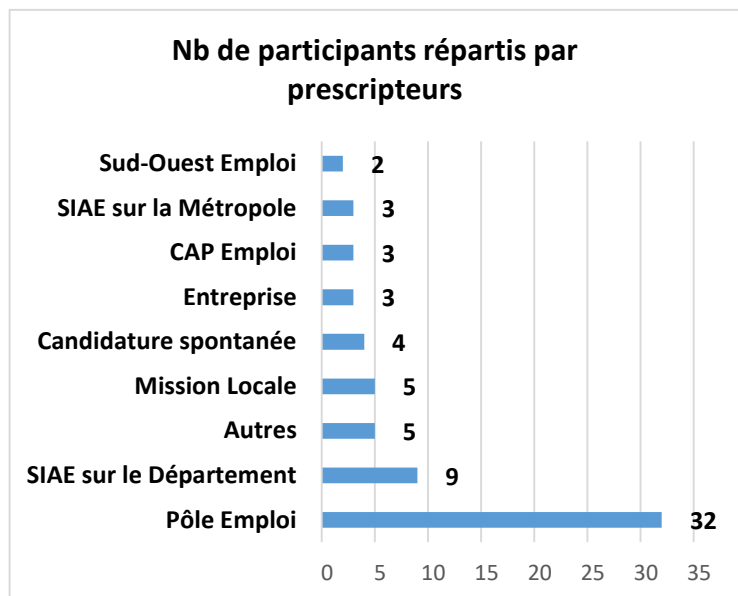


Les prescripteurs des participants



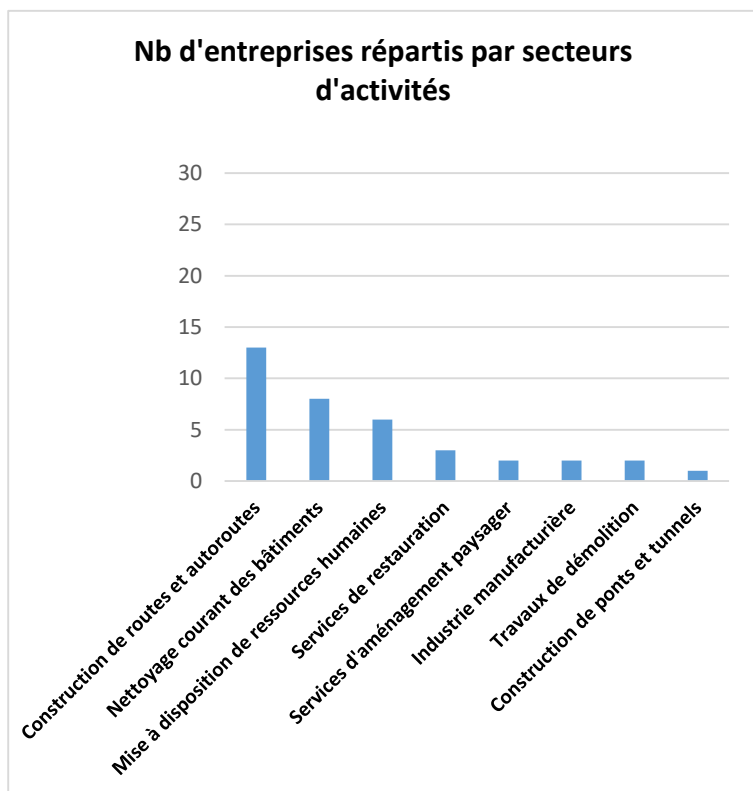
COUP D'ŒIL DE LA FACILITATRICE

Le Pôle Emploi a orienté 32 personnes sur 66. Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique financées par le Département du Rhône en ont orienté 9.

3 entreprises ont orienté de futurs salariés en direct.

Les autres prescriptions proviennent principalement de structures relevant de l'IAE : 18% des prescriptions émanent des référents insertion qui accompagnent les bénéficiaires du RSA dans leur recherche d'emploi (ICARE, IFRA, ...), tous territoires confondus.

