



COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DPITSH

**Chargé de projets d'insertion professionnelle
des travailleurs en situation d'handicaps**

*Certification professionnelle de Niveau II
délivrée par l'Etablissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)*

Moi « l'inemployable » !

**Me sortir du chômage de longue durée
par l'accès à l'emploi et un travail de
reconstruction de soi**

Présenté et soutenu publiquement par :

Guillet Massilia

Promotion 21

**Tuteur : Nelly - JACOB - Intervenante DPITSH
RENNES - Novembre 2016**

**Université Rennes 2 - Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon - CS 24414
35044 RENNES cedex**

Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44

Email : ccb@uhb.fr - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 - N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 - Code APE : 8559A

Etablissement d'enseignement supérieur technique privé, laïque et associatif conventionné avec l'Université Rennes II

Remerciements

Je tiens à remercier l'ensemble des professionnels des Cap Emploi qui ont accepté de participer aux entretiens, aux questionnaires, mais également les demandeurs d'emploi qui ont fortement contribué à ce travail. Je remercie également les intervenants qui m'ont permis d'être constamment dans le questionnement. Et enfin merci à Nelly Jacob de son écoute et de sa réactivité qui m'a accompagnée dans la rédaction de ce mémoire.

Sommaire

Remerciements	2
Sommaire	3
Index des sigles	4
Avant Propos	5
Introduction Générale	6
<i>1 ère Partie : Environnement institutionnel multiple</i>	8
I Un cadre législatif complexe en perpétuel mouvance	8
II Des acteurs à tous les niveaux	14
III. Cap Emploi, acteur impliqué dans l'application de la politique d''insertion.....	21
IV. L'activité et résultats des Cap Emploi, en 2015	31
V Constats, difficultés et enjeux	39
<i>2^{ème} Partie : L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée</i>	46
I Quelques définitions	46
II Des Concepts	48
III. Des dispositifs existants pour les publics les plus en difficultés	57
IV Un regard tourné vers l'extérieur	62
<i>3^{ème} partie : De la problématique à l'enquête de terrain</i>	70
I Méthodologie générale par questionnaire	70
II Traitement de données et analyse en relation aux les hypothèses	74
III Vers la sortie du chômage de longue durée : Les préconisations.....	77
Conclusion	94
Tables des matières	95
Bibliographies et sources	103
I Références bibliographiques	103
II Références législatives.....	103
III Sites	104
IV Autres sources	105
Tables des annexes	106

Index des sigles

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CHEOPS	Confédération Nationale Handicap Emploi des Organismes de Placements Spécialisés
CIP	Conseiller en insertion professionnel
DE	Demandeur d'Emploi
DEBOE	Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi.
DPITSH	Diplôme de Chargé de Projet pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs en Situation d'Handicap
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IAE	Insertion par l'Activité Economique
MDA	Maison Départementale de l'Autonomie
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés. Le secteur sanitaire, social et médicosocial. Est chargé de la gestion du fond de la collecte.
OPS	Organisme de Placement Spécialisé
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAMETH	Service d'Appui et Maintien dans l'emploi des travailleurs Handicapés
TH	Travailleur Handicapé.

Avant Propos

Au cours de mes années d'études, j'ai effectué un stage au centre AED (Action Enfance et Développement, pour les enfants Talibés), à Saint-Louis, (Sénégal), cette expérience a été capitale. Travailler dans un contexte social, politique, culturel différent sous toutes les formes, a été une source d'enrichissement significatif. Ce stage a bousculé mes pratiques et mes opinions. Je me suis remise en question pour ressortir grandie de cette expérience. Ce stage n'a fait que confirmer mon envie de vouloir travailler dans le domaine de l'accompagnement des publics en difficultés. Diplômée de la Haute Ecole de la Communauté Française du Hainaut (Belgique) en 2010, j'ai ainsi validé mon Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé.

J'ai pu exercer au sein de différentes structures : foyer d'hébergement, foyer de l'enfance, maison d'accueil spécialisé, service d'accompagnement en milieu ouvert, foyer de jeunes travailleurs. Dans le cadre de mes différentes missions j'ai travaillé auprès de différents publics : jeunes en insertion, mineurs en placements judiciaires et administratifs, des personnes en situation de handicap.

Je suis actuellement conseillère en insertion professionnelle, au sein d'un service qui accompagne des personnes dans la mise en œuvre de leur projet, sur le secteur de Laval et son agglomération, au Cap Emploi 53. J'exerce mes missions dans le cadre d'un emploi d'avenir. Une des spécificités de ce contrat est de pouvoir bénéficier de formations. C'est pourquoi, j'ai intégré la formation de D.P.I.T.S.H, (Diplôme de chargé de projet d'insertion professionnelle des travailleurs en situation d'handicaps) en Janvier 2015 au Collège Coopératif de Bretagne, partenaire de l'Université Rennes II

Introduction Générale

Les exclus, les marginaux, les vulnérables, les sans emplois, et depuis peu, c'est le terme d'inemployables, qui a surgi dans le champ de l'insertion professionnelle. Mais qui sont-ils ? D'où viennent-ils ? Fin des années 80, un tournant s'opère, la courbe du chômage s'infléchit radicalement, c'est le début de la crise économique. Le nombre de demandeurs d'emploi a connu une augmentation fulgurante. Des catégories sont plus touchées que d'autres, notamment les jeunes, les bénéficiaires du RSA, les seniors, les demandeurs d'emploi de longue durée, les personnes en situation de handicap. L'augmentation du chômage et, plus particulièrement, du chômage de longue durée est devenue une réalité préoccupante pour les politiques de l'emploi.

Dans ce contexte il devient urgent de pouvoir trouver une solution pour faire face à cette problématique. La privation d'emploi a de terribles effets sur les personnes, sur leur environnement familial, sur leur état psychique, sur les finances, sur la vie sociale, la santé, etc. Au-delà de ces conséquences les bénéficiaires accompagnés par Cap Emploi ne sont plus vulnérable puisqu'ils cumulent déjà des difficultés liées à l'âge, à la qualification, la formation et au handicap.

Nous nous retrouvons face à des personnes qui subissent les conséquences de ce chômage de longue durée mais qui souffrent aussi de handicap professionnel et social. Il est essentiel de pouvoir continuer à les accompagner vers un retour à l'emploi. Mais que peut-on leur proposer pour lever les freins ? Comment expliquer le fait qu'ils accèdent moins facilement à l'emploi ? Qu'existe-il sur notre département ? Quels sont les moyens humains et financiers à disposition des professionnels pour accompagner les personnes ? Ces questionnements m'amènent à la question principale à laquelle je vais tenter d'apporter des éléments de réponse : « **Comment le chargé de mission à Cap Emploi, peut-il être un levier vers la sortie du chômage de longue durée ?** ». Voici ce que je pose comme hypothèses : C'est l'inactivité qui crée l'éloignement face à l'emploi. Plus la durée du chômage se prolonge plus il est difficile de se remobiliser pour rompre cette distance. La seconde hypothèse consiste à dire que le handicap est le frein majeur à l'accès à l'emploi du DEBOE. Et enfin, ma dernière hypothèse repose sur le fait que selon moi, au delà de la recherche d'emploi direct, la sortie du chômage de longue durée passe en parallèle par un travail de reconstruction.

Dans la première partie du mémoire je présenterais l'environnement professionnel, avec un rappel du cadre législatif, une présentation des acteurs nationaux, pour arriver à la présentation du Cap Emploi 53. L'approche conceptuelle de mon travail m'a amené à me questionner dans un premier temps sur la notion de vulnérabilité, puis sur le concept d'employabilité et « inemployabilité », formulation d'Ebersold¹. Nous aurons aussi dans cette seconde partie une présentation d'outils qui existent en Mayenne, mais aussi ailleurs. L'objectif n'est pas de faire une juxtaposition d'outils, mais de présenter ceux que je trouve pertinents pour être un levier vers la sortie du chômage de longue durée. Dans la troisième partie, j'évoque l'approche méthodologique qui m'a conduit à la proposition d'une méthodologie d'accompagnement. J'ai adressé un questionnaire aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mais aussi un questionnaire à l'attention des personnes qui les accompagnent. Guidée par d'autres concepts périphériques tels que la confiance en soi, ou l'estime de soi, j'ai fait des propositions, au regard de ma pratique professionnelle de conseillère en insertion, de mes connaissances et de mon ressenti. Elles portent sur la ré appropriation d'outils existant, mais trop peu utilisés et enfin la mise en place d'un atelier que j'ai intitulé « Un temps pour ma recherche d'emploi », « Un temps pour soi ».

1 EBERSIOLD Serge (2001) « La naissance de l'inemployable, ou l'insertion au risque de l'exclusion », Broché

1 ère Partie : Environnement institutionnel multiple

I Un cadre législatif complexe en perpétuel mouvement

Cap Emploi accompagne les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ainsi que les employeurs privés et publics. Pour parvenir à remplir nos objectifs d'accompagnement et de placement en emploi, nous devons intervenir dans un cadre donné. Nos actions en tant que professionnels s'inscrivent dans un cadre législatif auquel nous devons nous référer constamment. De fait, les lois et les décisions du Gouvernement impactent directement sur notre activité. C'est pourquoi il paraissait important de commencer ce mémoire par une présentation de l'évolution du contexte législatif et politique.

I.1 Cadre historique et législatif

L'insertion professionnelle est une notion qui a fait son apparition après la première Guerre Mondiale. Dès 1920, deux lois imposent aux employeurs d'embaucher les mutilés de guerre. Le 23 Novembre 1957, création d'une autre loi qui impose aux entreprises privées de plus de 10 salariés de recruter 10% de travailleurs handicapés. Elle n'est pas assortie d'une obligation de résultats. Cette loi est restée théorique et n'a pas été appliquée. La loi de 1975 a amélioré l'accompagnement des personnes vivant en institutions sociales. Cette loi impose également le principe de droit de formation, l'orientation et l'insertion des personnes en situation de handicap. Le point fort de la loi de 1975, c'est la création de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, (COTOREP).

I.1.1 Loi du 10 Juillet 1987

Contrairement à la loi de Novembre 1957, la loi du 10 Juillet 1987 est la première loi qui impose une contrepartie financière pour les entreprises qui ne recruteraient pas un quota de travailleurs handicapés. Cette loi est fondamentale, car elle fixe un quota avec une obligation de résultats. La volonté du législateur était de créer une dynamique en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. Cette loi oblige les entreprises de 20 salariés et plus à recruter au moins 6% de personnes en situation de handicap. Ensuite, la loi de 1987 introduit la notion du statut de bénéficiaire de la loi. Elle définit les différents statuts des personnes en

situation de handicap qui entrent dans le cadre de cette loi. Mais aussi, c'est de cette loi que naît l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion de Personnes en Handicapées, (AGEFIPH). En cas de non-respect de la loi, l'entreprise a l'obligation de reverser une contribution à l'AGEFIPH. Cependant, la loi définit également 5 modalités pour remplir l'obligation de résultats. L'employeur est libre de choisir la modalité qui lui convient pour s'acquitter partiellement ou totalement de son obligation d'emploi. (Voir annexe 1). Article L. 5212-13 du Code du travail. :

- ✓ L'emploi direct de travailleurs en situation de handicap. Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, 6% de l'effectif total des salariés. Art L 323 - 1 du Code du Travail.
- ✓ Créer des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé, adapté ou avec des travailleurs indépendants handicapés. Par l'article L. 5213-13 du Code du travail.
- ✓ L'accord collectif agréé par l'Etat : Mise en place d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des personnes en situation de handicap (Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail, plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement). Art 323 - 8 1 du Code du Travail. Ce programme doit comporter au moins deux des actions citées précédemment.
- ✓ Régler la contribution : Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de la taille de l'entreprise. Art. 323 - 8 - 2 du Code du Travail.
- ✓ L'accueil en stage de personnes en situation de handicap dans la limite de 2% de l'effectif total de l'entreprise. Article L. 6341-3 du Code du travail.

I.1.2 Loi de 2005

La loi du 11 Février 2005 vient en complément de la loi du 10 Juillet 1987, elle porte sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». La loi introduit pour la première fois une définition du handicap : Article 2-Art. L. 114 « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ». Cette loi marque une nouvelle étape en promouvant l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette loi parle de

principe de non-discrimination en raison du handicap et l'égalité d'accès à l'ensemble des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. La politique menée à l'égard des travailleurs en situation de handicap doit s'appuyer autant que possible sur les dispositifs de droit commun, complété, autant que nécessaire, par les dispositifs spécifiques.

La Loi du 11 Février 2005 renforce l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : Elle oblige les entreprises à aménager les postes de travail pour permettre aux travailleurs en situation de handicap de conserver leur poste. Il y a le maintien des quotas des 6% des travailleurs handicapés au sein des entreprises de plus de 20 salariés. Il y a un nouveau mode de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, (OETH), ainsi que des modalités différentes pour répondre à l'OETH (cités précédemment). (En annexe numéro 2 voir la présentation des éléments de cette loi qui font sens avec l'activité de Cap Emploi).

I.1.3 Loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratisation sociale.

« La grande loi de la formation professionnelle datait de 1971, c'était la loi Delors. A cette époque, il y avait peu de chômage et la réforme était pensée pour les seuls salariés. Mais depuis, le monde a changé et le niveau de chômage a augmenté. Il était essentiel de réformer la formation professionnelle pour combattre le chômage, préparer l'avenir et soutenir la compétitivité des entreprises. ». Promesse de campagne (n°35) de François Hollande, la réforme de la formation professionnelle doit permettre d'améliorer les conditions d'accès à la formation, en accordant une attention toute particulière aux salariés les moins diplômés et aux chômeurs.

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratisation sociale du 5 Mars 2014 est issue de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle conclu entre les partenaires sociaux le 14 Décembre 2013 et de nombreux exercices de concertation sur l'apprentissage, la représentativité patronale, le financement des organisations syndicales et patronales. La loi transforme en profondeur le paysage de la formation professionnelle : en sécurisant l'emploi, en réorientant les fonds de la formation, en apportant de la transparence et de la simplicité pour les entreprises. (En annexe numéro 3 une présentation des éléments de cette loi qui font sens avec l'activité de Cap Emploi).

I.1.4 Février 2015 : Plan Rebsamen « Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée ».²

En lien avec les partenaires sociaux et les partenaires de l'insertion, en Février 2015, le Gouvernement a présenté un plan qui propose 20 mesures pour lutter contre le chômage de longue durée. Plan qui était en préparation depuis la Conférence sociale de Juillet 2014. Il est porté par le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, François Rebsamen. « Le chômage de longue durée est à la fois cause et conséquence de l'éloignement du marché du travail. Il ajoute ses propres effets au chômage pour celui qui le subit car il le stigmatise, le désespère, l'affaiblit ; et il fait du temps un ennemi, là où le temps devrait être utile à la recherche d'emploi pour consolider ses acquis, trouver les opportunités, se former. Face à ce phénomène, parfois présenté comme irréversible, il est possible de changer les choses, en faisant des périodes d'inactivité un temps de reconstruction et de préparation de l'avenir. Lutter contre le chômage ne suffit pas. Nous devons faire de la lutte contre le chômage de longue durée un combat prioritaire en soi. »³ Ci dessous quelques mesures du plan. (Pour plus d'informations se référer à l'annexe n°4).

- ✓ Mieux détecter les risques du chômage de longue durée
- ✓ Intensifier l'accompagnement
- ✓ Ouvrir la formation professionnelle
- ✓ Travail intensif sur la levée des freins périphériques
- ✓ Accompagner et encourager davantage les employeurs

I.1.5 Juin 2015 Plan Valls « Tout pour l'emploi dans les TPE et PME »

Lors d'une conférence de presse, le Premier Ministre, Manuel Valls, a présenté 18 mesures pour favoriser l'embauche au sein des TPE et PME. Les TPE et PME sont structurellement plus fragiles que les grandes entreprises, en raison de leur taille même et de leurs faibles moyens, le Gouvernement a décidé d'aller plus loin. Cet ensemble de mesures a été conçu pour répondre aux préoccupations quotidiennes et aux besoins concrets des TPE et PME afin de :

- ✓ Lever les freins à l'emploi.

2 François Rebsamen est Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. C'est lors de la conférence de presse, Lundi 9 Février 2015, qu'il présente son plan pour « Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée », travail-emploi.gouv.fr, consulté le 18 Mai 2016.

3 Conférence de presse, Lundi 9 Février 2015, Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée, travail-emploi.gouv.fr, consulté le 18 Mai 2016, page 2

- ✓ Développer l'activité.
- ✓ Faciliter la création et la reprise d'entreprise.
- ✓ Alléger les formalités.

« Notre volonté est que ce programme, constitue, à la fois, un véritable levier de développement économique et un acte de confiance envers les TPE et PME, pour les inscrire dans une croissance durable, sereine et riche en emploi. »⁴

I.1.6 Le 23 Juillet 2015 loi sur le dialogue social et l'emploi

La loi sur le dialogue social et l'emploi ou « loi Rebsamen » est entrée en vigueur le 19 Août 2015. Elle modifie considérablement le fonctionnement et l'organisation des entreprises, Cette loi contient d'importantes mesures sur des thématiques très différentes : les instances représentatives du personnel, les contrats de travail ou encore la santé des salariés et la pénibilité au travail (voir annexe 5). Voici quelques points importants qui caractérisent cette loi :

- ✓ Meilleure prise en compte de la santé au travail
- ✓ Sécuriser les parcours professionnels des salariés
- ✓ Création de la prime d'activité (Janvier 2016)
- ✓ Création du compte personnel d'Activité (Janvier 2017)

I.1.7 Loi n° 20161088, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est votée.

En Février 2016 Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a présenté un nouveau projet de loi qui va réformer en profondeur le Code du Travail en assouplissant la législation, en instituant de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. L'objectif de ce projet est de favoriser l'emploi, d'améliorer la compétitivité des entreprises dans le contexte de chômage de masse. Le 9 Août 2016, la loi n° 20161088, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a été votée. La loi prévoit de :

- ✓ Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

⁴Site :

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2015/06/dossier_de_presse_tout_pour_emploi.pdf, consulté le 18/05/2016, à 10h53.

- ✓ Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés.
- ✓ Favoriser une culture du dialogue et de la négociation.
- ✓ Renforcement de la légitimité des accords collectifs.
- ✓ Des acteurs du dialogue social renforcés.
- ✓ Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique.
- ✓ Adaptation du travail à l'air du numérique.
- ✓ Moderniser la médecine du travail.
- ✓ Renforcer la lutte contre le détachement illégal.
- ✓ Dispositifs divers.

Il est important de préciser que la loi va impacter le Service Public de l'Emploi, en voici quelques exemples :

- ✓ Article L243-1 : Le législateur souhaite pouvoir faciliter le lien entre le milieu protégé et le milieu ordinaire, qui œuvraient jusqu'à présent séparément. La loi souhaite favoriser les passerelles existantes par exemple entre l'ESAT et l'Entreprise Adaptée. Ou bien, entre un Service Public pour l'Emploi et un secteur du médico-social.
- ✓ Article L5213-2-1: Redéfinition de l'accompagnement pour le Service Public de l'Emploi, introduction pour la première fois de la notion « d'emploi accompagné ». L'emploi accompagné devient un droit ouvert aux salariés, et à l'employeur qui peut être sollicité à tout moment du parcours. Quels seront les moyens mis en place pour former et accompagner les professionnels à cette modalité d'accompagnement ? (voir vidéo de Mme El Khomri, à destination de Chéops et de l'AGEFIPH du congrès national à la Grande Motte : <http://www.cheops-ops.org/assemblee-generale-du-14-au-16-septembre/>).

Le cadre législatif est en perpétuel mouvance, des évolutions dans le champ de l'insertion professionnelle sont à venir. Mais quelles perspectives peut-on envisager ? A court terme il s'agira de mettre en application l'emploi accompagné pour que les personnes puissent bénéficier d'un accompagnement plus personnalisé et individualisé. Avec les passerelles envisagées entre le milieu ordinaire et protégé, les personnes en situation de handicap auront un plus large accès aux entreprises. Il faudra donc envisager une plus étroite collaboration avec les PME pour la question d'emploi. Le Compte Personnel Activité, fera pleinement partie des évolutions du cadre législatif. Les employeurs, les bénéficiaires et les

professionnels de l'insertion devront s'adapter aux nouvelles technologies qui amèneront peut être de nouvelles modalités de recrutements, ou de nouveaux emplois. La formation professionnelle aura pleinement sa place dans les perspectives, puisqu'elle devra être un levier, pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. En termes de qualification, il s'agira aussi d'augmenter la part des jeunes en situation de handicap dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur. On peut même imaginer qu'il pourrait s'instaurer un système de quotas d'étudiants ou de jeunes scolarisés dans les établissements en question.

Pour la mise en place de toutes ces actions il sera nécessaire que tous les acteurs de l'insertion professionnelle, à tous les niveaux puissent se mobiliser. Mais quels moyens seront mis en place pour l'élargissement de toutes ces missions ? Les restrictions budgétaires d'année en année, laissent entendre que nous devons faire toujours plus avec moins de moyens.

II Des acteurs à tous les niveaux

« L'adoption de la loi du 11 Février 2005 a soulevé chez les personnes handicapées et leurs familles un immense espoir : celui d'une compensation enfin effective des conséquences de leur handicap et de leur intégration pleine et entière à la vie de la cité. » Vis-à-vis de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, comment la loi s'applique-t-elle sur le terrain ? La mise en application des textes est-elle conforme à la volonté du législateur ? Comment est pilotée la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap ? Quels sont les différents acteurs ? Quel est leur rôle et niveau d'implication ? Malgré un contexte législatif pas toujours défini et confortable pour les professionnels et les bénéficiaires, nous devons garder à l'esprit que nous travaillons avec des personnes plus ou moins fragiles qu'il faut accompagner dans les conditions les plus optimales.

II.1 L'Etat et la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, (DOETH) :

« Doivent répondre à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, les établissements de 20 salariés et plus, ayant au moins 3 ans d'existence, doivent employer à temps plein ou à temps partiel dans la proportion de 6% de leur effectif des personnes

bénéficiaires de la loi (voir annexe 6)⁵. Si ces établissements ne remplissent pas ou partiellement leurs obligations, ils devront s'acquitter d'une contribution. La loi de 2005 a renforcé cette obligation. Pour justifier de cette obligation, chaque année, l'employeur doit remplir la DOETH.

La politique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap est au cœur des préoccupations du gouvernement, l'Etat en est responsable. On parle de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Depuis la loi de 2005, l'Etat s'est attaché à renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il veille à la construction de partenariats sérieux et efficaces pour répondre aux besoins des personnes ainsi qu'aux entreprises. Pour favoriser leur inclusion sociale et professionnelle, voici quelques exemples d'actions mises en place par l'Etat :

- ✓ Mise en place d'une Conférence Nationale du Handicap, (CNH). Cette conférence a lieu tous les trois ans. L'objectif est de débattre sur les moyens et les questions liés au handicap.
- ✓ L'Etat a décidé de confier la gestion de la politique de l'emploi à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, (AGEFIPH) via une convention nationale. Les termes majeurs de cette convention sont les suivants : Augmenter les entrées en formation des personnes handicapées, augmenter le nombre de demandeurs d'emplois handicapés accédant à l'emploi. Et renforcer le maintien dans l'emploi.
- ✓ Mise en place d'une convention tri partite entre l'ETAT, l'AGFEFIPH et le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, (FIPHFP), pour leur permettre le pilotage des Cap Emploi, pour leur intervention dans le secteur public.
- ✓ La politique de l'emploi relève de la compétence de l'Etat, et ensuite de la région par le biais de sa politique de développement économique. Les services déconcentrés, la DIRECCTE⁶ assurent le pilotage des dispositifs publics et des mesures pour les

⁵ Décret n°2009-641 de la loi du 11 Février 2005 Site: <http://www.senat.fr>, consulté le 23/12/2015 à 11h42

⁶ Site : <http://www.emploi.gouv.fr>/consulté le 13/11/2015 à 11h53 : DIRECCTE : « Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Services déconcentrés communs au Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, les DIRECCTE comprennent les agents de l'Etat déployant les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle sur le territoire ».

demandeurs d'emploi. En Février 2015 l'Etat a souhaité déléguer aux Régions la coordination des différents intervenants du Service Public pour l'Emploi⁷, (SPE) L'objectif est d'œuvrer à la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. (Voir annexe 7)

II.2 L'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées, AGEFIPH, secteur privé

II.2.1 Présentation

L'AGEFIPH est un organisme paritaire institué par la loi du 10 Juillet 1987. Le 13 Septembre 1988, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation donne un agrément à l'AGEFIPH pour la gestion du fonds. L'AGEFIPH est un partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics. Sa mission s'inscrit dans le cadre de la convention signée avec l'Etat. Elle doit favoriser l'insertion professionnelle ainsi que le maintien des personnes en situation de handicap au sein des entreprises privées. C'est en Octobre 1989, à Paris, que l'AGEFIPH démarre son activité.

L'AGEFIPH est une Association de type loi 1901, administrée par un Conseil d'Administration paritaire composé de représentants de l'ensemble des acteurs impliqués dans la politique de l'emploi des personnes handicapées. Ensemble, ils définissent la stratégie et les axes d'interventions de l'AGEFIPH.

II.2.2 Les missions de l'AGEFIPH :

- ✓ Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire dans le secteur privé.
- ✓ Gérer les contributions des entreprises : Les entreprises sont tenues de déclarer chaque année les actions engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- ✓ Développer des coopérations : La politique publique de l'emploi en faveur des personnes handicapées a été confiée à l'AGEFIPH. De ce fait, elle doit travailler avec les acteurs en charge de l'emploi dans le cadre de convention nationale, régionale et locale.

⁷ Site : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/service-public-de-l-emploi/> : Le service public dans les territoires comprend les représentants de l'Etat et les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial : Pôle Emploi, Missions Locales et Organismes de Placement Spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- ✓ Financer des projets : Une partie des contributions sera pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. En complément des dispositifs du droit commun l'AGEFIPH peut être amenée à financer des projets individuels. Elle propose des services, des prestations, des aides destinées aux entreprises ainsi qu'aux personnes en situation de handicap, sous réserve de critères d'éligibilité et dans la limite des fonds disponibles.
- ✓ l'AGEFIPH apporte un conseil direct aux grandes entreprises pour la mise en œuvre de la politique d'emploi.
- ✓ Organiser et animer un réseau de professionnels.

II.2.3 Les partenaires services

Dans le cadre d'un cahier des charges, l'AGEFIPH finance trois types de services répondant à des missions bien précises. Ces structures ont chacune leurs spécificités et leurs rôles à jouer dans la politique de l'emploi de personnes handicapées. Le Service d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, (SAMETH) est dédié au maintien dans l'emploi à l'information et la sensibilisation des entreprises. ALTHER soutient les employeurs dans la mise en place des actions positives pour répondre à l'obligation de la loi. Le Cap Emploi est dédié à l'insertion professionnelle et au recrutement. (Voir le tableau des partenaires services de l'AGEFIPH, en annexe 2

II.3 Le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, FIPHFP

II.3.1 Présentation

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique, (FIPHFP) a été créé suite à la loi de 2005. Tout comme l'AGEFIPH, le FIPHFP se doit de gérer les contributions financières versées par les employeurs publics, soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces fonds vont favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques : Il s'agit de l'ensemble des agents titulaires ou contractuels occupant un poste au sein d'une des trois Fonctions Publiques (Territoriales, Hospitalières ou d'Etat).

II.3.2 son Fonctionnement

Le FIPHFP a pour organe délibérant un Comité National, qui est composé de 20 membres titulaires représentant les employeurs publics, les personnels, et les associations intervenant dans le champ du handicap. « LE FIPHFP est placé sous la tutelle du Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, du Ministre de l'Intérieur, de la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, du Ministre délégué auprès du Ministre de l'Economie et des Finances, chargé du Budget, et de la Ministre déléguée auprès de la Ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.⁸ » La gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

II.3.3 Ses missions

Le FIPHFP se doit d'impulser et d'inciter les employeurs publics à répondre à l'obligation de la loi de 2005 pour atteindre le taux exigé. Il va aider les employeurs à mettre en place une politique d'inclusion professionnelle. Son travail va également consister à changer les regards sur le handicap. Par exemple, pour permettre et favoriser le recrutement de collaborateurs en situation de handicap, le FIPHFP va mettre en place : des actions de formation et d'accompagnement pour l'insertion professionnelle ou bien des actions pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Proposer un changement de poste de travail. Rendre accessible les locaux professionnels, et adapter les outils de travail.

II.4 L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) pour le secteur sanitaire et sociale

II.4.1 Présentation

L'OETH intervient au même titre que l'AGEFIPH et le FIPHFP dans la politique de l'emploi. C'est une instance à part entière qui porte cependant le même nom que la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH). Tout comme le FIPHFP, l'OETH a signé une convention avec l'AGEFIPH pour que les SAMETH, ALTHER et Cap Emploi interviennent dans le secteur sanitaire et social. L'OETH doit assurer la gestion des contributions des établissements du secteur sanitaire, social et médicosocial qui ne répondent pas à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cet accord inclut les 4 plans prévus par la législation : l'embauche en milieu ordinaire, l'insertion, la formation, l'adaptation au poste et le maintien dans l'entreprise.

⁸ Site : <http://www.fiphfp.fr/>, consulté le 2/11/2015 à 13h50.

II.4.2 Fonctionnement

L'OETH, naît de l'accord agréé par le Ministère du Travail en 1991 entre La Croix-Rouge française, la FEHAP et le Syneas, avec les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). L'objectif est de mettre en commun les ressources dans le but de développer une politique active en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. C'est la création de l'association de loi 1901 l'OETH.

II.4.3 les missions

- ✓ Conseiller et informer les établissements dans leurs actions, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- ✓ Développer des actions de prévention du handicap au sein des établissements.
- ✓ Proposer et conseiller sur des mesures d'embauche, d'aménagement de poste de travail.
- ✓ Conseiller et informer sur la formation.
- ✓ Sécuriser la reconversion professionnelle.

II.5 CHEOPS, en tête de réseau⁹ unique des Cap Emploi.

II.5.1 Présentation

Les Cap Emploi font partie d'un ensemble de 102 organismes spécialisés dans le placement de bénéficiaires de la loi Handicap. Au niveau National, il est important de savoir que nous sommes représentés par un organisme qui se nomme CHEOPS. « Conseil National Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés, » (OPS). Il est en tête de réseau unique des organismes de placement spécialisés Cap emploi. Aujourd'hui, il représente exactement 103 structures Cap emploi en France.

II.5.2 Historique

Le 23 Novembre 2011, le réseau UNITH et le réseau OHÉ PROMÉTHÉE unissent leurs forces au sein de la Confédération Nationale Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, baptisée CHEOPS le 29 Octobre 2013. Camille Monin, Président du réseau Ohé Prométhée, et Jean-Pierre Bénazet, Président de l'Union Nationale pour l'Insertion du Travailleur Handicapé signent un traité de fusion. CHEOPS est officiellement en tête de réseau des Cap Emploi. A partir du 1er Janvier 2014, cette structure va fédérer les

9. Site : <http://www.insee.fr>, consulté le 24/11/2015 à 16h30 : Tête de réseau : Une tête de réseau est une entreprise qui coordonne certaines activités du réseau

associations gestionnaires de Cap Emploi, afin de faciliter l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Face aux institutionnels, aux parlementaires, CHEOPS rend compte de notre activité. Ils valorisent le travail effectué par les équipes des Cap Emploi.

CHEOPS est le prolongement de la loi du 28 Juillet 2011 qui a réaffirmé le rôle déterminant des OPS, conventionnés Cap Emploi, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable de l'emploi des personnes handicapées. Reconnue par l'État, CHEOPS représente 103 Organismes de Placements Spécialisés au sein des différents organismes consultatifs en charge de la politique d'emploi des personnes handicapées. CHEOPS est également l'interlocuteur privilégié auprès des pouvoirs publics afin d'être le relais des positions de ses membres, mais aussi pour diffuser les grandes orientations de la politique de l'emploi.

II.5.3 Les axes d'action

- ✓ Valoriser les résultats remarquables du Réseau Cap Emploi
- ✓ Maintenir et développer les moyens qui lui sont affectés
- ✓ Emettre des propositions
- ✓ Apporter un avis sur les projets de décrets et de lois
- ✓ Contribuer au développement de l'emploi des personnes handicapées

Comme nous avons pu le voir précédemment, l'insertion professionnelle a été réorganisée par la loi de 2005 sur l'égalité des droits des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi combat notamment les différentes formes de discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap. Elle modifie considérablement la prise en charge de ces personnes par un certain nombre de mesures citées précédemment. Nous avons également vu que l'Etat était responsable de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Il est garant de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour mener à bien la mission, l'Etat se base sur des partenariats sérieux, auprès des Régions, de l'AGEFIPH pour le secteur privé, au FIPHFP pour la fonction publique.

La Loi de 2005 a renforcé les exigences vis-à-vis de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, mais comment la mise en œuvre s'effectue-t-elle sur le terrain ? Des Organismes de Placements Spécialisés tels que « Cap Emploi », ont été labellisés, avec des missions spécifiques pour répondre à la volonté du législateur, que je propose de développer ci après.

III. Cap Emploi, acteur impliqué dans l'application de la politique d'insertion

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a donc été réorganisée, par la loi sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Elle introduit pour la première fois une définition du handicap, selon l'article Article L114 « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap s'organise de deux manières différentes : l'emploi en milieu protégé et l'emploi en milieu ordinaire. Les deux secteurs mobilisent tous les deux des dispositifs et des acteurs différents. Cap Emploi est le principal maître d'œuvre des dispositifs de placement en emploi de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ayant une orientation milieu ordinaire délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes¹⁰, (CDAPH).

III.1 Le Réseau des Cap Emploi, de quoi parle-t-on ?

Cap Emploi c'est un réseau national de 102 organismes spécialisés dans le placement de personnes bénéficiaires de la loi handicap dont la mise en œuvre est assurée par plus de 1200 salariés. Les Cap Emploi sont représentés par leur instance nationale, Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés (CHEOPS). Une association régionale dénommée CHEOPS Pays de Loire fédère les 5 Cap Emploi des Pays de la Loire.

Créés en 2000 les Cap Emploi sont présents sur l'ensemble du territoire et sont portés par des associations gestionnaires différentes. Soutenus par l'Etat, ils sont financés par l'AGEFIPH,

10 CDAPH : Au sein de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et du plan de compensation proposé. Cette Commission est notamment compétente pour apprécier le taux d'incapacité de la personne handicapée, attribuer la prestation de compensation, reconnaître la qualité de travailleur handicapé, se prononcer sur les mesures facilitant l'insertion scolaire, etc.

Les décisions prises par la CDAPH peuvent faire l'objet d'un recours, qui peut être précédé d'une tentative de conciliation. Source : <http://social-sante.gouv.fr/affaires-sociales/handicap/droits-et-aides/article/la-commission-des-droits-et-de-l-autonomie-des-personnes-handicapees>, consulté le 30/10/2016 à 21h52

le FIPHFP, ainsi que par le Pôle Emploi dans le cadre d'une convention de partenariat. A ce titre, le Pôle Emploi délègue l'accompagnement d'une partie des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, (voir annexe 6). Les Cap Emploi assurent avant tout une mission d'accompagnement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des employeurs privés et publics. Cet accompagnement se traduit par la mise en œuvre d'une offre de services qui est déclinée en fonction des personnes et des employeurs selon leurs besoins, attentes et situation.

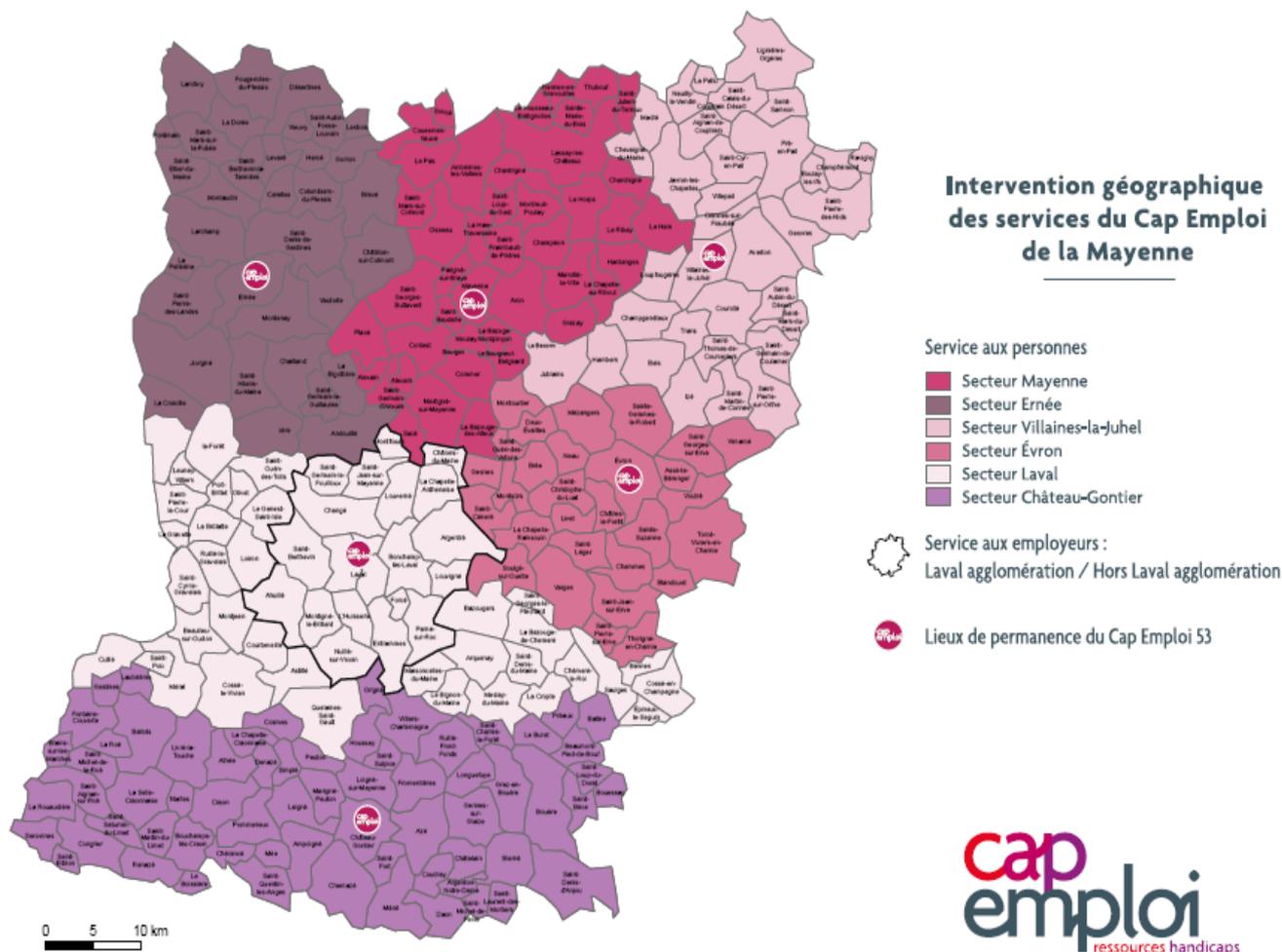
Depuis l'instruction du 15/07/2014, les Cap Emploi ont été reconnus comme acteurs du Service Public pour l'Emploi. (Voir annexe 7). Dans chacun des territoires, le SPE est piloté par l'Etat, il comprend les principaux opérateurs chargés de mettre en œuvre la politique de l'emploi : Cap Emploi, Pôle Emploi et la Mission Locale. Le SPE répond aux objectifs suivants : Améliorer la qualité des prestations proposées aux bénéficiaires, mettre en œuvre les différents outils nationaux pour atteindre les objectifs quantitatifs, mais aussi qualitatifs, et enfin inscrire ces dispositifs dans un cadre partenarial en tenant compte de la réalité des territoires sur un plan économique et social. Depuis le 1er Janvier 2015, les OPS sont aussi devenus membres du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et du CREFOP, à travers l'instance CHEOPS.

III.2 Cap Emploi 53

III.2.1 Situation géographique

Mayenne Compétences Emploi est l'association gestionnaire du Cap Emploi53, qui est représenté par Monsieur Pascal Fouquet. Cap Emploi53 est situé au 40 rue Albert Einstein, Visioparc- Bât A 53000 Laval. Tout près se situe la MDA, Maison Départementale de l'Autonomie, anciennement la MDPH. Nous sommes aussi situés juste à côté du siège de l'ADAPEI 53. Depuis 2015, dans la même zone géographique est venu s'implanter le Pôle Emploi Saint Nicolas.

Nous avons une présence départementale, où nous intervenons sur différentes permanences : Laval, Château-Gontier, Evron, Villaines-la-Juhel, Mayenne et Ernée.



III.2.2 Composition de l'équipe

Cap Emploi, c'est une équipe de 9 professionnels, avec une direction, un pôle administratif, un service dédié aux personnes en situation de handicap, un second service dédié aux employeurs privés et publics.

