « 80% des déterminants de santé sont extérieurs au système de santé ». L'accès aux loisirs, l'implication dans la vie du territoire (dans la « cité »), permet de renforcer l'estime de soi et contribue ainsi à redonner du sens au projet professionnel et au projet de vie des habitants.

Proposer des réponses en proximité et faciliter la lisibilité des services

Faciliter l'accès à l'information pour les publics et les structures

Gagner en lisibilité sur l'offre d'accompagnement proposée est un préalable pour mieux orienter et accompagner les personnes : *recenser les acteurs, les ressources, les dispositifs d'accompagnement, les faire connaître aux acteurs de l'accompagnement, aux publics...*

Construire des réponses territoriales (ou micro-territoriales) aux besoins identifiés

L'élaboration de nouvelles solutions, de nouveaux outils doit être réfléchi en prenant le temps de l'analyse du besoin et en tenant compte de la spécificité du territoire.

La construction de ces réponses peut être l'occasion de bâtir de nouvelles coopérations entre les structures et d'associer les futurs utilisateurs à leur élaboration.

Mailler les services pour favoriser leur accessibilité

La facilité d'accès aux services est un facteur important de l'inclusion des personnes sur un territoire : *Développer des guichets uniques en s'appuyant sur les espaces France Services, avoir un référent/un relai emploi-insertion sur chacune des communes...*

Agir en amont pour éviter les situations de « rupture »

Prévenir les situations de rupture est en enjeu complexe et pourtant indispensable pour l'inclusion de chacun-e sur le territoire. Ce travail de prévention doit commencer le plus tôt possible : *déployer des programmes de réussite éducative, soutenir la parentalité, agir sur les déterminants de santé dès le plus jeune âge, renforcer la confiance en soi dès l'enfance et l'adolescence...*

Axe 2 - S'appuyer sur les coopérations entre structures pour des projets de développement économiques et solidaires

L'utilité sociale des structures œuvrant à l'intégration des habitants dans l'emploi et sur le territoire implique la recherche de réponses adaptées aux besoins des personnes. La coopération est un levier pour proposer des solutions alliant efficience économique et progrès social au service de l'intérêt général.

Renforcer les liens entre structures de l'emploi, de l'insertion, de la formation

Intensifier les coopérations initiées

Le territoire de Redon compte de nombreux acteurs intervenant dans le domaine de l'inclusion socioprofessionnelle : Service Public de l'Emploi, Structures d'Insertion par l'Activité Economique, structures du handicap, centres de formation, travailleurs sociaux, structures d'accompagnement social ou territorial, Etat, collectivités...

L'intensification des coopérations mises en place et le développement de nouveaux partenariats facilitent la transmission d'information, l'échange d'expériences, la mutualisation, la consolidation d'actions ou la mise en place de nouvelles propositions : *aller plus loin dans la coopération mise en place dans le cadre du Club IAE, développer les liens IAE-handicap autour de la mobilité, de l'inclusion dans le milieu du travail, identifier les services et initiatives afin de pouvoir mutualiser la communication les services...*

Fédérer les expertises

La recherche d'efficience et de durabilité dans les actions nous encourage à aller plus loin dans la coopération au service des habitants : rapprochement d'expertises, mutualisation de personnel : *organiser des temps d'échanges et de coopération au niveau des parcours multi-acteurs dans une approche systémique, créer une « holding sociale » d'appui administratif et/ou d'accompagnement mutualisé, mutualiser les compétences...*

Développer des coopérations avec les territoires voisins

La position géographique du territoire de Redon à la confluence de 3 départements et 2 régions offre des **possibilités de coopérations avec les territoires voisins diversifiées**.

Ce qui fait la richesse du territoire de Redon ajoute également de la complexité pour certaines structures (et les publics accompagnés). Les politiques d'insertion et d'emploi diffèrent selon les départements et les régions. Des dispositifs ou soutiens existent sur certaines parties du territoire ce qui peut créer des disparités en matière de services rendus aux habitants. Des coopérations sont déjà à l'œuvre et il est nécessaire de **continuer à tendre vers une harmonisation des outils et des politiques publiques à l'échelle du territoire**.