Les secteurs d'activités des entreprises

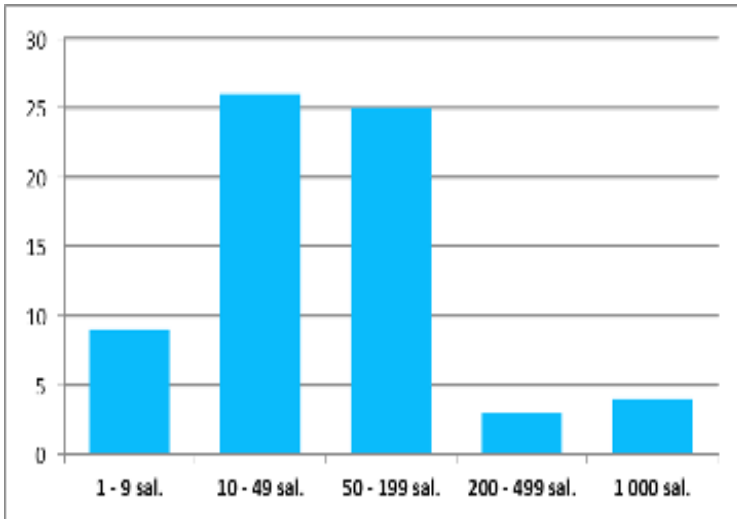


COUP D'ŒIL DE LA FACILITATRICE

Le bâtiment, la construction de routes (travaux publics), sont naturellement des secteurs d'activités très nettement représentés dans le déploiement des clauses d'insertion. Ces secteurs d'activités de BTP orientent les clauses d'insertion sur des métiers en tension sur le Département, donc des profils de publics restreints, plus difficiles à mobiliser. Les facilitateurs œuvrent pour transformer ces contraintes, et les difficultés de recrutements que rencontrent les entreprises, en opportunités. Ils accompagnent les entreprises pour qu'elles modifient leurs pratiques (anticiper les formations, ...) afin qu'ils perçoivent la clause d'insertion comme un véritable mode de recrutement.

Les opérations de services - nettoyage, restauration collective, remplacements dans les collèges (qui regroupent les 6 entreprises de mises à disposition de RH) - sont au nombre de 9, avec 17 entreprises qui sont concernées.

La taille des entreprises

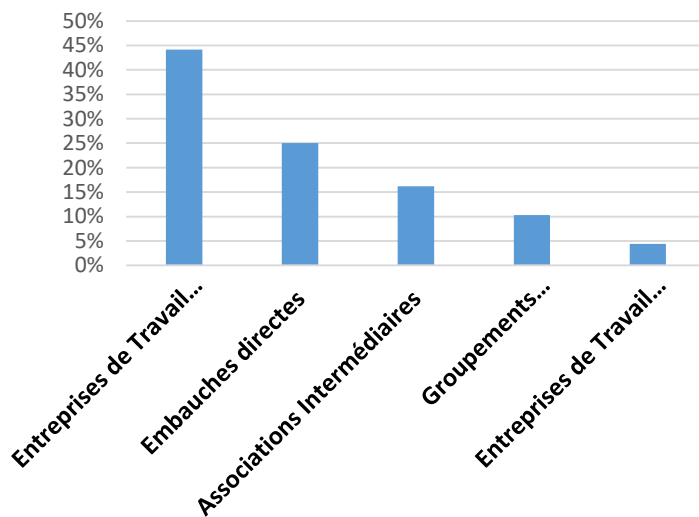


COUP D'ŒIL DE LA FACILITATRICE

Les entreprises notifiées sur les marchés avec clauses sociales sont plutôt des TPE-PME et localisées dans le Département du Rhône ; très majoritairement des entreprises de 10 à 199 salariés. Les entreprises dépassant les 200 salariés sont peu représentées. 67 entreprises différentes ont été accompagnées dans la mise en œuvre de leur clause d'insertion : recrutements, intégrations, suivis, La relation entreprise est de nature collaborative et explicite, que les entreprises notifiées soient de petite, moyenne ou grande taille.