III.3 L'accompagnement

L'accompagnement se décline en deux offres de services :

- ✓ Le service aux personnes est dédié à l'accompagnement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Voici les différentes missions de ce service : accueillir, informer et accompagner. Elaborer et mettre en œuvre avec la personne, un projet de formation. Soutenir la personne dans sa recherche d'emploi, faciliter la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail.
- ✓ Le service aux employeurs est dédié à l'accompagnement des employeurs privés et publics. Voici les différentes missions : sensibiliser au handicap, informer, conseiller,

et accompagner. Analyser les besoins de recrutement et définir les postes de travail. Rechercher et présenter des candidatures ciblées. Soutenir l'employeur dans la mise en œuvre des aides et adaptations au poste. Faciliter l'accueil du collaborateur en situation de handicap et sa prise de fonction au sein de l'établissement.

III.4 Les bénéficiaires

Le service dédié aux employeurs, accompagne tous les employeurs privés ou publics du département qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de recrutement.

Nous accompagnons les bénéficiaires de la loi handicap qui souhaitent s'investir dans une démarche de travail du projet orienté par le Pôle Emploi. La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. (Voir la liste en annexe 6). Il est important de faire une nuance entre le fait d'être bénéficiaire de la loi handicap et être éligible à l'offre de service du Cap Emploi. Une personne bénéficiaire de la loi handicap peut ne pas être prise en accompagnement. Le bénéficiaire doit être dans une démarche d'insertion professionnelle, il doit être prêt à s'engager dans les démarches, et doit avoir un état de santé stabilisé.

III.4.1 L'orientation des bénéficiaires par le Pôle Emploi

C'est la convention tripartite entre l'Etat, l'Agefiph et le Pôle Emploi qui va définir les modalités d'orientation du public vers notre structure. C'est à ce titre que le Pôle Emploi finance le Cap Emploi pour l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE). Les réseaux Cap Emploi sont plus spécialisés Nous avons une offre de service spécifique avec un accompagnement de plus grande proximité.

III.4.2 Zoom sur profil type

L'idée de ce passage est de rendre perceptible et compréhensible le profil type d'une personne en accompagnement Cap Emploi. Nous imaginons ci-après une présentation fictive de profil type mais néanmoins réaliste de mon portefeuille candidat. Je tâcherais d'être la plus exhaustive possible pour bien faire comprendre les problèmes concrets auxquels peuvent être confrontés les DE dans leur parcours d'accès à l'emploi. Ma démarche est simplement descriptive.

« C'est en se rendant sur son lieu de travail que Mme a eu un accident de travail. Victime d'un traumatisme crânien elle est restée quelques mois dans le coma. Après une longue

période de convalescence avec de la rééducation, aujourd’hui Mme a des troubles de l’attention, de mémorisation et de concentration. Elle rencontre des difficultés d’élocution, de gestion du stress. Au niveau moteur, la position statique prolongée est difficile, le travail en cadence avec gestes répétitifs également. Mme souhaite être accompagnée par Cap Emploi afin de bénéficier d’une aide pour trouver un travail à temps partiel compatible avec ses nouvelles capacités fonctionnelles. »

III.5 Volumétrie des demandeurs d’emploi

	Population Totale	DE TP ¹¹	DE BOE ¹² PE	DE BOE Cap Emploi ¹³
National	65 800 694	5 854 221	486 546	183 983 (06/2015)
Région Pays de la Loire	3 689 465	320 000	28 724	12 328 (06/2015)
Loire Atlantique (44)	1 343 259	119 584	11 418	5388 (06/2015)
Maine et Loire (49)	804 860	73 937	5 422	2400 (06/2015)
Mayenne (53)	308 521	20 458	1 960	931 (12/2015)
Sarthe (72)	570 419	50 539	4 202	14
Vendée (85)	662 406	55 482	5 722	1876 (06/2015)

III.6 Mon activité en détail

III.6.1 La fonction de chargé de mission

J’exerce la fonction de chargée de mission, c’est ainsi que s’intitule mon poste à Cap Emploi. Il s’agit du métier de conseiller en insertion professionnelle. Le métier de Conseiller en Insertion professionnelle(CIP) consiste à accompagner et conseiller les personnes, à résoudre

11 DE TP : demandeur d’emploi tout public

12 DE BOE PE: demandeur d’emploi bénéficiaire de l’obligation d’emploi (toutes catégories confondues A, B, C, D, E) inscrit à Pôle Emploi

13 Source : rapport d’activité de juin 2015 de chaque Cap Emploi région Pays de la Loire

14 Données non communiqués

des problèmes à visée professionnelle (insertion, réinsertion, mobilité, reconversion, évolution professionnelle...). Ce professionnel est chargé d'informer les personnes sur tous les aspects réglementaires liés à l'emploi, sur les dispositifs de formation, sur la législation, etc. Le CIP doit aider les personnes dans les différentes démarches de leur projet professionnel. Pour cela il propose un plan d'action adapté qui peut être modulable à tout moment du parcours. Le travail s'effectue sous forme d'entretiens individuels ou bien lors d'actions collectives. Il travaille dans différentes structures qui peuvent être privées, associatives ou publiques : référent au Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), conseiller Mission Locale, conseiller en centre d'hébergement et de réinsertion sociale, conseiller en entreprise d'insertion, conseiller en organisme de formation, conseiller en insertion RSA, conseiller au sein d'Organismes de Placements Spécialisés, etc.

III.6.2 Mon activité au quotidien

✓ L'entretien d'évaluation et diagnostic

Le démarrage de l'accompagnement Cap Emploi s'effectue toujours par un premier entretien d'évaluation et diagnostic. « Evaluer, c'est faire un suivi continu et régulier de leurs cheminements en identifiant non seulement les progrès ou les avancées mais aussi les régressions, les obstacles et les difficultés des personnes accompagnées¹⁵ ». Cette étape est vraiment la plus value de notre accompagnement. Effectuer un diagnostic permet de contextualiser, de repérer les dysfonctionnements, les freins, identifier les pré-requis, repérer les atouts, repérer et analyser les aspirations, mais surtout relever les contre-indications et difficultés liés à la santé.

Durant cette phase d'accompagnement, ma mission est d'aider la personne à identifier ses compétences, faire le point sur la qualification, sur ses pré-requis, repérer ses atouts, repérer les freins éventuels à son insertion, relever et analyser ses aspirations et motivations. Je dois également travailler avec la personne sur ses contre-indications de santé, afin d'évaluer la capacité à pouvoir se projeter et se mobiliser sur un parcours d'insertion professionnelle. Pour arriver à poser un diagnostic, il est souvent nécessaire que je reçoive plusieurs fois la personne. Même si j'explique que je souhaite travailler dans un climat de confiance et de respect, il est souvent nécessaire de se rencontrer plusieurs fois pour que la personne accepte de se livrer entièrement. Les DE sont souvent fragilisées par des parcours de vie souvent

15 LIMA Léa et TROMBERT Christophe, (2012), Le travail de conseiller en insertion, Paris, Edition Collection Actions Sociales, pages 166

tumultueux, par un passé professionnel complexe, et ont dû faire face au handicap. Une multitude d'acteurs sont intervenus dans leur parcours, les personnes sont passées par plusieurs dispositifs, le travail de confiance s'acquiert au cours de plusieurs rendez-vous.

✓ L'élaboration du projet professionnel

Définir un projet professionnel c'est exprimer un choix de métier vers lequel on souhaiterait aller. Pour cela, il est nécessaire d'élaborer un plan d'action réaliste et réalisable où sont définies des orientations et hypothèses possibles pour atteindre son objectif.

Durant cette phase nous avons différents dispositifs qui permettent aux DE d'avancer dans leur projet, (stage, bilan de compétences, visites d'entreprises, formations courtes financées par l'AGEFIPH, des actions mises en place par la Région ou le Pôle Emploi) etc. Durant cette phase d'accompagnement le conseiller est plus sollicité par les DE, qui peuvent être en inquiétude pour des raisons divers : leur projet n'avance pas assez vite, ils n'ont pas été sélectionnés sur la formation souhaitée, il faut donc moduler le plan d'action, ils arrivent en fin d'allocation Pôle Emploi et ne voient plus l'intérêt de travailler un projet et souhaitent aller vers la recherche d'emploi, etc.

✓ Le projet de formation

Si le projet est validé et que la personne souhaite monter en compétences, je dois l'accompagner dans l'élaboration d'un plan d'action pour accéder à une formation qui soit en cohérence avec son parcours, ses compétences, capacités, et aptitudes. Je dois vérifier et repérer les freins à la formation, aider la personne à identifier les centres de formations. Je dois accompagner le DEBOE dans la recherche de financements, et la mise en place de dossiers de financement. Si les dispositifs de droit commun ne peuvent être mobilisés, nous pourrions alors faire une demande de financement individuel à l'AGEFIPH.

Parfois, les projets peuvent avoir été validés et travaillés, mais l'entrée en formation qualifiante ne peut se faire. Dans le domaine de l'insertion professionnelle, la plupart des dispositifs sont contingentés et donc coûteux pour les financeurs. Plus les aides sont rares, plus il y a d'exigences pour nos candidats dans l'accès aux dispositifs. On désigne par écrémage, la tendance à sélectionner à l'entrée des dispositifs les personnes qui en ont le moins besoin. Les phénomènes d'écrémage sont plus prononcés lorsque les dispositifs doivent avoir des sorties en emplois conventionnels. Vont donc être privilégiées les personnes qui auront le plus de chance d'apporter des résultats positifs aux structures. Ce phénomène est

pratiqué par de nombreux acteurs de la politique de l'emploi et de l'insertion. On retrouve la même idée d'écrémage dans le livre de Denis Castra et Francis Valls, « L'insertion malgré tout, L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience », « La courte histoire des dispositifs d'insertion dans notre pays indique assez clairement qu'ils ont tendance à prélever la partie de leur public qui est déjà la plus proche de l'emploi : les sorties positives résultent donc, pour une bonne part, d'un processus de tri. Les raisons de cet état de fait ont été largement développées ailleurs. Elles tiennent autant aux contraintes propres aux dispositifs (y compris l'obligation de résultats) qu'aux représentations pessimistes de leurs agents à l'endroit des populations qu'ils accueillent »¹⁶.

En 2015, la Cour des Comptes¹⁷ a rendu public un rapport sur le Pôle Emploi et Cap emploi qui faisait notamment état de l'articulation des dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cet article fait aussi état des dysfonctionnements entre Pôle Emploi et Cap Emploi, dans le cadre de leur convention aujourd'hui appelée « la Convention de coopération ». « A cet effet, la logique de la co-traitance devrait conduire à réserver au réseau Cap Emploi, plus spécialisé que ne le sont les services de Pôle Emploi, les cas nécessitant des actions d'accompagnement les plus lourds, laissant à l'opérateur de droit commun le suivi de ceux dont la distance à l'emploi est la moins grande. Le principe d'égalité d'accès au service public de l'emploi serait alors respecté, les différences de traitement entre les usagers du service public étant fondées sur des différences objectives de situations. »¹⁸

La Cour des comptes (voir annexe 8,) en déduit que le service rendu par Cap Emploi se distingue qualitativement de celui de Pôle Emploi. Selon eux, il faudrait que Cap Emploi puisse jouer pleinement son rôle d'accompagnement renforcé. Les structures Cap Emploi auraient tendance à refuser d'accompagner les demandeurs d'emploi, les plus en difficultés. Selon la Cours des Comptes, les Cap Emploi auraient tendance à accompagner des personnes moins éloignées de l'emploi que celle accompagnées par Pôle Emploi. Ce rapport met en avant les carences de la convention.

✓ La recherche d'emploi

¹⁶ CASTRA Denis et VALLS Francis, (2011) « L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience », Villematier, Edition, Octares, page 45

¹⁷ La Cour des comptes : La Cour des comptes est une juridiction financière qui est chargé principalement de contrôler la régularité des comptes publics de l'État, des établissements publics nationaux, des entreprises publiques, de la sécurité sociale, ainsi que des organismes privés bénéficiant d'une aide de l'État ou faisant appel à la générosité du public.

¹⁸ Cour des Comptes (08/02/2016, « Le pilotage par l'Etat de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées »

Durant la recherche d'emploi, mon rôle est d'accompagner et soutenir les personnes dans leurs démarches de recherche d'emploi. Aide et soutien dans les techniques de recherche d'emploi, appui à la recherche et consultation des offres d'emplois compatibles avec le handicap, proposition d'offres d'emplois, conseils personnalisés pour déterminer les techniques de prospections adaptées, appui à la candidature de la personne, aide technique et administrative pour mobiliser les mesures d'aide à l'emploi, aménagements de poste, recours à des appuis spécifiques, etc. A savoir qu'en cas de recrutement nous maintenons l'accompagnement ouvert jusqu'à 6 mois. Je peux intervenir auprès de l'employeur dans le cadre du maintien dans l'emploi, pour des questions liées à d'éventuels aménagements de postes, ou bien en cas de difficultés variées, etc. Au delà de 6 mois de contrat, s'il y a besoin d'une intervention, la personne devra faire appel au Service d'Appui et Maintien dans l'emploi des travailleurs Handicapés (SAMETH), (voir annexe 1 pour plus d'explication sur le SAMETH). Je propose de présenter en annexe 9, page 19 un schéma récapitulatif du contenu de l'accompagnement à Cap Emploi

III.7 Le travail en partenariat

III.7.1 Les experts handicap

Pour mener à bien nos missions, nous pouvons compter sur le réseau et nos partenaires Nous travaillons en étroite collaboration avec des experts par typologie de handicap qui peuvent être des ergonomes, des kinésithérapeutes, des médecins spécialisés, des conseillères techniques spécialisées, des psychologues...Selon Maela Paul¹⁹, « un expert apporte un éclairage, des pistes, des hypothèses, déduites de son champ disciplinaire(...).Il se donne pour objectif de créer les conditions relationnelles favorables pour que la personne soit maître d'œuvre par l'utilisation et le développement de ses propres ressources ». Ils viennent en appui des missions portées par les opérateurs d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi. (Cap Emploi, SAMETH et ALTHER). Ils vont mettre en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques de compensations pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et des entreprises. Au niveau national en 2014, 27435 personnes ont bénéficié d'une prestation ponctuelle spécifique²⁰.

19 PAUL Maela, (2004), L'accompagnement une posture professionnelle spécifique, Paris, Edition L'Harmattan page 150

20 Article sur site : MENNETEAU Odile, 2014, Les résultats de l'Agefiph en 2014 , <https://www.agefiph.fr/> page 15, consulté le 23/12/2015 à 13h20

III.7.2 Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

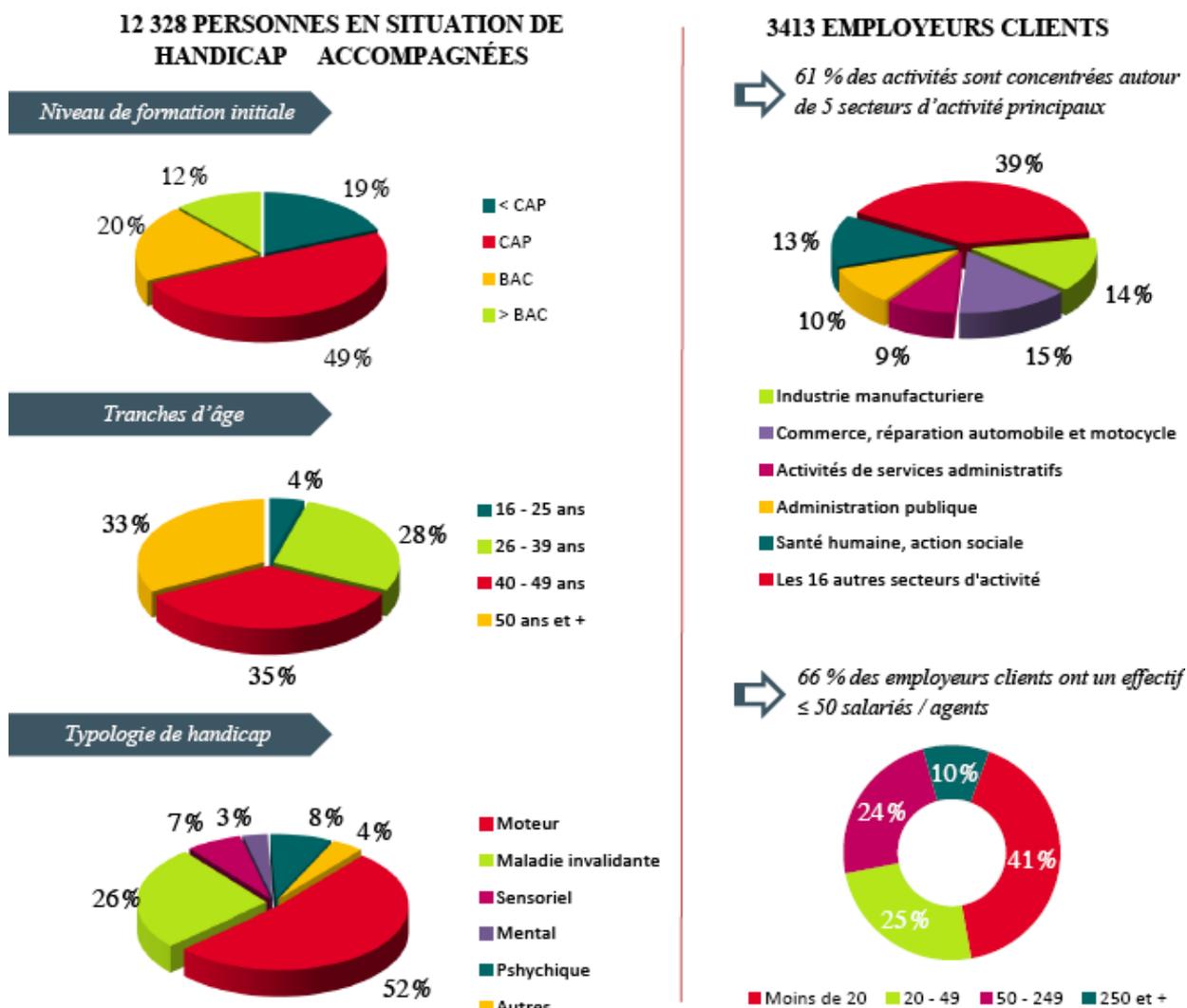
L'Etat et les Régions assurent le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Les missions sont : l'accueil, l'orientation, l'information et l'insertion elles sont assurées par des partenaires sociaux comme le veut la loi du 5 Mars 2014 : Pôle Emploi, la Mission Locale, le Réseau Point Information Jeunesse, Cap Emploi, la Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation, l'Association Pour l'Emploi des Cadre (APEC), les Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF), les organismes consulaires, des opérateurs régionaux désignés par la Région après concertation au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP).

III.7.3 Le Service Public pour l'Emploi :Cap Emploi, Pôle Emploi et la Mission Locale

Pôle Emploi est un établissement public à caractère administratif (EPA), chargé de l'emploi en France. Créé le 19 Décembre 2008, il est issu de la fusion entre l'ANPE et les Assédict. Cet établissement est structuré en quatre niveaux : National, Régional, Territorial et Local pour favoriser l'adaptation territoriale des politiques de l'emploi. Pôle Emploi est au service de ses clients : demandeurs d'emploi, employeurs et aussi collectivités territoriales. Sa mission est l'inscription, l'indemnisation et le placement. La collaboration entre Pôle emploi et Cap Emploi est définie par une convention de coopération. (Appelée co-traitance auparavant). La visée est l'emploi des demandeurs d'emploi handicapés et la satisfaction des employeurs. Notre objectif commun est de développer et proposer des services aux travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi et aux employeurs dans le respect de la complémentarité de nos offres de services respectives.

La Mission Locale est une structure de placements réservés aux jeunes de 16 à 25 ans. Tous les jeunes en situation de handicap ou non, peuvent être accompagnés. Les Missions Locales ont une double mission : accompagner les jeunes pour entrer dans la vie active, accueillir les jeunes pour les informer et les accompagner s'ils le souhaitent, dans leur insertion professionnelle pour travailler leur projet professionnel. Nous n'avons pas de convention de partenariat avec la Mission Locale.

IV. L'activité et résultats des Cap Emploi, en 2015 ²¹



En 2015 ; les Cap Emploi ont accompagné 12 328 personnes en situation de handicap. En termes de qualifications, 49% ont un niveau équivalent au niveau V. Par rapport à l'âge la tranche d'âge la plus présente correspond aux 40-49 ans, soit 35 %. La typologie de handicap la plus présente correspond au handicap moteur, à 52 %. Qu'en est-il de notre activité au niveau de notre département ?

IV.1 Contexte économique du Département

Au carrefour de l'Anjou, de la Normandie et de la Bretagne, le département de la Mayenne s'étend sur 5 175 kms et comprend 261 communes²². La Mayenne est un des départements de

²¹ Source : Rapport d'activité des Cap emploi Pays de la Loire en 2015

²² Site : <http://www.insee.fr/fr/> , consulté le 22/10/2015 à 17h00

la Région Pays de la Loire. Son chef-lieu est Laval et les deux sous-préfectures Château-Gontier et Mayenne. C'est un département rural de petite taille. La Mayenne est constituée d'une diversité d'entreprises familiales et de PME innovantes et leaders²³, bien ancrées sur le marché. L'économie locale est fortement marquée par plusieurs secteurs professionnels : l'industrie, l'administratif, entretien/nettoyage, logistique, transport, éducation, service à la personne, et l'agriculture/espace vert. Plus particulièrement par rapport à l'activité du Cap Emploi⁵³, 88% des contrats de travail enregistrés concernent 8 secteurs d'activités. En 2014, c'est 92 contrats dans l'industrie, 78 en administratif, 62 en entretien/nettoyage, 55 en logistique, 29 dans le transport, pour l'éducation c'est 28 contrats, 22 dans les services à la personne, et enfin 22 pour l'agriculture/espaces verts²⁴.

Le département est connu pour avoir l'un des plus faibles taux de chômage en France. Avec un taux de 7,2 %, en 2015, inférieur de 3 à points à la moyenne nationale (10,2 %, en 2015). Le taux de chômage de la Région est quand à lui de 9,1 % de la population active²⁵. Ci-dessous les 10 départements où le chômage est le moins élevé en 2015. Puis je propose ci-dessous une répartition par région.

Les dix départements où le chômage est le moins élevé		Taux de chômage par région Unité : %	
Hauts-de-Seine	8,1	Nord-Pas-de-Calais Picardie	12,8
Jura	7,9	Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées	12,4
Essonne	7,9	Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,8
Aveyron	7,7	Corse	11,0
Haute-Savoie	7,7	Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine	10,4
Yvelines	7,6	Normandie	10,4
Ain	7,4	Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes	9,9
Mayenne	7,2	Centre-Val de Loire	9,9
Cantal	6,7	Bourgogne-Franche-Comté	9,5
Lozère	6,5	Auvergne-Rhône-Alpes	9,1
France métropolitaine	10,2	Bretagne	9,1
		Île-de-France	9,1
		Pays de la Loire	9,1
		France métropolitaine	10,2

Source : Insee - Données du 3e trimestre 2015 - © Observatoire des inégalités

Source : Insee - Données du 3e trimestre 2015 - © Observatoire des inégalités

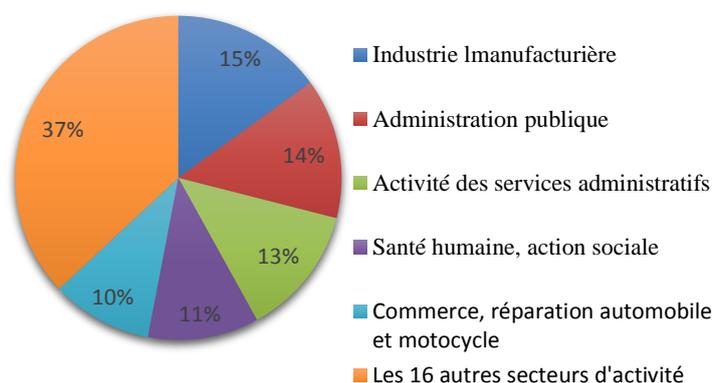
²³ Site : <http://www.mayenne.cci.fr/>, consulté le 30/11/2015 à 03h10 : Le moment économique Mayennais est le fruit d'un travail collaboratif des trois chambres consulaires du département et dont la réalisation a été confiée à la CCI. Il présente une photographie économique du département à travers de chiffre clés

²⁴ Source : Rapport d'activité 2014 de Cap emploi 53

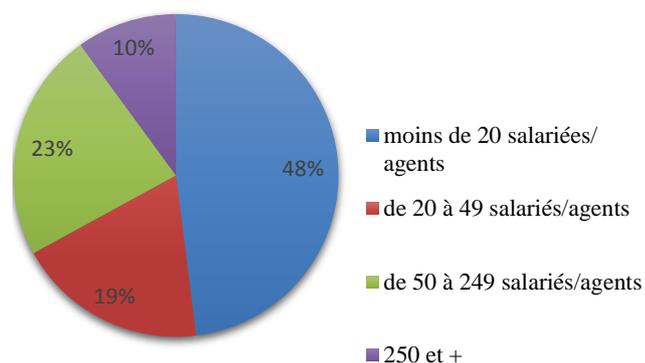
²⁵ Source : http://pays-de-la-loire.directe.gouv.fr/sites/pays-de-la-loire.directe.gouv.fr/IMG/pdf/note_tx_de_chomage_2015_t3.pdf, consulté le 23/06/2016 à 00h09

IV.2 Employeurs clients du Cap Emploi53

Employeurs clients



Par taille d'entreprise

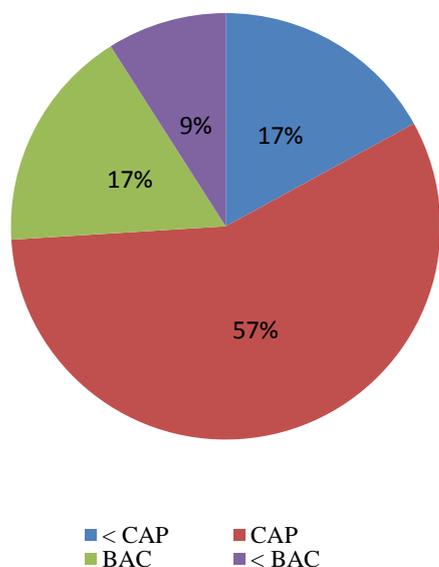


Le secteur du commerce et de la réparation automobile est celui qui fait le moins appels aux services de Cap Emploi. Nous pouvons constater en revanche que le domaine industriel est un client important de notre activité. Nous pouvons constater que ce sont les employeurs, qui ne sont pas tenus à l'obligation d'emploi qui embauchent le plus de salariés/agents. Effectivement 48% des employeurs de moins de 20 salariés embauchent des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi que nous accompagnons. Nous sommes un Organisme de Placement Spécialisé de personnes bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Est-ce qu'il y a une typologie de handicap qui est plus représenté au sein de notre structure ? Dans ces placements, qui accède le plus facilement aux postes ? Est-ce que c'est une tranche d'âge spécifique, une typologie de handicap, des personnes qui ont une certaine qualification ? Est-ce que des facteurs spécifiques (comme la durée d'ancienneté au chômage ou bien la mobilité), peuvent entraver l'insertion ?

IV 3 Les diversités du public en accompagnement Cap Emploi

Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi nous accompagnons des personnes présentant toutes typologies de handicaps, sans distinction d'âge, ou de qualification. En 2015 nous avons accompagné 931 personnes en situation de handicap dont 285 nouvelles personnes au titre de la convention de coopération avec Pôle Emploi. Voici dans un premier temps une répartition par niveau de qualification, d'âge et de typologie de handicap

Par niveau de formation initiale



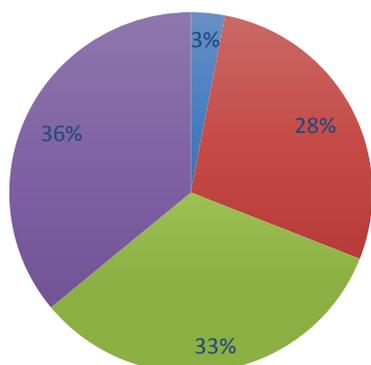
Il existe 6 niveaux de qualification :

- ✓ Niveau VI : arrêt de la formation à l'issue de la scolarité obligatoire (16 ans).
- ✓ Niveau V bis : 1 an après le collège
- ✓ Niveau V : équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), BEP (brevet d'études professionnelles)
- ✓ Niveau IV : équivalent au BAC, BP (brevet professionnel), BT (brevet technicien)
- ✓ Niveau III : équivalent au BAC+2 (BTS : brevet de technicien supérieur, DUT : diplôme universitaire de technologie)
- ✓ Niveau II, et I : équivalant à un niveau égal ou supérieur au BAC+3 (licence, maîtrise...)

Allons un peu plus loin

La loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile, à un parcours scolaire continu et adapté. Cependant, aujourd'hui la qualification des personnes en situation de handicap est un véritable enjeu. Les salariés en situation de handicap se retrouvent le plus souvent dans les métiers à faible niveau de qualification. A long terme, la réforme sur la formation professionnelle devrait donc changer la donne. Malgré tout, ils se retrouvent dans un chômage de plus longue durée. Au premier trimestre 2016, les chiffres de l'AGEFIPH évoquent un chômage de 799 jours, soit 200 jours de plus que le tout public.

Par tranche d'âge



■ 16-25 ans ■ 26-39 ans ■ 40-49 ans ■ 50 ans et +

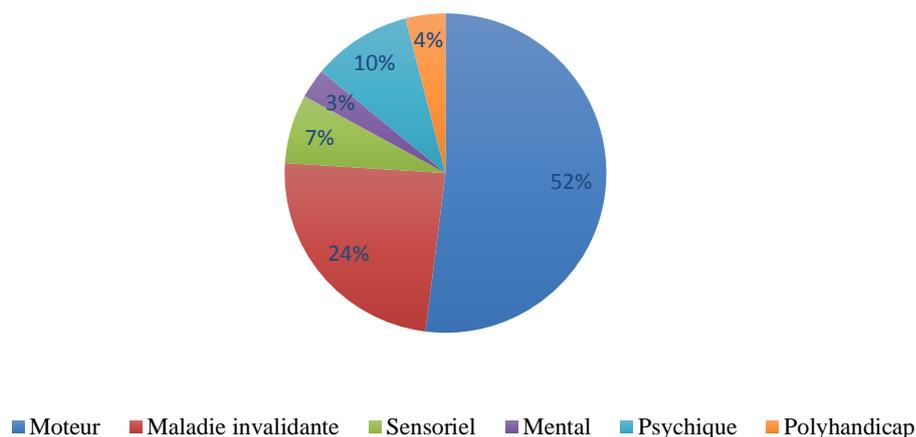
La tranche d'âge la plus représentative de nos bénéficiaires correspond aux personnes de 50 ans et plus, à 36% et ensuite les 40-49 ans, à 33%. De fait, la majorité des personnes accompagnées sont en reconversion professionnelle. Lorsqu'elles arrivent à Cap Emploi, elles ont déjà une expérience professionnelle de plusieurs années. Ce qui signifie qu'elles ne démarrent pas dans la vie professionnelle, c'est ce qui explique ce pourcentage de 50 ans et plus.

Allons un peu plus loin

En matière de handicap, les mentalités ont incontestablement évolué positivement, que l'on soit dans le cadre d'un recrutement ou d'un maintien dans l'emploi. Cependant, dans les faits, le taux d'emploi, de personnes en situation de handicap reste encore plus faible que le tout public. Le tableau de bord AGEFIPH n° 53 indique que le taux de chômage des PSH est aujourd'hui estimé à plus de 18%, soit presque le double du taux de chômage de l'ensemble de la population active en France. Ce qui signifie que les PSH présentent plus de difficultés qui peuvent se matérialiser par la qualification, comme nous avons pu le voir précédemment. Mais l'âge est aussi un frein qui peut avoir d'importants impacts dans le processus de recrutement. En 2011, selon la Halde²⁶, (devenu aujourd'hui le défenseur des droits) les discriminations liées à l'âge augmentaient continuellement, c'était le troisième critère de discrimination après l'origine et le handicap.

²⁶ HALDE : La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, était une autorité administrative indépendante française créée en 2005 et dissoute en 2011. Elle était compétente pour se saisir « de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international ». La En 2011, la Halde a été remplacée par « le défenseur des droits », institution de l'Etat complètement indépendante

Par typologie de handicap



Il existe différentes typologies de handicaps, voici quelques exemples :

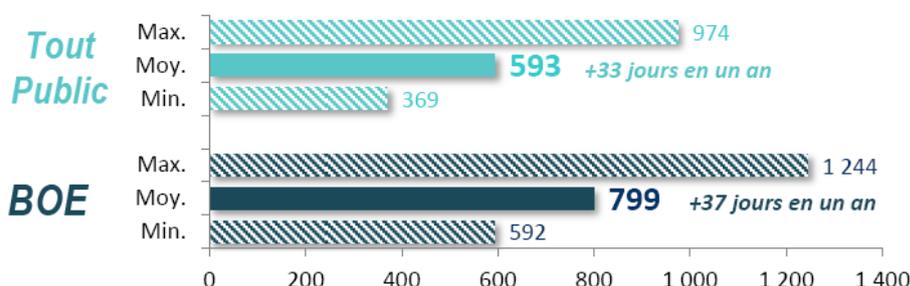
- ✓ **Déficiences motrices** : Correspond à une personne pouvant être atteinte d'une affection ostéo-articulaire, neuromusculaire, etc, pouvant avoir des difficultés à se déplacer, à prendre et manipuler, ou bien difficultés à effectuer certains gestes.
- ✓ **Déficiences sensorielles** : Correspond à une personne présentant un handicap auditif (une personne mal entendante, ou sourde). Correspond aussi à une personne présentant un handicap visuel (une personne mal voyante, ou aveugle)
- ✓ **Déficiences psychiques** : Correspond à une personne pouvant avoir une maladie psychique, névrose, psychose, dépression, dépendance, etc.
- ✓ **Maladies invalidantes** : Peut correspondre aux personnes présentant une maladie cardiovasculaire, diabète, insuffisance rénale chronique, hépatite, cancer, maladie respiratoire, sclérose en plaques, maladie de l'appareil digestif, V, etc.
- ✓ **Déficiences mentales** : Correspond à une personne pouvant montrer des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision, etc.
- ✓ **Polyhandicap** : Correspond à une personne pouvant présenter une association de plusieurs handicaps.

Allons un peu plus loin

Selon la loi du 11 Février 2005 le handicap : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* » Le travailleur en situation de handicap aujourd'hui est comme un autre travailleur qui se définit par ses compétences et son identité professionnelle. Les principaux obstacles au recrutement d'une PSH, sont dus aux préjugés sur les handicaps qui sont méconnus du tout public mais aussi des employeurs.

Par ancienneté moyenne d'inscription au chômage en jour au 1 er trimestre 2016 niveau national²⁷

■ ■ ■ Ancienneté moyenne d'inscription au chômage en jours



Au niveau national, les DEBOE ont une ancienneté moyenne au chômage de 799 jours, soit 206 jours de plus que le tout public. Cette ancienneté varie de 592 à 1 244 jours selon les régions.

Selon l'Insee, au 1 er trimestre 2016, le taux de chômage tous publics en France est de 10.2%. Les personnes en situation de handicap représentent plus de 8% de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les DEBOE présentent des difficultés particulières d'insertion liées à un âge élevé, un faible niveau de qualification. Les DEBOE se caractérisent par une forte durée d'inscription au chômage. Selon le bilan du premier trimestre de l'AGEFIPH, il y a une moyenne de 799 jours d'inscription comme demandeur d'emploi, c'est près de 200 jours de plus que l'ensemble des publics. On va donc parler de demandeur d'emploi de longue durée (plus d'un an de chômage), ou de très longue durée (plus de deux ans de chômage). L'absence d'emploi peut créer ou aggraver certaines difficultés, ce qui les éloigne davantage du marché de l'emploi. Mais quelles vont-êtr ces difficultés, seront-elles plus complexes que celles d'un DE tout public ? Je propose ci après de vérifier ces données nationales par rapport à notre activité, puis de faire un point sur les difficultés que peuvent rencontrer les demandeurs d'emploi pour qui la durée d'ancienneté au chômage perdure. On nomme cette catégorie de demandeur d'emploi : « des demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiaires de l'obligation d'emploi ». (DELDBOE).

²⁷ Source : Page 5 tableau de bord National « Emploi et chômage des personnes handicapées », AGEFIPH

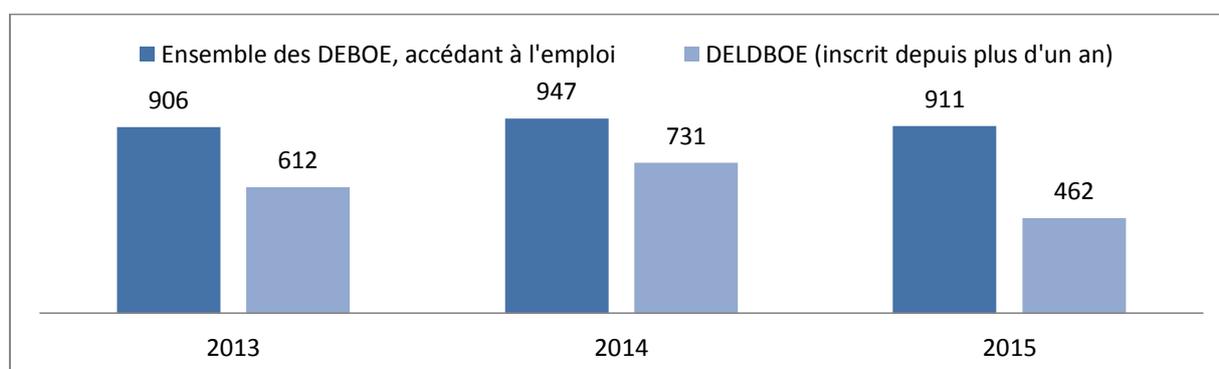
Par ancienneté moyenne d'inscription au chômage en jour fin Septembre 2015 au niveau de la Région Pays de la Loire²⁸

	DEBOE ²⁹	DETP ³⁰
National	785	572
Région	731	558
Loire-Atlantique	694	536
Maine –et-Loire	815	607
Mayenne	675	488
Sarthe	731	581
Vendée	743	545

Cet exemple démontre de nouveau que même au niveau Régional, le DEBOE a toujours une ancienneté de chômage plus importante qu'un demandeur d'emploi tout public.

Evolution du nombre de DELDBOE inscrits à Cap Emploi depuis 2013

Année	Ensemble des DEBOE	des DELDBOE	Part des DELDBOE sur l'ensemble des DEBOE à Cap Emploi
2013	906	612	67%
2014	947	731	77%
2015	911	462	51%



²⁸ Source : Tableau de bord n° 31 de l'AGEFIPH

²⁹ DEBOE : demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi

³⁰ DETP : demandeur d'emploi tout public

J'ai fait le choix de vous proposer une rétrospection à partir de 2013, année qui correspond à mon arrivée à Cap Emploi. Comme vous pouvez le voir, de 2013 à 2015, les DELDBOE représentent une part importante des DEBOE que nous accompagnons. Nous constatons en 2015 une nette diminution des DELDBOE, nous passons en 2014 de 77% de DELDBOE en accompagnement pour 51% de DELDBOE en 2015. Cette diminution est due à plusieurs raisons :

- ✓ Mise en place d'actions spécifiques à destination des publics les plus éloignés de l'emploi (handicapés, coaching pour l'emploi).
- ✓ Un travail en réseau et partenariat plus important avec les structures d'insertion par l'activité économique, pour faciliter les mises en relations.
- ✓ Collaboration plus étroite avec le réseau des départements limitrophes. Certains DE, très isolés, ont moins de difficultés à être mobiles sur le territoire limitrophe plutôt qu'au sein même du département de la Mayenne. En 2015, nous avons notamment travaillé en partenariat avec le département 35 lors de manifestations portées par les intérim d'insertions (à destination des publics les plus éloignés).
- ✓ Création d'un nouveau poste de chargé de mission, (le poste que j'occupe actuellement), donc plus de possibilité de placer en emploi les personnes.

V Constats, difficultés et enjeux

V.1 Constats

V.1.1 Des accompagnements de trop longue durée

Le chargé de mission à Cap Emploi est référent unique du parcours du demandeur d'emploi. Cette personne ressource est chargée d'accompagner le DE dans l'élaboration de son projet professionnel. Chaque chargé de mission au service aux personnes a un portefeuille candidats qui est amené à évoluer durant l'année, en fonction des entrées, des sorties et des placements en emploi. J'ai rapidement constaté que certains bénéficiaires étaient inscrits à Cap Emploi depuis de nombreuses années. Ce sont souvent des personnes pour qui nous avons des difficultés à trouver des solutions. Ces personnes sont pour la plupart connus du réseau, les partenaires n'ont pas forcément de solution. Mais peut-on les laisser sans solution ? Ce constat soulève-t-il un dysfonctionnement majeur au sein de notre structure ? Ne pourrait-on pas trouver d'autres solutions que de les garder indéfiniment dans nos portefeuilles ?