Construire des réponses économiques à des besoins identifiés

En tant qu'acteurs économique et social, les structures d'inclusion par l'emploi **jouent un rôle dans le développement territorial en proposant des services et des activités répondant à des besoins non pourvus**. Ce développement d'activités peut être un « prétexte » pour nouer de nouvelles coopérations entre les structures de l'inclusion (formation, IAE-handicap...) et avec les structures économiques locales « classiques » : *création d'une régie de quartier/de territoire...*

Ce développement sur des segments d'activités non pourvus doit **s'articuler avec les activités et compétences des collectivités** : *Services de mobilité, plate-forme alimentation, H2R....*

La réflexion autour de ces nouvelles activités est également **un moyen d'associer les personnes en parcours dans le développement des structures**.

Axe 3 : Renforcer les liens avec les entreprises, les collectivités, les acteurs locaux pour faire de l'inclusion un enjeu partagé par tous

La volonté de faire de Redon un territoire inclusif nécessite de mobiliser, au-delà des acteurs de l'emploi et de l'insertion, les entrepreneurs, les élu·e·s et l'ensemble des acteurs socio-économiques du territoire. Il s'agit à travers cette mobilisation de développer des opportunités d'emplois diversifiées et accompagnées, pour toute personne fragilisée sur le marché du travail local, et de faciliter globalement leur intégration sur le territoire.

Travailler en synergie avec les acteurs du territoire : culturel, social, économique, environnemental

Multiplier les rencontres entre les personnes en transition et les entreprises, collectivités, acteurs locaux

La multiplication des rencontres entre les personnes en transition professionnelle et les acteurs économiques permet de faciliter une projection vers l'emploi et d'offrir des opportunités aux personnes accompagnées. Les structures de l'inclusion sont là pour faciliter ces mises en relation qui peuvent prendre plusieurs formes : *visites découvertes, stages (PMSMP), forums de emploi, semaine des savoir-faire touristiques, forum innovation, forum jobs saisonniers, intermédiation formation-entreprises, organiser le « duoday » sur le territoire (novembre), renforcer la communication sur le sens de l'insertion auprès des élus, s'appuyer sur des outils pour faciliter la mise en relation : projet plate-forme stage et alternance, projet plate-forme solution partage porté par la région Pays de la Loire déployée sur le territoire de l'agglomération, plate-forme Idéo portée par la Région Bretagne...*

Mettre en avant la capacité d'expertise des acteurs de l'inclusion auprès des entreprises (RH notamment)

Les structures d'insertion par le travail (SIAE, EA, ESAT, Tézéa par exemple) encadrent et forment des salariés sur un support donné. Elles accompagnent également le salarié en s'appuyant sur les partenaires du territoire pour proposer un accompagnement global. Elles sont donc à même de connaître les compétences des salariés et de les proposer aux entreprises.

D'autres acteurs sont en capacité d'accompagner les entreprises dans la

définition de leurs besoins et vers un recrutement « diversifié ».

Il s'agit de proposer aux acteurs économiques, quels qu'ils soient, des solutions sur-mesure avec des partenaires de confiance : *témoignages de pairs, présentation des parcours de personnes intégrées en entreprise « classique », accompagnement RH, rencontre d'entreprises pour mieux identifier les besoins...*

Assurer une veille sur les demandes de postes et les compétences métiers

La **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT)** est un outil qui permet d'enclencher une dynamique partenariale d'adaptation des dispositifs emploi-formation aux besoins en compétences existants et à venir dans les entreprises. Elle associe collectivités, entreprises, partenaires de l'emploi, de la formation et de l'inclusion et permet d'instaurer un « dialogue social » territorial au service de l'accompagnement des transitions et de la sécurisation des parcours professionnels.