Les modalités employées pour la réalisation des clauses d'insertion

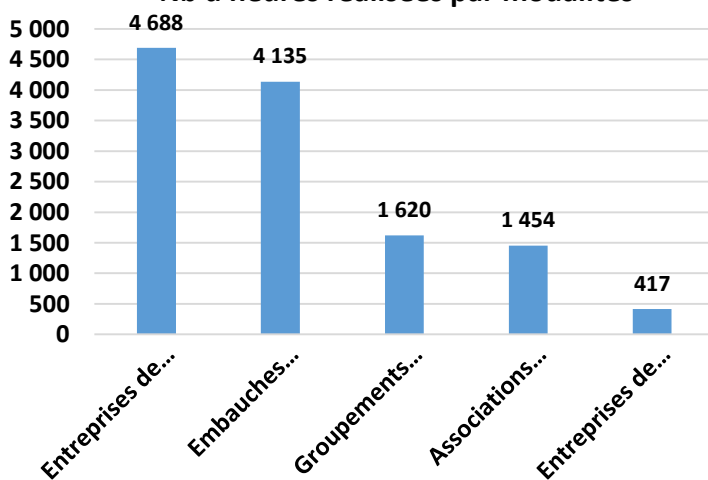
Nb de contrats par modalités



COUP D'ŒIL DE LA FACILITATRICE

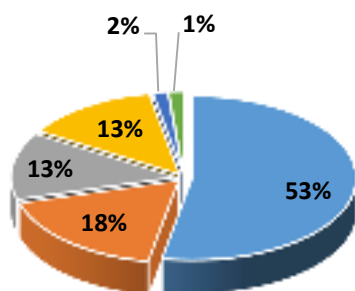
17 entreprises ont embauché leurs salariés en direct, via 12 CDI, 4 CDD et 1 contrat de professionnalisation, ce qui correspond à 4 135 heures de travail. 9 Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion différentes, dont Energie Emploi, ont été mobilisées. 13 entreprises différentes ont eu recours à de l'intérim d'insertion. Cette modalité représente 4 688 heures de travail et 30 contrats de travail. La modalité Association Intermédiaire, via 11 contrats de mise à disposition, a été surtout utilisée par les entreprises de restauration collective, Mille et un repas et Sodexo. Les GEIQ TP, bâtiment, espaces verts sont aussi utilisés de manière régulière par certaines entreprises pour former leurs salariés en alternance. 7 contrats de professionnalisation ont ainsi été signés avec 5 entreprises différentes. Les 3 contrats signés avec des Entreprises de Travail Temporaire classiques correspondent à des marchés anciens, donc repris sur le tard par les facilitateurs, et pour lesquels une souplesse a dû être appliquée par rapport à la règle habituelle de l'utilisation exclusive de l'intérim d'insertion.

Nb d'heures réalisées par modalités



Nb de contrats de travail par motifs de fins

- Fin de mission / recherche d'emploi
- CDI
- Contrat professionnalisatio n
- Contrat d'intérim d'insertion



Tous les salariés embauchés en CDI poursuivent normalement leurs contrats de travail au sein des entreprises. 2 des salariés en CDD et 8 des salariés en contrat de professionnalisation ont eux aussi continué leur parcours en CDD de plus de 6 mois ou en alternance.

9 personnes ont continué en CTTI dans les différentes ETTI.

53 % des participants en fin de contrat de travail se retrouvent de nouveau dans une situation de recherche d'emploi.

En tout, 31 personnes ayant travaillé sur ces opérations sont en emploi de plus ou moins longue durée à la fin de l'opération.

REGARD DE LA FACILITATRICE SUR CETTE ANNEE D'ASSISE DU DISPOSITIF

L'accompagnement du maître d'ouvrage Département du Rhône concernant la mise en œuvre des clauses d'insertion a démarré début 2018. Depuis que le suivi des clauses d'insertion a été repris, 160 personnes ont participé au dispositif, ce qui correspond à 165 contrats de travail, et 45 331 heures en insertion ont été réalisées.

Les résultats 2019 de la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics du Département du Rhône sont très positifs, et ce d'autant plus que nous étions, pour 18 des opérations concernées et qui avaient pour la plupart démarré bien avant l'année 2018, dans un contexte de reprise d'accompagnement des entreprises.