J'ai pu constater que ce cas de figure se présentait pour l'ensemble de notre équipe. Pour éviter que les personnes n'arrivent vers le chômage de trop longue durée, nous avons décidé de faire évoluer nos pratiques. Tous les 15 jours, nous avons décidé de mettre en place des réunions spécifiques pour prendre le temps d'échanger sur les parcours des personnes pour qui nous rencontrions des difficultés. Pouvoir échanger et se questionner de manière commune pouvait amener d'autres pistes et donner ainsi un souffle à l'accompagnement. Et lorsque la situation était vraiment difficile nous pouvions passer le relai, en proposant à la personne un nouveau référent. A mon sens, ce sont des pratiques qui me semblent pertinentes, mais qui se font trop peu. Nous restons avec nos difficultés et sommes trop peu dans l'échange. Mais ne pourrions nous pas aller plus loin. Existe t-il d'autres façons de faire ? Comment pourrions-nous booster davantage le parcours d'insertion des DE ?

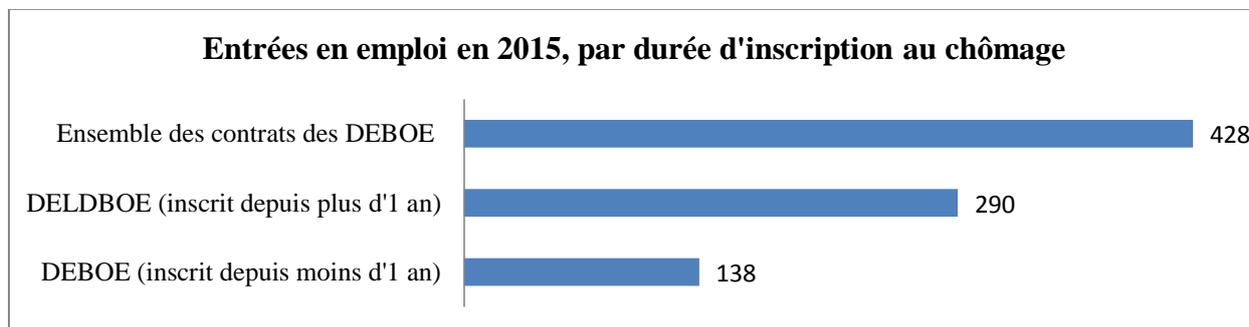
V.1.2 Des objectifs à tout prix

Notre objectif est le placement en emploi de nos bénéficiaires et l'accompagnement des employeurs privés et publics. Ces objectifs sont fixés par notre financeur principal, l'AGEFIH. De fait, nos subventions vont dépendre de la réalisation des objectifs. Nous devons donc placer durablement en emploi nos bénéficiaires en faisant des mises en relations les plus en adéquation possible avec les attentes des employeurs afin de leur garantir une qualité dans les mises en relation. Cap Emploi se doit de préserver sa crédibilité face aux employeurs, c'est pourquoi nous proposons les offres d'emploi aux demandeurs d'emploi qui semblent le moins en difficultés. Il est primordial de garder notre crédibilité face à l'employeur, de le conserver comme employeur client afin de recevoir de nouvelles offres pour placer de nouvelles personnes. Cette pratique me questionne, travaillons-nous en toute objectivité ? Peut-on parler d'équité dans les mises en relation ? En agissant ainsi, ne risquons nous pas de laisser les personnes les plus vulnérables de côté ? Si même les professionnels de l'insertion ne laissent pas la chance aux bénéficiaires les plus en difficultés, qui le fera ? Mais est-ce pour autant que nous n'accompagnons pas vers l'emploi le reste de nos bénéficiaires ?

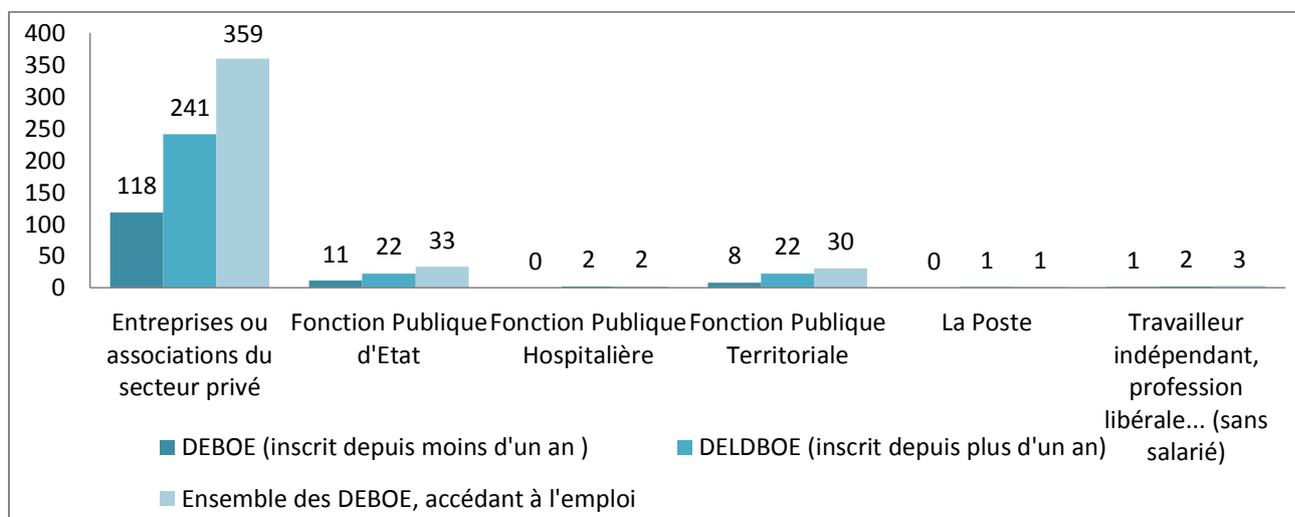
Cap Emploi souhaite effectuer des mises en relations de qualité et sélectionne avec grand soin les CV à proposer aux employeurs. Ce n'est pas pour autant que nous ne sommes pas équitables avec nos bénéficiaires. Je constate aussi qu'il existe des dispositifs spécifiques qui permettent au public le plus éloigné de l'emploi, d'y accéder. Au travers des chiffres ci-dessous, nous pouvons constater que le public, dit « éloigné » de l'emploi n'est pas mis à l'écart, bien au contraire, il accède à de nombreuses offres spécifiques mais aussi du droit commun. Le travail de longue haleine amorcé en 2015 porte donc ses fruits. Je propose ci-

dessous d'illustrer mes propos par différents graphiques mettant en exergue la situation des DELDBOE parmi l'ensemble des DEBOE à Cap Emploi.

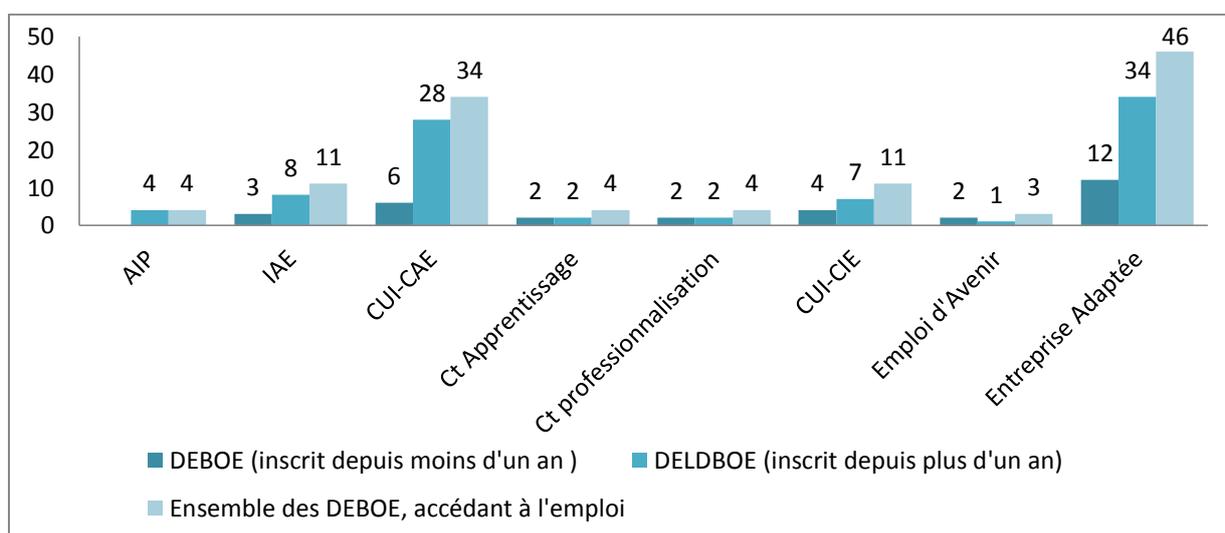
Entrée en emploi en 2015 par durée d'inscription au chômage



Entrée en emploi par type d'employeur des DEBOE et DELDBOE



Entrée en emploi sur des dispositifs spécifiques (voir Annexe 10)



Nous pouvons faire le constat suivant : Sur l'ensemble des offres d'emploi, que ce soit dans le droit commun ou les dispositifs spécifiques, les DELDBOE représentent quasiment à chaque fois, la part la plus importante des entrées en emploi. Ces graphiques démontrent bien le nombre important de cette catégorie de demandeur d'emploi que nous devons accompagner.

V.2 Des difficultés

V.2.De l'absence d'emploi à la distance à l'emploi

D'une manière générale, les demandeurs d'emploi peuvent rencontrer plusieurs difficultés d'ordre social, financières, psychologique, etc. Les bénéficiaires que nous accompagnons sont plus fragilisés dans la recherche d'emploi puisqu'ils cumulent les difficultés avec un âge qui est souvent avancé, avec des contre-indications de santé importantes qui peuvent être en évolution, avec une qualification relativement faible.

« Le Chômage de longue durée est à la fois cause et conséquence de l'éloignement du marché du travail. Il ajoute ses propres effets du chômage pour celui qui le subit car il le stigmatise, le désespère, l'affaiblit, et il fait du temps un ennemi, là où le temps devrait être utile à la recherche d'emploi pour consolider ses acquis, trouver les opportunités, se former »³¹.

On peut penser que l'inactivité peut entraîner un immobilisme des demandeurs d'emploi au fur et à mesure du chômage. Mais c'est cette situation qui rend la personne plus vulnérable, car elle passe par des phases de doutes et d'incertitudes. Il est important que les personnes puissent garder un lien avec des professionnels, avec leurs proches, faire du bénévolat, avoir une activité physique ou culturelle afin de maintenir un rythme de vie proche de l'emploi et de rester connecté à la réalité. Les professionnels ont un rôle important à jouer sur cette question d'éloignement au regard de l'emploi. Que pouvons-nous leur proposer pour qu'ils puissent rester dynamiques et réactifs ?

V 2.2 Des projets pas toujours réaliste

L'éloignement du marché du travail ne permet pas toujours au public cible d'avoir un regard critique sur sa situation. Bien souvent, des DE peuvent avoir des projets qui ne font pas sens aux réalités et aux possibilités du marché du travail. Les projets ne semblent pas toujours réalistes et réalisables. Notre rôle est de pouvoir apprécier la faisabilité du projet, mettre en avant les points forts, les atouts et les compétences. Malgré ce travail, la personne peut

³¹ REBSAMEN François (2015) « Parvenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée », Paris, Ministère du Travail de l'Emploi et du Dialogue Social, page 2

souhaiter continuer et aller dans le sens contraire des préconisations du conseiller. Doit-on finalement l'encourager à vérifier par lui-même de la faisabilité du projet ? Dissuader cette personne n'est ce pas lui renvoyer un regard négatif sur ses potentialités ? N'est pas la fragiliser davantage ?

V.2.3 La Mayenne, territoire enclavé ?

La Mayenne est un département très rural de petite taille, située dans la Région Pays de La Loire. Dans le cadre de sa politique de transport en commun, le Conseil Départemental de la Mayenne assure l'organisation et le financement des transports en commun collectifs, ainsi que du transport scolaire. Le département dispose d'un réseau d'autocars, « Le réseau Pégase » qui va desservir un certain nombre de communes, mais aussi certaines villes limitrophes. L'agglomération possède aussi un réseau de bus. Cependant, nous pouvons tout de même constater que les bénéficiaires que nous accompagnons sont bien souvent isolés, vivant en campagne, sans moyen de locomotion. La mobilité est une réelle problématique rencontrée par beaucoup de personnes que nous accompagnons. Les transports en commun sur le département ne desservent pas forcément toutes les zones, les heures de passage sont aussi très limitées. La mobilité freine considérablement l'accès à l'emploi. C'est cette problématique qui a conduit le Conseil Départemental de la Mayenne à créer un dispositif spécifique « Plateforme mobilité³² » accessible aux bénéficiaires du RSA, mais aussi aux publics les plus éloignés de l'emploi. Vous trouverez en annexe 11 un article d'Alan Le Bloa, (2013), *Emploi : La Mayenne veut faciliter la mobilité*, Ouest France, qui introduit le dispositif. Cet outil se décline en plusieurs services :

- ✓ Un diagnostic mobilité avec un accompagnement spécifique pour aider les personnes dans l'apprentissage des transports en communs, dans l'aide à l'achat d'un véhicule, etc.
- ✓ Un service de mise à disposition de véhicule.
- ✓ Le transport par un bénévole.
- ✓ Un garage solidaire qui propose une prestation de qualité à moindre coût.
- ✓ Une expertise mécanique.
- ✓ Des aides financières pour aider à régler les frais de réparations ou pour l'achat du véhicule.

³² Site : <http://www.insertion53.fr/Les-actions/Mobilite>, consulté le 15/03/2016 à 17h12.

- ✓ Une auto-école sociale qui est à destination d'un public avec des difficultés d'apprentissage. On leur propose une pédagogie adaptée dans l'apprentissage du code et de la conduite à coût réduit.

V.3 Cap Emploi, soumis aux enjeux

L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi a un double enjeu pour notre établissement. Tout d'abord nous devons répondre à la mission qui nous a été confiée, c'est à dire le placement en emploi de nos bénéficiaires, ainsi que l'accompagnement des employeurs privés et publics. Mais aussi nous devons remplir nos objectifs de placements qui nous sont fixés par nos financeurs, afin d'avoir de nouveau le conventionnement du Cap Emploi, via l'organisme gestionnaire Mayenne Compétences Emploi, tout en respectant l'enveloppe budgétaire qui nous a été confiée pour remplir notre mission. Comment Cap Emploi peut-il s'adapter aux exigences des financeurs, tout en remplissant les missions qui lui ont été confiées ? Allons-nous toujours remplir nos objectifs avec des enveloppes qui sont sans cesse en diminution ? Ne serions nous pas amenés à avoir des pratiques qui suscitent la controverse ? Nous entendons par là accompagner et recevoir uniquement les demandeurs d'emploi les moins en difficultés, c'est-à-dire ceux qui sont le plus proche de l'emploi, correspondant plus aux attentes des employeurs ?

Léa Lima et Christophe Trombert expliquent clairement que « les acteurs de l'insertion sont incités à privilégier les usagers qu'ils jugent les plus proches de l'emploi, ceux qui auront objectivement le plus de chance de trouver un emploi »³³. Ce sont les personnes qui présentent le moins de risque de défaillance ou d'échec. Nous utilisons le terme d'écémage. Ne pourrait-on pas se saisir de ces baisses de financement pour s'organiser différemment ? Aujourd'hui les organismes gestionnaires sont exclusivement dépendants du financeur principal qui est l'AGEFIPH. Ne serait-ce pas le moment d'envisager de nouvelles collaborations ? Mais pour cela, quelles marges de manœuvre avons-nous, puisque Cap Emploi est un label qui appartient à l'AGEFIPH ?

Nous avons constaté que des typologies de handicap étaient majoritaires, qu'une tranche d'âge était plus importante et représentative de notre public. Les derniers schémas m'ont permis de démontrer que les DEBOE restaient 200 jours de plus au chômage que le tout public. Je constate que les DELDBOE sont majoritaires parmi l'ensemble des DEBOE que

³³ LIMA Léa et TROMBERT Christophe (2012), *Le travail de conseiller en insertion*, Paris, Collection Action Sociales, page 154

nous accompagnerons. Cap Emploi 53 a fait le choix d'amorcer fin 2014 un travail important sur le placement en emploi des demandeurs d'emploi les plus éloignés. Au cours de mes entretiens individuels, je constate que de nombreux DE sont fragilisés par leur parcours de vie, le verbalisent, et souhaitent être aidés pour sortir de cycle infernale, du chômage de longue durée. Ce sont des parcours qui peuvent prendre du temps à la personne, temps pour l'accès à l'emploi, temps pour un travail de reconstruction, temps pour retrouver son estime de soi, pour avoir de nouveau confiance en toutes ces compétences, etc. Entre professionnels, lorsque les parcours se complexifient, nous avons cette tendance à utiliser des termes comme la vulnérabilité, l'employabilité ou l'inemployabilité. Mais peut-on vraiment dire qu'une personne est inemployable ? La question centrale est donc la suivante : « **Comment le chargé de mission à Cap Emploi, peut-il être un levier vers la sortie du chômage de longue durée ?** ». Voici ce que je pose comme hypothèses : C'est l'inactivité qui crée l'éloignement face à l'emploi. La seconde hypothèse consiste à dire que c'est le handicap qui est le frein majeur à l'accès à l'emploi du DEBOE. Et enfin, ma dernière hypothèse repose sur le fait que, selon moi, au delà de la recherche d'emploi direct, la sortie du chômage de longue durée passe aussi par un travail de reconstruction.

La première partie du mémoire a permis d'exposer l'environnement et le contexte professionnel. La deuxième partie, nous permettra de faire un point sur l'insertion professionnelle, du public cible, en définissant des termes spécifiques et des notions clés en lien au sujet. Puis, je trouve intéressant de faire une présentation des outils que j'utilise au quotidien pour les DE, en mettant l'accent sur ceux que je trouve efficient dans l'accompagnement des DELD.

Ensuite, nous vérifierons les hypothèses annoncées en enquêtant auprès de professionnels de l'insertion et des demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Je vais interroger les DE pour comprendre leur besoins, désirs, difficultés et avoir leur regard sur leur propre situation. L'enquête auprès des professionnels, me permettra de voir leurs organisations, leur méthodologie d'accompagnement, les dispositifs sur lesquels ils peuvent s'appuyer.

2^{ème} Partie : L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée

Selon le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), il y aurait près de 2 millions de personnes qui seraient éloignées durablement du marché du travail. Selon le COE, toutes les personnes sont confrontées à une même réalité, et ce, malgré la diversité des parcours : l'éloignement crée de l'éloignement. Le COE explique que le fait de s'éloigner du marché du travail, peut aggraver un certain nombre de difficultés professionnelles, économiques, sociales, de santé, ou liées à des discriminations sur le marché du travail. Parler d'éloignement du marché du travail c'est avoir conscience qu'il faut s'intéresser aux causes et aux conséquences du chômage. Tout doit donc être mis en œuvre pour éviter l'éloignement du marché du travail, pour le prévenir, le traiter et le combattre.

Dans cette deuxième partie, je vais tout d'abord m'attacher à présenter certaines définitions et concepts clés en rapport à la problématique. Ensuite je présenterai les outils que j'utilise dans notre pratique pour favoriser l'insertion professionnelle du public cible. Et enfin , pour avoir un regard sur l'extérieur et sur ce qui se pratique dans les territoires voisins , je présenterai deux dispositifs.

I Quelques définitions

1.1 Handicap

La loi de 2005 définit le handicap de la manière suivante : « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».

Selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises »

I.2 Le chômage de longue durée

La notion de chômage de longue durée désigne la situation des demandeurs d'emploi au chômage depuis un an ou plus. On utilise plusieurs indicateurs pour le décrire :

- ✓ Le chômage : Le Bureau International du Travail (BIT) pose trois conditions pour qu'une personne puisse être considérée comme étant au chômage : Premièrement, être sans emploi (ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure, pendant la semaine de référence). Ensuite, rechercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Et enfin, être disponible pour travailler dans les quinze jours.
- ✓ Chômage de longue durée : Selon l'INSEE un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis plus d'un an.
- ✓ Le taux de chômage de longue durée : nombre de personne au chômage depuis un an ou plus rapporté à la population active.
- ✓ Demandeur d'emploi : Selon l'INSEE, « Les demandeurs d'emploi sont les personnes qui s'inscrivent à Pôle Emploi. Ces demandeurs sont enregistrés à Pôle Emploi dans différentes catégories de demandes d'emploi en fonction de leur disponibilité, du type de contrat recherché et de la quantité de temps de travail souhaité³⁴ ». L'INSEE explique que « La publication des effectifs de demandeurs d'emploi inscrits se fait selon des catégories statistiques³⁵ ».
- ✓ Ancienneté moyenne de chômage : C'est la durée moyenne mesurée en mois, des épisodes de chômage en cours.
- ✓ Catégorie de demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle Emploi, selon 5 catégories (A-B-C-D-E). Les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A-B et C, depuis un an et plus sont aussi appelés demandeurs d'emploi de longue durée, DELD. (Se référer à l'annexe 12) pour avoir plus de détails sur la spécificité de chaque catégorie
- ✓ Eloignement durable du marché du travail : Le rapport du 1^{er} Octobre 2014 du Conseil de l'orientation pour l'emploi définit l'éloignement durable du marché du travail de la manière suivante : « C'est l'idée selon laquelle ne pas travailler réduit progressivement les probabilités de retour à l'emploi, par un ensemble de mécanismes

³⁴ Source : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/demandeurs-d-emploi.htm>, consulté le 16/02/2016 à 15h35

³⁵ Source : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/categor-demands-emploi-anpe.htm>, consulté le 16/02/2016 à 15h40

tels que la perte de compétences, de confiance en soi, de capacité à se situer sur le marché du travail qui évolue, mais aussi par d'éventuels comportements de discrimination ou de méfiance lors du recrutement ».

II Des Concepts

Le sujet de ce mémoire s'axe autour de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiaires de l'obligation d'emploi. S'intéresser aux publics les plus démunis m'amène à prendre en compte des concepts et des principes importants et notamment sur la vulnérabilité et sur l'employabilité et l'inemployabilité. Il n'est pas toujours facile de considérer que nul n'est inemployable, de ne pas porter de préjugés, de ne pas regarder et ne pas considérer ces personnes comme des exclus. Je m'appuierai donc de travaux d'auteurs connus pour présenter ces concepts.

II.1 La vulnérabilité

II.1.1 Définition

Le premier concept à développer est la notion de « vulnérabilité ». Dans le secteur social, médico-social, nous employons souvent des termes comme l'exclusion, la pauvreté, la précarité, et depuis quelques années a émergé le concept de vulnérabilité. Mais qu'entendons-nous dans l'utilisation de ce terme ? Selon le Larousse : « du latin vulnerare, qui signifie « blesser ». Sa définition est : « qui peut être blessé » et « susceptible d'être touché, blessé, d'un point de vue moral ou physique ». « La notion de vulnérabilité renvoie à la fragilité de l'existence humaine. Les personnes vulnérables sont celles qui sont menacées dans leur autonomie, leur dignité ou leur intégrité, physique ou psychique », selon l'encyclopédie de l'Agora. La catégorie des personnes présentées comme vulnérables, varient en fonction du contexte.

L'Union Européenne définit comme étant vulnérable les ressortissants étrangers, les enfants, les personnes souffrant d'un handicap mental ou émotionnel, au sens large du terme, les mères/pères de jeunes enfants, les illettrés, les réfugiés et demandeurs d'asile, les alcooliques et toxicomanes.

Lors de la conférence à Katmandou en 1999, l'OMS définit les populations vulnérables : les groupes physiologiquement ou physiquement fragiles (les enfants et les handicapés), des groupes économiquement démunis (paysans sans terre et journaliers), mais aussi les illettrés

qui cumulent ce handicap culturel et un niveau économique en général très bas, ainsi que les femmes, souvent victimes de violences et plus mal rémunérées encore que les hommes. Enfin, les populations autochtones sont citées, confrontées aux maladies importées, à la pression économique et aux changements de leurs conditions de vie et d'environnement.

Pour décrypter ce concept je m'appuierai sur la vision de l'historienne Axelle Brodiez-Dolino³⁶ qu'elle a présentée au Congrès National des Comités de Protections des Personnes en juin 2012 par Michel Billé, sociologue

II. 1.2 La vulnérabilité, un état de faiblesse

Dans l'usage courant, la notion de vulnérabilité est plutôt réservée à la pathologie, supposant une faiblesse, une fragilité dans l'état physiologique ou psychique des personnes. C'est un état de faiblesse qui ne permet pas de faire face à une menace extérieure. Les facteurs de vulnérabilité sont attribués à la constitution de la personne. Ils sont relatifs soit à l'âge, soit au sexe, soit aux ressources psychiques de la personne. La fragilité réside dans le corps, dans le psychisme. Ce serait un défaut, une carence, une incapacité à s'adapter au monde. Les personnes semblent apparemment provenir d'horizons divers : les enfants, les personnes âgées, les malades, les jeunes, les familles, etc. Cette notion est réservée aux personnes incapables de faire face aux exigences et aux épreuves de la vie. La vulnérabilité renvoie à la fragilité de l'existence humaine.

II. 1.3 De l'exclusion à la vulnérabilité

Le terme de vulnérabilité est devenu en quelques années omniprésent dans les usages, il est employé dans de nombreux domaines professionnels comme dans le secteur social, médico-social, médical, dans le monde de l'insertion professionnelle, en psychologie, dans le domaine juridique, dans les médias, etc.

La notion de vulnérabilité s'impose peu à peu dès les années 2000, pour remplacer petit à petit le terme d'exclusion. Selon Axelle Brodiez-Dolino l'enfant est le premier public vulnérable car il est en cours de « constitution biologique, psychologique et sociale, il est inachevé, en devenir, n'a pas encore toutes ses défenses, tout en étant particulièrement soumis aux multiples formes de domination... On sait en outre combien ce qui se joue durant les premières années de l'enfance est déterminant pour le développement futur, d'où l'importance

³⁶ Chargée de recherche 1ère cl. au CNRS-LARHRA (Laboratoire de Recherche Historique Rhône-Alpes, UMR 5190). Directrice adjointe de la revue *Le Mouvement social* et membre du comité de rédaction de la revue *d'histoire de la protection sociale et du conseil scientifique du Comité d'histoire de la Sécurité sociale*.

que peuvent revêtir les politiques publiques dites de « prévention précoce » de la petite enfance »³⁷. L'historienne explique ensuite que les adolescents sont aussi des personnes dites vulnérables, ils sont en pleine période exploratoire du fait de leur évolution et forment leur carapace pour devenir adulte. Selon l'auteur, la vulnérabilité s'applique également aux cas de pauvreté en précarité du fait d'une insécurité du présent et de l'avenir, moindre accès à l'instruction, malnutrition ou sous-nutrition, exigüité et/ou insalubrité du logement, difficultés d'accès aux soins, surexposition aux conduites à risque (alcoolisme, prostitution...), etc.

II.1.4 Vulnérabilité et Handicap

Pour Michel Billé, la vulnérabilité renvoie à la notion de handicap. Le sociologue rappelle qu'être vulnérable c'est pouvoir être blessé. On ne peut être blessé que par un environnement dangereux, ou du moins pas assez protecteur. La notion de vulnérabilité englobe à la fois l'environnement et les interactions qu'ont les personnes avec l'environnement, social, familial, médical, urbain, ou professionnel, etc. nous pouvons tous présenter une fragilité. Mais les personnes en situation de handicap sont selon le sociologue potentiellement plus vulnérables qu'une autre personne. Selon Michel Billé, certains facteurs réunis rendent plus vulnérables les personnes en situation de handicap. Ces facteurs s'amplifient selon que l'environnement soit hostile, ou bien malveillant:

- ✓ La maladie, qu'elle soit durable ou provisoire bouleverse et rend plus vulnérable.
- ✓ La souffrance et la douleur physique diminuent les capacités de rationalité, de raisonnement et rend plus vulnérable.
- ✓ Les pertes, les ruptures, les deuils, déstabilisent sur un plan émotionnel et affectif et fragilisent les personnes.
- ✓ Le déracinement, les changements, les transformations de l'environnement amènent des pertes de repères qui fragilisent.
- ✓ Le manque d'information peut amener des difficultés et fragiliser les personnes en situation de handicap qui ne savent pas toujours comment faire valoir leurs droits, notamment.

Enfin, pour conclure, Michel Billé nous invite à réfléchir à une modalité pour accompagner les publics les plus vulnérables d'une manière pertinente. Voici les pistes amenées, en référence aux travaux de Mme Corinne Pelluchon³⁸.

³⁷ Site : <http://www.laviedesidees.fr/Le-concept-de-vulnerabilite.html>, consulté le 20/07/2016 à 21h00

³⁸ PELLUCHON Corinne, (2009), «L'autonomie brisée» Ed. Puf. Coll. Léviathan. Paris

- ✓ Le bénéficiaire doit être acteur et associé à toutes démarches le concernant, en donnant son consentement.
- ✓ Que l'action lui soit utile et non nuisible.
- ✓ Que l'action contribue à diminuer la souffrance et surtout pas à l'aggraver.
- ✓ Que l'action soit soumise à l'évaluation et au regard de l'autre

Ces 4 principes sont appelés par Corinne Pelluchon « l'éthique de la vulnérabilité ».

Un autre regard : d'une vision de faiblesse vers la force

Nous avons une autre présentation de ce concept. Pour présenter un point de vue tout à fait différent du concept de vulnérabilité je m'appuierais du livre de Brené Brown « Le pouvoir de la vulnérabilité, dépasser l'anxiété, la peur et la honte pour être soi » et de la conférence TED³⁹ en juin 2010 où elle a pu partager sa réflexion et ses recherches. Elle explique qu'elle souhaitait découvrir ce que les gens pouvaient mettre derrière la notion de relation humaine. Durant les interviews qu'elle a effectué auprès des personnes, plusieurs termes ont émergé, tels que l'isolement, la honte, la faiblesse et la vulnérabilité. Brené Brown a donc décidé de consacrer du temps pour étudier et comprendre ce que signifie ce concept.

Définition du terme vulnérabilité :

«La vulnérabilité, c'est l'incertitude, le risque et la mise à nu. »La vulnérabilité est au cœur de la honte et de la peur, et de notre problème d'estime de soi. Mais il semble que ce soit aussi la source de la joie, de la créativité, du sentiment d'appartenance, de l'amour.

Selon Brené Brown la vulnérabilité n'est pas de la faiblesse mais, au contraire, la mesure exacte du courage. Cela demande du cran et de l'audace de se mettre à nu et de parler de soi dans un monde cynique et critique. Ce qui rend vulnérable l'un ne l'est pas pour l'autre, les situations de vulnérabilité sont diverses et variées : « créer une entreprise », « être licencié », « assumer une erreur au travail », « essayer de tomber enceinte après ma troisième fausse couche », « appeler une amie dont le mari vient de mourir », et « dire « Je t'aime » le premier « c'est prendre l'initiative dans un rapport sexuel », ou bien « c'est la peur d'être rejeté, ou d'être viré », etc.

³⁹ Les conférences TED (Technology, Entertainment and Design) sont une série internationale de conférences organisées par la fondation à but non lucratif Cette fondation a été créée pour diffuser des idées. La conférence TED définit sa mission comme « propagateur d'idées », et met gratuitement à la disposition du public les meilleures conférences sur son site Web. Les exposés couvrent un large éventail de sujets, tels que la science, les arts, la politique, les questions mondiales, l'architecture, la musique et plusieurs autres sphères de compétences.

Brené Brown dit que « Nous avons en horreur la vulnérabilité. Nous voulons être parfaits, puissants, sûrs de nous. Nous croyons que la distance, la froideur, l'inaccessibilité et la maîtrise contribuent à notre prestige. Que nous serions mésestimés si nous venions à être trop ouverts. Nous adoptons l'anxiété en tant que style de vie, la productivité en tant que valeur essentielle, et le perfectionnisme en tant qu'idéal. Et si la vulnérabilité n'était pas une faiblesse, mais au contraire signe de force et de courage ? Car à trop vouloir être parfaits, nous avons peur de l'échec et éprouvons un sentiment d'insuffisance. Nous endossons notre armure avant de pénétrer dans l'arène de la vie, en sacrifiant des relations et des opportunités qui ne reviendront pas. Alors plutôt que de rester assis sur le banc de touche et d'émettre sans cesse des jugements et des conseils, mieux vaut oser se découvrir et accepter d'être vulnérable. Vivre de manière entière, en troquant le culte du contrôle contre le lâcher-prise et l'ouverture émotionnelle Oser être vulnérable, c'est cela le courage »⁴⁰

La vulnérabilité est perçue comme une faiblesse, pour d'autres, accepter d'être vulnérable c'est une véritable force. Dans l'insertion professionnelle, la vulnérabilité est perçue comme une fragilité qui a des effets sur la possibilité d'aller vers l'emploi

II.2 L'employabilité

II.2.1 Définition et mutation du concept

L'employabilité est la capacité qu'une personne a de conserver son emploi, d'évoluer, ou de trouver un nouvel emploi, quelles que soient ses fonctions et son niveau hiérarchique. « C'est la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur »⁴¹.

Selon Bernard Gazier⁴², le concept d'employabilité apparaît pour la première fois en Angleterre au début du XXème siècle. Il s'agissait de faire la distinction entre les employables, les personnes aptes à chercher un emploi et motivées pour travailler et ceux pris en charge par la charité publique, les faux chômeurs. En 1950 aux Etats-Unis, l'employabilité, c'est l'aptitude physique et mentale à occuper un emploi. Toujours aux Etats Unis, en 1960,

⁴⁰ Brené brown, (2014), « Le pouvoir de la vulnérabilité Dépasser l'anxiété, la peur et la honte pour être soi », Guy Trédaniel,

⁴¹ Source : <http://www.vedura.fr/social/emploi/employabilite>, consulté le 10/10/2016 à 11h03

⁴² Gazier B,(1990), « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation», Sociologie du Travail n° 4/90, octobre-décembre, p. 574-584.

les travailleurs sociaux donnent une nouvelle impulsion à ce concept. L'employabilité n'est plus alors perçue comme les aptes et les inaptes, de nouvelles notions sont introduites à ce concept: la motivation, la présentation de soi, la possession d'un permis de conduire sont des atouts ou des freins potentiels au retour à l'emploi.

Raymond Ledrut⁴³, par ses travaux, est considéré comme fondateur, introduit en France la notion d'employabilité. Selon l'auteur, l'employabilité est la capacité à pouvoir maintenir et développer les compétences des salariés sous condition de gestion des ressources humaines. Ce concept récent apparaît durant la période du chômage de masse, (1980). Dans ce contexte de pénurie d'emploi et d'aggravation du chômage et principalement du chômage de longue durée, il ne s'agit plus de chance d'accès à l'emploi. L'accent est davantage mis sur la capacité des personnes à pouvoir se mobiliser pour trouver un emploi, l'intégrer mais aussi le garder. Selon « l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'employabilité est l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle »⁴⁴. Cela ne concerne plus uniquement le chômeur, les actifs en emploi, mais aussi commence à imprégner le champ du management. Au-delà de la gestion des emplois et compétences, on parle alors de la notion de « sécurité de l'emploi ». « L'employabilité, du point de vue des employeurs, se définit alors comme « le maintien et le développement des compétences des salariés et des conditions de gestion des ressources humaines permettant d'accéder à un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions favorables »⁴⁵

II.2.2 De l'employabilité à l'inemployabilité

L'inemployabilité, renvoie à la question du « non emploi », et donc indiscutablement à la notion « d'employabilité ». On parle d'employabilité lorsque les personnes sont en capacité d'apprendre et de s'adapter aux mutations pour accéder et donc se fonder dans le marché de l'emploi. Dans son livre, Serge Ebersold, (2001) « La naissance de l'inemployable, ou l'insertion au risque de l'exclusion », explique que les sans-emploi sont apparentés à des « inadaptés », à des « handicapés », socialement et professionnellement incapables de

⁴³ Ledrut Raymond, (1966), Sociologie du chômage, Paris, Presses Universitaires de France.

⁴⁴ Source : <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/com-humd.htm>

⁴⁵ B P.-M., Certain E., (2015), Employabilité et compétences. Gestion des compétences et développement de l'employabilité, Rapport de synthèse Insep-consulting - ANACT

s'adapter aux changements en cours. En associant le manque de qualification, d'expérience professionnelle à des inaptitudes synonymes « d'inemployabilité ».

Dans l'ouvrage collectif, sous la direction d'Elisabeth Dugué et Anne Vergé, (2003) « Les inemployables », Education permanente n° 156, page 7, on explique que les pauvres, les exclus, sont des mots nés de la crise de l'emploi. Il est utilisé de manière courante par les politiques, les partenaires de l'emploi, les partenaires sociaux dans des circonstances diverses et pour des mobiles variés. Mais il résulte des politiques d'insertion car ce sont les professionnels qui se le sont appropriés. « Le terme d'inemployable désigne les personnes dont on ne sait plus si elles sont à la recherche d'un emploi ou incapable d'en trouver un, invalidés par la crise de l'emploi ou une déficience personnelle. »

II.2.3 L'insertion un espace de gestion de l'inemployabilité.

Serge Ebersold, explique que « les politiques d'emploi ont rendu quasi « naturelle » l'idée qu'il existait des « inemployables » irrémédiablement condamnés à des formes d'activités marginales, voire à une marginalisation définitive loin du marché du travail » Depuis peu, nous utilisons le terme d'inemployable. L'inemployable est le produit du chômage qui pousse la personne hors du monde organisé par le travail. »

L'objectif de la circulaire du 14 Avril 1987 publiée par le Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi est de permettre aux personnes écartées de l'entreprise d'accéder à la formation et de se qualifier. La formation est plus que jamais devenue un outil de gestion des populations socialement et professionnellement marginalisées par la société de productivité et de compétitivité. C'est donc une nouvelle stratégie au regard du non-emploi qui doit permettre aux sans emploi de profiter de cette période d'inactivité pour travailler leurs compétences.

A partir des années 1980, l'insertion professionnelle a radicalement changé : chômage de masse, augmentation de la durée du chômage, etc. L'insertion professionnelle n'est plus uniquement la lutte contre le chômage mais c'est aussi synonyme d'exclusion pour les personnes en difficultés sociales, les allocataires du RMI (à l'époque), les chômeurs de longue durée, etc. Les pouvoirs publics concentrent donc leurs attentions sur cette catégorie de personnes en difficultés. Entre 1990 et 1995 les politiques de l'emploi suggèrent une mise en situation professionnelle de ces publics, par la création de contrats spécifiques (contrat en alternance, augmentation des contrats aidés, stage, entreprises d'insertion) etc. Les années suivantes ont démontré que les dispositifs d'insertion étaient perçus comme des instruments de régulations du sans emploi, des « inemployables ». Ebersold dit qu'il s'agit de la

« consécration d'un espace de gestion des inemployables. » mis en place par les travailleurs sociaux.

II.2.4 Le sans emploi, un incapable professionnel ?

La période d'inactivité est de plus en plus longue, compte tenu de l'accroissement du chômage de longue durée. Cet allongement de la durée du chômage désigne l'inemployable comme personne fragile, désocialisée ou exposée à un risque de désocialisation, voyant ses liens professionnels, familiaux et sociaux remis en question. Au fur et à mesure du temps les personnes perdent leurs repères sociaux et professionnels, ce qui constituait leur employabilité. Plus l'éloignement est prononcé, moins la personne a de chance d'accéder à l'emploi. Selon l'auteur, l'inactivité prolongée est déqualifiante. La personne devra bien souvent apprendre un nouveau métier pour revenir vers le marché de l'emploi.

L'inemployable ne peut être tenu responsable de son sort puisque la distance à l'emploi est due au chômage de masse et à la sélectivité importante des milieux économiques. L'inemployable est victime d'un dysfonctionnement social. « le chômeur de longue durée a cessé d'être un paresseux, une bête curieuse, un suspect (...) il apparaît aujourd'hui comme le produit de la crise »⁴⁶

II.2.5 Handicap et inemployabilité

Même s'il y a des similitudes entre les situations des inemployables et les personnes en situation de handicap, l'auteur présente quand même des distinctions. Premièrement, la personne en situation de handicap a un état de santé plus démunie, ce qui la conduit plus souvent à une inaptitude professionnelle. Elle est donc encore plus inemployable qu'un demandeur d'emploi tout public. Il y a donc une superposition de difficultés. Les contre-indications médicales sont généralement considérées comme des problèmes connexes aux difficultés. Ensuite il y a une différence notable dans l'accès aux soins entre la personne en situation de handicap et l'inemployable. De fait, l'accès aux soins est plus difficile pour l'un. Les personnes atteintes d'une déficience ont une couverture et un suivi médical plus important. Et enfin, l'auteur fait une distinction au niveau des ressources. Il est indéniable que l'absence de ressources est une des caractéristiques de l'inemployable. L'auteur explique que bien souvent, les personnes souffrant de déficience disposent de garanties de ressources supérieures au seuil de pauvreté.

⁴⁶ G. Hage, Débats parlementaires de l'Assemblée Nationale, JO du 21 mai 1987

Nul n'est inemployable

Les partenaires sociaux doivent reconsidérer les démarches d'insertion professionnelle. « Personne n'est inemployable », c'est par ce slogan, que l'association Transfer, créée en 1982 la méthode de « L'intervention sur l'offre et la demande » présentée précédemment. Mais il existe aussi de nombreuses associations qui permettent aux personnes exclues, marginalisées, de revenir petit à petit vers le marché de l'emploi.