D'autres outils sont mobilisables pour assurer cette veille et cette mise en relation et viennent alimenter la GPECT : *Projet plate-forme de mutualisation des ressources « solutions partage » sur le territoire de l'agglomération, démarche bâtiment et industrie, plate-forme « transco » déployée par l'Etat permettant aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconverter ...*

Favoriser la commande publique et privée

Les achats responsables et inclusifs dans les collectivités, les administrations, les entreprises contribuent directement à soutenir l'offre d'insertion au sein des entreprises sociales inclusives (SIAE, Territoire Zéro Chômeur, EA, ESAT...). Ils permettent également de renforcer la connaissance mutuelle et les coopérations entre acteurs de l'inclusion et entreprises classiques.

L'entreprise peut s'appuyer sur sa politique de Responsabilité Sociale des Entreprises ou sur une politique volontariste. La commande publique responsable peut activer une vaste gamme de dispositifs : marché avec clauses sociales, allotissement, marché d'insertion, marché réservé à l'IAE...

Pour y parvenir, il est nécessaire de renforcer la lisibilité de l'offre de service et de travaux mobilisable : *faire connaître les services et produits proposés, mutualiser la fonction commerciale entre les structures, renforcer la communication sur le sens de l'inclusion auprès des élus et des dirigeants, valoriser la production des personnes accompagnées (en portant l'attention sur les compétences) ...*

Développer les pratiques inclusives en entreprises

Mobiliser les entreprises, les acteurs socio-économiques, les élu·e·s

Le tissu entrepreneurial du territoire de Redon est riche et diversifié ce qui contribue à la vitalité du territoire. La mobilisation des employeurs est indispensable pour faciliter les transitions professionnelles et personnelles sur le territoire. Elle peut se faire à plusieurs niveaux : la politique d'achat (cf. plus haut), l'accueil de stagiaire ou de visite, l'embauche de personnes en transition.

Pour cela, il est nécessaire de s'appuyer sur des initiatives existantes et de développer de nouvelles actions : *commission entreprise inclusive de l'Agence d'Attractivité et de Développement, accompagnement RH de 1^{er} niveau, réseau entreprises accueillantes d'Ille-et-Vilaine, faire connaître les expériences d'entreprises pour des témoignages de pair à pair et susciter l'adhésion...*

Accompagner les entreprises

Etre une entreprise inclusive ne se décrète pas. Il s'agit d'une « compétence » à développer et à accompagner. L'entreprise doit questionner ses process de recrutement et méthodes d'intégration au sein de son établissement. Cette « remise à plat » peut lui amener des retombées positives en matière d'attractivité et de fidélisation de ses salariés (via le bien-être des salariés notamment).

Plusieurs leviers peuvent être activés pour accompagner les entreprises : *valoriser des parcours insertion-emploi, former les dirigeants aux dispositifs existants pour permettre de mieux saisir les enjeux de l'inclusion dans l'emploi en s'appuyant par exemple sur le « campus dirigeants inclusifs » proposé par le pacte d'ambition pour l'IAE, former des référents accueil en entreprise, faire connaître les dispositifs existants (contrat passerelle, label « entreprise accueillante », fonds pour l'inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique...)...*

Accompagner les salariés dans l'entreprise

La réussite d'une intégration dans la durée au sein d'une entreprise passe également par la possibilité de continuer un accompagnement social global des salariés en transition, notamment dans la phase de démarrage du contrat. Les structures d'accompagnement dans l'inclusion ont un rôle de « tiers de confiance » auprès des entreprises et des salariés.

Valoriser les entreprises qui s'engagent

Afin de susciter l'adhésion de nouvelles entreprises, collectivités, acteurs socio-économiques, les actions développées par les employeurs engagés dans l'inclusion dans l'emploi doivent être mise en avant : *promouvoir le label « entreprise accueillante », mettre en place un pilotage local réunissant l'ensemble des acteurs publics et privés de l'emploi et de l'insertion, ainsi que les réseaux d'entreprises et entreprises volontaires pour multiplier les initiatives en faveur de l'inclusion...*

Se saisir de la transition écologique

Former à des (nouveaux) métiers

La transition écologique et énergétique devrait modifier le paysage des compétences. Elle peut être vue comme une opportunité pour faire émerger de nouvelles activités et créer ainsi de nouveaux emplois. Un accompagnement des transitions professionnelles vers les emplois de la transition écologique et énergétique est donc nécessaire. La construction de parcours de transition doit se concentrer sur la recherche et la valorisation des points forts et du potentiel de la personne.