Les directions qui mobilisent le plus les clauses d'insertion sont la DIM, la DIH, la logistique, l'éducation. Ces directions sont régulièrement rencontrées pour faire un bilan quantitatif et qualitatif de l'ensemble de leurs marchés actifs et travailler sur le prévisionnel des marchés de l'année à venir. Des échanges ont lieu en dehors de ces temps de bilan pour éventuellement questionner ou alerter les chargés d'opérations sur divers éléments : rupture dans la relation avec l'entreprise, retard pris dans la réalisation de la clause d'insertion, recours à l'activité partielle, De nouvelles directions, comme la DUN, ont été approchées afin de les sensibiliser et de repérer des opérations susceptibles d'être ultérieurement étudiées pour approfondir la démarche d'Achat Socialement Responsable.

Le chiffrage de la clause d'insertion est effectué sur la base d'un certain nombre d'éléments d'information partagés par les directions : montant de l'opération, corps d'état concerné, calendrier d'intervention,

Les opérations du Département du Rhône mobilisent des corps de métiers « classiques » dans le cadre des clauses d'insertion. Les entreprises concernées par les métiers du bâtiment, des travaux publics, du nettoyage et de la restauration collective sont souvent engagées dans l'embauche de publics en insertion et ont l'habitude de réaliser des clauses d'insertion. Lors des réunions annuelles de sensibilisation avec les directions, nous pourrions désormais envisager de développer encore plus les clauses d'insertion dans les marchés du Département, par exemple en les intégrant dans les marchés de prestations intellectuelles (comme la maîtrise d'œuvre), de fournitures, de services autres,

Un marché d'espaces verts de 4 lots réservé aux SIAE a été monté, sécurisé par la réalisation d'un sourcing en amont. Ce marché est sorti en milieu d'année 2019, nous n'avons donc pas suffisamment de recul pour évoquer les premiers résultats.

Les entreprises ont accueilli positivement la prise de contact des facilitatrices et ont été globalement très volontaires pour réaliser leur engagement d'insertion. Notre présence renforcée lors des réunions de chantiers est appréciée, que ce soit côté maître d'ouvrage ou entreprises.

Les opérations intégrant des clauses d'insertion favorisent les logiques de parcours via différentes modalités (intérim d'insertion, GEIQ ou embauche directe). Les entreprises étant titulaires de plusieurs marchés (souvent avec plusieurs maîtres d'ouvrages), elles embauchent dans l'objectif de faire monter en compétences des salariés en insertion, éventuellement en vue de les embaucher à terme. 18 % des salariés qui sont sortis du dispositif ont été embauchés en CDI par l'entreprise. Le taux de sorties positives est de 45 %.

Les bénéficiaires du RSA constituent 31 % et 3 735 heures des publics recrutés, ce qui est un bon niveau de représentation. La facilitatrice a rencontré individuellement en 2019 toutes les SIAE du Département et leur a présenté le dispositif afin d'améliorer et d'augmenter encore le positionnement des bénéficiaires du RSA. Un partenariat étroit avec les 4 CLI du Département a aussi été mis en place (présence lors de forums, interventions en réunions, informations sur les newsletters, organisation d'informations collectives, ...).

Les publics recrutés sont 47 % à habiter sur le territoire du Département du Rhône.

Les GEIQ et bien d'autres partenaires emploi/insertion ont rencontré cette année de grandes difficultés pour recruter des publics sur les métiers concernés par les clauses d'insertion. Ces métiers sont en forte tension sur le territoire du Département. Il nous est nécessaire de mettre en place de nouvelles actions spécifiques et innovantes, à la fois en direction des publics (mobilisation via des informations collectives au plus près du terrain, découvertes métiers, ...), en direction des référents afin de les rapprocher de la réalité des entreprises (informations collectives dédiées, visites, ...) et en direction des entreprises (formations à la carte type Agent Technique des Travaux Publics, ...)

La facilitatrice a rencontré des difficultés particulières avec le suivi des marchés à bons de commande (accords-cadre), dont la rédaction de la partie clause d'insertion pouvait porter à confusion pour les entreprises concernées. Concernant les marchés montés en 2019, les directions rédigent la clause de manière plus claire ; ainsi la commande publique veille à ce que la rédaction actuelle ne porte plus à confusion : le nombre d'heures d'insertion est calculé en fonction du montant de la commande.