« Les associations et les entreprises du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) permettent à des personnes exclues du marché de l'emploi de se (re)familiariser avec le monde du travail, tout en bénéficiant d'une formation adaptée et d'un accompagnement socioprofessionnel. L'objectif, au terme de leur parcours d'insertion, qui peut les mener d'un type de structure à un autre - d'un chantier d'insertion vers une entreprise d'insertion par exemple -, est qu'ils aient en mains les atouts pour retrouver un emploi satisfaisant sur le marché "ordinaire" du travail.

Face à un chômage qui perdure et à un marché du travail toujours plus flexible et sélectif, tous les salariés passés par l'IAE n'y parviennent pas. Par leurs actions, les structures de l'IAE démontrent également au quotidien que nul, quelle que soit sa situation, ne peut être considéré comme inemployable. Elles contribuent ainsi à la lutte contre les exclusions et au renforcement de la cohésion sociale »⁴⁷

L'invention de l'inemployable a donné sens aux formes de chômage au cours des années 80. Les politiques d'insertion ont rendu socialement acceptable cet espace spécifique de la gestion de l'inemployabilité, ce qui a contribué à la fragilisation des plus exposés. Cependant l'auteur explique tout de même que les politiques de la gestion du non-emploi ont cherché à répondre aux difficultés des populations ciblées. Néanmoins cette politique semble actuellement impuissante pour proposer des méthodes de travail et guider les professionnels qui montrent des signes de solitude. Au-delà de ces concepts d'employabilité ou d'inemployabilité il est de notre devoir de lutter pour promouvoir l'égalité et combattre les discriminations en emploi, mais aussi le logement, l'éducation, etc.

⁴⁷ Site : http://www.alternatives-economiques.fr/nul-n-est-inemployable_fr_art_719_36976.html

III. Des dispositifs existants pour les publics les plus en difficultés

L'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les opérateurs de l'accompagnement vers l'emploi, les acteurs de l'insertion professionnelle sont en première ligne pour se mobiliser face au chômage de longue durée. Nous ne proposons pas de solution unique. Il existe un grand nombre d'outils, que nous pouvons utiliser, adapter et personnaliser en fonction des profils. Cette partie du chapitre n'a pas pour objectif de proposer un plan d'action contre le chômage de longue durée mais simplement de présenter les outils que nous pouvons mobiliser à Cap Emploi pour lutter contre le chômage.

Je vais uniquement m'attacher à vous présenter une partie des outils que j'utilise le plus dans mes pratiques, en faveur des demandeurs d'emploi. Ces outils ont chacun leurs spécificités. Certains vont valider le projet, d'autres vont soutenir les DE à résorber leurs freins face à l'emploi. Et d'autre, vont pouvoir aider les employeurs à recruter les bénéficiaires. Ces outils peuvent être utilisés pour les différentes catégories de demandeurs d'emploi. Je présente ceux que j'ai identifiés comme étant pertinents pour les demandeurs d'emploi de longue durée que j'accompagne.

III.1 Dispositif du droit commun

Dans les pratiques utilisées dans le cadre de l'insertion professionnelle de nos bénéficiaires, nous avons pour consigne de d'abord mobiliser les dispositifs du droit commun avant d'aller vers les dispositifs spécifiques. l'AGEFIPH peut intervenir uniquement en dernier recours.

- ✓ Dispositif Régional : En 2011, Cap Emploi est prescripteur direct des formations financées dans le cadre du dispositif Régional des Pays de la Loire. L'objectif étant de renforcer le droit à la formation de notre public. On y retrouve par exemple, les actions d'orientation, le dispositif des compétences clés, les formations pré-qualifiantes ainsi que les qualifiantes.
- ✓ Dispositif du Conseil Départemental : Pour faciliter les démarches d'accès à l'emploi, le Conseil Départemental propose un accompagnement spécifique et renforcé destiné à lever les freins pour l'insertion professionnelle. On retrouve des dispositifs pour travailler autour de la mobilité, pour travailler un projet professionnel, pour résorber les freins sociaux, etc.

- ✓ Dispositif du Pôle Emploi : Tous les dispositifs du droit commun accessible à Pôle Emploi peuvent être utilisés pour les DELD. Cependant il existe quelques outils spécifiques qui peuvent être utilisés comme l'accompagnement global , un accompagnement renforcé avec des contacts réguliers avec le conseiller, etc.
- ✓ Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel, (PMSMP) dispositif de la loi du 5 mars 2014: La loi sur la réforme de la formation professionnelle permet à Cap Emploi d'être prescripteur des outils comme la PMSMP qui permet à nos bénéficiaires de s'évaluer en entreprise sur de la découverte de métiers, validation de projets ou bien préalable au recrutement.
- ✓ Contrats aidés : Conformément à la circulaire du 19 Décembre 2011, le 1 er Janvier 2012, Cap Emploi est devenu prescripteur direct de contrats aidés : le contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi (CUI-CIE): Uniquement utilisable pour le secteur marchand, il facilite l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Cap Emploi est aussi prescripteur du contrat unique d'insertion et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) : Uniquement utilisable pour le secteur non marchand, il facilite l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.
- ✓ L'Insertion par l'Activité Economique (IAE), (voir annexe 10). Certaines structures spécifiques proposent un accompagnement dans l'emploi aux personnes les plus en difficultés. Particulièrement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, par le biais de contrats d'insertion. Ce dispositif permet aux DELD d'avoir un suivi renforcé et personnalisé.

III.2 Dispositifs spécifiques

En complément du droit commun l'AGEFIPH finance différents projets collectifs et individuels. Elle propose des services, des prestations, des aides destinées aux employeurs ainsi qu'aux BOETH, sous réserve de critères d'éligibilité et dans la limite des fonds disponibles.

- ✓ Action courtes AGEFIPH : L'objectif des actions courtes AGEFIPH est de permettre à nos bénéficiaires de pouvoir identifier et mettre en place un plan d'action pour réaliser et valider un projet professionnel. Les prescripteurs de ces formations sont le réseau Cap Emploi, le Pôle Emploi et la Mission Locale. Le coût pédagogique est pris

en charge par l'AGEFIPH. La formation se passe au sein du centre de formation qui a répondu et remporté l'appel d'offre géré par l'AGEFIPH.

- ✓ Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) : La prestation intègre des modules sur l'identification des acquis, l'acceptation du handicap et de ses conséquences, le deuil de l'ancien métier, la découverte du marché du travail, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel ainsi que la construction et formalisation d'un plan d'action.
- ✓ Prestation handicap Projet (PHP) : La PHP est différente d'une visite médicale d'embauche. La visite médicale d'embauche doit valider l'aptitude à un poste. La PHP permet d'évaluer la faisabilité d'un projet de métier en lien avec le handicap.
- ✓ Les aides AGEFIPH : La liste de ces autres aides se trouve sur « Le guide méthodia », on y retrouve par exemple les aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi, et les aides dans le cadre du maintien dans l'emploi, soumises à des critères d'éligibilité.
- ✓ Carrefour Emploi Handicap (CEH) : L'objectif est de pouvoir échanger entre partenaires de l'emploi (PDITH, Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale et PAIO, PLIE, MDPH, Antennes solidarité Conseil Départemental) sur des situations de demandeur d'emploi afin : de prévenir le chômage de longue durée, d'être force de nouvelles propositions dans leur parcours, d'accélérer leur parcours d'insertion professionnelle. Initialement cette rencontre traitait uniquement des parcours des DELDTH. Aujourd'hui nous abordons toutes situations où le professionnel est face à une difficulté.
- ✓ Entreprise Adaptée (EA), voir annexe numéro 10)

Les outils qui viennent d'être présentés peuvent servir de levier dans le cadre du projet professionnel. Au quotidien, je trouve que ce sont des outils efficaces qui ont eu des impacts dans l'insertion professionnelle des DELDTH que j'accompagne. Ils peuvent lever des freins, travailler un projet professionnel, travailler une orientation professionnelle, aider et faciliter un recrutement ou bien tout simplement permettre à la personne de reprendre confiance en elle. Mais malgré ces dispositifs nous constatons qu'il y a une difficulté croissante pour des publics en insertion d'accéder aux employeurs et aux réseaux d'entreprises du territoire.

III.3 Un outil spécifique, La plateforme de prospection spécifique

C'est ce constat qui a amené le Conseil Départemental de la Mayenne en 2016 à proposer un appel à projet pour promouvoir l'inclusion des personnes en difficultés et mobiliser les

employeurs ainsi que les entreprises dans les parcours d'insertion. Le projet est porté par le Conseil Départemental qui s'engage avec le soutien financier de l'Etat et la mobilisation du Fonds Social Européen à lancer un appel à projet, la Plateforme de prospection Spécifique. A travers la présentation qui m'a été faite par le référent de cette action je vais tâcher de rendre compte de manière précise et exhaustive des objectifs, du contenu, de la méthodologie, du public bénéficiaire et du fonctionnement de cette plateforme.

III.3.1 L'objectif et le contenu

La plateforme de prospection spécifique vise à faciliter le retour à l'emploi durable d'un public en insertion au travers d'une offre conjointe et coordonnée sur le Département de la Mayenne.

L'intervention de la plateforme se décline en trois points.

- ✓ La prospection auprès des entreprises du territoire mayennais et hors département (en cas de besoin) : elle est adaptée par profil de public, information, sensibilisation et identification des besoins des employeurs, en adéquation avec le profil des publics intégrés sur la plateforme ;
- ✓ Le placement du public : mise en place d'une stratégie de placement adaptée aux compétences des participants, mise en relation entre les entreprises et le public et mise en avant des mesures favorisant le retour à l'emploi.
- ✓ La sécurisation dans l'emploi : médiation auprès du salarié et de l'employeur pour sécuriser la prise de poste et créer les conditions favorables du maintien dans l'emploi.

III.3.2 La méthodologie

Auprès des entreprises et employeurs

- ✓ Prospection physique et téléphonique par un conseiller dédié, en lien avec les besoins des entreprises et les compétences de la cohorte de bénéficiaires de la plateforme.
- ✓ Sensibilisation des employeurs à l'accueil et à l'intégration des publics en insertion.
- ✓ Recherche d'offres sur le marché caché (marchand et non marchand).
- ✓ Partage des offres non pourvues, 15 jours après parution, avec les partenaires de l'insertion (Département Pôle Emploi, PLIE, Mission locale, Cap emploi).

Auprès du public : 1ère phase : 6 mois maximum

- ✓ Un rendez-vous diagnostic pour vérifier le projet professionnel de la personne. A l'issue de ce rendez-vous, si la personne est intégrée sur la plateforme, des contrats d'engagements et d'objectifs sont formalisés entre le conseiller et la personne.
- ✓ Deux à cinq rendez-vous individuels permettant de mettre en place une préparation au retour à l'emploi (vérification outils de recherche d'emploi, développement argumentaire...), avec en parallèle un suivi téléphonique et/ou mail. Il s'agit d'une préparation opérationnelle visant à favoriser le placement des bénéficiaires.
- ✓ Un accès mensuel au Club emploi sur une demi-journée tout au long de l'action pour permettre une dynamique de groupe (5 à 10 personnes).

→ *Un lien permanent est établi avec le référent de parcours ; un entretien tripartite bilan est proposé avec le conseiller, le référent de parcours et le bénéficiaire.*

2ème phase : 6 mois maximum

- ✓ Un suivi en entreprise (si pas de suivi réalisé par le prescripteur). La médiation en entreprise est effective dès lors que la personne signe un contrat d'au moins un mois.
- ✓ Si médiation en emploi réalisée par le référent : une rencontre tripartite sera organisée pour faire du lien sur les étapes réalisées et l'employeur concerné.

III.3.3 Les bénéficiaires

Le public éligible doit être inscrit dans une démarche de recherche d'emploi effective avec un projet professionnel validé par son référent. Le candidat doit être disponible, faire preuve de motivation et les freins majeurs à son retour à l'emploi doivent avoir été préalablement levés.

- ✓ Bénéficiaires du RSA orientés emploi.
- ✓ Bénéficiaires des autres minimas sociaux : AAH, ASS.
- ✓ Demandeurs d'emploi de longue durée inscrits à Pôle emploi.
- ✓ Jeunes de moins de 26 ans suivis par un professionnel.
- ✓ Travailleurs handicapés.
- ✓ Autres publics : personnes en contrat au sein d'une Structure de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), personnes suivies par le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Une cohorte de 200 personnes sur l'année est prévue en entrées et sorties permanentes.

Aujourd'hui, nous avons trop peu de recul pour savoir si ce nouveau dispositif est efficace. Cependant, il existe d'autres méthodes ressemblant à cette dernière qui ont été testées sur

d'autres départements, comme la méthode de « L'intervention sur l'Offre et la Demande⁴⁸ » (IOD). Des expérimentations pertinentes pour les publics les plus éloignés de l'emploi se mettent en place au niveau national. Après avoir fait une présentation au niveau Départemental, je souhaiterais donc avoir un autre regard sur ce qui se pratique ailleurs. C'est pourquoi je vais maintenant vous présenter « La méthode IOD », pour cela je vais m'appuyer de l'ouvrage de Denis Castra et Francis Valls et l'expérimentation « Territoire Zéro chômeur de longue durée ».

IV Un regard tourné vers l'extérieur

IV.1 La Méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande d'emploi (IOD), au profit des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail

C'est une méthode d'accompagnement renforcée et personnalisée qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des publics précarisés. Elle a vu le jour dans la région de Bordeaux aux environs des années 60. La méthode s'est construite en réponse à trois phénomènes observables depuis une vingtaine d'années : il y a une sélectivité des recrutements, il y a une précarité d'évolution des nouveaux embauchés, il y a une insuffisance de prise en compte par les entreprises, et notamment sur des postes non qualifiés. Ci-dessous les objectifs de la méthode :

- ✓ Réduction des inégalités et intégration professionnelle durable.
- ✓ Accompagnement des Pouvoirs Publics.
- ✓ Développement des compétences et des territoires.
- ✓ Soutien aux entreprises et développement R.H.

Cette méthode vise à favoriser l'insertion professionnelle des publics précarisés, qui ont été trop souvent maintenu dans une zone intermédiaire qui oscille entre période de stages, contrats aidés, période entre coupée d'emploi et de chômage. Cette zone est mal protégée par le droit du travail, pour reprendre les propos de l'auteur, page 27, « la méthode est autant une mise au statut que mise au travail ». Il s'agit de tout mettre en œuvre pour que la personne accède aux conditions minimales de participation à la vie sociale et citoyenne.

⁴⁸ CASTRA Denis et VALLS Francis. (2008). « L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience », Octares, Toulouse

IV.1.2 présentation de Transfer

Le projet IOD est porté par l'association à but non lucratif Transfer, depuis 1991. Fondé par un collectif de chercheurs universitaires en Gironde, leur philosophie repose sur la conciliation des enjeux économiques et sociaux et sur la conviction que la solidarité et les performances sont compatibles. Transfer, explore de nouvelles solutions, qui visent principalement deux domaines : Les process de recrutement et plus largement les modes de gestion de la main d'œuvre dans les entreprises. Parmi ces solutions, la plus connue est la méthode d'Intervention sur les Offres et les Demandes (IOD) destinée aux acteurs de l'inclusion, actuellement appliquée dans une dizaine de régions françaises (par exemple des foyers d'accueil, des Conseils Départementaux, des centres de formations, des FJT, etc) et en Belgique. Ces établissements accompagnant des publics défavorisés face à l'emploi, souhaitent par cette méthode, renforcer ou compléter les services qu'ils offrent. Dans la liste des établissements habilités à utiliser la méthode IOD, il n'est fait état d'aucun Cap Emploi.

IV.1.3 Les bénéficiaires de la méthode

- ✓ Les actifs les plus exposés aux risques d'exclusion et de précarité.
- ✓ Les entreprises (en privilégiant les PME TPE souvent laissées pour compte des dispositifs de soutien)
- ✓ Les acteurs de l'inclusion au sens large (organisations de l'ESS et publiques agissant dans le domaine du social, de l'insertion, de l'emploi et de la formation).

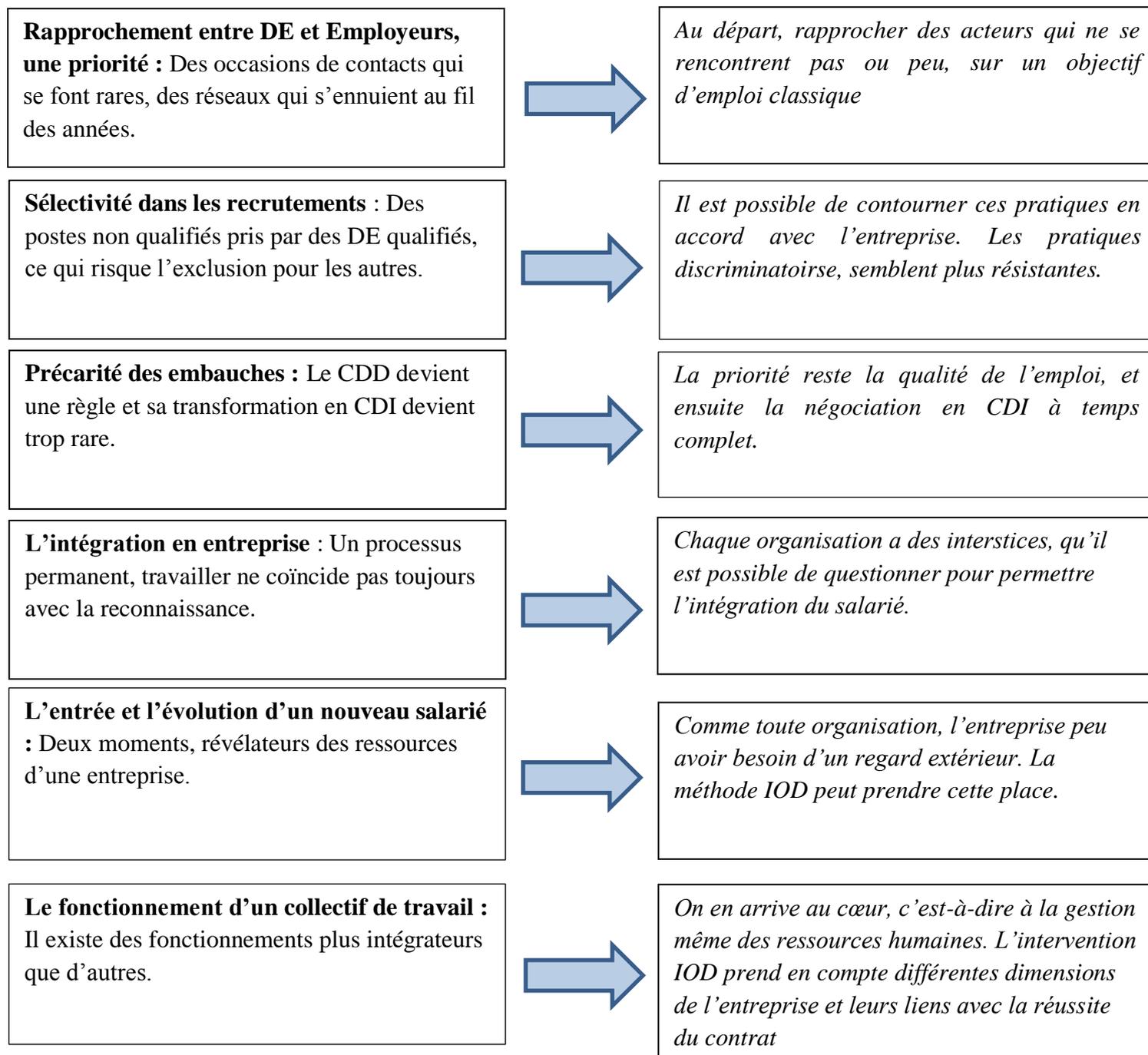
IV.1.4 Présentation de l'action⁴⁹

Comme nous l'avons déjà évoqué, la méthode s'est construite en réponses à trois phénomènes observables : la sélectivité dans les recrutements, la précarité des embauches, et l'insuffisance de prise en compte par les entreprises sur les postes non qualifiés. C'est pourquoi, c'est sur les causes que la méthode a choisi de faire porter ses efforts. Bien entendu, il n'est pas question d'éradiquer mais d'essayer d'agir entreprise par entreprise. Afin de rendre plus lisible la méthode IOD dans le paysage de l'insertion je propose le schémas ci-après.

⁴⁹ CASTRA Denis et VALLS Francis, (2007), « L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience », Toulouse, Octarès, page 21

Du rapprochement entre l'offre et la demande à l'intervention sur le fonctionnement des

entreprises :



La méthode IOD développée au sein de l'association TRANSFER a fait ses preuves auprès des publics précaires. Les conseillers formés à la méthode travaillent en lien direct avec les employeurs sur, leurs idées préconçues, et leur représentations afin de déconstruire et de les amener à reconsidérer leurs besoins ainsi que leur manières de considérer les demandeurs d'emploi. Depuis maintenant plus de 25 ans, cette méthode s'est avérée efficace pour la lutte contre les formes de discrimination et la sélectivité sur le marché du travail.

Cette méthode me questionne ; nous sommes dans un contexte économique et politique dans lequel la formation est posée comme une réponse majeure aux problématiques d'insertion de tout public en recherche d'emploi. Dans un tel contexte, cette méthode me paraît comme étant en inadéquation puisqu'elle donne accès aux employeurs, au recrutement de main d'œuvre peu ou pas qualifiée. C'est un public plus fragile, plus docile de par la situation d'éloignement face à l'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont peu aptes à négocier leur place dans l'entreprise. Peut-on donc parler de reconnaissance comme le soumet la méthode ? Selon les résultats de la méthode, ce ne serait pas un frein puisque la proportion de CDI obtenus par cette méthode est trois fois supérieure à la moyenne nationale et ce bien que les bénéficiaires soient moins qualifiés.

Cependant, je reste malgré tout persuadée que l'on peut insérer durablement des personnes très en difficulté, l'insertion sociale et professionnelle sont à mon sens indissociables. N'y aurait-il pas une plus grande cohérence à mixer les intervenants au sein des équipes comme le suggère la méthode ? Au vu de la renommée de la méthode, ne pourrait-elle pas être applicable aux structures Cap Emploi ? Mais est-ce en adéquation avec notre offre de service bien spécifique ? Si une telle méthode est amenée à voir le jour au sein des structures Cap Emploi, ce serait toute l'organisation de travail de l'équipe, de la répartition des missions de chacun qu'il faudrait revoir. Sans oublier de retravailler la méthodologie d'accompagnement ainsi que l'utilisation des outils. Au-delà de ces questions, en aurions nous la possibilité puisque Cap Emploi est un label, qui n'appartient pas à notre association gestionnaire, mais à l'AGEFIPH.

IV. 2 Territoires Zéro chômeur de longue durée

« Et si on n'avait pas tout essayé contre le chômage de longue durée ? Près de 2,5 millions de personnes sont au chômage depuis plus d'un an, reléguées dans un « non emploi » structurel. C'est un gaspillage de ressources humaines, source de souffrance individuelle et gâchis pour la collectivité. Ce n'est ni l'argent, ni le travail, ni les travailleurs qui manquent »⁵⁰. C'est de ces constats que naît le projet « Territoires Zéro chômeur de longue durée ».

Territoires Zéro chômeur de longue durée est un projet d'ATD Quart Monde (rejoint par Emmaüs, le Secours Catholique et le Collectif le Pacte Civique) pour éradiquer le chômage de longue durée. D'envergure nationale, il s'inscrit actuellement dans une phase expérimentale de cinq années, dans une dynamique de petits territoires qui optent pour une organisation

⁵⁰ Site : <http://www.zerochomeurdelongueduree.org/>, consulté le 10/10/2016 à 16h58

économique n'excluant personne. Ainsi, à l'échelle du territoire (commune, communauté de communes, quartier), il s'agit de proposer à toute personne privée durablement d'emploi et qui le souhaite, un emploi en contrat à durée indéterminée au SMIC, à temps choisi, et adapté à ses compétences. »⁵¹

IV.2.1 Présentation ATD Quart Monde

ATD Quart Monde est créé en 1957 par Joseph Wresinski avec les habitants d'un bidonville de la région parisienne, le Mouvement international ATD Quart Monde est aujourd'hui présent dans 29 pays sur 4 continents. Il lutte pour les droits de l'homme en œuvrant pour différentes causes comme la pauvreté. ATD Quart Monde est à l'origine de nombreuses grandes avancées : Revenu Minimum d'Insertion (RMI, aujourd'hui intitulé le RSA), la Couverture Maladie Universelle (CMU), etc. Pour mettre fin à la misère ATD Quart Monde intervient auprès des personnes, des institutions et de l'opinion publique, en menant différentes actions à destination des enfants, à destination de l'emploi, etc.

IV.2.2 Le projet

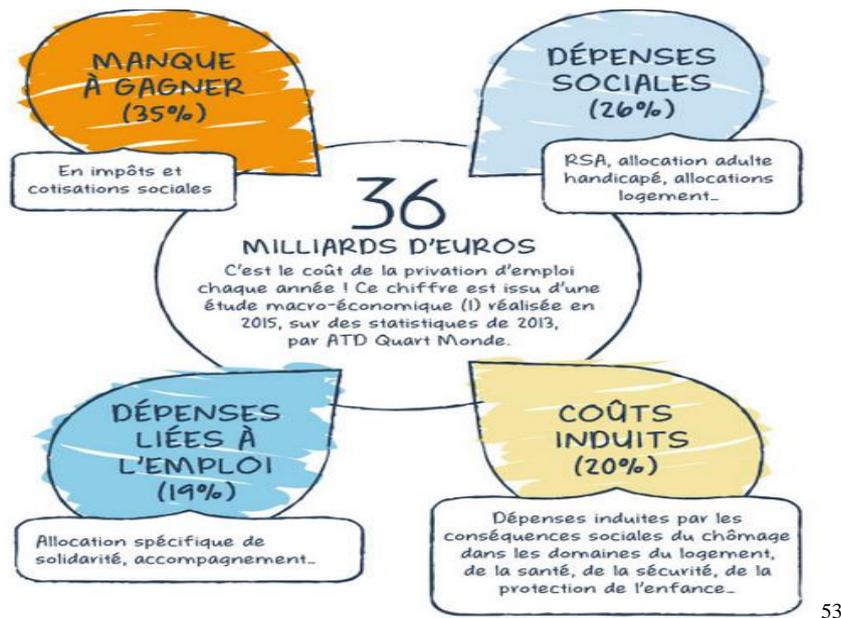
L'objectif de l'expérimentation Territoire Zéro chômeur de longue durée est de ramener à zéro le nombre de personnes qui cherchent un emploi depuis au moins un an dans un territoire donné. « Porté par Laurent Grandguillaume, député PS de Côte-d'Or, ce texte, (...) prévoit d'offrir à des chômeurs de longue durée un poste en CDI, rémunéré au moins à hauteur du smic, dans des activités socialement utiles. Le dispositif devrait s'appliquer dans une dizaine de territoires pendant cinq ans ; si le bilan s'avérait concluant, il pourrait être étendu. »⁵²

Le dispositif permet de financer des postes dans des entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire. Les activités répondent à de vrais besoins des territoires, elles seront diverses : aide aux devoirs, petits travaux de jardinage, etc. « le comité local, composé d'élus, de représentants des entreprises et du monde associatif, veille à ce que les emplois créés ne concurrencent pas des activités déjà existantes. Des expérimentations de ce type sont déjà sur les rails dans cinq collectivités locales : Colombey-les-Belles (Meurthe-et-Moselle), Jouques (Bouches-du-Rhône), Mauléon (Deux-Sèvres), Pipriac/Saint Ganton (Ille-et-Vilaine), Prémery (Nièvre) ». La loi prévoit jusqu'à 10 territoires expérimentateurs

⁵¹ Site : <https://www.atd-quartmonde.fr/unemploiendroit>, consulté le 12/09/2016 à 14h36

⁵² Site : <http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/12/09/>, consulté le 13/07/2016 à 15h20

IV.2.3 Le modèle économique du projet



53

L'idée du projet est de rediriger les coûts de privation d'emploi pour financer de nouveaux emplois. « Ce travail sera financé en partie par la réaffectation des coûts et manques à gagner dus à la privation durable d'emploi (RSA, CMU, etc.). Il s'agira donc du transfert d'un budget existant et pérenne sans coût supplémentaire pour la collectivité, l'autre partie du financement étant constituée du chiffre d'affaires réalisé par la vente des travaux solvables ou non effectués. On estime que la réallocation des coûts liés au chômage et à la privation d'emploi devrait permettre de couvrir environ 70 % du coût d'un poste à temps plein payé au SMIC. En phase expérimentale, le projet sera financé par le Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, abondé par l'État et les collectivités territoriales volontaires. »

IV.2.4 Déroulement du projet

- ✓ Création du comité de pilotage et mobilisation exhaustive des acteurs : Pour optimiser la réussite de ce projet il est important qu'il soit porté par l'ensemble des acteurs.
- ✓ Identification et rencontre des personnes durablement privées d'emploi souhaitant se joindre à la démarche : l'objectif est de recenser les savoirs faire et les envies des personnes.
- ✓ Identification des travaux utiles sur le territoire : En lien avec les entreprises conventionnées, le comité de pilotage repère et identifie les besoins non satisfaits du

⁵³ Source du schéma : <http://www.zerochomeurdelongueduree.org/le-projet/modele-economique/>, consulté le 10/10/2016 à 16h02

territoire. Ils veillent à ce que les emplois développent la coopération entre les différents acteurs de l'économie locale.

- ✓ Création et identification d'entreprises à but d'emploi : dès lors que les ressources humaines et les emplois seront identifiés sur le territoire, il s'agira de trouver des entreprises à but d'emploi. Elles auront en charge le recrutement de demandeurs d'emploi et de continuer la prospection pour le recueil d'offres d'emploi

IV.2.5 Les emplois utiles

« A partir des compétences des personnes privées d'emploi du territoire, on doit rechercher avec les demandeurs d'emploi eux-mêmes et en collaboration avec l'ensemble des acteurs locaux, les activités utiles à réaliser ». Ci-dessous quelques exemples de services utiles localement qui pourraient être proposés :

- ✓ Animation, loisirs sport et culture : bibliothèque itinérante, jardins partagés, etc.
- ✓ Service aux collectivités, entreprises et associations : renfort encadrement cantine, etc.
- ✓ Aménagement entretien : entretien des routes communales et forêts, etc
- ✓ Bâtiments aide aux artisans locaux pour des missions spécifiques, etc.
- ✓ Service à la personne : aide aux devoirs, accompagnement aux courses, etc
- ✓ Services à la population : transport de personnes âgées, réparation d'ordinateurs, etc.
- ✓ Agriculture : conduite d'engins agricoles, maraîchage, etc ;
- ✓ Recyclage-réemploi : collecte en porte à porte de déchets là où les services n'interviennent pas

Dès lors que ces emplois sont repérés, il s'agit de vérifier si c'est possible de les transformer en emplois concrets. Ils doivent donc évaluer la faisabilité du projet. Pour cela il faut vérifier si le besoin est réel, mesurer les risques potentiels de concurrence avec des emplois existants, et enfin, identifier les contraintes inhérentes à chaque activité (contraintes réglementaires, physiques...). «Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi », de Laurent Granguillaume, député de le Côte d'or, porteur de la proposition de loi.

Nous avons vu précédemment que les termes de vulnérabilité, d'employabilité, d'inemployabilité occupaient très souvent la sphère médiatique, et sont très souvent utilisés par les professionnels eux même. C'est devenu très banal d'utiliser ces termes, alors qu'à mon sens ils renvoient tous à un enfermement dans une catégorie, ce qui révèle un comportement stigmatisant de la part des professionnels sur leurs propres bénéficiaires.

Nous venons de voir que le monde de l'insertion professionnelle était marqué par un empilement important d'outils et de dispositifs qui deviennent rapidement obsolètes, en fonction du cycle politique. Certains semblent plus pertinents que d'autres, des expérimentations permettent de s'ajuster pour être au plus près des besoins de nos bénéficiaires. Des structures portent des actions innovantes qui petit à petit portent leurs fruits. Les professionnels de l'insertion connaissent leurs bénéficiaires mais aussi les différents dispositifs, ce qui permet la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi.

Je rappelle que la problématique est la suivante : « Comment le chargé de mission à Cap Emploi, peut-il être un levier vers la sortie du chômage de longue durée ? ». Voici ce que je pose comme hypothèses : C'est l'inactivité qui crée l'éloignement face à l'emploi. La seconde hypothèse consiste à dire que c'est le handicap qui est le frein majeur à l'accès à l'emploi du DEBOE. Et enfin, ma dernière hypothèse repose sur le fait que selon moi, au delà de la recherche d'emploi direct la sortie du chômage de longue durée passe par un travail de reconstruction. Je propose d'aller vérifier ces hypothèses par les différentes enquêtes que j'ai pu mener.

3^{ème} partie : De la problématique à l'enquête de terrain

Le monde de l'insertion est en constante évolution : la législation, les dispositifs, les financements; mais le chômage perdure et la durée moyenne d'inscription au chômage pour les DEBOE ne cesse d'augmenter. On demande d'être compétitif, réactif, d'être dynamique, d'être qualifié. Dans un monde régi par la rapidité, le rendement, on ne trouve pas tous notre place. Elle est encore plus difficile à trouver lorsque l'on est en situation de handicap L'accès à l'emploi semble de plus en plus complexe. Mais comment peut-on se retrouver dans cette nébuleuse de dispositifs ou d'acteurs ? Quelles solutions s'offrent aux publics les plus en difficultés ? Sont-ils des inemployables ?

*Les pouvoirs publics ont créé des lois qui ont permis de grandes avancées dans le champ de l'insertion professionnelle, mais doit-on pour autant s'arrêter là ? On parle d'inclusion, d'emploi accompagné, mais est-ce pour autant que le chômage des DEBOE diminue ? Comment pouvons-nous nous mobiliser pour continuer d'être des acteurs pertinents dans l'application des lois en faveur des publics les plus fragilisés? Ces questionnements m'amènent à la question principale qui est la suivante : « **Comment le chargé de mission à Cap Emploi peut-il être un levier vers la sortie du chômage de longue durée ?** ». J'émet 3 hypothèses :*

Hypothèse 1 : C'est l'inactivité qui crée l'éloignement face à l'emploi. Plus la durée du chômage se prolonge plus il est difficile de se remobiliser pour rompre cette distance.

Hypothèse 2 : Le handicap est le frein majeur à l'accès à l'emploi du DEBOE.

Hypothèse 3 : Au delà de la recherche directe d'emploi , la sortie du chômage de longue durée passe en parallèle par un travail de reconstruction de soi

I Méthodologie générale par questionnaire

I.1 L'objectif de l'enquête

Pour effectuer la recherche terrain, j'ai choisi de mettre en place des questionnaires. Pour cela, j'ai créé deux questionnaires, un est à destination des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Un second est adressé aux conseillers des Cap Emploi du réseau.

I.2 La population d'enquête

J'ai enquêté auprès des demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En tant que professionnelle, je suis amenée à proposer des prestations et utiliser des outils qui à mon sens semblent bons pour l'insertion professionnelle de la personne. Pouvoir les interroger, me permettrait de savoir si ce que nous proposons est en adéquation avec leurs attentes. C'est aussi l'occasion de pouvoir leur laisser la parole pour qu'ils puissent éventuellement donner de nouvelles pistes, ce qui pourrait permettre aux professionnels de s'adapter pour être au plus près de leurs besoins.

J'ai enquêté auprès des conseillers des Cap Emploi au niveau national. Tous les Cap Emploi sont portés par des organismes gestionnaires différents. Même si nous avons tous la même offre de service, peut être il y a-t-il des modalités différentes d'application, et notamment dans l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi ?

I.3 L'échantillon

L'échantillon est le nombre d'individus retenus par rapport à la population d'enquête.

- ✓ Un questionnaire est adressé à à l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi accompagnés par un Cap Emploi de la Région Pays de la Loire. Une demande a aussi été adressée au Pôle Emploi local, la Missions Locale et le PLIE. Malgré plusieurs relances de ma part je n'ai pu obtenir de réponses.
- ✓ Un questionnaire est adressé à l'ensemble des Cap Emploi du réseau Chéops.

I.4 Le questionnaire

I.4.1 Le préambule

Le préambule des questionnaires permet d'expliquer au public cible l'objet de la démarche. J'ai donc un préambule différent selon que je m'adresse au professionnel ou aux bénéficiaires. (Voir annexe 13)

I.4.2 Le corps du questionnaire

Il s'agit de poser les questions principales par rapport à la problématique de telle sorte à amener des éléments de réponses pour les hypothèses. (Voir annexe 13)

Le corps du questionnaire à destination des professionnels est constitué de 4 parties :

- ✓ **La situation de l'enquêté** : Le but est de pouvoir situer le professionnel au sein de la structure (son parcours, son âge, son sexe, son poste, son ancienneté, et son parcours de formation).

- ✓ **Les missions au sein de la structure** : le but est de prendre connaissance des tâches effectuées dans la structure).
- ✓ **L'accompagnement des bénéficiaires** : L'objectif est de connaître les modalités d'accompagnement, les limites, les difficultés rencontrées.
- ✓ **La perception des conseillers** : Le but de ces questions est de prendre de la distance et d'observer ce qui se fait ailleurs.

Le corps du questionnaire à destination des demandeurs d'emploi est constitué de trois parties :

- ✓ **La situation de l'enquêté** : Le but est de savoir, l'âge, le sexe, la durée d'inscription comme demandeur d'emploi et le titre du bénéficiaire.
- ✓ **L'insertion professionnelle du bénéficiaire** : Les questions permettent de savoir le parcours professionnel, les formations des personnes
- ✓ **La perception** : L'objectif de cette partie est de savoir le degré de satisfaction de leur accompagnement, mais aussi d'entendre leurs difficultés d'insertion, avec des propositions d'outils pour permettre aux professionnels d'être plus efficaces dans l'accompagnement.

I.5 Protocole du questionnaire

I.5.1 Types de questions

Il y a des questions fermées à choix unique, questions à choix multiples, mais aussi des questions ouvertes permettant à la personne de s'exprimer librement.

I.5.2 Le prétest

Afin d'avoir une approche qualitative de mon travail, j'ai décidé de mettre à l'épreuve mes deux questionnaires. L'objectif est d'évaluer la clarté et la précision des termes que j'ai utilisés, la pertinence des questions, la mise en page. Mais aussi cela m'a permis d'éliminer des questions qui étaient trop ouvertes, et de vérifier si mon questionnaire n'était pas trop ennuyeux et ni jugé trop long.

- ✓ Le questionnaire à l'attention des professionnels est d'abord adressé aux directeurs, qui prennent la décision de transmettre ou pas à leurs équipes. Pour le prétest, j'ai adressé la même demande à ma directrice, qui m'a fait un retour. Ce qui m'a permis de faire des ajustements avant d'envoyer mon courrier de demande auprès des directeurs des Cap Emploi.
- ✓ Pour ce même questionnaire, j'ai également adressé un prétest à deux chargés de missions d'un Cap Emploi limitrophe du département qui m'ont aussi fait des retours sur mon travail.
- ✓ Le questionnaire à l'attention des bénéficiaires n'a pas été testé.

A l'issue de ce prétest, j'ai donc transmis les questionnaires au public cible de la recherche.

I.5.3 Le mode passation des questionnaires

Le questionnaire est auto-administré par internet. Ce qui signifie que la personne répond seule au questionnaire via internet. Il sera envoyé via le Cap Emploi qui a accepté de transmettre mon mailing à l'ensemble des DEBOE de leur base de données possédant une adresse mail. Il sera envoyé en 3 mailings du fait du nombre important. Voici les raisons qui m'ont amenées à utiliser ce mode transmission :

- ✓ L'accès de cet outil est gratuit.
- ✓ Création automatique de la mise en page.
- ✓ L'enregistrement automatique et le stockage des données.
- ✓ L'accès à cet outil garantit l'anonymat de la personne qui complète le questionnaire.
- ✓ La facilité du mode de transmission.
- ✓ Il permet à l'enquêté de répondre quand il le souhaite.
- ✓ La facilité d'accès pour consulter les résultats en temps réel.
- ✓ Facilité d'accès pour les professionnels pour qui l'outil informatique est omniprésent dans leur univers professionnel.

I.5.4 Point de vigilance

- ✓ Il est important d'utiliser des termes simples, sans ambiguïtés, ou à double sens pour ne pas porter à confusion ou prêter à l'interprétation.
- ✓ Le questionnaire doit être simple et rapide à compléter.
- ✓ Rédiger des questions neutres qui n'induisent pas les réponses.
- ✓ Proposer des réponses pertinentes.
- ✓ Le nombre de questionnaires administrés doit être suffisant pour obtenir des réponses représentatives du panel.
- ✓ Eviter l'administration auprès des connaissances pour éviter que les résultats soient biaisés.
- ✓ J'ai utilisé un pseudonyme pour mes enquêtes car je ne souhaitais pas être reconnue à travers le réseau des Cap Emploi.

II Traitement de données et analyse en relation aux les hypothèses⁵⁴

II.1 Apports de l'enquête à destination des professionnels

L'analyse quantitative n'est pas très probante puisque je n'ai reçu que 14,70% de réponses du questionnaire adressé aux professionnels. Se référer à l'annexe n° 13 pour la présentation des résultats. Pour les demandeurs d'emploi, 595 DEBOE ont reçu les questionnaires, 575 questionnaires ont été délivrés, soit 96,64 %, 255 ont été ouverts, soit 44,35 % et j'ai obtenu 67 réponses, soit 11,26 % de réponses. Là encore, le peu de réponses ne permet pas une analyse quantitative, nous nous attacherons davantage au qualitatif. En attendant je propose de tirer les enseignements de l'enquête, toujours en me référant aux hypothèses que j'ai avancées.