Construire de nouveaux projets

La transition est également un levier pour construire de nouvelles coopérations économiques et solidaires entre les structures de l'inclusion et les entreprises « classiques » : *création de nouvelles activités pour les entreprises sociales inclusives (circuit-court, mobilités décarbonées...), changement de process et méthodes dans les outils de production des structures sociales inclusives...*

Gouvernance

Piloter, suivre et évaluer la stratégie

La rédaction d'une stratégie en faveur de l'inclusion socioprofessionnelle est la première étape d'un travail partenarial au service d'une finalité partagée.

L'opérationnalisation de la stratégie relève d'une responsabilité collective, elle engage ceux qui y adhère. Chaque structure, chaque élu.e et chaque professionnel.le peut, à son niveau contribuer à la faire vivre.

La mise en place d'une instance de pilotage locale est nécessaire pour assurer un suivi et mesurer la progression de la stratégie.

Ce pilotage doit pouvoir se faire au sein d'une instance locale multisectorielle qui permettra d'en assurer une vision plus complète dépassant d'éventuels intérêts de structure.

L'évaluation des actions prioritaires identifiées permettra de mesurer la progression de la stratégie.

Donner une place à la participation des personnes en transition

Permettre aux personnes en transition de trouver leur place dans la structure qui l'accompagne, sur le territoire, c'est reconnaître que chaque citoyenne, chaque citoyen a la capacité d'agir, qu'il-elle est une richesse qui, par son implication, contribue à la dynamique locale.

Co-construire les projets

Impliquer les personnes en parcours dans la conception et la construction de nouveaux outils ou dans le perfectionnement des dispositifs existant est une opportunité pour le territoire ou la structure de s'assurer que les services proposés ou imaginés répondent bien aux besoins des usagers : *Associer les personnes en transition sur des sujets et thématiques spécifiques, à l'échelle de micro-territoire pour imaginer des réponses en matière de mobilité, de santé...*

Créer une Régie de Quartier et de Territoire en rassemblant habitants et acteurs autour d'un projet, identifier des besoins non pourvus et y apporter des réponses notamment par l'emploi des personnes, permettre de valoriser les réalisations et les parcours des personnes.

Proposer des dispositifs d'évaluation de la satisfaction des personnes en parcours à la sortie, à 6 mois, 1 an à partir de critères définis avec les personnes accompagnées...

Associer les personnes en transition dans la gouvernance des structures

Les personnes accompagnées ont également toute leur place dans la gouvernance des structures et le pilotage des projets. Un accompagnement peut être nécessaire pour les outiller, afin qu'elles puissent trouver leur place et comprendre leur rôle : *Impliquer les personnes en parcours dans les instances de dialogue social, les conseils d'administration..., organiser des temps d'échange autour des difficultés, des réussites...*

Priorités identifiées

8 priorités ont été identifiées par les acteurs ayant participé à la démarche d'élaboration de cette stratégie (non hiérarchisées) :

1. Coopération : Renforcer les liens entre les structures emploi-insertion-formation
2. Formation : Favoriser l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous (dont le numérique)
3. Emploi : Organiser des temps forts autour de l'emploi
4. Connaissance du territoire et des services: Avoir une lisibilité des services existants sur le territoire (acteurs, ressources, solutions)
5. Mobilité : Lever les freins à la mobilité et renforcer les services mobilité
6. Commande publique : Développer la commande publique (et privée)
7. Inclusion en entreprises : Mobiliser les entreprises, collectivités, acteurs locaux pour développer l'inclusion
8. Développement d'activité économique et sociale : Construire des réponses économiques à des besoins identifiés en incluant des structures emploi-insertion (dont la création d'une régie de quartier)

GLOSSAIRE

CLS : Contrat Local de santé

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

GEIQ : Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification

GPECT : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale

IAE : Insertion par l'Activité Economique

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

PMSMP : Période de mise en Situation en Milieu Professionnel

RH : Ressources Humaines

SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Economique