FICHE EXPLICATIVE / DESCRIPTIVE

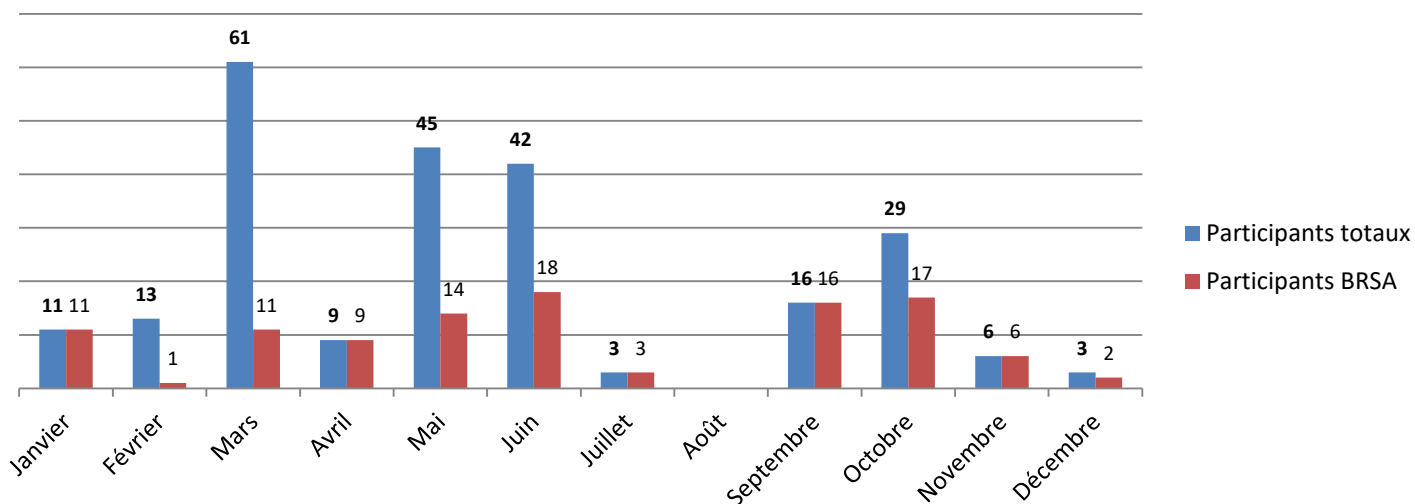
Cette fiche a pour objectif de définir et de décrire les éléments émanant des bilans, permettant de rendre plus facile et plus compréhensive la lecture au regard du donneur d'ordre (chargés d'opérations, techniciens, élus, ...) et des entreprises

| | | |
|--|--|---|
| Eligibilité des participants | BRSA | Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active et inscrits comme demandeurs d'emploi |
| | DELD | Demandeurs d'Emploi de Longue Durée inscrits au Pôle Emploi depuis 12 mois minimum |
| | Séniors + 50 | Demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans |
| | Jeunes - 26 | Bénéficiaires âgés de moins de 26 ans et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi |
| | RQTH | Bénéficiaires ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées |
| | Difficultés autres | Autres participants ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et validés par les facilitateurs comme éligibles à la clause d'insertion |
| | IER | Bénéficiaires inscrits dans un parcours Itinéraires Emploi Renforcé (anciennement PLIE) |
| | Orientations SPIP | Bénéficiaires placés sous main de justice et suivis par les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation |
| Prescripteurs | Entreprise | L'entreprise transmet parfois des candidatures de personnes, soit qui s'adressent à elle directement, soit ayant déjà travaillé pour elle par le passé et sur d'autres opérations, et qui sont pour autant éligibles au dispositif |
| | Candidature spontanée | Candidature arrivée directement auprès du facilitateur, suite à la publication de l'offre d'emploi sur des sites type indeed, ... |
| | SIAE | Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique ont pour vocation l'accompagnement des publics, par la mise à l'emploi dans des situations réelles de travail. On les trouve sous différentes formes : ETTI, EI, AI, ACI, RQ, GEIQ, ... |
| | Autres | Autres partenaires acteurs de l'emploi et de l'insertion pouvant prescrire du public auprès des facilitateurs sur la base de la réalisation d'un diagnostic social et professionnel établi |
| Modalités d'embauche | ETTI | Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion ayant pour fonction la mise à disposition de personnel en difficultés d'accès à l'emploi auprès des entreprises. L'ETTI porte le contrat et l'entreprise attributaire devient entreprise utilisatrice |
| | Embauches directes | L'entreprise attributaire a embauché directement un bénéficiaire via un contrat de droit commun (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, ...) |
| | GEIQ | Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification ayant une fonction de mise à disposition de personnel en difficultés d'accès à l'emploi auprès des entreprises sous forme de contrat de professionnalisation, d'une durée allant de 6 à 12 mois. Le GEIQ reste l'employeur du bénéficiaire |
| | Associations Intermédiaires | L'Association Intermédiaire assure la mise à disposition de personnel en difficultés d'accès à l'emploi auprès des entreprises sous forme de CDD d'insertion. L'AI reste l'employeur du bénéficiaire |
| Situation à la fin de l'opération | Fin de mission / recherche d'emploi | Participant arrivant au terme de son contrat ou de sa mission dans le cadre des clauses d'insertion sans rupture prématurée (abandon du salarié ou rupture par l'employeur) et sans suite définie à l'issue |