Hypothèse 1 : C'est l'inactivité qui crée l'éloignement face à l'emploi. Plus la durée du chômage se prolonge plus il est difficile de se remobiliser pour rompre cette distance.

42,2% des demandeurs d'emploi interrogés sont au chômage depuis plus d'un an. Selon les demandeurs d'emploi, l'absence d'emploi serait due tout d'abord à leur âge, à leur handicap et ensuite à leur qualification qui ne serait pas assez importante au regard des exigences des employeurs. 55,2 % des DEBOE interrogés expriment qu'aucunes actions ne leur ont été proposées durant leur première année d'inscription au chômage. N'ayant pas la connaissance des dispositifs, et du fonctionnement de l'insertion professionnelle, sans proposition de levier d'action des professionnels, effectivement, ce sont des parcours, qui sont voués à perdurer dans un chômage de longue durée. Cependant, même si les personnes ne sont pas sollicitées régulièrement par les professionnels, n'ont-elles pas une part de responsabilité et un rôle important à jouer pour être acteur de leur projet ?

En enquêtant auprès des conseillers, ils expriment à 40% qu'une des raisons de l'inactivité des personnes est due à leur éloignement du marché de l'emploi. 26,66 % des conseillers ont aussi fait remonter leur difficulté à pouvoir remobiliser les demandeurs d'emploi de longue durée vers le marché du travail car ils ne sont pas assez motivés.

29,5 % des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à leur absence de motivation. Cette question de motivation est revenue à plusieurs reprises dans les réponses des DE, mais aussi dans celle des conseillers. Je n'envisageais pas d'aller vers cet aspect. Plus l'inactivité perdure, plus il est difficile de se motiver pour aller au devant des échecs subis tout au long des parcours. Face à ces

⁵⁴ Annexe 13

constats, pour que mon plan d'action puisse être réaliste, je dois démontrer aux DEBOE la pertinence de ce que je propose puisqu'il pourrait être difficile de les motiver, pour accepter la méthodologie d'accompagnement que j'envisage.

La motivation décroît en même temps que la durée de chômage augmente. Est-ce pour autant que les personnes n'arriveront jamais à se remobiliser vers l'emploi ? Dans ce cas de figure, le métier de conseiller en insertion professionnelle prend tout son sens. C'est à nous d'être un levier pour remobiliser les personnes vers un projet et de travailler en parallèle la question confiance en soi, et d'image positive de soi même.

Hypothèse 2 : Le handicap est le frein majeur à l'accès à l'emploi du DEBOE.

Comme je le prévoyais, l'ensemble des professionnels explique rencontrer des difficultés dans l'accompagnement des bénéficiaires. L'origine des difficultés est diverse, cependant, la difficulté dominante exprimée par les professionnels est liée au handicap. « C'est une difficulté majeure, tant dans le processus de deuil de la personne, que de l'acceptation des employeurs ». 93,3 % des conseillers interrogés pensent que « la réticence des employeurs à l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap est due à la méconnaissance du handicap ». Le faible nombre de réponses ne permet pas une analyse quantitative, mais les réponses apportées par les professionnels démontrent que le handicap est le frein majeur à l'accès à l'emploi.

Mon questionnaire à l'attention des demandeurs d'emploi permet aussi de confronter les opinions des uns et des autres. Les DEBOE interrogés pensent à 67,2% être en difficulté dans leur accès à l'emploi. Nous sommes donc tous unanimes pour dire qu'il y a des difficultés. Cependant, la majorité des DEBOE pensent que le premier facteur de l'absence d'emploi est dû à l'âge, en second lieu, c'est le handicap. Mon hypothèse 2 est validée par les professionnels, en revanche elle ne se justifie pas entièrement si je me réfère aux réponses des demandeurs d'emploi.

Le décalage entre les ressentis des DEBOE et les professionnels pourrait s'expliquer de différentes manières : Le cœur de notre métier de conseiller en insertion professionnelle a Cap Emploi est de permettre un accès à l'emploi en adéquation avec le handicap. Nos échanges professionnels, les retours des centres de formation ainsi que les réponses des employeurs tournent principalement autour de la question d'adaptation au poste de travail. La question du handicap est donc omniprésente. Notre expérience et expertise nous permet d'avoir une vision globale sur les freins liés à l'emploi.

Les interlocuteurs ont plus de facilité à exprimer au conseiller la raison du refus du recrutement plutôt qu'au demandeur d'emploi, surtout si la raison est liée au handicap. Comme c'est parfaitement

discriminatoire et interdit par la loi, les faits sont exposés habilement, sans que rien ne soit explicitement évoqué. En revanche, lorsque l'employeur doit expliquer le refus du recrutement, il peut parfois donner une autre raison. Ainsi la vision du DEBO sur les raisons du non-emploi peut être erronée. Ce genre de pratique n'est bien sûr pas représentatif des pratiques des employeurs. Il s'agit d'un exemple pour expliquer le décalage des visions des DEBOE interrogés et des professionnels interrogés.

Hypothèse 3 : Au delà de la recherche directe d'emploi la sortie du chômage de longue durée passe en parallèle par un travail de reconstruction de soi.

La dernière partie du questionnaire à l'attention des demandeurs d'emploi me permet de vérifier cette hypothèse. A la question de la mise en place d'un outil pour travailler la reconstruction de soi, afin de gagner en confiance, 53 % des DE accepteraient cette prestation si elle leur était proposée. 68,7% des DE interrogés expriment avoir une activité culturelle ou sportive. Ce chiffre, pour moi, démontre que les personnes interrogées prennent le soin d'avoir un espace où décompresser pour penser à autre chose que le chômage et toutes les difficultés inhérentes.

Paradoxalement, je trouve qu'il est difficile de travailler sur le terrain par rapport à cette hypothèse, car travailler sur la reconstruction de soi est un processus individuel et personnel. Nous pouvons impulser la démarche, cependant, c'est la personne qui choisira d'emprunter ou non le chemin. Pour impulser ce travail, un cadre spécifique est requis pour gagner la confiance de la personne. D'où l'importance de proposer des accompagnements individualisés et adaptés à chaque profil de candidats. Un professionnel explique que « Chaque personne a un vécu, accepte ou pas sa situation médicale: l'accompagnement se doit d'être individualisé pour trouver les solutions aux problématiques rencontrées qui freineraient l'insertion professionnelle de la personne. Il faut pouvoir lever les freins pour que l'insertion puisse se faire dans de bonnes conditions ».

Le plan d'action que je propose par la suite nécessite d'avoir une vigilance sur la personnalisation des parcours, en répondant aux attentes des DEBOE : « plus de rendez-vous », « Développer le principe de job coach », « Se mettre à la place des concernés », « être en contact permanent avec un (e) conseiller(ère) », « se soucier réellement de la personne », « travailler la confiance, l'estime que nous avons de nous », « moins d'attente entre les différents rendez-vous / actions », « la confiance », etc.

Au regard de l'analyse effectuée ci-dessus, plusieurs axes de travail se dessinent, et d'autres ont émergés alors que je ne m'y attendais pas. Il serait pertinent de s'y intéresser aussi, en y tenant compte dans le plan d'action développé ci-après.

- ✓ Tout d'abord, la question du handicap et de l'âge, les freins majeurs à l'insertion professionnelle.
- ✓ L'impact du chômage de longue durée sur les parcours mais aussi sur la motivation des DELDBOE à vouloir et pouvoir se remobiliser vers l'emploi.
- ✓ La capacité à pouvoir développer une force afin de se reconstruire, mais cela ne peut se réaliser que dans un climat de confiance mutuelle, entre professionnels et demandeurs d'emploi de longue durée.

La motivation et la confiance en soi sont des clés importantes pour la réussite. Cependant lorsque l'on est en situation d'extrême vulnérabilité, la motivation décroît au fur et à mesure. Cette motivation ne serait-elle pas plus accrue si les personnes gagnaient en confiance et en estime d'elles-mêmes ? Au préalable de la recherche d'emploi ou bien en parallèle, n'aurions-nous pas plus intérêt à proposer aux personnes de travailler sur la motivation ? Comment mieux se connaître pour utiliser les ressources nécessaires à la recherche d'emploi ? Comment apprendre à se remobiliser, pour gagner en estime de soi, puis en confiance ? Je vous propose ci après d'explorer la méthodologie d'accompagnement.

III Vers la sortie du chômage de longue durée : Les préconisations

Mes préconisations seront tout d'abord bordées d'une approche conceptuelle qui s'appuie principalement sur deux ouvrages : CASTRA Denis et VALLS Francis, (2007), « L'insertion malgré tout, l'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience », Toulouse, Octarès. LIMA Léa et TROMBERT Christophe (2012) « Le travail de conseiller en insertion », Paris, Collection Actions Sociale, 206 pages. Dans ce plan d'action j'apporte également des concepts périphériques tels que la confiance en soi, ou l'estime de soi pour arriver à une proposition de mise en place d'un plan d'action.

III.1 Partir de l'existant

Le conseiller est « une boîte à outil », du fait sa connaissance du terrain, des acteurs, des bénéficiaires, il a la connaissance des outils qu'il peut proposer et mettre en place pour être un levier à un moment précis du parcours de la personne. La sortie du chômage de longue durée peut se travailler avec l'existant, il n'est pas forcément nécessaire de créer sans cesse de nouveaux outils. Il faut aussi prendre de la hauteur et savoir pointer ce qui marche dans le but de s'en inspirer pour mieux se l'approprier.

Nous avons vu dans la partie précédente que certains dispositifs expérimentés dans notre territoire, mais aussi au niveau national avaient pour objectif l'accès direct à l'emploi des publics les plus éloignés tels que les demandeurs d'emploi de longue durée. Ces outils fonctionnent très bien avec des chiffres à l'appui.

III.1.1 Territoire Zéro chômeur de longue durée

En fonction de l'issue de l'expérimentation du projet Territoire Zéro chômeur de longue durée s'il y a des appels à projet « des entreprises à but d'emploi » comme il est clairement nommé dans le descriptif du projet, est ce qu'une association gestionnaire d'un Cap Emploi ne pourrait pas répondre à l'appel d'offre ? Une fois de plus, je crains que nous soyons confrontés à la spécificité du public accueilli dans le cadre de notre offre de service. Au-delà de ça, ne pourrions-nous pas nous inspirer de cette méthode dans le cadre de notre prospection auprès des employeurs. Ne pourrions-nous pas travailler en collaboration avec une « entreprise à but d'emploi » ? J'entends par là créer un partenariat, ou une convention.

Je n'ai rien inventé, ces dispositifs existent déjà. Il n'y a pas que du mauvais dans la palette des dispositifs existants. Bien au contraire, lorsqu'une formule fonctionne je trouve intéressant de pouvoir l'approprier à sa structure respective. On peut être un levier dans la prévention du chômage de longue durée en utilisant de manière adaptée et appropriée de très bons outils que l'on peut transposer.

III.1.2 L'emploi accompagné enfin reconnu :

Nous l'avons vu par la loi n° 2016-1088 du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'emploi accompagné est enfin reconnu et devient un axe majeur dans la politique d'insertion. Dans l'article L243-1 le législateur souhaite pouvoir faciliter le lien entre le milieu protégé et le milieu ordinaire qui œuvraient jusqu'à présent séparément. La loi souhaite favoriser les passerelles existantes, par exemple entre l'ESAT et l'entreprise adaptée. Ou bien entre un service public pour l'emploi et un secteur médico-social. L'article L5213-2-1 redéfinit l'accompagnement pour le service public de l'emploi. Introduction pour la première fois de la notion « d'emploi accompagné ». L'emploi accompagné devient un droit ouvert aux salariés et à l'employeur qui peut être sollicité à tout moment du parcours.

Voici la définition qui est proposée par European Union of Supported Employment (EUSE) en 2013 « Apporter un soutien aux personnes handicapées et aux autres collectifs en désavantage pour obtenir et maintenir un emploi rémunéré dans le marché libre de travail ».

Le « Job coach » est un dispositif expérimental d'accompagnement vers l'emploi lancé en 2016 sur le territoire de la Mayenne qui est le département pilote au niveau national pour trois ans. Il est à destination des personnes atteintes de handicap psychique et mental. Il est porté et coordonné par l'association GEIST53 en partenariat avec A2I, une agence d'intérim d'insertion. Il est basé sur le concept de l'emploi accompagné. L'objectif est d'insérer directement la personne en situation de travail en corrélation avec ses compétences. Le job coach vise le maintien dans l'emploi et l'accompagnement en continu de l'employeur. Le dispositif repose sur trois principes :

- ✓ Adopter de nouveaux modes d'accompagnement,
- ✓ S'inscrire dans le cadre de recherches nationales et
- ✓ Mobiliser l'outil de travail temporaire.

Actuellement deux job coaches ont été recrutés pour accompagner chacun 15-20 personnes. Un troisième job coach sera recruté. Le projet est financé en partie par deux partenaires : l'Uimm (mécénat) dont les adhérents s'engagent à employer des personnes en situation de handicap ainsi que l'agence du Crédit Mutuel à travers son association Créavenir. Le dispositif datant de moins d'un an, il ne permet pas la distance pour rendre compte de chiffres. Mais si on regarde au niveau international, nous pouvons en tirer des enseignements. Cela laisse croire que ça peut fonctionner. Au-delà de la loi, l'emploi accompagné est une méthodologie qui est déjà adoptée dans des pays comme le Canada, l'Angleterre.

L'outil «Job coach » tel qu'il est décrit est à destination des personnes en situation de handicap psychique et mental. Ces personnes peuvent aussi être des demandeurs d'emploi de longue durée. Le concept de l'emploi accompagné peut s'appliquer pour tous les publics en difficulté d'insertion, dont les DELDBOE, public cible de mon mémoire.

Des expérimentations en France existaient déjà, la loi ne fait qu'affirmer la direction déjà empruntée. Qu'il s'agisse de « la plateforme de prospection spécifique » du projet « Territoire Zéro chômeur de longue durée », « Job coach 53 » ou bien de « la méthode IOD », l'objectif premier est d'insérer la personne en emploi directement. Les méthodologies sont différentes mais l'objectif final est le même : l'insertion professionnelle pérenne en adéquation avec le handicap. Je constate que pour Denis Castra, Serge Ebersold, Bernard Gazier ou bien Raymond Ledrunt, l'insertion passe avant tout par l'emploi. Si je me réfère à la méthode IOD, Denis Castra et Francis Valls expliquent que le propre de la méthode est de permettre aux publics les plus éloignés et les moins qualifiés d'accéder directement au marché du travail, car nul n'est inemployable.

III.2 Vers la construction du dispositif d'accompagnement

Je ne pourrais remettre en questionnement les concepts et les différentes méthodes développés précédemment. A Cap Emploi, nous pourrions nous inspirer de ces méthodes. L'offre de service de Cap Emploi, et la traduction telle que nous la faisons aujourd'hui ne permet qu'à trop peu de personnes d'être accompagnées dans une démarche directe d'accès à l'emploi.

III.2.1 Du point de vue de Cap Emploi

Dans la méthodologie d'accompagnement, nous recevons d'abord les personnes dans le cadre d'un entretien d'évaluation et diagnostic. Nous avons vu précédemment qu'à l'issue de cette phase la personne pouvait , soit travailler un projet professionnel ou un projet de formation ou bien passer directement dans une phase de recherche d'emploi. (Voir annexe n°11) A l'issue de l'évaluation et diagnostic, nous considérons qu'il y a seulement 5% de DE qui peuvent passer dans la phase de recherche d'emploi. A ce stade d'accompagnement ce sont des personnes qui sont connues du service employeur. Des critères spécifiques nous permettent de dire que seulement 5% sont admissibles. Selon notre évaluation, le DE doit avoir validé son projet, la qualification doit être en lien avec le métier recherché et en adéquation, la levée des freins a été travaillée et les contre-indications de santé sont en adéquation avec le poste de travail. Ces critères semblent très restrictifs, cependant ce n'est pas pour autant que nous n'accompagnons par vers l'emploi le reste des bénéficiaires qui ont les mêmes attentes. Lorsque nous devons faire une mise en relation des DE qui ne remplissent pas tous les critères exigés, nous précisons à l'employeur que la personne n'a pas la qualification attendue , cependant, nous valorisons son CV par les compétences transversales ou bien par les qualités des personnes

III.2.2 Du point de vue du demandeur d'emploi,

J'ai constaté que très souvent le travail de projet n'est pas forcément une priorité pour la personne, ses contraintes de vie sociale, familiale, financières l'amènent à vouloir rechercher directement un emploi. Pour cela le DE envisage de s'appuyer sur ces compétences transférables. Mais quel est le sens de vouloir absolument valider un projet professionnel alors que la priorité n'est pas là. L'enquête effectuée auprès des DE démontre aussi que les professionnels ne tiennent pas assez compte des envies des DE. « Certains ont clairement exprimés qu'ils étaient insatisfait dans le mise en place de leur projet, car les conseiller ne les soutenaient pas assez ». « pas conseiller par le Cap Emploi » »ils n'ont pas confiance en nous »

III.2.3 De mon point de vue

Etant professionnelle de la structure, je me dois d'appliquer et de me plier à la méthodologie d'accompagnement proposée. Ce n'est pas pour autant que je partage entièrement la mise en œuvre de

l'offre de service des Cap Emploi. Depuis mon entrée en formation, j'ai pu prendre de la distance pour analyser certaines de nos pratiques. Je prends aussi conscience que rien est immuable, c'est le rôle, des acteurs du terrain de pouvoir faire remonter nos observations pour permettre aux dispositifs d'évoluer, pour s'adapter au mieux aux besoins des DE qui évoluent en fonction de la société. C'est pourquoi je pense que cette phase de recherche d'emploi pourrait être travaillée d'une autre manière. Effectivement, chaque année la structure remplit ses objectifs tant dans le placement en emploi, qu'en formation ou bien dans l'accompagnement des employeurs. Etant confrontée directement au bénéficiaires, je pense que nous pourrions leur apporter un confort différent dans la mise en place de leur projet ou leur recherche d'emploi en nous adaptant davantage à leurs propres besoins.

Ces deux années de formation m'ont permis de prendre de la distance par rapport à nos pratiques, de travailler sur les dispositifs existant sur notre territoire, mais aussi sur d'autres. De prendre de la hauteur sur la politique d'insertion, d'apprendre à décortiquer pour analyser les enjeux des acteurs. J'ai aussi effectué un travail très conséquent pour l'apprentissage de nouveaux concepts, e qui m'a aidé à développer mon sens critique. Le plan d'action que je propose ci-dessous prendra appui des concepts et outils travaillés dans le cadre de la formation. Le développement de ce plan d'action prendra son ancrage principalement de mes observations et mon envie de proposer une autre méthodologie d'accompagnement. Comme pour tous dispositifs, si l'on veut que la personne en tire le maximum de bénéfices, cela ne peut se faire qu'avec son accord ainsi que son implication durant toute l'action. Les bienfaits sont optimums en fonction de l'implication des personnes et des professionnels. Ce que je propose n'est pas une formule magique, n'est peut être pas transférable pour toutes les problématiques d'insertion mais je pense que c'est une formule réaliste et réalisable.

III.3 La sortie du chômage de longue durée par la reconstruction de soi

Après la perte d'un emploi, certaines personnes peuvent trouver un dynamisme pour rebondir très rapidement, et accéder relativement facilement à l'emploi. Mais pour d'autres, c'est un chômage qui dure, et la distance de l'emploi les éloigne chaque jour davantage du marché du travail. Nous avons vu que des DE pouvaient s'isoler professionnellement mais aussi socialement, ce qui pouvait engendrer une forte perte de confiance en leurs capacités, mais aussi une perte d'estime de soi. L'estime de soi est encore plus importante quand on a vécu une série d'échecs, lorsqu'il y a des difficultés toutes plus importantes les unes que les autres : chômage, handicap, ressources, qualification, âge, etc.

Je rappelle que la durée moyenne dans la situation de chômage pour retrouver un emploi pour la catégorie tout public est de 593 jours, pour un DEBOE, la moyenne est de 799 jours, la situation de handicap rend donc plus difficile cet accès à l'emploi. A mon sens, peu importe la situation, le

chômage impacte les DE, chacun a sa propre manière de le vivre, cependant, il fragilise les personnes. Je ne souhaite pas faire de généralité, mais certaines catégories sont plus vulnérables et impactées que d'autres.

Nous vivons dans une société de productivité de compétitivité et de performances où nous ne trouvons pas toujours notre place. Pour ces « sans emploi » tantôt appelés « les inemployables », ou bien les publics marginalisés, le retour à l'emploi à mon sens passe pour certains par une reconstruction de soi. Pour cela, chaque professionnel doit jouer un rôle de levier. Nous avons vu que l'insertion professionnelle allait de pair avec l'insertion sociale. Pour moi, l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi rime aussi avec la reconstruction de soi.

C'est dans ce climat que les actions que je propose prennent tout leur sens. C'est pourquoi, pour répondre à la problématique « Comment le professionnel peut-il être un levier vers la sortie du chômage de longue durée ? » je propose la mise en place « *d'Un temps pour ma recherche d'emploi* » et « *d'un temps soi* », qu'il faut percevoir comme une parenthèse et un tremplin vers la sortie du chômage de longue durée. Avant de développer davantage la mise en œuvre du plan d'action, je propose de s'arrêter sur deux concepts importants qui seront le point d'ancrage de la mise en place de mon projet. L'estime de soi et la confiance en soi sont bien souvent des concepts qui sont confondus. L'un et l'autre se différencient et se développent différemment, mais peuvent se travailler à tout âge

III.4 L'estime de soi, un chemin vers la construction

En se référant à la définition même du dictionnaire Larousse, l'estime de soi : c'est le jugement que l'on a de soi et que l'on porte sur soi. C'est une auto-évaluation de soi-même. Dans son ouvrage Josiane de Saint Paul explique que l'estime de soi correspondrait à une valeur que nous nous donnons. C'est le jugement personnel que nous avons de nous-même. « Si celui-ci est trop parfait, irréaliste, il devient inaccessible. L'estime que nous avons pour nous-même sera alors bien maigre. Au contraire, si notre idéal du « Moi » est réaliste, il va alors nous servir de boussole et va nous aider à avancer vers ce qui nous paraît désirable »⁵⁵.

Dès l'enfance, l'éducation des parents, la perception des amis sur soi et l'environnement vont impulser l'estime que l'on aura de soi. L'adolescence est aussi un tournant dans cette construction de soi, l'environnement dans lequel évolue la personne va avoir un poids important. Et enfin, une fois de plus à l'âge adulte, l'environnement joue aussi un rôle. Tout au long du parcours de vie, nous sommes

⁵⁵ Josiane de Saint Paul, (2000), « Estime de soi, confiance en soi, les fondements de notre équilibre personnel et social », InterEditions,

amenés à faire face à des difficultés, ce sont ces difficultés qui vont fragiliser la personne, et donc la rendre vulnérable.

III.4.1 Mais comment travailler l'estime de soi ?

Il n'existe pas de formule magique, c'est un apprentissage qui se fait tout au long de la vie. En naviguant sur certains sites, et revus, j'ai pu retrouver les préconisations suivantes :

- ✓ Accorder de l'importance à ses qualités et non à ses erreurs.
- ✓ Evitez de transformer les erreurs en défauts.
- ✓ Eviter les préjugés envers soi-même.
- ✓ Etre attentif à ses propres désirs.

La liste pourrait être très longue, en somme, l'estime de soi est une attitude intérieure qui est basée sur la perception que nous avons de nous même. Cette perception influence l'estime que nous avons de nous même. On pourrait continuer de faire des préconisations, cependant, la démarche est personnelle et individuelle, elle doit émaner de la personne pour qu'elle puisse emprunter son propre chemin vers la reconstruction.

III.4.2 L'estime de soi face au handicap

Nous vivons dans une société qui est régie par les dictâtes de la mode, de l'apparence, où il est parfois difficile, pour n'importe quel individu, de pouvoir s'identifier et se retrouver. Toutes ces images publicitaires peuvent conditionner l'image que nous avons de notre propre corps où il n'est pas toujours aisé de pouvoir s'en distancier.

Du fait des préjugés et sa visibilité, le handicap peut fragiliser l'image de soi. Une fois de plus, je tiens à préciser que je ne fais pas de généralités, mais que mes observations proviennent du terrain et d'échanges avec des personnes rencontrées dans le cadre des entretiens individuel. J'accompagne des personnes en situation de handicap vers la reconversion professionnelle. Au-delà de la difficulté du deuil de l'ancien emploi, certaines personnes vont aussi devoir faire le deuil de certaines capacités fonctionnelles. Capacités perdus qui peuvent renvoyer directement à une nouvelle apparence, et donc au travail d'acceptation de ce nouveau corps, ce qui peut entraver l'estime que la personne va avoir d'elle-même. 53,4 % de demandeur d'emploi interrogés accepteraient que Cap Emploi puisse leur proposer un travail de reconstruction.

III.4.3 L'estime de soi face au travail

La construction de son identité professionnelle passe avant tout par l'estime que nous avons de nous-même. Lorsque celui-ci est élevé, il en résulte un bien être au travail. Cependant, lorsque celui-ci est faible il peut entraîner des insatisfactions, de la souffrance, voire une perte de confiance en soi. La prise de parole en public, l'affrontement avec un collègue, manifester son désaccord avec sa hiérarchie sont autant de situations qui peuvent mettre à mal et venir bousculer l'estime que nous avons de nous-même.

En situation d'emploi, l'estime de soi passe par l'importance du jugement du responsable. Les entretiens annuels sont l'exemple même du jugement que peut avoir un supérieur hiérarchique sur les capacités de son subordonné, à pourvoir travailler et démontrer ses capacités. Plus le responsable sera encourageant dans ses remarques plus la personne se sentira valorisé. En revanche, le responsable peut aussi montrer de l'insatisfaction, la personne peut donc se sentir menacée et dévalorisée. Le collègue peut aussi porter un jugement sur la capacité et qualité des travaux effectués. Toutes ces situations peuvent mettre à mal la personne et renforcer le mauvais jugement qu'elle a d'elle-même.

L'accès à l'emploi est aussi une manière de retrouver au fur et à mesure l'estime de soi. Autant pour certaines personnes l'emploi va plutôt être très anxiogène, pour d'autres, c'est une des clés vers la reconstruction. C'est pourquoi certaines méthodes d'accompagnement, comme la méthode IOD, préconise d'accompagner directement les personnes vers la recherche d'emploi, qu'il n'est pas nécessaire de passer par un travail de projet, de stage, d'entreprises d'insertion, ou de contrats aidés. Le travail est associé à l'idée de libération d'épanouissement « le travail est la seule façon pour l'homme de réaliser son essence, c'est-à-dire d'accéder à la plus haute liberté »⁵⁶. Aujourd'hui, on parle de « qualité de vie au travail » qui peut être définie comme un bien-être au travail avec un sentiment d'appartenance, de dignité d'accomplissement, d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Je ne développerais pas davantage sur la notion de qualité de vie au travail qui nécessiterait que je développe et présente le concept dans sa globalité, mais ce n'est pas l'objet de ce mémoire. Je veux simplement signifier que le bien-être au travail renforce l'image et l'estime de soi.

III.4.4 De l'estime de soi vers la confiance en soi,

En se référant à la définition même du dictionnaire Larousse, la confiance en soi c'est un sentiment, c'est la conscience que l'on a de sa propre valeur et dans laquelle on puise une certaine assurance.

⁵⁶ Georg Wilhelm Friedrich Hegel, philosophe Allemand.

Selon Josiane de Saint Paul⁵⁷, la confiance en soi c'est le sentiment de posséder les capacités nécessaires pour compter sur soi, prendre soin de soi et faire face aux aléas de la vie. Avoir confiance en soi, c'est pouvoir croire en ses capacités et potentialités. La confiance en soi c'est aussi pouvoir avoir la force de se persuader que l'on dispose des ressources nécessaires pour pouvoir se sortir d'une situation inconfortable, difficile en entreprenant des démarches qui nécessitent au préalable d'avoir une bonne estime de soi.

D'après la psychologue Isabelle Filliozat, « quatre étapes sont indispensables au développement de la confiance en soi. Elle s'acquiert grâce à une sécurité intérieure, une affirmation des besoins, une acquisition des compétences et une reconnaissance par les autres. Le travail de confiance en soi est un travail d'introspection. Un individu qui se connaît et qui sait s'accepter aura une confiance en lui plus accrue qu'une personne qui passe son temps à se remettre en question. »⁵⁸

Pour être un levier vers la sortie du chômage de longue durée, il me semble que le soutien et l'accompagnement en continu de la personne dans sa reconstruction est un point d'ancrage important. En tant que conseillère à Cap Emploi, une de mes missions est de permettre à la personne d'accéder à l'emploi. Pour certaines personnes très éloignées de l'emploi nous devons les aider à retrouver l'estime d'elles-mêmes pour prendre ensuite confiance en elles. Dans le cadre de la méthodologie de l'accompagnement, pour permettre aux personnes d'avancer, il est nécessaire de valoriser les actions, les démarches effectuées par les personnes. Le chômage, la distance à l'emploi, la qualification, (etc) fragilisent davantage la personne. Etre acteur de son projet pour un demandeur d'emploi lambda peut s'avérer très simple, mais pour le public que nous accompagnons, ils ont dû se confronter à de multiples difficultés qui peuvent les avoir grandement fragilisées. La mise en place d' « un temps pour ma recherche d'emploi » et « d'un temps pour soi » permettra à la personne de faire une pause, d'apprendre à se regarder avec bienveillance, de se réconcilier avec son image pour reprendre progressivement de l'assurance pour rendre optimale l'insertion professionnelle.

III.5 Le projet

L'outil que je propose ci-dessous est pensé pour les DEBOE, cependant, comme pour beaucoup d'outils, en modifiant certaines données il peut s'adapter à d'autres problématiques de DE tout public. Des auteurs tels que Serge Ebersold, Elisabeth Dugué ou bien des méthodes spécifiques telles que la méthode IOD, ou Territoire Zéro chômage de longue durée partent du constat que l'épanouissement de la personne passe d'abord par l'accès à l'emploi. Au regard de ma pratique, je constate

⁵⁷ Josiane de Saint Paul est psychologue et enseignante certifiée en PNL. Elle a co-fondé et dirige l'institut Français de Programmation Neurolinguistique

⁵⁸ Source : <http://www.psychologies.com/Dico-Psycho/Confiance-en-soi>, consulté le 25/10/2016 à 18h02

qu'effectivement l'accès à l'emploi est l'accomplissement de tout, il permet à la personne de s'épanouir, de retrouver au fur et à mesure une pleine confiance en ses compétences et capacités. En parallèle de la recherche d'emploi, je pense qu'il est important d'aider la personne qui a été en chômage de longue durée à se reconstruire. Au-delà du travail qui peut être effectué par des spécialistes, tels que des psychologues ou psychiatres, je pense que les conseillers en insertion ont aussi un rôle à jouer pour permettre à la personne d'amorcer un travail de reconstruction dès lors qu'elle a été fragilisée. D'une manière générale, les DE, et DEBOE, n'ont pas tous les mêmes fragilités ou vulnérabilités, ce que je propose n'est possible que si la personne a conscience de ses difficultés et qu'elle souhaite lever les freins pour aller vers la sortie du chômage de longue durée. Le projet que je propose s'articule en deux phases : « Un temps pour sa recherche d'emploi » et « un temps pour soi ». Le principe est de pouvoir offrir un accompagnement spécifique aux demandeurs d'emploi de longue durée souhaitant effectuer un travail de reconstruction et de recherche d'emploi. L'objectif est de pouvoir répondre à leurs attentes qui est dans la plupart des cas la recherche d'emploi. En parallèle, pour booster cette recherche d'emploi je propose d'activer des leviers pour retrouver l'estime de soi pour gagner en confiance. Je propose d'expérimenter l'articulation de cette action sur le secteur de Laval et son agglomération.

III.6 Un projet en adéquation avec l'offre de service de Cap Emploi

Pour rester en accord avec l'offre de service de Cap Emploi et les attentes des DEBOE, je pense que nous pourrions revoir notre méthodologie d'accompagnement. Je ne souhaite pas révolutionner notre fonctionnement, mais simplement permettre à plus de personnes de se retrouver dans notre offre de service. Je pense que nous gagnerons davantage à respecter le choix des personnes, leur faire confiance leur permettrait aussi de gagner en confiance. Je pense que nous pourrions être surpris des forces que chaque individu peut développer pour débloquer sa situation. La prophétie auto-réalisatrice prend alors tout son sens. C'est en 1948 que le sociologue Robert K. Merton emploie pour la première fois le terme de « *self-fulfilling prophecy*, » qui signifie, « prophétie autoréalisatrice ». « Prononcée par une personne considérée comme crédible, la prophétie autoréalisatrice à la particularité de modifier les comportements de manière à ce que les prédictions adviennent. Par la formulation de la prophétie autoréalisatrice, ce qui était une simple possibilité se réalise. »⁵⁹ On parle aussi d'effet Pygmalion⁶⁰.

⁵⁹Source : site <http://www.viversum.fr/online-magazine/prophetie-autorealisateur>, consulté le 26/10/2016 à 00h53

⁶⁰ L'effet Pygmalion, également appelé effet Rosenthal & Jacobson, est une forme de prophétie autoréalisatrice. Une personne faisant figure d'autorité déclenche une amélioration des performances de son élève grâce à sa croyance en sa réussite. Il s'agit du même mécanisme que le célèbre effet placebo en médecine : la croyance en la réussite d'un sujet augmente son succès, comme un placebo peut contribuer à la disparition des symptômes d'un patient malade.

III.6.1 La phase d'évaluation et diagnostic du projet

La phase d'évaluation et diagnostic reste pour moi le pilier de l'accompagnement. La base de tout travail commence d'abord par un temps d'échange afin de faire connaissance, pour ensuite travailler dans un climat de confiance. Pour cela il faut continuer à prendre en compte la situation globale de la personne. Savoir qui elle est, ses compétences, ses expériences, ses contre-indications de santé, ses difficultés, sa situation de vie d'une manière générale et dégager ensemble les axes de la recherche d'emploi. A l'issue de cette phase d'évaluation et diagnostic, je propose à toutes personnes sans distinction d'âge, de qualification, de sexe d'orienter la suite du parcours vers une phase directe de recherche d'emploi.

III.6.2 Du Diagnostic vers la recherche d'emploi

L'objectif est de pouvoir proposer le même service à tous les DEBOE, et non juger nous même qui est apte ou pas à rechercher un emploi. Offrir les mêmes chances de mise en relation vers les employeurs. Le but de ma méthode est de contourner les pratiques sélectives de mises en relation. Pour cela je propose :

- ✓ **Créer un site internet**, avec un espace personnel pour chacun de nos bénéficiaires, ainsi les offres seront mises à disposition, toutes les personnes actrices de leur projet de recherche d'emploi seront sur un pied d'égalité et pourront candidater par elles-mêmes. Ce qui évite l'écroulement. L'accès à l'offre sera clôturé en fonction du nombre de CV souhaités par l'employeur qui a déposé son offre à Cap Emploi. Les personnes le plus démunies, qui ne peuvent accéder à internet, à leur domicile, peuvent se rendre aux espaces pour l'emploi le plus proche, au lieu de permanence, ou bien en maison de quartier, en se connectant directement avec leur accès personnel.
- ✓ **Créer un espace de recherche d'emploi à Cap Emploi** : Certaines personnes ne maîtriseront pas l'outil informatique, afin d'avoir une équité je propose de mettre à disposition un espace de chercheur d'emploi, constitué d'un bureau et d'un ordinateur, où la personne pourrait bénéficier sur le temps du midi d'un accompagnement pour candidater directement sur le site internet de Cap Emploi. Cette proposition nécessiterait la mise en place d'un roulement de présence sur le temps du midi des professionnels. Ce qui signifierait un changement d'horaires dans notre organisation de travail.

Chaque semaine nous animons une réunion d'information collective, je propose aussi de pouvoir animer chaque semaine animer un atelier intitulé « **un temps pour ma recherche d'emploi** », et un autre atelier intitulé « **un temps pour soi** ». Les thématiques seraient les suivantes :

<p style="text-align: center;">Optimiser ma candidature (voir annexe 18 pour la fiche explicative du projet)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réaliser mon CV ✓ Organiser ma recherche d'emploi ✓ Analyser et sélectionner des offres d'emploi en adéquation avec mes contre-indications de santé ✓ Préparer ma candidature spontanée ✓ Répondre à une offre d'emploi ✓ Préparer un entretien ✓ Utiliser pole-emploi.fr et emploi store ✓ Utiliser Internet pour ma recherche d'emploi ✓ Simuler d'un entretien d'embauche, en évoquant mon handicap ✓ 5 minutes pour convaincre ✓ Visites d'entreprises
---	--

<p style="text-align: center;">Optimiser ma relation avec l'entreprise (voir annexe 18 pour la fiche explicative du projet)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cibler des entreprises ✓ Démarcher une entreprise ✓ Chercher un emploi avec mon réseau ✓ Préparer le contact avec l'entreprise ✓ Réussir mon intégration dans l'entreprise
--	--

<p style="text-align: center;">Un temps pour soi (voir annexe 19 pour la fiche explicative du projet)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un temps pour la relaxation ✓ Un temps pour la sophrologie ✓ Un temps pour l'ergonomie ✓ Un temps pour une activité culturelle ✓ Rencontre avec une socio-esthéticienne ✓ Rencontre avec un masseur ✓ Valoriser son image en entreprise
--	---

III.7 La mise en œuvre

IV.7.1 Les Intervenants

Dans le cadre de notre méthodologie d'accompagnement, nous orientons régulièrement les personnes vers les centres de formation pour travailler le projet professionnel, mais aussi pour la recherche d'emploi vers des modules spécifiques pour booster la recherche d'emploi. Je propose que nous puissions effectuer par nous même les actions cités ci-dessus (développées en annexe 15 et 16). Il s'agit de notre cœur de métier, si nous réfléchissons à une nouvelle modalité d'organisation, ce sont des choses que nous pouvons mettre en place. Je préconise que l'action soit menée par deux conseillers de Cap Emploi. L'intérêt pour les bénéficiaires, c'est qu'ils sont déjà connus par notre structure, nous ne sommes pas dans une multiplication d'interlocuteurs.

Différents professionnels vont intervenir tout au long de la proposition de méthodologie d'accompagnement : sophrologue, socio-esthéticienne, psychologue, masseur, et ergonome.

III.7.2 Le Public

Le projet d'accompagnement est à destinations des demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiaires de la loi handicap. Le groupe sera constitué de 8 personnes maximum (hommes, femmes, jeunes, adultes, toute typologie de handicap). Les petits effectifs allient efficacement les temps d'échange, la convivialité, la dynamique de groupe, les interactions entre les DE, le partage des connaissances et la confiance entre les bénéficiaires.

III.7.3 Les Objectifs

L'objectif général « d'un temps pour ma recherche d'emploi » est de permettre à chaque bénéficiaire de trouver un levier pour la sortie du chômage de longue durée. Les objectifs opérationnels sont différents selon les thématiques abordées. (Voir en annexe 15 et 16). L'objectif général de l'atelier « un temps pour soi » est d'aider les personnes à se reconstruire, de retrouver l'estime d'elle-même pour gagner en confiance. Les objectifs opérationnels sont les suivants :

III.7.4 Communication de l'action

Pour communiquer sur l'action, afin d'être équitable, je propose d'envoyer un flyer à chaque DELD répertorié sur notre base de données, pour expliquer l'action. Le flyer sera adaptée au handicap sensoriels, il expliquera le contenu, les objectifs, le nombre de participants, la durée. Pour toutes personnes souhaitant s'inscrire dans la démarche, l'inscription se fera sous différentes formes afin d'avoir une égalité de chance d'accès au dispositif :

- ✓ Les personnes peuvent s'inscrire en contactant directement le numéro indiqué sur le flyer.
- ✓ Les personnes peuvent se rendre directement au sein de la structure pour s'inscrire au secrétariat.