Développement de la Responsabilité Sociétale des Entreprises

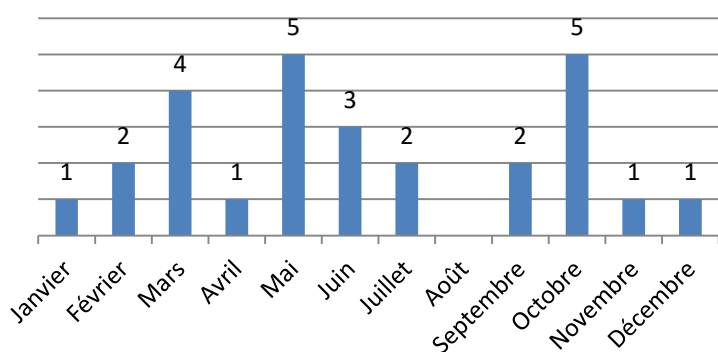
Éléments clés – Année 2019

Participation aux évènements

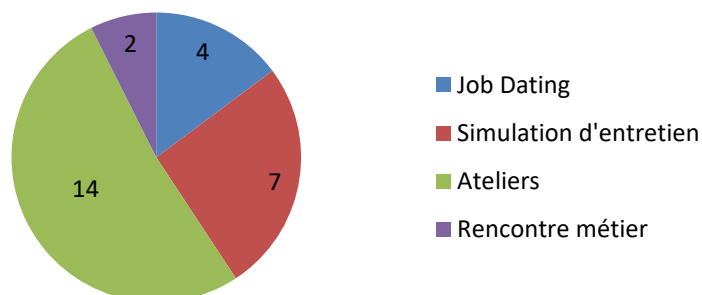


27 évènements organisés en 2019

Nombre d'évènements



Types d'évènements



Vous êtes
une TPE/PME ?

VOUS SOUHAITEZ VALORISER L'IMPACT DE VOTRE ENTREPRISE ?

Inscription sur
www.sud-ouest-emploi.fr

INDIVIDUEL ou
COLLECTIF : trouvez
l'accompagnement
qui correspond le
mieux à vos
besoins !

RENSEIGNEMENTS



06 84 27 75 95
04 78 56 00 95



rse@sudouestemploi.org



www.sud-ouest-emploi.fr



ACCOMPAGNEMENT RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

SUD-OUEST
EMPLOI

Programme
2018 - 2019

www.sud-ouest-emploi.fr

DIAGNOSTIC RSE

Le contenu du diagnostic est
adaptable en fonction des besoins de
votre entreprise

CLARIFIER L'EST EN JEUX DE VOTRE ENTREPRISE

En analysant chaque étape de votre cycle
d'activité

IDENTIFIER L'IMPACT DE VOTRE ACTIVITÉ

En interne, auprès de vos salariés,
En externe, auprès de vos parties prenantes

FORMULER VOS AXES STRATÉGIQUES D'ACTION

En incluant la stratégie RSE dans le
développement de votre entreprise

EN
INDIVIDUEL



UNE HEURE DE RENDEZ-VOUS POUR :

- En savoir plus sur la
stratégie RSE
- Approfondir vos propres
enjeux RSE

PRÊT À VOUS ENGAGER ?