III.7.5 L'organisation et déroulement des ateliers

- ✓ Je ne souhaite pas proposer d'informations collectives, ni d'entretien de recrutement pour éviter l'écrémage. Seront sélectionnées les 8 premières personnes qui se seront présentées. Une liste d'attente sera constituée). Le fait d'avoir effectué la démarche d'inscription démontre bien que les personnes sont actrices, et souhaitent essayer de trouver une alternative au chômage de longue durée.
- ✓ Une fois la sélection effective, aucune convocation ne sera envoyée avant que le conseiller n'ait pris le temps de contacter par téléphone chaque personne inscrite pour faire le point et expliquer la démarche. Un rendez-vous sera pris avec le DELD, pour une première rencontre en face à face en individuel.
- ✓ Après avoir rencontré toutes les personnes, nous leur transmettrons le calendrier de l'atelier « un temps pour ma recherche d'emploi » et celui « d'un temps pour soi ». Les dates seront donc définies à l'avance. Des ajustements pourront s'effectuer au fur et à mesure. Les ateliers ne peuvent être dissociés l'un de l'autre, car la plus value de mon projet est de travailler sur le versant de l'emploi mais aussi sur les fragilités des personnes.
- ✓ Je rappelle que chaque DELD est accompagné par son conseiller référent, mais aussi les conseillers spécifiques de l'action. A ce titre, si le conseiller référent souhaite proposer une offre d'emploi dans le cadre de leurs entretiens quotidien, cela sera tout à fait possible, nous rappelons que l'objectif reste la sortie du chômage de longue durée. C'est une action spécifique, qui s'inscrit dans l'offre de service de Cap Emploi. A cet effet nous conservons nos modalités de travail en cohérence au sein de l'équipe.
- ✓ Les thèmes abordés de l'atelier « Un temps pour soi » touchent vraiment à l'intimité la plus profonde de la personne. Ils seront donc travaillés uniquement en individuel avec le professionnel compétent. Un bilan avec le conseiller pourra être fait, selon les besoins de la personne.
- ✓ A la fin de chaque atelier un temps d'échange est mis en place pour faire le bilan, faire des observations, amener des idées pour le prochain atelier, ou bien adapter pour les prochain DELD qui s'inscriront dans la démarche. L'objectif est de pouvoir moduler les interventions pour être au plus proche des besoins des demandeurs d'emploi.

- ✓ Les 4 dernières semaines seront l'occasion de mettre en application ce qui a été appris précédemment. En fonction des profils du groupe les deux conseillers référents de l'action seront capable de cibler 4 entreprises du territoire pour organiser des visites avec le groupe.

III.7.6 Les avantages de l'atelier

- ✓ Il n'y a pas de caractère obligatoire, y participent uniquement les personnes souhaitant s'inscrire dans une telle démarche.
- ✓ Il est de courte durée une demi-journée par semaine.
- ✓ C'est une action qui s'inscrit dans la durée, mais qui permet à la personne d'avoir du temps pour elle. Il y aura 2 ateliers chaque semaine alternant « un temps pour ma recherche d'emploi » et « un temps pour soi »
- ✓ C'est participatif, chaque DELD doit participer à tous les ateliers. Il pourra faire partager son savoir aux autres sur les sujets qu'il maîtrise davantage.
- ✓ Il y a des temps individuels, et collectifs.
- ✓ Les intervenants sont les propres conseillers de Cap Emploi, nous avons donc une bonne connaissance du public, du marché du travail, des contre-indications de santé. La relation de confiance pourra s'installer peut être plus rapidement, ainsi la mise en action sera plus rapide.

III.7. 7 Les outils et supports :

Différents outils pourront être utilisés : Fiches métiers, vidéos, études ergonomiques, internet, emploi store, site du Cap Emploi, site Pôle Emploi l'outil informatique, des jeux de rôle, des mises en situation, une caméra, un téléviseur etc.

III.7. 8Lieu de l'action

L'atelier « un temps pour soi », à mon sens ne peut avoir lieu au sein de la structure. Les séances se passeront toutes au sein des locaux des intervenants. Le but étant de permettre au DE de se distancer quelques instants du poids de la recherche d'emploi. L'atelier « Un temps pour ma recherche d'emploi se déroulera au sein des locaux du Cap Emploi.

III.7.9 Financement du projet

« Un temps pour ma recherche d'emploi » n'a pas besoin d'un financement particulier, puisque ce sont des choses que nous savons faire. Il est simplement nécessaire de prendre du temps pour penser différemment l'organisation afin de rendre possible la mise en place d'une telle action. Je pense que la dynamique d'équipe et les décisions des directions ont un poids important dans le réalisme de mon projet. Je sais que c'est possible et réaliste puisque dans l'histoire de Cap Emploi il y a déjà eu ce

genre d'intervention. Les équipes ont évolués, ainsi que les directions. En 2010, il y a eu un projet intitulé : « le club des chercheurs d'emploi », qui s'est éteint avec le départ des professionnels qui portaient l'action.

Il n'y aura pas de rémunération pour les DE, puisque je propose cette action comme une méthodologie d'accompagnement différente de ce que l'on propose actuellement à Cap Emploi. Les DE continueront de percevoir l'indemnisation qu'ils perçoivent au démarrage de l'action. En revanche, comme il y aura des temps de route plus important pour se rendre à Cap Emploi, je propose de demander un défraiement à l'AGEFIPH pour chacun des participants. C'est une demande réaliste, puisqu'elle se pratique régulièrement lorsque nous mettons en place des actions spécifiques, ou bien dans le cadre des formations courtes AGEFIPH.

En revanche, l'atelier « un temps pour soi » nécessiterait un appel à projet avec des fonds spécifiques, puisque les intervenants proviennent de corps de métiers différents de notre structure. A ce titre, après avoir budgétisé l'action j'envisage de faire une demande de prise en charge auprès de l'AGEFIPH, le FIPHFP, le Pôle Emploi, le Conseil Départemental, et notre organisme gestionnaire. Des appels à projet ont déjà été réalisés à Cap Emploi, depuis que je suis en poste, notamment, la mise en place d'un coaching pour l'emploi qui a nécessité de faire des demandes de financement spécifiques. Le projet est réaliste, puisqu'il est cohérent avec les problématiques rencontrées par nos bénéficiaires. Les réponses du questionnaire à l'attention des demandeurs d'emploi prouvent qu'il y a une nécessité de mettre en place ce genre d'action. Effectivement à la question de la nécessité d'amorcer un travail de reconstruction de soi, 64% des bénéficiaires aimeraient que l'on puisse leur proposer ce genre d'action.

III.7.10 Durée

Je souhaite que l'action puisse s'étendre sur 6 mois, soit 26 semaines. « Un temps pour ma recherche d'emploi » se compose de 15 thèmes. « Un temps pour soi » est composé de 7 thèmes. Chaque semaine un thème sera présenté. Il faudra 22 semaines pour que tous les thèmes puissent être abordés. Les 4 semaines restantes seront consacrées aux visites d'entreprises.

III.7.11 L'évaluation

A l'issue de ces deux ateliers, l'objectif est de permettre à la personne de trouver des leviers pour aller vers la sortie du chômage de longue durée. Le point final serait l'accès direct à l'emploi. Aux termes des deux ateliers, s'il n'y a pas eu d'accès à l'emploi, c'est à ce moment là que je propose à la personne d'envisager un travail de projet professionnel pour aller vers la reconversion professionnelle.

- ✓ Evaluation quantitatif : L'objectif est simplement de voir le taux de personnes accédant à l'emploi, pendant, ou à l'issue de la méthodologie proposée. Effectuer un bilan à 3 mois puis à 6 mois.
- ✓ Evaluation qualitative : chaque semaine, à l'occasion de la réunion d'équipe il y aura un temps spécifique dédié à l'action. L'objectif est de faire le point sur les thèmes réalisés. A cette occasion, un temps sera aussi consacré à l'organisation du prochain thème. Parfois, il sera nécessaire de se réajuster.

Au terme des 6 mois d'action, l'objectif est de faire un bilan individuel afin de recueillir les observations des DE sur la qualité de l'action. Effectuer un bilan à 3 mois, et 6 mois afin de recueillir les retours avec le recul.

« Un temps pour soi » est pour moi la plus value de mon outil d'accompagnement. Lorsque l'on a été fragilisé par le handicap, et le chômage de longue durée, ainsi que tous les freins périphériques, c'est souvent assez complexe de retrouver un dynamisme pour aller vers la reconstruction. J'ai constaté que très souvent les personnes acceptaient d'être accompagnées pour la recherche d'emploi par des professionnels. Mais que très souvent la démarche de soin, de bienveillance envers soi même étaient mise de côté.

C'est l'occasion de prendre soin de soi, de mettre entre parenthèse la fatigue, le stress, pour arriver au fur et à mesure à les effacer complètement. Je propose un travail de reconstruction de soi par la relaxation, le bien être, l'écoute de soi et de son corps, les soins esthétiques, etc. Prendre du temps pour soi, va permettre de retrouver l'estime de soi et de gagner en confiance.

L'action que je propose permettent aux DE d'être accompagnés dans la recherche d'emploi, mais pas seulement... prendre soin de soi, c'est mettre en place les conditions optimales pour réussir son insertion professionnelle.

Conclusion

L'environnement professionnel d'un conseiller à Cap Emploi s'organise autour d'un cadre législatif pas toujours simple à appréhender, auquel il faut se référer en permanence. Cet environnement est constitué d'un nombre important de partenaires, d'une multitude de dispositifs, et du public cible de notre offre de service : les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les employeurs publics et privés.

La mission des conseillers, service aux personnes à Cap Emploi est d'insérer professionnellement des bénéficiaires. Mais comment peut-on-y parvenir lorsque nous nous retrouvons face à des personnes de plus en plus fragilisées, vulnérable en perte de motivation ? L'accès à l'emploi s'avère donc plus complexe. Ces deux années de DPITSH ont été pour moi une occasion de pouvoir mener une réflexion sur l'employabilité, la vulnérabilité, l'estime de soi, et notamment, comment le conseiller en insertion pouvait être un levier pour permettre aux bénéficiaires de sortir du chômage de longue durée. C'est pourquoi dans le cadre de cette formation, je trouvais intéressant de pouvoir m'adresser directement aux demandeurs d'emploi via un questionnaire pour qu'ils puissent exprimer leurs attentes et difficultés. Pouvoir me rapprocher des professionnels était aussi une occasion d'aller voir les pratiques et les difficultés rencontrées sur d'autres territoires.

Faciliter l'accès direct à l'emploi par des outils et des concepts connus et performants, tels que le « Job coach », « la méthode de l'Intervention sur l'Offre et la Demande », ou bien « l'emploi accompagné », permettent de répondre à la question centrale : « **Comment le chargé de mission à Cap Emploi peut-il être un levier vers la sortie du chômage de longue durée ?** ». Mais pour accroître cette employabilité, à mon sens il est important de motiver les personnes, en passant par une phase de remobilisation pour qu'elles puissent de nouveau retrouver une bonne estime en vue de gagner en confiance.

C'est pourquoi j'émetts une proposition d'accompagnement spécifique qui se base sur un travail d'accompagnement vers l'emploi et vers la reconstruction. Cette piste peut s'articuler avec l'offre de service des Cap Emploi, si c'est un travail qui est portée par l'ensemble de l'équipe. L'annonce récente sur l'emploi accompagné par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels par Mme El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ne fait que renforcer le bien fondé de mon action.

Tables des matières

Remerciements	2
Sommaire	3
Index des sigles	4
Avant Propos	5
Introduction Générale	6
<i>1 ère Partie : Environnement institutionnel multiple</i>	<i>8</i>
I Un cadre législatif complexe en perpétuel mouvance	8
I.1 Cadre historique et législatif	8
I.1.1 Loi du 10 Juillet 1987	8
I.1.2 Loi de 2005	9
I.1.3 Loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratisation sociale.	10
I.1.4 Février 2015 : Plan Rebsamen « Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée ».	11
I.1.5 Juin 2015 Plan Valls « Tout pour l’emploi dans les TPE et PME »	11
I.1.6 Le 23 Juillet 2015 loi sur le dialogue social et l’emploi	12
I.1.7 Loi n° 20161088, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est votée.....	12
II Des acteurs à tous les niveaux	14
II.1 L’Etat et la Déclaration Obligatoire d’Emploi des Travailleurs Handicapés, (DOETH) :..	14
II.2 l’ Association de Gestion des Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées, AGEFIPH, secteur privé	16
II.2.1 Présentation	16
II.2.2 Les missions de l’AGEFIPH :	16
II.2.3 Les partenaires services	17
II.3 Le Fonds pour l’insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, FIPHFP	17
II.3.1 Présentation	17
II.3.2 Son Fonctionnement	18
II.3.3 Ses missions.....	18
II.4 L’Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) pour le secteur sanitaire et sociale.....	18
II.4.1 Présentation	18
II.4.2 Fonctionnement	19
II.4.3 Les missions	19

II.5 CHEOPS, en tête de réseau unique des Cap Emploi.....	19
II.5.1 Présentation	19
II.5.2 Historique	19
II.5.3 Les axes d'action	20
III. Cap Emploi, acteur impliqué dans l'application de la politique d''insertion.....	21
III.1 Le Réseau des Cap Emploi, de quoi parle-t-on ?	21
III.2 Cap Emploi 53.....	22
III.2.1 Situation géographique.....	22
III.2.2 Composition de l'équipe	23
III.3 L'accompagnement	23
III.4 Les bénéficiaires.....	24
III.4.1 L'orientation des bénéficiaires par le Pôle Emploi	24
III.4.2 Zoom sur profil type.....	24
III.5 Volumétrie des demandeurs d'emploi.....	25
III.6.1 La fonction de chargé de mission.....	25
III.6.2 Mon activité au quotidien.....	26
III.7 Le travail en partenariat.....	29
III.7.1 Les experts handicap	29
III.7.2 Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).....	30
III.7.3 Le Service Public pour l'Emploi	30
IV. L'activité et résultats des Cap Emploi, en 2015	31
IV.1 Contexte économique du Département	31
IV.2 Employeurs clients du Cap Emploi53.....	33
IV 3 Les diversités du public en accompagnement Cap Emploi.....	33
V Constats, difficultés et enjeux	39
V.1 Constats	39
V.1.1 Des accompagnements de trop longue durée	39
V.1.2 Des objectifs à tout prix.....	40
V.2 Des difficultés.....	42
V.2. De l'absence d'emploi à la distance à l'emploi.....	42
V 2.2 Des projets pas toujours réaliste	42
V.2.3 La Mayenne, territoire enclavé ?	43
V.3 Cap Emploi, soumis aux enjeux	44
2 ^{ème} Partie : L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée	46

I Quelques définitions	46
1.1 Handicap.....	46
I.2 Le chômage de longue durée	47
II Des Concepts	48
II.1 La vulnérabilité.....	48
II.1.1 Définition.....	48
II. 1.2 La vulnérabilité, un état de faiblesse	49
II. 1.3 De l'exclusion à la vulnérabilité.....	49
II.1.4 Vulnérabilité et Handicap.....	50
II.2 L'employabilité	52
II.2.1 Définition et mutation du concept	52
II.2.2 De l'employabilité à l'inemployabilité.....	53
II.2.3 L'insertion un espace de gestion de l'inemployabilité.	54
II.2.4 Le sans emploi, un incapable professionnel ?	55
II.2.5 Handicap et inemployabilité.....	55
III. Des dispositifs existants pour les publics les plus en difficultés.....	57
III.1 Dispositif du droit commun.....	57
III.2 Dispositifs spécifiques.....	58
III.3 Un outil spécifique, La plateforme de prospection spécifique.....	59
III.3.1 L'objectif et le contenu.....	60
III.3.2 La méthodologie.....	60
III.3.3 Les bénéficiaires.....	61
IV Un regard tourné vers l'extérieur	62
IV.1 La Méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande d'emploi (IOD), au profit des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.....	62
IV.1.2 présentation de Transfer.....	63
IV.1.3 Les bénéficiaires de la méthode	63
IV.1.4 Présentation de l'action	63
IV. 2 Territoires Zéro chômeur de longue durée.....	65
IV.2.1 Présentation ATD Quart Monde	66
IV.2.2 Le projet	66
IV.2.3 Le modèle économique du projet.....	67
IV.2.4 Déroulement du projet.....	67
IV.2.5 Les emplois utiles.....	68

<i>3^{ème} partie : De la problématique à l'enquête de terrain</i>	70
I Méthodologie générale par questionnaire.....	70
I.1 L'objectif de l'enquête.....	70
I.2 La population d'enquête.....	71
I.3 L'échantillon.....	71
I.4 Le questionnaire.....	71
I.4.1 Le préambule.....	71
I.4.2 Le corps du questionnaire.....	71
I.5 Protocole du questionnaire.....	72
I.5.1 Types de questions.....	72
I.5.2 Le prétest.....	72
I.5.3 Le mode passation des questionnaires.....	73
I.5.4 Point de vigilance.....	73
II Traitement de données et analyse en relation aux les hypothèses.....	74
II.1 Apports de l'enquête à destination des professionnels.....	74
III Vers la sortie du chômage de longue durée : Les préconisations.....	77
III.1 Partir de l'existant.....	77
III.1.1 Territoire Zéro chômeur de longue durée.....	78
III.1.2 L'emploi accompagné enfin reconnu :.....	78
III.2 Vers la construction du dispositif d'accompagnement.....	80
III.2.1 Du point de vue de Cap Emploi.....	80
III.2.2 Du point de vue du demandeur d'emploi,.....	80
III.2.3 De mon point de vue.....	80
III.3 La sortie du chômage de longue durée par la reconstruction de soi.....	81
III.4 L'estime de soi, un chemin vers la construction.....	82
III.4.1 Mais comment travailler l'estime de soi ?.....	83
III.4.2 L'estime de soi face au handicap.....	83
III.4.3 L'estime de soi face au travail.....	84
III.4.4 De l'estime de soi vers la confiance en soi.....	84
III.5 Le projet.....	85
III.6 Un trojet en adéquation avec l'offre de service de Cap Emploi.....	86
III.6.1 La phase d'évaluation et diagnostic du projet.....	87
III.6.2 Du Diagnostic vers la recherche d'emploi.....	87
III.7 La mise en œuvre.....	89

III.7.1 Les Intervenants	89
III.7.2 Le Public	89
III.7.3 Les Objectifs	89
III.7.4 Communication de l'action	89
III.7.5 L'organisation et déroulement des ateliers.....	90
III.7.6 Les avantages de l'atelier	91
III.7.7 Les outils et supports :.....	91
III.7.8 Lieu de l'action.....	91
III.7.9 Financement du projet.....	91
III.7.10 Durée	92
III.7.11 L'évaluation.....	92
Conclusion.....	94
Table des matières.....	
Erreur ! Signet non défini.	
Bibliographies et sources	103
I Références bibliographiques	103
II Références législatives.....	103
III Sites	104
IV Autres sources	105
Tables des annexes	106
<i>1 ère Partie : Environnement institutionnel.....</i>	<i>107</i>
ANNEXE 1 : S'acquitter de la contribution AGEFIPH	107
I Les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi	107
I.1 Embauche directe.....	107
I.2 Accueil en stage de personnes en situation de handicap.....	107
I.3 Accueil de personnes handicapées dans le cadre de « périodes de mise en situation en milieu professionnel »	108
I.4 Conclusion de contrats avec le secteur protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés	108
I.5 Mise en œuvre d'un accord en faveur des travailleurs handicapés.....	108
I.6 Le versement d'une contribution à l'Agefiph	109
I.7 Les partenaires de l'AGEFIPH	109
ANNEXE 2 : La loi 2005.....	112
ANNEXE 3 : Loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratisation sociale.....	114
I Les déclinaisons importantes de cette loi.....	114
II Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP).....	114
I.1 Le CEP assure les prestations suivantes :	114

I.2 Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif :.....	115
I.3 Le CEP est assuré par des conseillers.	115
ANNEXE 4 : Plan Rebsamen : « Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée ».....	116
I Les mesures du Plan.....	116
I.1 Pour retrouver le chemin de l’emploi	116
I.1.2 Pour aider à surmonter les obstacles de la vie	116
I.1.3 Pour accompagner les employeurs qui s’engagent	117
ANNEXE 5 : Loi sur le dialogue social et l’emploi	118
I Les différentes mesures.....	118
I.1 les nouveautés relatives aux représentants du personnel	118
I.2 Les mesures relatives aux contrats de travail.....	119
I.3 Les mesures relatives à la santé des salariés	119
ANNEXE 6 : Les bénéficiaires de la loi handicap	121
II Les non bénéficiaires à notre offre de service	121
ANNEXE 7 : Service Public de l’Emploi	123
I. Présentation.....	123
ANNEXE 8 La Cour des Comptes.....	124
I. Présentation.....	124
ANNEXE 9 : Au cœur de l’activité	125
I. Schéma récapitulatif de l’accompagnement	125
II Une semaine type.....	125
ANNEXE 10 Différents dispositifs.....	129
I L’Entreprises Adaptées	129
I.1 Les personnes concernées	129
I.2 Condition de travail.....	129
I.2.1 Signature d'un contrat	129
I.2.2 Statut	130
I.2.3 Rémunération.....	130
I.3 Démarches.....	130
I.4 Le Carrefour Emploi Handicap.....	130
I.5 Les entreprises adaptées en Mayenne	131
II. L’Aide à l’Insertion professionnelle (AIP).....	131
II. 1 Objectif	131
II.2 Bénéficiaires	131
II.3 Comment bénéficier de cette aide.....	132
III L’insertion par l’activité économique (IAE).....	132

III.1 Les personnes concernées :	132
III.2 Domaines d'activité et contrats de travail couverts par les structures d'insertion	133
III.3 D Textes de référence :	134
IV les contrats Aidés	134
IV.1 Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)..	134
IV.2 Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)	135
IV.3 Les emplois d'avenir	135
V Contrat en alternance	136
V.1 Contrat d'apprentissage	136
V.1.1 Condition pour pouvoir bénéficier de ce type de contrat	136
V.1.2 Condition à remplir pour l'employeur	137
V.2 Contrat de professionnalisation	137
V .2.1 Condition pour bénéficier de ce type de contrat.....	137
V.2.2 Conditions pour l'employeur.....	137
ANNEXE 11 : Article d'Alan Le Bloa, (2013), « <i>Emploi : La Mayenne veut faciliter la mobilité</i> »,	
Ouest France	138
2 ^{ème} Partie : <i>L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée</i>	140
ANNEXE 12 : Les différentes catégories de demandeurs d'emploi	140
3 ^{ème} partie : <i>De l'enquête de terrain au plan d'action</i>	141
ANNEXE 13 : Questionnaire à l'attention des demandeurs d'emploi de longue durée.....	141
II Votre insertion professionnelle.....	142
III Votre perception.....	144
II Synthèse des résultats : Questionnaire à l'attention des DELD	145
II.1 Demandeurs d'emploi qui ont répondu à l'enquête.....	145
II.1.1 Situation des enquêtés	145
I.1.2 Votre insertion professionnelle	147
I.1.3 Votre perception.....	148
ANNEXE 14 : Questionnaire à l'attention des conseillers	151
I.1 Votre situation.....	151
I.2 L'accompagnement des bénéficiaires	151
I.3 Votre perception.....	152
II Synthèse des résultats du questionnaire à l'attention des conseillers	153
III.2 Professionnels chargés de l'insertion professionnelle des DEBOE	153
II.2.1 La situation des enquêtés	153
II.2.2L'accompagnement des bénéficiaires.....	153
Annexe 15 : Un temps pour ma recherche d'emploi.....	158

I.1 Optimiser ma candidature	158
I.1.1 Réaliser mon CV.....	158
I.1.2 Organiser ma recherche d'emploi.....	158
I.1.3 Analyser et sélectionner les offres d'emploi en adéquation avec ma problématique santé.....	158
I.1.4 Préparer ma candidature spontanée.....	158
I.1.5 Répondre à une offre d'emploi	159
I.1.6 Préparer mon entretien d'embauche	159
I.1.7 Utiliser le site Pôle Emploi et Emploi store, ainsi que le site Cap Emploi.....	159
I.1.8 Utiliser internet dans ma recherche d'emploi	159
I.1.8 Simuler un entretien d'embauche, en évoquant mes contre- indications de santé.....	160
I.1.9 Cinq minutes pour convaincre	160
I.2 Optimiser ma relation avec l'entreprise	160
I.2.1 Cibler des entreprises	160
I.2.2 Démarcher une entreprise	161
I.2.3 Chercher un emploi avec mon réseau	161
I.2.4 Préparer le contact avec l'entreprise	161
I.2.5 Réussir l'intégration dans l'entreprise.	161
I.2.6 Visite d'entreprises	162
Annexe 16 : Un temps pour soi	163
I.4 Un temps pour une activité culturelle	163
I.2 Un temps pour la sophrologie	163
I.3 Un temps pour l'ergonomie	163
I.1 Un temps pour la relaxation.....	164
I.5 Rencontre avec une socio-esthéticienne	164
I.6 Rencontre avec un masseur bien être.....	164
I.7 Valoriser son image en entreprise.....	164

Bibliographies et sources

I Références bibliographiques

BROWN Brené, (2014) « Le pouvoir de la vulnérabilité : la vulnérabilité est une force qui peut transformer votre vie », G Tredaniel, Paris

CASTRA Denis et VALLS Francis, (2007), « L’insertion malgré tout. L’intervention sur l’offre et la demande. 25 ans d’expérience », Toulouse, Octarès, page 21

DUGUE Elisabeth et VERGER Anne, (2003), « Les inemployables », Editorial Education permanente, parution n° 156

EBERSOLD Serges, (2011), « La naissance de l’inemployable, ou l’insertion au risque de l’exclusion », Rennes

FRICOTTE Lisiane, (2015) « Droit des personnes handicapées », Paris, Collection Néret, 403 pages

GAZIER Bernard, (1990), « L’employabilité : brève radiographie d’un concept en mutation », Sociologie du Travail n° 4/90, octobre-décembre, p. 574-584.

Ledrut Raymond, (1966), Sociologie du chômage, Paris, Presses Universitaires de France.

LIMA Léa et TROMBERT Christophe (2012) « Le travail de conseiller en insertion », Paris, Collection Actions Sociale, 206 pages

PAUL Maela (2004) « l’accompagnement une posture professionnelle spécifique », Paris, Edition L’Harmattan, 352 pages

REBSAMEN François (2015) « Parvenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée », Paris, Ministère du Travail de l’Emploi et du Dialogue Social, 15 pages.

II Références législatives

- ✓ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647&dateTexte=&categorieLien=id>

- ✓ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id>
- ✓ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>
- ✓ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000333976>
- ✓ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000512481>
- ✓ Article L323-3 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006648649&dateTexte=20090403>
- ✓ Article L5213-2 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903700&dateTexte=&categorieLien=cid>
- ✓ Article L6341-2 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904368&dateTexte=&categorieLien=cid>

III Sites

- ✓ <https://www.agefiph.fr/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.fiphfp.fr/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.oeth.org/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.insee.fr/fr/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.onisep.fr/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.education.gouv.fr/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.capemploi.com/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.alther53.fr/> (Consulté en 2015)
- ✓ <http://www.satm.fr/sameth-53/>, (Consulté en 2015)
- ✓ <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)

- ✓ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/_handicap/38988, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)
- ✓ <http://www.laviedesidees.fr/Le-concept-de-vulnerabilite.html>, (consulté de Janvier 2015 à Novembre 2016)

IV Autres sources

- ✓ Convention Cap Emploi, représenté par son organisme gestionnaire Mayenne Compétences Emploi, entre l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP, et le Pôle Emploi
- ✓ Rapport d'activité 2014, 2015
- ✓ Compte rendu de réunions 2015
- ✓ Tableau de bord AGEFIPH n° 30 du 15 Décembre 2015
- ✓ Tableau de bord de l'AGEFIPH du 7 Septembre 2016
- ✓ Statistiques et indicateurs de Février 2016 : Mayenne, les demandeurs d'emploi en obligation d'emploi
- ✓ Allocation de Mme Annie Le Houérou, Députée des Côtes d'Armor
- ✓ Dossier de presse : tout pour l'emploi du 9 Juin 2015

Tables des annexes

<i>1 ère Partie : Environnement institutionnel</i>	106
ANNEXE 1 : S’acquitter de la contribution AGEFIPH	107
ANNEXE 2 : La loi 2005	112
ANNEXE 3 : Loi du 5 Mars 2014.....	114
ANNEXE 4 : Plan Rebsamen.....	116
ANNEXE 5 : Loi sur le dialogue social et l’emploi.....	118
ANNEXE 6 : Les bénéficiaires de la loi handicap.....	121
ANNEXE 7 : Service Public de l’Emploi	123
ANNEXE 8 La Cour des Comptes.....	124
ANNEXE 9 : Au cœur de l’activité.....	125
ANNEXE 10 Différents dispositifs.....	129
ANNEXE 11 : Article d’Alan Le Bloa	138
<i>2^{ème} Partie : L’insertion professionnelle des demandeurs d’emploi de longue durée</i>	140
ANNEXE 12 : Les différentes catégories de demandeurs d’emploi.....	140
<i>3^{ème} partie : De l’enquête de terrain au plan d’action</i>	141
ANNEXE 13 : Questionnaire à l’attention des demandeurs d’emploi de longue durée	141
ANNEXE 14 : Questionnaire à l’attention des conseillers	151
Annexe 15 : Un temps pour ma recherche d’emploi.....	158
Annexe 16 : Un temps pour soi.....	163

1 ère Partie : Environnement institutionnel

ANNEXE 1 : S'acquitter de la contribution AGEFIPH ⁶¹

La liste des modalités différentes pour s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est donnée par l'article L 5212-13 du Code du travail.

I Les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi

I.1 Embauche directe

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par des embauches directes à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

I.2 Accueil en stage de personnes en situation de handicap

L'accueil de stagiaires handicapés peut être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- ✓ Les stagiaires doivent être reconnus personnes handicapées, c'est-à-dire appartenir à l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir ci-dessus).
- ✓ Seuls certains types de stages sont éligibles (stages de formation professionnelle ; stages organisés par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) ou prescrits par Pôle Emploi ; les stages en alternance dans le cadre de la formation du second degré ; les stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus de l'enseignement supérieur).

⁶¹ Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insérer-dans-l-emploi/recrutement-et-handicap/article/emploi-et-handicap-l-obligation-d-emploi-en-faveur-des-travailleurs-handicapés>, consulté le 20/04/2016 à 14h00

- ✓ Les stagiaires handicapés doivent avoir comptabilisé au moins 40 heures de manière continue dans l'entreprise.

L'accueil de stagiaires handicapés permet de satisfaire jusqu'à 2% maximum de l'effectif d'assujettissement. Chaque stagiaire est comptabilisé au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.

I.3 Accueil de personnes handicapées dans le cadre de « périodes de mise en situation en milieu professionnel »

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Cet acquittement est pris en compte pour le calcul de la limite de 2 % de l'effectif total mentionné ci-dessus. Les modalités et les limites de cet acquittement partiel seront déterminées par décret (à paraître).

I.4 Conclusion de contrats avec le secteur protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- ✓ Soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ;
- ✓ Soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).
- ✓ Soit des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi..

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %).

I.5 Mise en œuvre d'un accord en faveur des travailleurs handicapés

Les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme (annuel ou pluriannuel) en faveur des travailleurs handicapés. Pour les accords signés depuis le 1er Janvier 2015, ce programme doit comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes :

- ✓ Un plan d'insertion et de formation ;
- ✓ Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

L'accord doit être agréé par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'application d'un tel accord vaut respect de l'obligation d'emploi.

I.6 Le versement d'une contribution à l'Agefiph

Enfin, les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant à l'Agefiph une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

I.7 Les partenaires de l'AGEFIPH

Dans le cadre d'un cahier des charges, l'AGEFIPH finance trois types de services répondant à des missions bien précises. Ces structures ont chacune leurs spécificités et leurs rôles à jouer dans la politique de l'emploi de personnes handicapées. Le Service d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, (SAMETH) est dédié au maintien dans l'emploi à l'information et la sensibilisation des entreprises. ALTHER soutient les employeurs dans la mise en place des actions positives pour répondre à l'obligation de la loi. Le Cap Emploi est dédié à l'insertion professionnelle et au recrutement.

Suite à un appel d'offre National, le SAMETH a été sélectionné par l'AGEFIPH et le FIPHFP. Ce service est dédié au maintien dans l'emploi d'un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec le poste de travail. Le SAMETH intervient tant pour la personne que pour l'employeur privé ou public. Il y a des conseillers SAMETH de présents sur chaque département (Sauf Mayotte).

Le SAMETH accompagne deux types de bénéficiaires : Les employeurs privés qui sont soumis à l'obligation d'emploi, les Fonctions Publiques d'Etat, Hospitalières et Territoriales ainsi que leurs agents. Peuvent prétendre à l'offre de service du SAMETH les travailleurs indépendants, les exploitants agricoles, professions libérales, artisans et chefs d'entreprise reconnus travailleurs handicapés, etc. Les bénéficiaires du Sameth peuvent aussi être les personnes en situation de handicap qui sont dans l'attente de l'attribution de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, (RQTH).

Le SAMETH collabore avec les services de santé au travail, la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT), la Mutualité Sociale Agricole (MSA), les organismes de bilan ou de formation. Il collabore étroitement avec le médecin du travail, médecin de prévention, médecin de la sécurité sociale ainsi que le médecin traitant. Le SAMETH intervient en partenariat avec les partenaires prestataires de l'AGEFIPH et les partenaires services de l'AGEFIPH, ALTHER et le Cap Emploi.

ALThER est un service de conseil aux entreprises sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Sur le département de la Mayenne, le prestataire est le groupement JLO Conseil. Ils interviennent pour la mobilisation des entreprises. La période d'exécution du marché est du 01/01/2014 au 31/12/2016. ALThER intervient uniquement auprès des entreprises. L'offre de service d'ALThER fait suite au constat suivant :

Les entreprises ont besoin de trouver rapidement et facilement les informations qui leurs sont nécessaires. Les entreprises entrent dans l'obligation d'emploi et ont besoin d'être accompagnées. Les entreprises sont amenées à se questionner sur l'adéquation emploi/handicap, et ont besoin d'un interlocuteur.

ALThER doit informer et répondre à toutes les questions relatives à l'obligation d'emploi de personnes handicapées des entreprises. Il doit présenter aux entreprises des aides. Lors de cet accompagnement, il est proposé à l'entreprise une phase de diagnostic. Les professionnels identifient les actions à réaliser, accompagnent les entreprises dans leur mise en œuvre. Deux services ont été créés afin d'accompagner les entreprises. Un service Information-Conseil et un service Diagnostic-Accompagnement qui comprend deux prestations. La première prestation est un diagnostic qui conduit à un plan d'action réaliste et pragmatique. La seconde prestation est un accompagnement systématique pendant 12 mois maximum. Ci-après un tableau récapitulatif des missions des partenaires services de l'AGEFIPH

	CAP EMPLOI	SAMETH	ALTHER
TYPE DE STRUCTURE	Organisme de placement	Expert en maintien dans l'emploi	Service de conseil aux entreprises
SPECIFICITES	Un service de proximité pour faciliter l'embauche et l'insertion de personnes handicapées.	Un service dédié au maintien dans l'emploi d'un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail.	Un service conseil aux entreprises sur l'obligation des personnes handicapées quels que soient leurs effectifs.
MISSIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Informer, accueillir, accompagner - définir un processus de recrutement adapté. - Présentation de candidatures ciblées en adéquation avec le handicap. - Soutien à la mise en œuvre d'aides, adaptation au poste de travail. - Assurer un suivi dans l'emploi - accompagner les DE dans l'élaboration de leur projet. - Faciliter la prise de fonction et l'adaptation au poste. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse le contexte de l'entreprise et la situation du salarié en lien avec le médecin du travail - Recherche et met en œuvre les solutions techniques, humaines ou organisationnelles adaptées. - Mobilise les aides techniques et financières. 	<ul style="list-style-type: none"> - informe et répond à toutes les questions relatives à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. - présente les aides mobilisables. - Met en relation avec les opérateurs compétents. - Réalise un diagnostic pour aider les entreprises à remplir leur obligation d'emploi. - Identifie des actions réalisables. - Accompagne dans leur mise en œuvre.
BENEFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les employeurs et salariés du secteur privé et public quels que soient leurs effectifs ainsi que ceux des fonctions publiques. - Les BOETH. 	Tous les salariés et les employeurs privés et publics quels que soient leurs effectifs	Les employeurs privés quels que soient leurs effectifs.
MODE D'INTERVENTION	<ul style="list-style-type: none"> En réponse à la prospection de toutes entreprises En réponse à l'orientation des DEBOE du pôle emploi En réponse au travail de partenariat du SAMETH et ALTHER 	En réponse aux sollicitations sur des situations individuelles des salariés et des employeurs	En accompagnant toutes les entreprises privées de 20 à 250 salariés.

ANNEXE 2 : La loi 2005

Voici quelques points importants de la loi qui impactent sur notre activité, à Cap Emploi :

- ✓ Le cadre de cette loi s'étend aux Fonctions Publiques : Article 36 de la loi du 11 Février 2005 : Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs doivent répondre à l'obligation de cette loi. Ces établissements doivent permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder ou de conserver leur emploi. C'est la création du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, (FIPHFP).
- ✓ Politique Régionale : Accentuation pour l'accessibilité à la formation professionnelle.
- ✓ Accessibilité pour tous : Article 41-Art. L. 111-7 : « (...) Les établissements existants recevant du public doivent être tels que toute personne handicapée puisse y accéder, y circuler et y recevoir les informations qui y sont diffusées, dans les parties ouvertes au public. (...) » Les institutions publiques et les employeurs ont l'obligation d'adapter l'environnement aux personnes en situation de handicap.
- ✓ Soutien au secteur adapté et protégé : Article 38-I : « (...) les mots : ateliers protégés » sont remplacés par les mots : « entreprises adaptées ». (...) La loi de 2005 a réformé les ateliers protégés, qui sont devenus des entreprises adaptées⁶², (EA) qui font partie à part entière du milieu ordinaire. La loi de 2005 a rénové les établissements de service d'aide par le travail, (ESAT). Notamment, sur les modalités de rémunération des travailleurs handicapés accueillis en ESAT⁶³. Ces établissements font partie du milieu protégé.
- ✓ La Maison Départementale de Personnes Handicapées (MDPH) : Article 64(...) Art. L. 146-3 : « Afin d'offrir un accès unique aux droits et prestations mentionnés aux articles (...) ainsi que de faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille, il est créé dans chaque département une maison départementale des personnes handicapées ». La loi confie à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) l'évaluation de l'employabilité et l'orientation vers des personnes en

⁶² Site : <http://www.senat.fr/>, consulté le 22/12/2015 à 11h27 : EA : L'entreprise adaptée permet à des personnes lourdement handicapées, orientées vers le marché du travail par la CDAPH, d'exercer une activité salariée dans des conditions adaptées, tout en étant des salariés de droit commun, relevant du code du travail et des conventions collectives.

⁶³ Site : <http://travail-emploi.gouv.fr>, consulté le 22/12/2015 à 11h30 : ESAT : Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux offrant des activités à caractère professionnel et un soutien médico-social à des adultes handicapés.

situation de handicap et vers le marché du travail. C'est une commission, la CDAPH, qui va délivrer l'orientation de la personne. L'Etat est responsable de la politique de l'emploi. Le pilotage est assuré par le service public de l'emploi, en association avec l'AGEFIPH, les MDPH et les collectivités territoriales.

- ✓ Introduction de la notion de compensation : Article 114-1-1 : « La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ». On va essayer de compenser les désavantages et le surcoût lié au handicap par la Prestation de Compensation du Handicap, (PCH). Elle peut être une aide humaine, ou technique, de l'aménagement dans le logement, des aménagements du véhicule, etc. L'objectif étant de renforcer l'autonomie de la personne.
- ✓ Scolarité, enseignement supérieur ou formation professionnelle : Article 19 III (...) Art. L. 112-1 : « Le service public de l'éducation assure une formation scolaire, professionnelle ou supérieure aux enfants, aux adolescents et aux adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant. (...) L'Etat met en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants, adolescents ou adultes handicapés. »

ANNEXE 3 : Loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratisation sociale.

I Les déclinaisons importantes de cette loi

- ✓ Compte personnel de Formation (CPF) qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1er Janvier 2015. Ce compte est individuel et rattaché à la personne tout au long de sa carrière professionnelle, de son entrée sur le marché du travail à son départ à la retraite. Grâce à ce compte, la personne a la possibilité de réaliser un projet via l'accès à une formation éligible au décret.
- ✓ La création du CEP (Conseil en Evolution Professionnel) : Service gratuit et accessible à tous. L'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours.
- ✓ Un meilleur accès à la qualification via les contrats en alternance, par un contrat de professionnalisation, une période de professionnalisation ou bien par un contrat d'apprentissage.
- ✓ L'ouverture de l'accessibilité à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).
- ✓ La création des PMSMP : La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel permet à tout travailleur faisant l'objet d'un accompagnement professionnel ou social de bénéficier d'une période pour découvrir un métier ou secteur d'activité, ou pour confirmer un projet professionnel ou alors pour initier une démarche de recrutement.

II Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes.

I.1 Le CEP assure les prestations suivantes :

- ✓ un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,

- ✓ un conseil visant à définir son projet professionnel,
- ✓ et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF).

I.2 Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif :

- ✓ personne en recherche d'emploi
- ✓ salarié du secteur privé
- ✓ travailleur indépendant
- ✓ artisan
- ✓ profession libérale
- ✓ auto-entrepreneur
- ✓ salarié du secteur public

I.3 Le CEP est assuré par des conseillers.

- ✓ Pôle emploi,
- ✓ l'Association pour l'emploi des cadres (Apec),
- ✓ les missions locales,
- ✓ les Opacif,
- ✓ le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'Apec s'il est cadre, ou d'un Opacif dans les autres cas.

ANNEXE 4 : Plan Rebsamen : « Prévenir, aider, accompagner : Nouvelles solutions face au chômage de longue durée ».