8 SÉMINAIRES EN 2019

Le mardi réservé aux dirigeants, le
vendredi consacré au salarié
ambassadeur

22 et 25 janvier : **IMPACT SOCIÉTAL**
Comprendre les impacts directs et indirects
d'une entreprise et ses grands enjeux

12 et 15 février : **RELATIONS CLIENTS
/ FOURNISSEURS**
Éthique des affaires, devoir de vigilance,
achats responsables...

12 et 15 mars : **PARTIES PRENANTES**
Pourquoi dialoguer ? Comment construire un
échange constructif ?

9 et 12 avril : **MOBILISATION DES
COLLABORATEURS**
Comment mobiliser ses collaborateurs pour
cliquer une démarche RSE efficace ?

EN
COLLECTIF

"Il n'y a pas d'entreprise qui gagne dans un monde qui perd"

Patrick d'Humières

Téléphone de l'Unité RSE : 06 84 27 75 95

EXPERTISE RH



Qui en bénéficie ?

- TPE/PME, <250 salariés,
- Implantées en Région Auvergne Rhône Alpes,
- Enjeux de recrutement & de développement des compétences



24 AVENUE MARECHAL FOCH
69230 SAINT-GENIS-LAVAL
04 78 56 70 55 /
06 83 70 25 22

lydie.servas@sudouestemploi.org
www.sud-ouest-emploi.fr
SUIVEZ NOUS

EXPLOITATION DES RESSOURCES HUMAINES

Accompagnement
Développement des compétences
Mobilité interne & Recrutement



La gestion des Ressources Humaines constitue un levier puissant pour la compétitivité des entreprises, tout particulièrement lorsque ces dernières doivent élargir leur palette de compétences.

La Région Auvergne Rhône Alpes souhaite appuyer, par un accompagnement individualisé, une certaine d'entreprises confrontées à une problématique de compétences et souhaitant soit faire évoluer des collaborateurs, soit rechercher de nouveaux profils en externe.



Entreprises concernées

- Confrontées à des mutations économiques,
- Souhaitant recruter ou favoriser la mobilité interne,
- Ne possèdent pas véritablement de service RH

Modalités



DISPOSITIF ENTIÈREMENT FINANCÉ PAR LA RÉGION

Maximum : 8 jours d'accompagnement

Durée de l'accompagnement : 6 mois

L'accompagnement se déroule selon les étapes suivantes :

- Diagnostic & définition des objectifs d'accompagnement
- Co-construction d'un plan d'actions
- Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions
- Restitution & synthèse

Enjeux spécifiques

- Accompagner la définition d'une stratégie d'adaptation de compétences et/ou de recrutement,
- Accompagner la mobilisation des salariés sur le projet de l'entreprise et sur l'enjeu d'évolution des compétences,
- Accompagner l'entreprise dans sa recherche de compétences externes en mobilisant les outils adaptés et en optimisant le coût du recrutement,
- Accompagner l'appropriation par l'entreprise des outils et méthodes déployés pour répondre à sa problématique,
- Accompagner l'entreprise dans la pérennisation de la solution mise en œuvre.





IDEE

Innovation pour le
Développement
Economique et
l'Emploi

LA FAMILLE DEJOBS

Le fonds de dotation de Sud-Ouest Emploi présente

VOTRE WEB-SÉRIE POUR L'EMPLOI !

Disponible sur YouTube à partir d'octobre 2020



Une websérie écrite et réalisée
par XAVIER FREQUANT, produite
par OUVREZ L'OEIL pour IDEE avec le soutien
de PROFORM, ORHEMCO CONSEIL et LE CERCL

Le Fonds de Dotation IDEE de Sud-Ouest Emploi met en place des actions concrètes dans le but de favoriser le lien entre les acteurs économiques, l'emploi et l'insertion sur le territoire de l'ouest lyonnais.

N'hésitez pas à nous contacter : contact@lafamilledejobs.com

www.lafamilledejobs.com    





24 AVENUE MARÉCHAL FOCH
69230 SAINT-GENIS-LAVAL
04 78 56 60 95
contact@sudouestemploi.org
www.sud-ouest-emploi.fr

SUIVEZ NOUS