I Les mesures du Plan

I.1.1 Pour retrouver le chemin de l'emploi

- ✓ Renforcer la qualité du diagnostic après l'inscription à Pôle emploi
- ✓ Doubler le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accompagnement intensif
- ✓ Mettre en place un droit réel à une formation qualifiante gratuite pour tout demandeur d'emploi en alimentant son compte personnel de formation
- ✓ Créer un système de réservation «zéro place de formation inoccupée»
- ✓ Approfondir la réforme du financement des structures d'insertion par l'activité économique
- ✓ Mettre en place le contrat de professionnalisation nouvelle carrière
- ✓ Expérimenter un contrat de professionnalisation «nouvelle chance»

I.1.2 Pour aider à surmonter les obstacles de la vie

- ✓ Ouvrir la garantie de loyers aux demandeurs d'emploi de longue durée ayant dû changer de logement pour reprendre un emploi
- ✓ Sur l'ensemble du territoire, réserver pour les demandeurs d'emploi parents isolés des places de crèche d'entreprise pendant les temps consacrés à la recherche d'emploi
- ✓ Systématiser la possibilité de déclencher un bilan de santé du demandeur d'emploi dans le cadre de l'accompagnement
- ✓ Mettre en place sur tout le territoire des solutions d'hébergement pour les chômeurs de longue durée ayant des problématiques de logement
- ✓ Définir une prestation intégrant formation, hébergement et appui social pour des publics éloignés de l'emploi
- ✓ Préparer la mise en place d'une offre de services partenariale sur la levée des freins à la mobilité dans les territoires

I.1.3 Pour accompagner les employeurs qui s'engagent

- ✓ Déployer dans tous les territoires et pour des entreprises de toutes tailles l'usage de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- ✓ Mettre en place une prestation « Suivi dans l'emploi » pour aider les employeurs à recruter durablement des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi
- ✓ Avec le dispositif CASA (« contrats aidés –structure apprenante»), expérimenter de nouvelles modalités de gestion des contrats aidés
- ✓ Développer les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) réforme de la labellisation, revalorisation de la prime...
- ✓ Créer un accélérateur d'innovation sociale pour aider les initiatives locales créatrices d'emploi pour les publics éloignés de l'emploi à se développer
- ✓ Concerter en vue de la mise en place d'une plateforme collaborative des employeurs engagés dans l'insertion
- ✓ Renforcer l'appui aux collectivités dans la mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics

ANNEXE 5 : Loi sur le dialogue social et l'emploi

I Les différentes mesures

La loi sur le dialogue social et l'emploi ou loi Rebsamen est entrée en vigueur le 19 Août 2015. Cette loi contient d'importantes mesures sur des thématiques très différentes : les instances représentatives du personnel, les contrats de travail ou encore la santé des salariés et la pénibilité au travail. Ci-dessous une présentation des grandes lignes de cette loi.

I.1 les nouveautés relatives aux représentants du personnel

Les relations entre l'employeur et les représentants du personnel ainsi que le fonctionnement des différentes instances sont profondément modifiés par la loi. Principale la mise en place d'une DUP (Délégation Unique du Personnel) élargie. La nouvelle DUP va ainsi permettre aux entreprises de moins de 300 salariés de fusionner délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Jusqu'alors, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il n'est toujours pas possible de recourir à la DUP. Par contre il sera possible de conclure un accord avec certaines organisations syndicales représentatives pour regrouper les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), ou juste deux de ces institutions.

Les autres nouveautés importantes de cette loi, quant aux représentants du personnel, concernent :

- ✓ le nouveau statut de salarié protégé accordé aux salariés qui siégeront à la commission paritaire propre aux TPE qui va être créée ;
- ✓ l'aménagement de certains seuils d'effectifs liés au CE, notamment le passage de 150 salariés à 300 du seuil à partir duquel l'employeur est tenu de réunir le CE tous les mois ;
- ✓ le renforcement des droits des représentants du personnel (droit à un entretien spécifique, nouvelle garantie en matière de rémunération, etc.) ;

- ✓ le CHSCT qui connaît d'importantes modifications (modification de la durée du mandat de ses membres, obligation de se doter d'un règlement intérieur, instauration à venir d'un délai pour qu'il rende son avis, etc.) ;
- ✓ l'organisation des réunions du CE et notamment la simplification de la visio-conférence ;
- ✓ la BDES qui va comporter dès l'année prochaine une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle ;
- ✓ ou encore la simplification des possibilités de négociation d'un accord avec un salarié élu ou spécialement mandaté.

I.2 Les mesures relatives aux contrats de travail

La loi apporte des nouveautés concernant les CDD, l'intérim, le contrat unique d'insertion ou encore le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Plus précisément, concernant les CDD et les contrats de mission, la loi autorise ainsi désormais deux renouvellements au lieu d'un seul. Cela ne doit toutefois pas conduire à dépasser la durée maximale autorisée du contrat.

S'agissant de l'apprentissage, c'est la période initiale de 2 mois pendant laquelle le contrat peut être rompu en toute liberté qui est modifiée. Celle-ci dure en effet dorénavant pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Une mesure qui va permettre de juger l'apprenti réellement sur le temps passé dans l'entreprise.

I.3 Les mesures relatives à la santé des salariés

La loi aborde des problématiques différentes : la gestion de l'inaptitude, le rôle du médecin du travail, ou encore le burn-out.

Concernant plus particulièrement l'inaptitude, elle prévoit la possibilité de rompre le contrat de travail du salarié inapte, sans rechercher de reclassement, si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Par ailleurs, la loi supprime les fiches pénibilité et les remplace par une simple déclaration via la DADS ou la DSN. Elle acte aussi l'établissement à venir d'un référentiel de branche que l'employeur pourra utiliser pour déterminer l'exposition de ses salariés à la pénibilité. »⁶⁴

⁶⁴ Site : <http://www.editions-tissot.fr>, consulté le 18/05/2016 à 12h23

ANNEXE 6 : Les bénéficiaires de la loi handicap

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail :

- ✓ Les bénéficiaires d'une RQTH délivrée par la CDAPH .
- ✓ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire.
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité 1 ère ou 2 ème catégorie.
- ✓ Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ou d'une rente
- ✓ Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- ✓ Les mutilés de guerre, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ou assimilé.
- ✓ Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité.
- ✓ Les veuves de guerre titulaires d'une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires.
- ✓ Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père est décédé des suites d'une blessure ou maladie imputable à la guerre.
- ✓ Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable au service de guerre.

II Les non bénéficiaires à notre offre de service

Dans le cadre de la convention de coopération établi avec le Pôle Emploi, un certain nombre de bénéficiaires ne peuvent prétendre à notre accompagnement. Vous trouverez ci-dessous la liste :

- ✓ Les personnes bénéficiant d'une orientation professionnelle de la MDA⁶⁵ vers le milieu protégé comme un E.S.A.T ou étant déclarées inaptes à tout travail.

⁶⁵ LIMA Léa Lima et TROMBERT Christophe, (2012), *Le travail de conseiller en insertion*, Paris, Edition Collection Actions Sociales pages 104-. MDA Maison Départementale de l'Autonomie: Anciennement la MDPH maison départementale des personnes handicapées, appelé aujourd'hui MDA dans le département de la Mayenne C'est un guichet d'accueil, d'accès aux droits et l'orientation des personnes handicapées, adultes, et

- ✓ Les personnes bénéficiant d'une AAH non orientée « marché du travail ».
- ✓ Les personnes bénéficiant d'un autre accompagnement (PLIE, Mission Locale, SAVS, RSA social...).
- ✓ Les personnes qui ne sont pas prêtes à s'engager dans un parcours d'insertion vers l'emploi : soins, santé non stabilisée et dans l'incapacité d'envisager une insertion professionnelle, autres démarches en cours...

enfants. Placées sous la tutelle administrative et financière du département, elle est financée par l'Etat, le conseil général et en partie par la caisse national de solidarité pour l'autonomie.

ANNEXE 7 : Service Public de l'Emploi

I. Présentation

Le Service Public de l'Emploi (SPE) rassemble les acteurs chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle et dirigé par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP).

Ses missions sont définies par l'article L5311-1 du Code du travail qui dispose que « le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés »

Les opérateurs du SPE sont les suivants : Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale

ANNEXE 8 La Cour des Comptes

I. Présentation

« La Cour des Comptes doit s'assurer du bon emploi de l'argent public et doit en informer les citoyens (selon l'article 47-2 de la Constitution). Juridiction indépendante, la Cour des comptes se situe à équidistance du Parlement et du Gouvernement, qu'elle assiste l'un et l'autre. Lorsque ses travaux sont publiés, conformément aux dispositions du code des juridictions financières, ils sont mis en ligne sur son site internet. Les contrôles et les évaluations de la Cour des Comptes portent sur :

- ✓ la régularité : l'argent public est-il utilisé conformément aux règles en vigueur ?
- ✓ l'efficience et l'économie : les résultats constatés sont-ils proportionnés aux moyens mis en œuvre ?
- ✓ l'efficacité : les résultats constatés correspondent-ils aux objectifs poursuivis ?

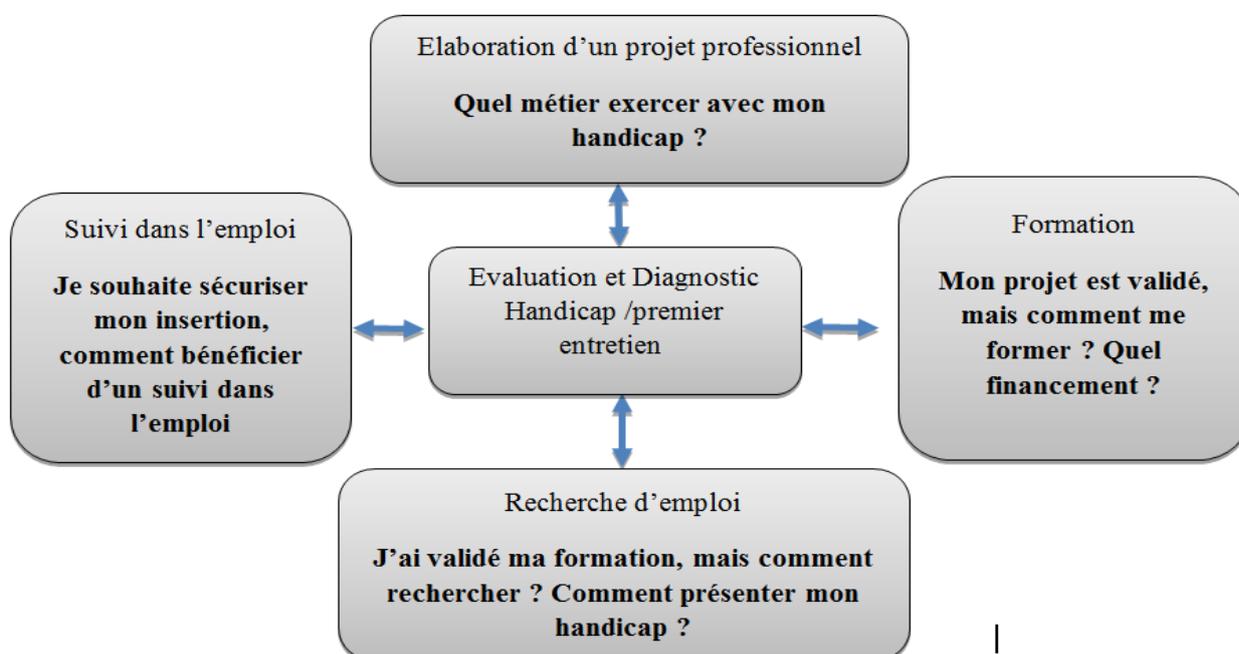
Des recommandations accompagnent les observations de la Cour dans tous ses rapports publics. Ce sont des mesures concrètes pour remédier aux gaspillages et pour faire progresser la gestion des services publics au meilleur coût. La Cour s'assure de la mise en œuvre de ses recommandations et des suites qui leur sont données.

La Cour peut aussi mettre en jeu la responsabilité des décideurs et des gestionnaires publics, lorsqu'elle relève des infractions ou des fautes de gestion. Dans certains cas, elle les juge elle-même et prononce des sanctions, dans d'autres, elle saisit les autorités compétentes pour engager des poursuites - la Cour de discipline budgétaire et financière ou le juge judiciaire. »⁶⁶

⁶⁶ Source : <https://www.ccomptes.fr/>, consulté le 30/10/2016, à 22h27

ANNEXE 9 : Au cœur de l'activité

I. Schéma récapitulatif de l'accompagnement



Nous proposons un accompagnement personnel et individualisé. Selon l'évolution d'un projet nous pouvons passer d'une phase à une autre. Dans le cadre de l'accompagnement proposé, nous demandons au DE d'être acteur de son projet et de donner la direction de l'accompagnement.

II Une semaine type

L'idée de ce passage est de rendre perceptible, et compréhensible une petite partie de mon travail à Cap Emploi. Je décrirais les actions que je peux entreprendre. Cette présentation est fictive mais néanmoins réaliste. Je tâcherais d'être la plus exhaustive possible pour bien faire comprendre les problèmes concrets auxquels peuvent être confrontés, les DE dans leur parcours d'accès à l'emploi, mes aussi, je tâcherais de mettre en exergue mes propres difficultés. Ma démarche est simplement descriptive et non une démonstration de bonnes pratiques.

Lundi : Travail du projet professionnel

Le contenu de ce travail n'est pas de faire une présentation des techniques d'entretiens. Mais au préalable de chaque RDV de la matinée, je prépare mes entretiens. Je regarde où j'en suis, si j'ai bien réalisé les différents plans d'action que d'un commun accord nous avons validés au dernier RDV.

Au cours de la matinée, je reçois 3 candidats. Un des demandeurs d'emploi souhaite effectuer un CAP en restauration collective. Au dernier RDV nous avons effectué des demandes de stages pour valider son projet. Il m'annonce en entretien qu'une structure à souhaité le rencontrer pour signer une convention de stage. La difficulté principale de ce demandeur d'emploi est liée à sa gestion de stress. Il m'a demandé de l'accompagner pour sa première rencontre avec l'employeur. Nous rencontrons donc son futur référent de stage. Nous prenons le temps de remplir les objectifs du stage, de faire un point sur le règlement de l'établissement. Et nous échangeons longuement sur les contre-indications de santé. Il est primordial de pouvoir échanger sur les difficultés de cette personne pour qu'elle puisse être accueillie dans les meilleures conditions. Je remets au futur référent de stage une grille d'évaluation. Nous fixons une date pour effectuer un bilan du stage. Je poursuis la journée avec des entretiens de suivi de mes candidats.

Mardi : Dossier transversal

Aujourd'hui j'ai un temps spécifique pour travailler avec ma collègue car nous portons ensemble la référence d'un dossier transversal. Au-delà du portefeuille de candidats que nous devons accompagner nous avons des références sur des dossiers transversaux. C'est une partie du travail que j'aime beaucoup. C'est l'occasion de pouvoir rencontrer les partenaires, de prendre de la distance sur l'organisation interne, d'échanger. Avec ma collègue nous sommes référentes du dossier Conseil en Evolution Professionnelle. A ce titre nous avons dû nous former en nous rendant à des réunions régulièrement pour appréhender le dispositif.

Mercredi matin : L'animation de l'information collective

Chaque semaine à tour de rôle, nous intervenons sur l'animation de la réunion d'information collective. Deux chargées de mission s'occupent de recevoir les DE qui souhaitent entrer sur le dispositif. Un groupe de 12 demandeurs d'emploi est convoqué. Dans un premier temps nous présentons notre offre de service, nos partenaires, les expert handicap et les modalités de l'accompagnement. Ensuite, le reste de la matinée est consacré aux entretiens individuels.

L'objectif est de vérifier si les DE souhaitent bénéficier de notre accompagnement mais aussi de voir si administrativement elles sont éligibles à notre offre de service. J'invite le DE à faire le point sur son parcours. La formalisation de cet entretien s'effectue à l'aide d'une fiche d'évaluation où je précise leur situation administrative, sociale, professionnelle, de santé. A l'issue de chaque entretien, j'invite le demandeur d'emploi à partir en lui précisant qu'il recevra une réponse sous quinze jours. La commission est la dernière phase de l'information collective. Il s'agit d'une réunion avec les conseillers qui ont animé l'information collective, afin de valider ou d'invalider le futur accompagnement.

Jeudi matin: « Animation autour d'une offre d'emploi »

Un employeur a pris contact avec Cap Emploi pour être accompagné dans le processus de recrutement d'un collaborateur bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Il s'agit d'une grande surface qui souhaite recruter un ouvrier polyvalent à temps partiel sur le secteur de Laval et son agglomération. Le directeur de l'entreprise, le chargé de mission du service employeur définissent ensemble la fiche de poste. Le service employeur a proposé au directeur une « animation autour de l'offre ». Le principe est de lui présenter 5 DE correspondant au profil recherché. Le premier temps de la phase de recrutement sera consacré à une visite de l'établissement. Durant la seconde partie du recrutement, le directeur prendra le temps de présenter son entreprise. Et enfin la dernière partie de la matinée sera consacrée aux entretiens individuels. A l'issue de ces entretiens, le directeur pourra proposer une nouvelle rencontre aux candidats qu'il aura repérés. Cette visite est l'occasion pour moi de repérer le comportement des candidats en situation de recrutement. Nous pourrions reprendre plus tard certains comportements inappropriés que j'aurais pu repérer ; ou bien au contraire les féliciter de leur savoir être et savoir faire.

Jeudi après midi : Entretiens individuels

De 13h30 à 17h30 je vais recevoir 4 DE en entretien d'une durée de 45 minutes à 1 heure, ayant des projets et des objectifs différents. Le premier rendez-vous concerne un candidat qui souhaite intégrer une formation de technicien de maintenance pour la rentrée prochaine. Ces derniers mois, Mr Martin a pu effectuer deux périodes de stages au sein de deux entreprises différentes. Ce qui lui a permis de découvrir le métier, de prendre connaissance des conditions de travail, des aptitudes à développer, etc. Le bilan de stage était très positif ses référents ont préconisé de continuer sur ce projet professionnel. Nous avons aussi pris contact avec le centre de formation pour qu'il puisse passer des tests afin de vérifier s'il avait le niveau de

qualification requis pour intégrer une formation de niveau IV. Mr Martin a largement validé les tests, ce qui l'encourage à continuer de travailler sur ce projet. L'objectif de notre rendez-vous est d'aborder la question médicale. Nous devons vérifier que ce métier soit bien en adéquation avec des contre-indications de santé. Je propose à Mr Martin de passer une visite médicale avec un médecin expert pour qu'il puisse avoir un accord ce qui lui permettra de continuer à travailler sur son objectif plus sereinement. L'objectif premier que je vois derrière toutes ces démarches, c'est de permettre à Mr Martin de prendre confiance en lui, en ses capacités et en son projet. L'enjeu de cette visite est d'avoir le justificatif stipulant aux financeurs que ce projet est jouable, réaliste et réalisable au niveau des aptitudes physiques. Si nous effectuons toutes ces démarches de validations de projet c'est aussi pour démontrer à l'organisme de formation que nos candidats sont exactement au même niveau que le tout public. Mr Martin accepte le plan d'action que je lui propose, avec son aide je fais donc la prescription. Pour formaliser l'entretien je rédige le contenu sur notre logiciel de saisie « ParcoursH », je donne une copie à Mr Martin. Nous fixons la date du prochain RDV pour faire le point sur l'avancée de son projet. Je reçois mon deuxième, troisième, puis quatrième rendez-vous.

Vendredi : Réunion hebdomadaire

Le vendredi matin est un temps formalisé consacré exclusivement à la réunion d'équipe. Voici quelques exemples de thèmes que nous pouvons aborder : je rencontre une difficulté dans l'un de mes accompagnements, je suis dans une impasse et je souhaite avoir l'avis de mes collègues, je peux donc prendre le temps d'exposer ma difficulté. Ma collègue est allée à un bilan de formation elle nous relate les informations importantes. La direction a un point important à faire sur les chiffres trimestriel de notre activité. L'assistante de direction souhaite faire un point sur le nombre d'entrée et de sortie des candidats sur le dernier trimestre. La direction souhaite nous proposer une formation sur les différentes typologies de handicap. Je suis référente du nouveau dispositif CPF, la semaine dernière je suis allée à une réunion, je dois donc faire un débriefing auprès de l'équipe et leur expliquer le contenu. Le service aux employeurs expose les nouvelles offres recueillis dans la semaine en exposant les missions, les aptitudes attendues, la qualification. Ce qui nous permet de faire une pré-sélection des potentiels candidats à qui nous pourrions proposer l'offre d'emploi. Une collègue du service employeur prend le temps de faire un point sur sa dernière rencontre avec un employeur. Le vendredi après-midi est consacré à la gestion administrative des dossiers

ANNEXE 10 Différents dispositifs

I L'Entreprises Adaptées⁶⁷

L'entreprise adaptée est une entreprise en milieu ordinaire employant majoritairement des travailleurs handicapés. Elle permet à tout travailleur handicapé d'exercer une activité salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

L'entreprise adaptée fonctionne comme une entreprise en milieu ordinaire, dont la particularité est qu'au moins 80 % des effectifs de production se composent de personnes en situation de handicap. Les 20 % restants peuvent être consacrés au recrutement de salariés valides. L'entreprise adaptée n'est pas une structure médico-sociale à la différence des Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

I.1 Les personnes concernées

L'entreprise adaptée accueille toute personne en situation de handicap ayant été reconnue travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (CDAPH).

I.2 Condition de travail

I.2.1 Signature d'un contrat

La personne en situation de handicap peut être recrutée en :

- ✓ Un contrat à durée déterminée (CDD).
- ✓ Ou en contrat à durée indéterminée (CDI).

Elle peut être mise à disposition d'une entreprise en milieu ordinaire avec son accord. Pour ce faire, elle doit disposer d'un contrat. Ce contrat de mise à disposition est limité à 1 an. Il est renouvelable 1 fois et est soumis au contrôle de l'inspection du travail.

⁶⁷ Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>, consulté le 20/04/2016 à 14h22
Source : <http://www.unea.fr/union-nationale-entreprises-adaptees/l-entreprise-adaptee/4/118/cr%EF%BF%BDe-son-entreprise-adapt%EF%BF%BDe.htm>, consulté le 20/04/2016 à 14h34

I.2.2 Statut

La personne en situation de handicap a le statut de salariée et est soumise aux mêmes règles que les autres salariés.

I.2.3 Rémunération

La personne en situation de handicap perçoit une rémunération au moins égale au Smic.

I.3 Démarches

Pour pouvoir intégrer une entreprise adaptée, la personne en situation de handicap doit avoir été orientée par la CDAPH. Pour bénéficier de cette orientation, il convient d'en faire la demande à partir du formulaire cerfa n° 13788*01. Ce formulaire doit être accompagné du certificat médical cerfa n°13878*01 daté de moins de 3 mois. Cette demande doit être adressée à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Par rapport aux démarches pour obtenir cette orientation entreprise adaptée, la Mayenne fonctionne différemment. Le statut de travailleur handicapé peut se demander auprès de la CDAPH lorsque l'on effectue une première demande auprès de la MDPH, ou MDA pour la Mayenne. Mais au fur et à mesure du temps, une nouvelle pratique s'est faite dans le département. Aujourd'hui, la plupart des orientations se travaillent avec un référent en insertion. C'est au cours du Carrefour Emploi Handicap, (CEH) que nous pouvons effectuer une demande d'orientation entreprise adaptée.

I.4 Le Carrefour Emploi Handicap

L'objectif de ce carrefour est de pouvoir échanger entre partenaires de l'emploi (PDITH, Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale et PAIO, PLIE, MDPH, Antennes solidarité Conseil Départemental) sur des situations de demandeur d'emploi afin : de prévenir le chômage de longue durée, d'être force de nouvelles propositions dans leur parcours, d'accélérer leur parcours d'insertion professionnelle. Initialement cette rencontre traitait uniquement des parcours des DELDTH. Aujourd'hui nous abordons toutes situations où le professionnel est face à une difficulté.

I.5 Les entreprises adaptées en Mayenne 68

- ✓ LEA 53 Atelier de la Mayenne Angevine, à Château Gontier. Les principales activités sont les prestations de nettoyage industriel, la sous-traitance industrielle.
- ✓ LEA 53 Atelier Delta, à Laval. La principale activité est la sous-traitance industrielle
- ✓ Maine Ateliers, à Gorron. Les principales activités sont les espaces verts, la sous-traitance industrielle, la Confection, la Logistique, le nettoyage industriel, le câblage, le démantèlement de déchets d'équipements électriques et électroniques.
- ✓ Edipro Solidaire, à Martigné-sur-Mayenne. Les principales activités sont l'imprimerie et la chaudronnerie
- ✓ Sicomen, à Laval. Les principales activités sont la communication visuelle (signalétique), le nettoyage et le façonnage/assemblage.
- ✓ Sam' Aide, à Mayenne, est spécialisé dans la préparation de commandes de consommable sanitaire dans le conditionnement.

II. L'Aide à l'Insertion professionnelle (AIP)

II.1 Objectif

Inciter les employeurs à recruter et à pérenniser les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

II.2 Bénéficiaires

L'aide s'adresse aux employeurs de personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi, c'est à dire présentant au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- ✓ Agée de 45 ans et plus.
- ✓ Demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant le recrutement.
- ✓ Sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté (Impro, Ime, Esat, EA, CRP).

⁶⁸ Source : Guide des Entreprises en Mayenne : [http://www.cdg53.fr/cdg53_documents.php?node\[\]=171&node\[\]=172&id=657](http://www.cdg53.fr/cdg53_documents.php?node[]=171&node[]=172&id=657), consulté le 20/04/2016 à 14h56

- ✓ Embauchée par le même employeur en CDI ou CDD (minimum 12 mois) suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.

II.3 Comment bénéficier de cette aide

L'aide doit être prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu votre démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

III L'insertion par l'activité économique (IAE)

L'IAE est un outil particulièrement intéressant que nous utilisons pour les DE les plus éloignés de l'emploi à Cap Emploi. « L'insertion par l'activité économique (IAE) est un accompagnement dans l'emploi proposé par certaines structures à certaines personnes très éloignées de l'emploi afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. L'insertion par l'activité économique (IAE) est réservée aux personnes particulièrement éloignées de l'emploi pour favoriser leur insertion dans la vie sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques.

Pôle Emploi cible et oriente ces personnes vers des structures spécialisées en insertion sociale et professionnelle susceptibles de leur proposer du travail.

Un salarié embauché dans le cadre d'une IAE bénéficie, notamment avant de sortir du dispositif, d'un suivi et d'un accompagnement renforcés (évaluation, ateliers de recherche d'emploi, bilan de compétences...).

III.1 Les personnes concernées :

L'IAE s'adresse aux personnes particulièrement éloignées de l'emploi, notamment : chômeurs de longue durée, personnes bénéficiaires des minimas sociaux (RSA...), jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, et les travailleurs reconnus handicapés.

L'IAE suppose la signature d'un contrat de travail spécifique avec une structure spécialisée en insertion sociale.

III.2 Domaines d'activité et contrats de travail couverts par les structures d'insertion

STRUCTURES D'INSERTION	SECTEUR D'ACTIVITE	NATURE DE CONTRAT
<p>Entreprise d'insertion (EI) : C'est une entreprise ayant une finalité sociale et concourant à l'insertion sociale et professionnelle de personnes rencontrant des difficultés particulières.</p> <p>Exemple dans le 53 : Envie, CDP 53</p>	Biens et services marchands	Intérim
<p>Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) : Elle propose un parcours d'insertion socioprofessionnelle aux personnes éloignées de l'emploi fondé sur une expérience en situation réelle de travail ainsi qu'un accompagnement individualisé, adapté à la situation de la personne. Les salariés de l'ETTI sont recrutés sur des contrats de travail temporaire (ou contrat de mission) qui respectent l'ensemble des règles régissant le travail temporaire.</p> <p>Exemple dans le 53 : Actual, Idées intérim, A2I</p>	Secteurs couverts par le travail temporaire	CDDI : contrat à durée déterminée d'insertion
<p>Atelier et chantier d'insertion : Les ateliers et chantiers d'insertion organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement et la formation de salariés pas ou peu qualifiés, embauchés en contrat aidé (contrat d'accompagnement dans l'emploi) en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable</p> <p>Exemple dans le 53 : Génie, Altercité, les restaurants du cœur, Valoren, etc.</p>	Tous secteurs d'activité	CDDI CUI Emploi d'avenir Stagiaire en formation professionnelle
<p>L'association Intermédiaire : leur rôle est l'embauche de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.</p> <p>Exemple dans le 53 : Partage,</p>	Services à la personne	CDDI CDD d'usage

III.3 D Textes de référence :

- ✓ Code du travail : article L5132-5 : Entreprises d'insertion.
- ✓ Code du travail : article L5132-6 : Entreprises de travail temporaire d'insertion.
- ✓ Code du travail : article L5132-7 : Associations intermédiaires.
- ✓ Code du travail : articles L5132-15 à L5132-15-1 : Ateliers et chantiers d'insertion.

IV les contrats Aidés

Les publics les plus éloignés du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes en grande difficultés...) ont accès à des contrats spécifiques pour lesquels l'embauche et l'accompagnement sont encadrés et appuyés financièrement par l'Etat. Il existe différents contrats aidés comme : le contrat unique d'insertion, le contrat starter, le contrat de génération. Cependant, par rapport à notre activité en 2015, les contrats aidés qui ont été mobilisés sont les CUI-CAE, CUI-CIE, et les emplois d'Avenir. Le contrat aidé peut être mobilisé différemment selon les régions dans les conditions fixées par l'arrêté du Préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, dont les services de Pôle emploi.

IV.1 Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il permet des recrutements en CDI ou CDD. Peut y prétendre toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles). L'embauche en CUI-CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand :

- ✓ collectivités territoriales et leurs groupements.
- ✓ autres personnes morales de droit public.
- ✓ organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, ateliers et chantiers d'insertion (ACI), organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...).

- ✓ personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).

IV.2 Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)

Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) est un contrat aidé dans le secteur marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il permet des recrutements en CDI ou CDD. Peut y prétendre toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles). L'embauche en CUI-CIE est réservée aux employeurs du secteur marchand :

- Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage.
- Les employeurs de pêche maritime.
- Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

IV.3 Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir constituent une réponse aux difficultés particulières rencontrées par les jeunes peu ou pas qualifiés. Ils ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

Ces emplois sont principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée. Peuvent y prétendre :

Les jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) à la date de la signature du contrat :

- ✓ sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, et n'étant ni en emploi, ni en formation,
- ✓ présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- ✓ avec une priorité dans les zones où les jeunes sont plus nombreux à rencontrer des difficultés d'insertion : dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les départements et collectivités d'outre-mer (DOM), Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon

V Contrat en alternance

Un contrat en alternance est un contrat de travail qui se caractérise par l'alternance de périodes de travail effectif (production) et de périodes de formation professionnelle. Il existe en France deux contrats en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation

V.1 Contrat d'apprentissage⁶⁹

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

V.1.1 Condition pour pouvoir bénéficier de ce type de contrat

- ✓ Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA) L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. Ce contrat est conclu avec l'employeur une fois l'apprenti inscrit dans un CFA.
- ✓ Âge : En principe, l'apprenti doit avoir entre 16 et 25 ans (inclus). Toutefois, l'âge minimum peut être abaissé à 15 ans. Un jeune peut s'inscrire en apprentissage : S'il atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 Décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^{ème}. L'âge maximum peut être repoussé à 30 ans : si un apprenti signe un nouveau contrat d'apprentissage menant à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, ou si son contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Dans les 2 cas il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats. Il n'y a pas de limite d'âge si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ou s'il envisage de créer ou reprendre une entreprise.

⁶⁹ Source : site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>, consulté le 12/09/2016 à 11h51

V.1.2 Condition à remplir pour l'employeur

Tout employeur, privé ou public, entreprise, association, profession libérale peut conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune salarié. Un organisme de prêt de main-d'œuvre (groupements d'employeurs et entreprises de travail temporaire) peut proposer des missions.

V.2 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif étant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes

V.2.1 Condition pour bénéficiaire de ce type de contrat

- ✓ Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- ✓ Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. En savoir plus sur l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation
- ✓ Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- ✓ Dans les départements d'Outre-Mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé
- ✓ Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé

V.2.2 Conditions pour l'employeur

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

ANNEXE 11 : Article d'Alan Le Bloa, (2013), « *Emploi : La Mayenne veut faciliter la mobilité* », Ouest France

Mardi 19 Mars 2013

Passer son permis, louer une voiture, la faire réparer à petit prix ? Voilà les services que propose la plateforme « Bouger vers l'emploi » aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires du RSA.

Le concept de « Bouger vers l'emploi » est la dernière l'innovation. Je suis demandeur d'emploi et je n'ai pas le permis de conduire, ni les moyens de le passer. Je n'ai pas non plus les moyens d'acheter une voiture, un scooter. Alors comment postuler si l'entreprise qui cherche à recruter se trouve à l'autre bout de la ville, de l'agglomération, ou à 30 kms de chez moi ? C'est là qu'intervient la plateforme « Bouger vers l'emploi ». Le Conseil Général (aujourd'hui c'est le Conseil Départemental) pilote ce « dispositif novateur » appuie son président Jean Arthuis. C'est le premier du genre dans l'Ouest. La plateforme, en service depuis deux mois, propose un accompagnement personnalisé. Et au final, une solution de transport à « ceux qui ont des difficultés à se déplacer entre le domicile et le lieu de travail », poursuit Jean Arthuis.

La plateforme s'adresse aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Parmi ces derniers : « Ils sont 44 % à ne pas posséder de permis B, et 25 % n'ont ni le permis ni d'autre moyen de transport à disposition », indique Élisabeth Doineau, Présidente de la Commission Solidarité, Famille, Enfance et Insertion. Environ 6 000 Mayennais pourraient être concernés estime le Conseil Général. Pour eux, la plateforme va réaliser « un bilan individuel de compétence en mobilité », explique Nadia Hachami, directrice de la plateforme. Au besoin, un accompagnement de trois mois renouvelable est proposé.

Les services vont de la formation- mobilité, au prêt d'un scooter, ou d'une voiture à des tarifs très abordables. « Parfois, un simple repérage du réseau de bus ou de cars, une aide financière ou des conseils pour l'achat d'une voiture suffisent », souligne Nadia Hachami. Parfois, une formation adaptée au sein de l'auto-école sociale s'impose. Un bénéficiaire pourra aussi profiter des tarifs et des conseils du garage solidaire pour effectuer des réparations. Il pourra

être orienté vers le réseau de location ou de prêt de véhicules en libre-service. Des navettes peuvent aussi, à la demande, desservir les entreprises.

Le dispositif s'appuie sur un réseau d'associations : Inser'Conduite 53 pour l'auto-école sociale, Mobylib53 et Copainville (Mayenne) pour la mise à disposition de voitures, deux-roues ou vélos. La plateforme s'appuie aussi sur le savoir-faire de l'association Voiture & Co, créateur des plateformes mobilité. Un concept qui porte ses fruits, selon Lydie Mairesse, responsable régionale. « En 2012, à travers nos 12 plateformes de mobilité implantées dans six régions différentes, plus de 6 000 demandeurs d'emploi et salariés précaires ont été accompagnés. Parmi eux, 54 % ont pu accéder à un emploi ou être maintenus à leur poste. »

La plateforme est d'abord active pour trois ans. Le coût du dispositif, 500 000 € à l'année, est financé à part égale par le Conseil Général, le fonds social européen et la contribution des usagers (100 000 €). « Pour un euro dépensé dans la plateforme, le dispositif fait économiser six euros à la collectivité (indemnités chômage, RSA) », chiffre Voiture & Co. La plateforme « fera l'objet d'une évaluation et on ne gardera que ce qui est efficace, prévient de son côté Jean Arthuis. Car le chemin le plus sûr pour l'emploi, c'est la création d'emplois par les entreprises. »

2^{ème} Partie : L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée

ANNEXE 12 : Les différentes catégories de demandeurs d'emploi

« Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés en différentes catégories. Conformément aux recommandations du rapport du Cnis sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi (Septembre 2008), la Dares et Pôle emploi présentent à des fins d'analyse statistique les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fonction des catégories. Les demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi selon 5 catégories : A, B, C, D et E. La répartition permet d'établir une classification selon la disponibilité et d'adapter les offres d'emploi proposées par Pôle emploi. Cette classification se compose de 5 catégories⁷⁰ »:

Classification des demandeurs d'emploi

Catégories	Demandeurs d'emploi concernés
A	Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI,CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier)
B	Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
C	Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
D	Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.)
E	Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

⁷⁰ Source : <https://www.service-public.fr/>, consulté le 16/02/2016 à 15h23

3^{ème} partie : De l'enquête de terrain au plan d'action

ANNEXE 13 : Questionnaire à l'attention des demandeurs d'emploi de longue durée⁷¹

L'amorce du questionnaire

« Madame, Monsieur,

Cap Emploi a été sollicité par une étudiante en formation de conseillère en insertion professionnelle pour réaliser une enquête sur les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

À ce titre, elle souhaite consulter, de manière anonyme et non obligatoire, des personnes volontaires, via un questionnaire en ligne.

Pour répondre à ce questionnaire, il vous suffit de cliquer sur le lien suivant : https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScgv8UX1yqHadxnL7_9gr-qJvbwvyRSr_qLj2c0bLEOmslhWg/viewform

Comptez environ 15 minutes pour réaliser l'enquête.

Nous vous remercions de votre attention,

Sincères salutations »

I Votre situation

1- Qui êtes-vous ? Un homme Une femme

2- Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

16-30 ans

31-45 ans

Plus de 45 ans

Avez-vous un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ? Oui Non

⁷¹ Ci après le lien du questionnaire google forms avec la mise en page envoyé aux bénéficiaires: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScgv8UX1yqHadxnL7_9gr-qJvbwvyRSr_qLj2c0bLEOmslhWg/viewform

3-Si oui, laquelle ?

- Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Une rente au titre d'un régime de protection sociale avec un taux d'incapacité partielle permanente d'au moins 10%
- Une pension d'invalidité 1 ère ou 2 ème catégorie
- Une Allocation Adulte Handicapé
- Une carte d'invalidité
- Une pension militaire d'invalidité ou assimilé.
- Une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires.
- Autres (à préciser)

4-Votre date d'inscription à Pôle Emploi ?

5-Quel est votre parcours de formation, vos diplômes ?

II Votre insertion professionnelle

1-Par quelle structure suivante êtes-vous en accompagnement ? :

- Pôle Emploi
- Cap Emploi
- Mission Locale
- Plie
- Autre (à préciser)

2-Depuis combien de temps recherchez-vous un emploi ?

3-Quel(s) métier(s) recherchez-vous ?

4-A quand remonte votre dernière expérience professionnelle

- Moins de 3 mois
- Moins de 6 mois
- Moins d'un an
- Plus d'un an
- Plus de 2 ans
- Plus de 5 ans

5-Durant votre première année d'inscription comme demandeur d'emploi, vous a-t-on proposé des prestations ?

- Oui (précisez les formations et prestations proposées)
- Non

6-Connaissez-vous des dispositifs qui pourraient vous aider à retourner vers l'emploi ?

- Oui (précisez lesquels)
- Non

7-Estimez-vous être en difficulté dans votre recherche d'emploi et la mise en place de votre projet ? Oui (expliquer les difficultés et les raisons) Non

8-Selon-vous quelles sont les raisons de votre absence d'emploi ?

- Est-ce dû à des situations de discrimination ?
- Est-ce dû à un problème de mobilité que vous rencontrez actuellement ?
- Est-ce dû à votre qualification qui n'est pas assez importante ?
- Est-ce dû à votre âge ?
- Est-ce dû à votre acceptation du handicap ?
- Est-ce dû à une perception négative que vous avez de vous-même ?
- Est-ce dû à la compétitivité des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ?

- Est-ce dû à votre manque de motivation ?
- Est-ce dû à l'inadaptation de l'offre et de la demande du marché de travail ?
- Autre :

III Votre perception

1- Sur une échelle de 0-10, situez votre degré de satisfaction de l'accompagnement que vous avez.

2-Que pourriez-vous conseiller aux professionnels pour rendre l'accompagnement plus efficace ?

3-Pensez-vous que les employeurs soient réticents à l'idée d'employer une personne en situation de handicap? Oui Non

4-Si oui, selon vous à quoi pourrait être de cette réticence ?

- Méconnaissance des Handicaps
- Les demandeurs d'emploi ne sont pas assez qualifiés
- Crainte de l'évolution des contre-indications de santé, qui ne permettrait plus au DE d'être efficace et productif sur son poste de travail
- Un manque de suivi des professionnels de l'insertion dans l'emploi en cas de difficultés
- Autre : (à préciser)

5-Pensez-vous avoir de l'assurance et une bonne estime de vous-même ? Oui Non

6-Si Cap emploi était amené à vous proposer un outil pour travailler la reconstruction de soi, aimeriez-vous y participer ? Oui Non

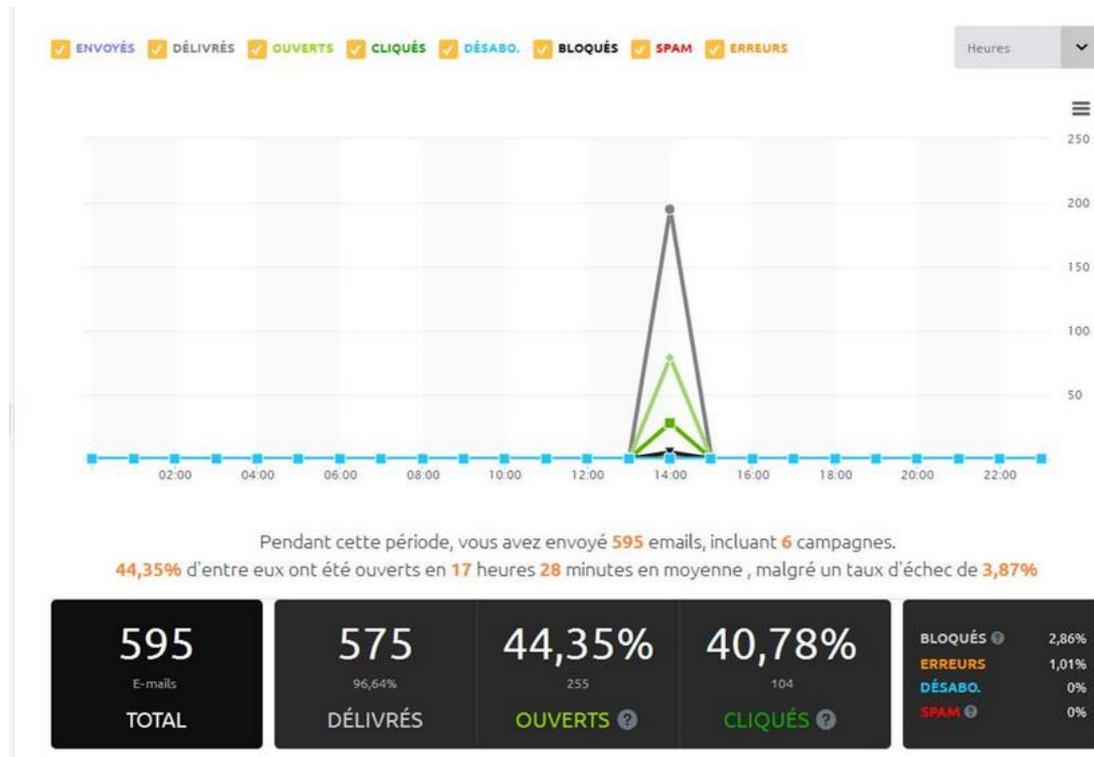
6-Au-delà de la recherche d'emploi, est ce que vous effectuez une activité culturelle, sportive ou bien bénévole ? Non

7- Pouvez-vous préciser l'activité en question ?

Je vous remercie de votre participation à cette enquête

II Synthèse des résultats : Questionnaire à l'attention des demandeurs d'emploi de longue durée⁷²

II.1 Demandeurs d'emploi qui ont répondu à l'enquête



595 DEBOE ont reçu le questionnaire, 575 questionnaires ont été délivrés, soit 96,64 %, 255 ont été ouverts, soit 44,35 % et 68 DEBOE ont répondu au questionnaire, soit 11,42 % de réponses.

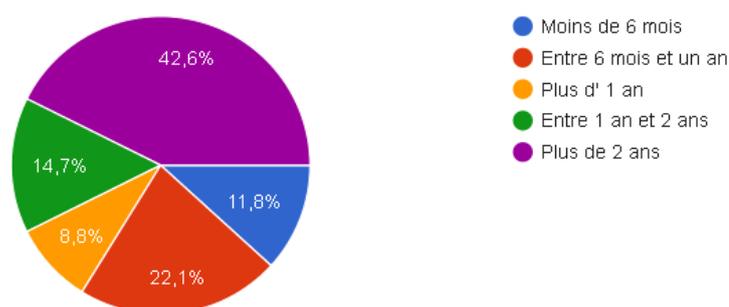
II.1.1 Situation des enquêtés

Questions 1-2-3-4-5-6 : Un Cap Emploi a accepté de transmettre mes questionnaires aux bénéficiaires qu'ils accompagnent. Sur l'ensemble des réponses, 51,5% d'hommes ont répondu pour 48,5% de femmes. La tranche d'âge la plus représentative correspond à la tranche correspondant aux plus de 45 ans. 57,4% d'entre eux sont bénéficiaires de l'obligation d'embauche.

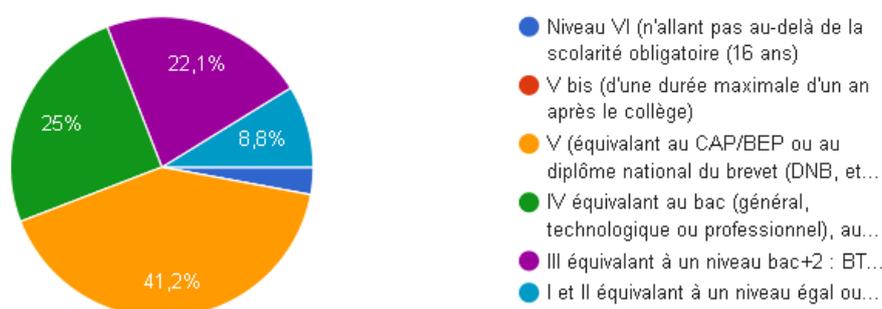
⁷² Ci après le lien du questionnaire google forms avec la mise en page envoyé aux bénéficiaires: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScgv8UX1yqHadxnL7_9gr-qJvbwvyRSr_qLj2c0bLEOmslhWg/viewform

- ✓ 89,70 % sont bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- ✓ 5,9 % sont bénéficiaires d'une rente
- ✓ 26,5% sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité
- ✓ 10,30% sont bénéficiaires d'une allocation adulte handicapés
- ✓ 0% sont bénéficiaires d'une carte d'invalidité
- ✓ 14,7% sont bénéficiaires d'un autre titre

Durée d'inscription au chômage :



Qualification des bénéficiaires interrogés :



Les qualifications mentionnées, vont du niveau VI au niveau III. Voici quelques exemples de qualifications qui ont été mentionnés : « DUT Génie Biologique option industries agroalimentaires et biologiques, BTS MUC, BTS assistante gestion PME-PMI, scolarité jusqu'en 3eme, CAP couture » etc.

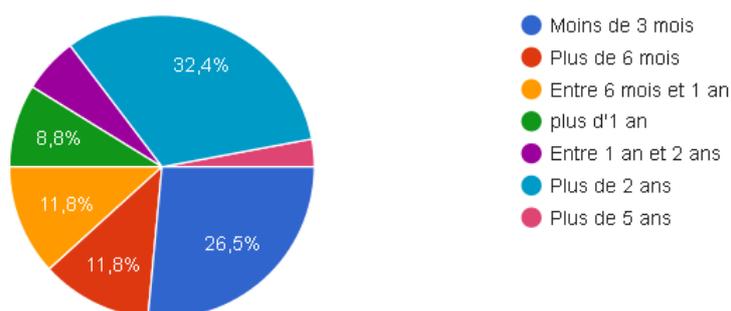
I.1.2 Votre insertion professionnelle

Questions 8-9-10 : La durée d'inscription à Pôle Emploi de personnes interrogées varie énormément. Nous avons des dates variées qui vont d'une inscription allant de 2009 à 2016. Ils recherchent majoritairement un métier dans le domaine administratif.

La durée d'inscription comme demandeur d'emploi :

Certaines personnes n'ont pas voulu s'exprimer sur cette question. D'une manière générale,

Date de la dernière expérience professionnelle :



Domaine ou métier recherché :

- ✓ 3 % des DEBOE interrogés recherchent un emploi dans le domaine commercial
- ✓ 34 % des DEBOE interrogés recherchent un emploi dans le secteur administratif
- ✓ 6 % des DEBOE interrogés recherchent un emploi dans le domaine industriel
- ✓ 14 % des DEBOE interrogés ne savent pas dans quel secteur rechercher
- ✓ 4 % des DEBOE interrogés recherchent un emploi dans le domaine de la santé humaine, action sociale.
- ✓ 37 % des DEBOE interrogés recherchent un emploi dans un autre domaine

Question 11-12-13-14 : Durant leur première année d'inscription au chômage, 54,4 % de DEBOE expriment qu'il ne leur a pas été proposé d'actions ou prestations. Les 45,6 % de DEBOE qui ont eu des propositions, c'était principalement des actions de remobilisation. « Atelier sur CV et lettre de motivation, action d'orientation, stage de remise en question, médecin de main d'œuvre. Psychologue du travail », etc. 52,6 % des DEBOE interrogés connaissent des dispositifs qui pourraient les aider dans la recherche d'emploi. « Contrat d'insertion, contrat professionnel, formation avec stage en entreprise, agence intérimaires, sites emplois, candidatures spontanées, Co démarrage, Boutique de gestion », etc.

Questions 15-16-17 : 67,6% des DEBOE interrogés estiment être en difficulté dans leur recherche d'emploi. Une question ouverte leur a permis d'exprimer leurs propres raisons. Voici quelques éléments de réponses de la part des DEBOE interrogés :

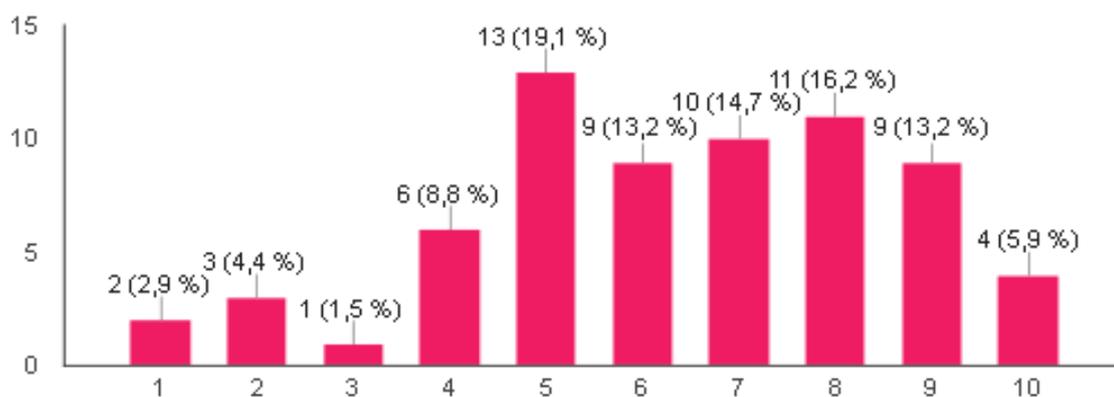
- ✓ Age sans réelle expérience professionnelle et accessibilité.
- ✓ Ne me laisse pas ma chance car je n'ai pas un an expérience.
- ✓ Cela prend du temps, soucis financiers et pas de projets concrets.
- ✓ Mon âge, mon handicap et pas assez expérience.
- ✓ Car j'ai 55 ans, deux handicaps et que je ne sais pas vers quel secteur me tourner.
- ✓ Niveau de qualification et expériences insuffisants. Pas d'employeur pour de l'alternance en vue d'une montée en compétences vers un BTS en contrat pro.

Ils ont aussi dû répondre à une question à choix multiples avec des propositions que j'ai faites. Voici quelques éléments de réponses de la part des DEBOE interrogés :

- ✓ 24,6 % des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à la discrimination.
- ✓ 26, 2 des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due aux difficultés de mobilité.
- ✓ 31,1 % des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à leurs qualification qui n'est pas assez importante au regard du poste recherché.
- ✓ 52, 5% des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à leur âge
- ✓ 31.1 % des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à leur handicap
- ✓ 9,8 % des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à un manque de confiance
- ✓ 31 1 % des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à la compétitivité des DE sur le marché du travail.
- ✓ 29,5 % des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due l'absence de motivation
- ✓ 14% des DEBOE interrogés pensent que l'absence d'emploi est due à autre chose.

I.1.3 Votre perception

Question 18 porte sur le degré de satisfaction de l'accompagnement qui est proposé à Cap Emploi :



La question 19 invite les DEBOE interrogés à pouvoir effectuer des propositions aux professionnels pour rendre l'accompagnement plus efficace. Voici quelques idées:

- ✓ La confiance
- ✓ Moins d'attente entre les différents rendez-vous / actions
- ✓ Au niveau des formation plus d'explication
- ✓ Des périodes d'essais dans les entreprises avec des postes adaptés et temps de travail adapté
- ✓ Des formations mieux adaptées, des visites en entreprises ciblées par rapport à mon domaine de recherche
- ✓ Se soucier réellement de la personne plutôt que des statistiques et des bla bla basiques
- ✓ Un regard différent sur le cursus
- ✓ Développer le principe de job coach

Question 20-21 : 82,2% des DE interrogés pensent que les employeurs sont réticents à l'idée d'employer une personne en situation de handicap. 70, 6% d'entrepreneurs pensent que c'est dû à la méconnaissance des employeurs du/des handicaps.

- ✓ 70 % des DEBOE interrogés pensent que les employeurs sont réticents à l'idée d'embaucher une personne en situation de handicap par méconnaissance des handicaps.
- ✓ 20,6 % des DEBOE interrogés pensent que les employeurs sont réticents à l'idée d'embaucher une personne en situation de handicap, car la qualification des DE ne correspond pas aux attentes des employeurs.

- ✓ 60,3 % des DEBOE interrogés pensent que les employeurs sont réticents à l'idée d'embaucher une personne en situation de handicap par crainte de l'évolution de l'état de santé.
- ✓ 22, 1 % des DEBOE interrogés pensent que les employeurs sont réticents à l'idée d'embaucher une personne en situation de handicap, par crainte d'un manque de suivi dans l'emploi des professionnels en cas de difficultés.
- ✓ 14, 7 % des DEBOE interrogés pensent que les employeurs sont réticents à l'idée d'embaucher une personne en situation de handicap pour d'autres raisons

Question 22-23-24 : 82 % des DEBOE interrogés pensent avoir de l'assurance et une bonne estime d'eux-mêmes. Si Cap Emploi était amené à proposer un travail qui permettrait de travailler la reconstruction, estime de soi et la confiance en soi, ils seraient 53, 4 % à accepter ce genre de prestation. Au delà de la recherche d'emploi, du travail de projet, 68, 7 % des DEBOE interrogés effectuent une activité culturelle, sportive ou bénévole.

ANNEXE 14 : Questionnaire à l'attention des conseillers

L'amorce du questionnaire

« Actuellement étudiante en formation d'accompagnement de personnes en insertion professionnelle bénéficiaires de l'obligation d'emploi, j'effectue un travail sur les demandeurs d'emploi en chômage de longue durée. Je souhaite à l'aide du questionnaire comprendre et analyser les problématiques majeures à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée. Sachez que les résultats serviront uniquement dans le cadre de ma recherche. La complétude de celui-ci n'excèdera pas plus de 15 minutes et les informations recueillies, seront traitées de façon anonyme. Je vous propose de compléter cette enquête puis de me la retourner avant le 30 Septembre. Je vous remercie par avance de votre engagement dans cette démarche. »

I.1 Votre situation

1- Qui êtes-vous ? Un homme Une femme

2- Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

16-30 ans

31-45 ans

Plus de 45 ans

3 Au sein de quel service travaillez-vous ?

4- Quel est l'intitulé du poste ?

5 Depuis combien de temps êtes-vous en poste

6- Quel est votre parcours de formation ?

I.2 L'accompagnement des bénéficiaires

1- Les modalités d'accompagnement au sein de la structure ?

2- Est-ce que vous effectuez toutes les phases de l'offre de service ?

3-Rencontrez-vous des difficultés dans le cadre de l'accompagnement ?

4-Si oui, merci de préciser lesquels ?

5-Est-ce que tous les DEBOE sont accompagnés de la même manière ?

6-Merci de préciser les différences et les raisons.

7-Est-ce qu'il y a une catégorie de demandeurs d'emploi pour qui l'accès à l'emploi est plus compliqué ?

8-Si oui merci de préciser ?

I.3 Votre perception

9-Selon vous, qu'est-ce qui rend plus compliqué l'insertion professionnelle de certaines catégories demandeurs d'emploi ?

10-Pensez-vous que les dispositifs existants en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap soient suffisants ? Oui Non

11-Existe-il des outils spécifiques au sein de votre territoire que vous pouvez mobiliser pour rendre plus optimale l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi que vous pensez être les plus en difficultés ? Oui Non

12-Si oui, merci de préciser

13-Pensez-vous avoir assez de marge de manœuvre pour accompagner vers l'emploi les personnes que vous pensez être le plus en difficulté ? Oui Non

14-Pensez-vous que les employeurs soient réticents à l'idée d'employer une personne en situation de handicap? Oui Non

15-Si oui, selon-vous à quoi serait due cette réticence ?

16- Connaissez-vous le dispositif de l'Intervention sur l'Offre et la Demande ?

Oui

Non

17- Si oui, pensez-vous qu'il pourrait correspondre à la difficulté d'insertion des demandeurs d'emplois de longue durée ?

II Synthèse des résultats du questionnaire à l'attention des conseillers

III.2 Professionnels chargés de l'insertion professionnelle des DEBOE

II.2.1 La situation des enquêtés

Question 3-4-5-6 : J'ai transmis les questionnaires aux Cap Emploi qui sont représentés par Cheops, soit 103, via les adresses mails accessibles sur internet. J'ai pu recueillir 14, 70% de réponses des conseillers. Sur l'ensemble de ces réponses, il y a des conseillers dédiés aux entreprises, à l'accompagnement des personnes, ainsi qu'un directeur qui ont une expérience professionnelle allant sur une période de 1 à 15 ans. Dans le livre de LIMA Léa et TROMBERT Christophe⁷³, les auteurs expliquent quels métiers de l'insertion ont émergés à partir des années 80 avec des salariés aux profils et aux niveaux de formation très variés. Les réponses des enquêtés démontrent effectivement que les professionnels proviennent d'horizons variés, cependant, 100% des professionnels ont un niveau égal ou supérieur au niveau III, en terme de qualification.

II.2.2 L'accompagnement des bénéficiaires

Questions 1-2: L'offre de service des Cap Emploi est la même pour tous. Cependant, la traduction faite par structure pour la mise en œuvre peut avoir des variantes. Effectivement, les résultats de l'enquête démontrent qu'il existe des modalités différentes d'organisation, pour une même offre de service. Certain Cap Emploi vont proposer un seul référent du début à la fin de l'accompagnement. Sur l'ensemble des réponses recueillies, 93,3% procèdent de cette manière. En revanche, au sein d'un autre Cap Emploi le conseiller explique que le DE est suivi par un conseiller précis en fonction de l'avancée de son projet. Il y a des conseillers, pour l'évaluation et diagnostic, d'autres pour le travail de projet, d'autre pour le travail d'accès à la formation, d'autres pour l'accompagnement de employeurs privés, et enfin toujours au sein de la même structure des conseillers dédiés à l'accompagnement des employeurs publics. Un autre Cap Emploi explique qu'ils mettent des ateliers en place pour des accompagnements collectifs dans le cadre du travail de projet au sein de leur structure.

Questions 3-4 : 100% des professionnels expliquent rencontrer des difficultés dans l'accompagnement. Cette question était simplement l'amorce de la suivante où je les ai invités

⁷³ LIMA Léa et TROMBERT Christophe (2012) « Le travail de conseiller en insertion », Paris, Collection Actions Sociale

à évoquer leurs difficultés. Plusieurs propositions ont été faites par chacun des professionnels. Voici les trois difficultés qui ont été le plus exprimés.

- ✓ La difficulté dominante exprimée par les professionnels, est liée au handicap. 8 professionnels expliquent que c'est une difficulté majeure, tant dans le processus de deuil de la personne, que de l'acceptation des employeurs.
- ✓ La seconde difficulté qui a été fortement exprimée par 6 des professionnels est liée à la motivation des DE qui se démobilisent et ne s'investissent pas dans leur projet. Dans le même item des professionnels ont expliqué que les DEBOE étaient aussi très exigeants.
- ✓ La troisième difficulté exprimée par 6 professionnels est en lien aux freins périphériques que peuvent rencontrer les DE dans leur parcours d'accès à l'emploi : (contrainte de logement, financière)

Et enfin, pour faire apparaître l'ensemble des réponses, des conseillers ont évoqué l'inadéquation de l'offre et la demande par rapport aux profils des personnes en accompagnement Cap Emploi, des problèmes de mobilité, pas de palette d'offre de formation assez importante, manque de qualification des DE, un âge avancé, et la disponibilité des professionnels.

Questions 5-6 : 66,7% des conseillers interrogés expliquent ne pas accompagner de la même manière tous les DE pour qui ils ont la référence. Ceci s'explique parce que « nous travaillons avec de l'humain, chaque personne est différente, nous proposons un accompagnement professionnel individualisé ». Ainsi les conseillers disent être au plus proche des besoins de chaque DE. Il faut prendre en compte la situation globale de la personne. « Chaque personne a un vécu, accepte ou pas sa situation médicale : l'accompagnement se doit être individualisé pour trouver les solutions aux problématiques rencontrées qui freineraient l'insertion professionnelle de la personne. Il faut pouvoir lever les freins pour que l'insertion puisse se faire dans de bonnes conditions. ». Un autre explique que « l'accompagnement prend en compte la globalité de la personne, ce qui amène des pistes de travail différentes. » en revanche, certains expliquent qu'ils accompagnent de la même manière pour un souci d'équité pour une égalité d'accès à l'emploi.

Questions 7-8 93,3 % des conseillers expliquent qu'effectivement il y a des catégories de DE pour qui l'accompagnement est plus complexe, contre 6.7 % qui expriment ne pas rencontrer de difficultés avec des publics spécifiques.

- ✓ Sur 15 conseillers, 6 expriment que les personnes en situation de handicap psychique, correspondent à la catégorie la plus difficile à accompagner. « La prise en charge des personnes en situation de fragilité psychologique - public en croissance continue - s'avère plus délicate et plus chaotique. Elle suppose un travail au rythme de la personne, avec le risque "d'aller-retour" dans le cheminement. »
- ✓ 6 conseillers expliquent que l'âge est un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi
- ✓ 4 conseillers expliquent que le manque de qualification ne rend que plus complexe l'insertion professionnelle. Et 4 conseillers expliquent rencontrer des difficultés dans l'accompagnement des DELD

D'autres conseillers expliquent qu'il n'y a pas une catégorie spécifique mais plusieurs « non il n'y a pas une catégorie mais plusieurs en fonction du type de handicap, du niveau d'étude, de l'âge, de la durée d'inactivité professionnelle,.. », « Pour certaines personnes, il peut y avoir un cumul de handicaps, un bas niveau de qualification et un public de plus en plus vieillissant. »

II.2.3 Votre perception

Question 9

- ✓ 20% des conseillers interrogés pensent que c'est le manque de compétences des DE qui complexifie l'insertion professionnelle
- ✓ 20% des conseillers pensent que les projets pas assez travaillés sont responsables des difficultés d'insertion.
- ✓ 80% des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues au manque de qualifications.
- ✓ 73,3 % des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues aux contre-indications de santé importantes
- ✓ 33,3% des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues au manque de motivation des DE les plus en difficultés
- ✓ 60% des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues aux freins périphériques (mobilité, garde d'enfants, etc)
- ✓ 53,3% des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues à une perte de confiance en soi.
- ✓ 73, 3 % des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues au cumul des freins

- ✓ 0% des conseillers ne mettent pas en cause leur efficacité dans les difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement
- ✓ 40 % des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues à l'inadéquation de l'offre avec le profil des DE
- ✓ 20 % des conseillers interrogés pensent que les difficultés d'insertion sont dues à la méconnaissance « des handicaps » par les employeurs.

Question 10-11 et 12 : 66, 7 % pensent qu'il existe assez d'outils en matière d'insertion professionnelle, contre 33,3%. Voici quelques exemples d'outils existant dans le territoire des conseillers interrogés :

- ✓ « Accompagnement global/Prestation spécifique »
- ✓ « Nous pouvons mobiliser des prestations spécifiques financées par l'Agéfiph suivant le handicap qui nous aident à mesurer les capacités cognitives et physiques de la personne »
- ✓ Prestations Ponctuelles Spécifiques financées par l'A.G.E.F.I.P.H.
- ✓ Plie TH
- ✓ « les IAE, pour une remise à l'emploi progressive »
- ✓ « CUI, l'accessibilité à l'apprentissage, aides au poste, visites en entreprises des chargés d'insertion. »
- ✓ « formation clic'h et perspectiv hanploi - valoriser ses compétences professionnelles ».
- ✓ « l'action parcours orientation et insertion du conseil régional, les possibilités d'effectuer des stages »

Question 13-14-15 : L'accès à l'emploi des DE en accompagnement ne peut se faire que dans un travail de complémentarité avec les employeurs qui permettent les embauches. Malgré la législation, certains employeurs éprouvent des réticences à l'embauche d'un salarié en situation de handicap. Mais à quoi cela peut-il être dû ? Voici les réponses des professionnels interrogés :

- ✓ 93,3 % des conseillers interrogés pensent que la réticence des employeurs à l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap est due à la méconnaissance du handicap

- ✓ 6,7 % des conseillers interrogés pensent que la réticence des employeurs à l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap est due à la qualification des demandeurs d'emploi qui ne correspondent pas aux attentes des employeurs.
- ✓ 46,7% des conseillers interrogés pensent que la réticence des employeurs à l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap est due aux craintes de l'évolution de la situation de santé qui auraient des conséquences sur la productivité.
- ✓ 6,7% des conseillers interrogés pensent que la réticence des employeurs à l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap est due au manque de suivi des professionnels de l'insertion en cas de difficultés.

Question 16-17 : 53,3% des conseillers interrogés connaissent la méthode de l'Insertion sur l'Offre à la demande et pensent majoritairement à 53,3 % qu'elle pourrait correspondre aux difficultés d'insertion des publics les plus éloignés accompagnés à Cap Emploi.

Annexe 15 : Un temps pour ma recherche d'emploi

I.1 Optimiser ma candidature

I.1.1 Réaliser mon CV

L'objectif est de permettre à chaque bénéficiaire d'acquérir une méthodologie pour construire, rédiger ou faire évoluer un curriculum vitae adapté à son (ses) objectif (s) d'emploi. Au préalable, un point est fait sur les savoir-faire et qualités du bénéficiaire. A l'issue de l'atelier, le participant doit avoir : Réalisé le CV le mieux adapté dans sa forme et dans son contenu, à la cible visée, acquis la méthode proposée pour adapter son CV aux différentes situations rencontrées, de façon autonome. Le CV du participant doit être livré sous format papier et/ou fichier Word

I.1.2 Organiser ma recherche d'emploi

L'objectif est de permettre à chaque DE de comprendre et d'acquérir une méthode d'organisation de sa recherche d'emploi. A l'issue du travail réalisé, le bénéficiaire doit être capable de : Gérer un emploi du temps, organiser ses documents, organiser ses rendez-vous, suivre ses démarches, prévoir un budget pour sa recherche d'emploi, planifier les actions à mener.

I.1.3 Analyser et sélectionner les offres d'emploi en adéquation avec ma problématique santé

L'objectif est d'apprendre à analyser les offres d'emploi afin de mieux les sélectionner. A l'issue du travail réalisé en atelier, le participant doit être capable de : savoir où chercher des offres, savoir les déchiffrer, savoir les sélectionner, savoir les analyser, et savoir les exploiter.

I.1.4 Préparer ma candidature spontanée

L'objectif permettre à chaque DEBOE de construire, mettre en forme, rédiger ou faire évoluer sa lettre de candidature spontanée adaptée à l'entreprise et au poste visé. Au préalable un point est fait sur les savoir-faire et qualités du bénéficiaire. A l'issue du travail réalisé, le

participant doit avoir, rédigé une lettre adaptée à son objectif d'emploi, acquis une méthode pour adapter sa candidature spontanée à chaque offre.

I.1.5 Répondre à une offre d'emploi

L'objectif est de permettre à chaque participant de construire, mettre en forme, rédiger ou faire évoluer une lettre avec une réponse adaptée à l'annonce choisie (Pôle emploi, site des agences intérim, site du Cap Emploi...). A l'issue du travail réalisé, la personne doit, avoir rédigé la lettre la mieux adaptée à l'offre d'emploi choisie, être capable d'adapter la démarche à d'autres offres. A l'issue de l'atelier, il sera en possession de la lettre de candidature en réponse à une offre d'emploi.

I.1.6 Préparer mon entretien d'embauche

L'objectif est de permettre à chaque DEBOE de préparer un entretien d'embauche en fonction d'une entreprise qu'il aura sélectionnée ou du poste visé. A l'issue du travail réalisé, le participant doit, de savoir se présenter, doit connaître les éléments à préparer avant tout entretien, avoir construit des arguments pour répondre aux questions et objections des employeurs, être capable de négocier les conditions du contrat, savoir conclure, assurer le suivi et la relance de ses démarches.

I.1.7 Utiliser le site Pôle Emploi et Emploi store, ainsi que le site Cap Emploi

L'objectif est de pourvoir accompagner les demandeurs d'emploi dans l'utilisation de pole-emploi.fr et emploi store ainsi que le site de Cap Emploi que je propose de créer pour faciliter leurs démarches et les aider dans leur recherche d'emploi. A l'issue du travail, les DEBOE seront capables de, se connecter à leur espace personnel de chacun des sites, d'envoyer des candidatures (télé candidatures) directement des sites Pôle Emploi et Cap Emploi, de joindre des documents à leur espace personnel, d'aller vérifier leur actualisation, de traiter les courriers électroniques, de créer une adresse électronique et de la faire vivre, de naviguer sur Emploi Store en y sélectionnant les outils qui leurs seront nécessaire.

I.1.8 Utiliser internet dans ma recherche d'emploi

L'objectif est d'apporter au bénéficiaire une méthode pour naviguer sur internet dans le cadre de sa recherche d'emploi en toute sécurité. Ils seront capables de rechercher des informations sur les entreprises, de confirmer leur savoir faire à l'utilisation des sites Pôle Emploi, Cap Emploi et Emploi Store. Une intervention sera faite par un professionnel sur la sécurisation

des informations personnelles mises sur internet. Ils seront donc capables de sécuriser leur image sur internet, apprendre à candidater sur les salons virtuels qui sont de plus en plus présents.

I.1.8 Simuler un entretien d'embauche, en évoquant mes contre- indications de santé

L'objectif est de permettre au DEBOE de pouvoir faire une simulation d'entretien d'embauche en y incluant sa problématique santé et d'en analyser les points forts et les difficultés. Au préalable, un point est fait sur les savoir-faire et qualités du bénéficiaire. Dès lors que cap Emploi effectue une mise en relation avec un employeur, il est de fait au courant qu'il y a une problématique santé. L'objectif est d'apprendre au DE à évoquer ses contre-indications de santé et d'apprendre à parler de cette période d'inactivité qui l'a amené au chômage de longue durée. A l'issue de l'atelier, le DE sera capable de, se présenter en quelques minutes lors du démarrage de l'entretien, de construire un argumentaire solide présentant des compétences et expériences, de faire face aux questions déstabilisantes, présenter, de connaître les règles incontournables de communication orale, et non verbale (regard, posture, intonation...)

I.1.9 Cinq minutes pour convaincre

L'objectif est de permettre au DEBOE de construire un argumentaire pour se présenter de façon pertinente et rapide lors de salons pour l'emploi, forum, handicapé, job dating. A l'issue du travail réalisé, le participant doit être capable de, sélectionner les informations qu'il va mettre en avant pour se décrire et candidater, construire un argumentaire convaincant général ou ciblé sur un type de poste qu'il souhaite, savoir se présenter en quelques minutes, connaître les règles incontournables de communication orale et non verbale (regard, posture, intonation...).

I.2 Optimiser ma relation avec l'entreprise

I.2.1 Cibler des entreprises

L'objectif est de permettre à chaque DE d'identifier les entreprises correspondant à leurs compétences et à leurs attentes, pour y proposer leur candidature. A l'issue du travail réalisé, le participant doit être en capacité de préciser ses attentes en terme d'emploi et des conditions dans lesquelles il souhaiterait pouvoir exercer. Le candidat sera capable de connaître les

caractéristiques de son marché du travail. Le DE aura aussi travaillé sur les différentes possibilités de se rendre mobile pour se rendre aux entreprises. Il sera aussi capable de réajuster et confirmer ses choix.

I.2.2 Démarcher une entreprise

Permettre à chaque demandeur d'emploi d'apprendre à entrer en contact avec les employeurs. A l'issue de l'atelier le DE sera en capacité d'adapter son mode de contact, il sera aussi en capacité de préparer un argumentaire pour ce présenter auprès de l'employeur afin de déposer sa candidature.

I.2.3 Chercher un emploi avec mon réseau

L'objectif est de pouvoir permettre à chaque participant d'identifier et/ou de développer, et de mobiliser le réseau de relation utile à sa recherche d'emploi. Mais au préalable un point est fait sur les savoir-faire et qualités du bénéficiaire. A l'issue de la prestation réalisée, le participant sera capable de savoir vers quelles structures s'adresser en fonction de sa demande, sera capable de se présenter afin de prendre contact, il sera donc capable d'agrandir son réseau.

I.2.4 Préparer le contact avec l'entreprise

L'objectif est de permettre à chaque DE de préparer de façon professionnelle dans les différents étapes de la recherche d'emploi (de la candidature à la relance) et choisir les modes de contacts adaptés. A l'issue, le participant doit être capable de, trouver la prise de contact la plus adéquate à sa demande, identifier les différents modes de contact, rassembler les informations dont il a besoin avant de prendre contact, il doit être capable de préparer son argumentation, il sera en capacité de comprendre les différentes phases des entretiens, il aura préparé les réponses aux questions types, il sera en mesure de conclure en entretien. Le DE sera aussi en capacité de préparer des questions pertinentes à poser au cours de l'entretien, il sera capable d'assurer le suivi et la relance de ses démarches

I.2.5 Réussir l'intégration dans l'entreprise.

L'objectif de ce dernier thème de l'atelier « un temps pour sa recherche d'emploi » est de permettre à chaque participant de réussir son intégration dans l'entreprise. A l'issue du travail réalisé, le participant aura une bonne connaissance des acteurs spécifiques pouvant le soutenir dans son intégration. (Cap Emploi, médecin du travail, Sameth, fongécif).

I.2.6 Visite d'entreprises

L'objectif est de permettre à chaque DE de mettre en application ce qu'il aura appris sur le contenu des thèmes précédents, en les transposant sur le terrain. A l'issue des visites les personnes seront capables de trouver le juste positionnement dans le cadre des différentes étapes. Les personnes seront capables de se présenter aux employeurs. Ils seront aussi en capacité de faire un retour sur ce qui a été visité.

Annexe 16 : Un temps pour soi

I.4 Un temps pour une activité culturelle

Au-delà de l'ouverture d'esprit, de la connaissance et du savoir, l'objectif d'une activité culturelle est de permettre à la personne de pouvoir prendre les distances au regard de l'emploi. Le second objectif de cette sortie collective est permettre des interactions entre le groupe. A l'issue de l'action, les liens entre le groupe seront plus solides. L'activité culturelle ou sportive sera choisie avec l'ensemble du groupe. Cela pourrait être : une sortie en forêt, aller voir un spectacle, aller boire un verre avec le groupe. Volontairement, cette activité sera la première de toutes, puisqu'elle permettra de faciliter et souder les liens du groupe.

I.2 Un temps pour la sophrologie

L'objectif de la sophrologie est de permettre à la personne « d'atteindre un état modifié de conscience, entre veille et sommeil, dans lequel la personne va pouvoir stimuler différentes capacités et ressources qu'elle ne soupçonne pas ou qu'elle exploite peu. Elle devient alors capable de se détendre, de se concentrer, de gérer son stress et ses émotions mais aussi de mieux mémoriser, de positiver et de se dépasser. Il s'agit aussi d'aider la personne à changer le regard qu'elle porte sur elle, sur les autres et sur le monde. Donc d'appréhender les situations de façon beaucoup plus sereine afin d'avoir des réactions justes et adaptées. »⁷⁴A l'issue de l'atelier le demandeur d'emploi sera capable de trouver des ressources en lui-même, de les développer et de les adapter à leurs besoins et objectifs.

I.3 Un temps pour l'ergonomie

L'objectif de l'atelier est de permettre aux demandeurs d'emploi de pouvoir bénéficier d'une évaluation de leurs capacités fonctionnelles aux regards des leur difficultés respectives. L'AGEFIPH finance des prestations ponctuelles spécifiques adaptées à chaque typologie de handicap. Ces prestations permettent l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne handicapée. A l'issue des rencontres avec les experts par typologie de handicap les personnes sauront leurs limitations de santé au regard de leur handicap.

⁷⁴ Source : <http://www.federation-sophrologie.org/>, consulté le 27/10/2016, à 22h58

I.1 Un temps pour la relaxation

L'objectif de cet atelier est de permettre aux demandeurs d'emploi de baisser leur niveau de stress, d'angoisse. Les personnes seront en capacité d'être à l'écoute et le ressenti de leurs sensations et émotions. La relaxation va leur permettre d'être à l'écoute de leur sens. A l'issue de l'atelier, le DE sera en mesure d'amorcer, un travail de remobilisation vers une prise de conscience de la nécessité d'être dans la bienveillance envers soi. A l'issue de la séance les personnes seront en capacité d'apaiser leurs tensions. Les techniques apprises leurs permettront d'avoir les bases pour gérer leur concentration, frustrations, toutes émotions difficiles à gérer.

I.5 Rencontre avec une socio-esthéticienne

L'objectif est d'apprendre aux participants, autant aux hommes qu'aux femmes à donner une image positive d'eux-mêmes, de gagner en assurance et en confiance en soi, mieux se connaître pour mieux communiquer. A l'issue de l'atelier, les personnes auront des notions de la colorimétrie (les couleurs qui donnent bonne mine, qui vont bien au teint de la personne (pour les vêtements, accessoires, maquillage, épilations, cheveux, taille et soin de la barbe, bijoux, etc), ils auront des initiations sur les thèmes suivants : visagisme et morphe-coiffure, morphe-silhouette, et les soins adaptés. Ils seront en capacité de se rendre dans les lieux les plus accessibles financièrement pour se vêtir et prendre soin d'eux même.

I.6 Rencontre avec un masseur bien être

L'objectif est de permettre à chaque demandeur d'emploi de pouvoir bénéficier d'une séance de massage. C'est l'occasion de pouvoir retrouver des sensations de bien être qu'ils n'ont peut être pas ressenti depuis quelques temps. Les objectifs du massage bien être sont les suivants : l'oxygénation des tissus, la stimulation métabolique, le dénouement des tensions, une amélioration du schéma corporel, une prise de conscience corporelle avec unification et réconciliation.

I.7 Valoriser son image en entreprise

L'objectif est de permettre à chaque participant de prendre conscience de la dimension « image » dans l'emploi recherché. A l'issue de cet atelier bilan, la personne sera capable de s'informer sur l'image recherchée par les employeurs lors de leur recrutement, de déchiffrer les codes, analyser ce qu'il fait passer dans son image, d'analyser son image en la comparant

à celle que recherche l'entreprise, repérer ce qu'il doit modifier pour adapter son image à celle de l'entreprise. Le dernier élément sera de démontrer et de repérer tous les moyens alternatifs pour prendre soin de soi à moindre coût.

Mots-clés

Vulnérabilité, employabilité, inemployabilité, chômage de longue durée, insertion professionnelle, dispositifs, DEBOE.

Synthèse en 25 lignes

Le monde de l'insertion professionnelle évolue continuellement : les structures, les dispositifs, le cadre législatif, les professionnels. Cette mutation de l'environnement oblige les demandeurs d'emploi à posséder certaines compétences pour être performants et compétitifs sur le marché du travail. Avoir plus de disponibilité, de mobilité, de qualification, de compétences est-ce bien possible pour tous ? Qu'est-ce que deviennent ces personnes pour qui l'accès à l'emploi est plus complexe ? Restent-elles en marge de la société ? Tombent-elles toutes dans le chômage de longue durée ? Mais comment trouver un levier pour sortir de cette spirale infernale dans laquelle on peut s'enfoncer chaque jour un peu plus ? Comment peut-on trouver la motivation pour se reconstruire ? Une fois que l'on nous considère comme fragilisé, marginalisé, est-ce possible que moi, celui qu'on considère comme inemployable, je puisse arriver à me reconstruire pour accéder à l'emploi ?

Face à ce chômage de longue durée qui se présente parfois comme irréversible, il est possible d'y remédier en faisant de ces périodes d'inactivité une véritable force pour se reconstruire et préparer son avenir. Mais : « Comment le chargé de mission à Cap Emploi peut-il être un levier vers la sortie du chômage de longue durée ? ». L'ensemble de ma réflexion a été bordée d'apports et de concepts théoriques tels que l'employabilité, l'inemployabilité, la vulnérabilité, la confiance en soi et l'estime de soi. Les enquêtes menées m'ont apporté des éléments nécessaires et importants à prendre en compte dans la mise en place d'un plan d'action. Le retour à l'emploi après une période de chômage de longue durée ne peut se faire que dans un climat de confiance pour activer la motivation, l'accès direct à l'emploi par un travail de reconstruction pour retrouver une estime de soi et la confiance en soi. C'est là que les professionnels des réseaux Cap Emploi peuvent jouer pleinement leur rôle de levier, en permettant d'activer certains outils et dispositifs tels que le job coach, des ateliers spécifiques dédiés à la recherche d'emploi, etc. C'est dans ce cadre que nous pouvons nous appuyer de méthodes spécifiques tel que la méthode de l'Intervention sur l'Offre et la Demande, ou bien, celle que je vous propose de découvrir, « Un temps pour sa recherche d'emploi, un temps pour soi ».