

# Programme Départemental d'Insertion

2020 - 2025



Pacte Territorial  
d'Insertion



Avec un peu moins de 30 000 allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) en 2019, notre département enregistrait une première baisse significative du nombre de personnes percevant ce minima social. Ce résultat était incontestablement lié aux efforts que nous avons menés ces deux dernières années pour aider les personnes à s'insérer sur le marché du travail.

Or, la crise sanitaire a rebattu l'ensemble des cartes. Le niveau d'imprévisibilité est très fort puisque la situation ne correspond à aucun précédent connu. Les différents indicateurs sont d'ailleurs assez déroutants puisque, en octobre 2020, il y a près de 200 demandes de RSA en moins par mois et par rapport à la moyenne constatée en 2019. Malgré un rebond au mois d'avril, le nombre d'allocataires a diminué pour s'établir à près de 29 000 au mois d'octobre 2020.

Dans ce contexte inédit, le retour à l'emploi du plus grand nombre reste notre priorité. Alors qu'aujourd'hui de nombreux secteurs d'activité peinent à recruter des salariés, nous devons agir et penser différemment. Pour cela nous avons établi un cadre clair pour tous les allocataires, celui du juste droit. Le RSA est un droit pour toutes les personnes confrontées du fait des accidents de la vie à une situation difficile. S'il est de leur devoir de se mobiliser pour accéder à un emploi, il est du nôtre de les aider à surmonter

les différentes difficultés entravant parfois le retour à l'emploi. A cette fin, nous avons d'ores et déjà, en lien avec l'État dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté, mobilisé des réponses et des moyens conséquents pour faciliter l'accès à la formation, résoudre les problèmes de garde d'enfants, faciliter les déplacements. Nous agissons aussi fortement sur l'accompagnement direct vers l'emploi en travaillant mieux sur les compétences des personnes, en travaillant directement avec les entreprises pour faciliter les recrutements. A cette fin nous avons déjà profondément adapté notre organisation et nos ressources humaines afin de multiplier les actions vers les entreprises et afin de mieux accompagner les personnes qui sont prêtes vers l'emploi.

Ce Programme Départemental d'Insertion repose sur une conviction et une volonté forte : il n'y a pas d'insertion sans emploi. Cette conviction nous la portons auprès de tous et nous la partageons avec nos principaux partenaires qui nous aident à développer une politique ambitieuse sur le champ de la formation avec la Région, de l'Insertion par l'Activité économique avec l'État et de la médiation vers l'emploi avec Pôle emploi. C'est ensemble que nous piloterons de manière très opérationnelle cette politique et que nous l'adapterons aux réalités de nos territoires.

**Patrick Weiten**  
**Président du Département de la Moselle**  
**Ancien Député**



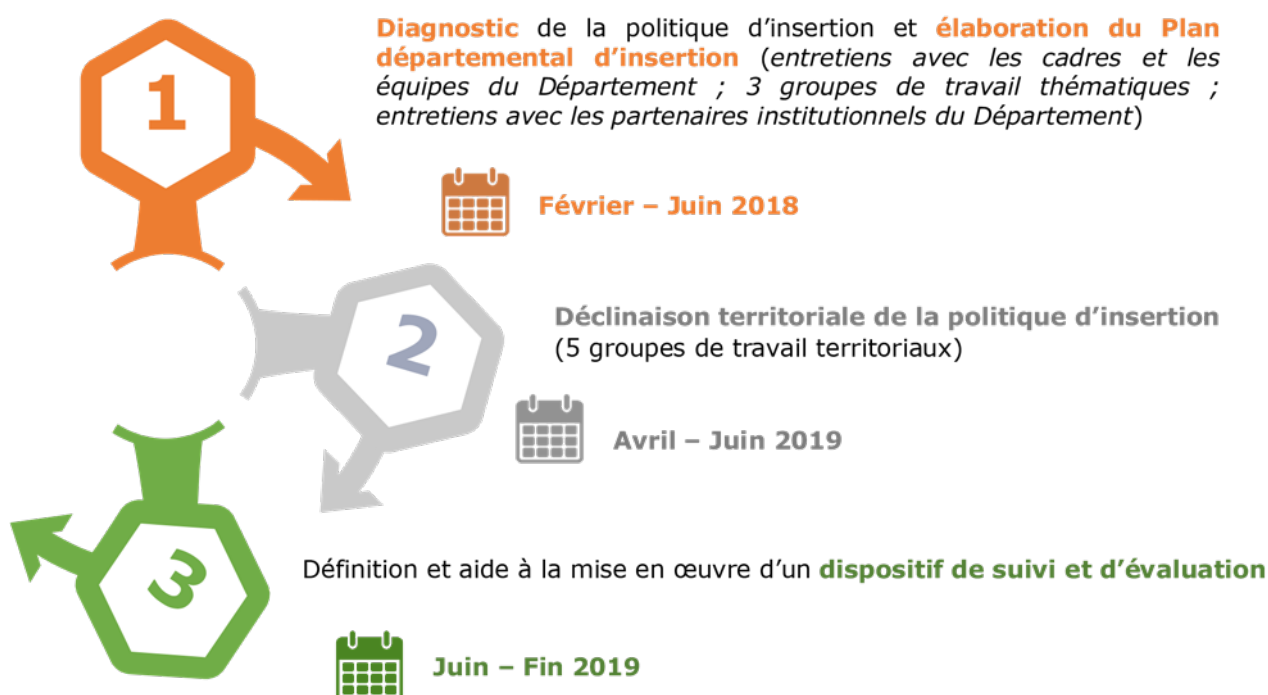
# Préambule

Depuis la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008, les Départements sont désignés « chefs de file » des politiques d'insertion. Ils élaborent avec leurs partenaires **un Programme Départemental d'Insertion (PDI) qui définit les principales orientations stratégiques de la politique d'insertion et les actions qui seront mises en place dans ce cadre.**

Associés au PDI, les Départements produisent également un Pacte Territorial d'Insertion qui formalise tous les partenariats dans le cadre de la politique d'insertion. En Moselle, comme dans d'autres Départements, il a été fait le choix de ne produire qu'un seul document de référence qui formalise les deux démarches. Ainsi, le présent document donne à voir les orientations

politiques du Département en matière d'insertion, et sert de document de référence à l'ensemble des acteurs.

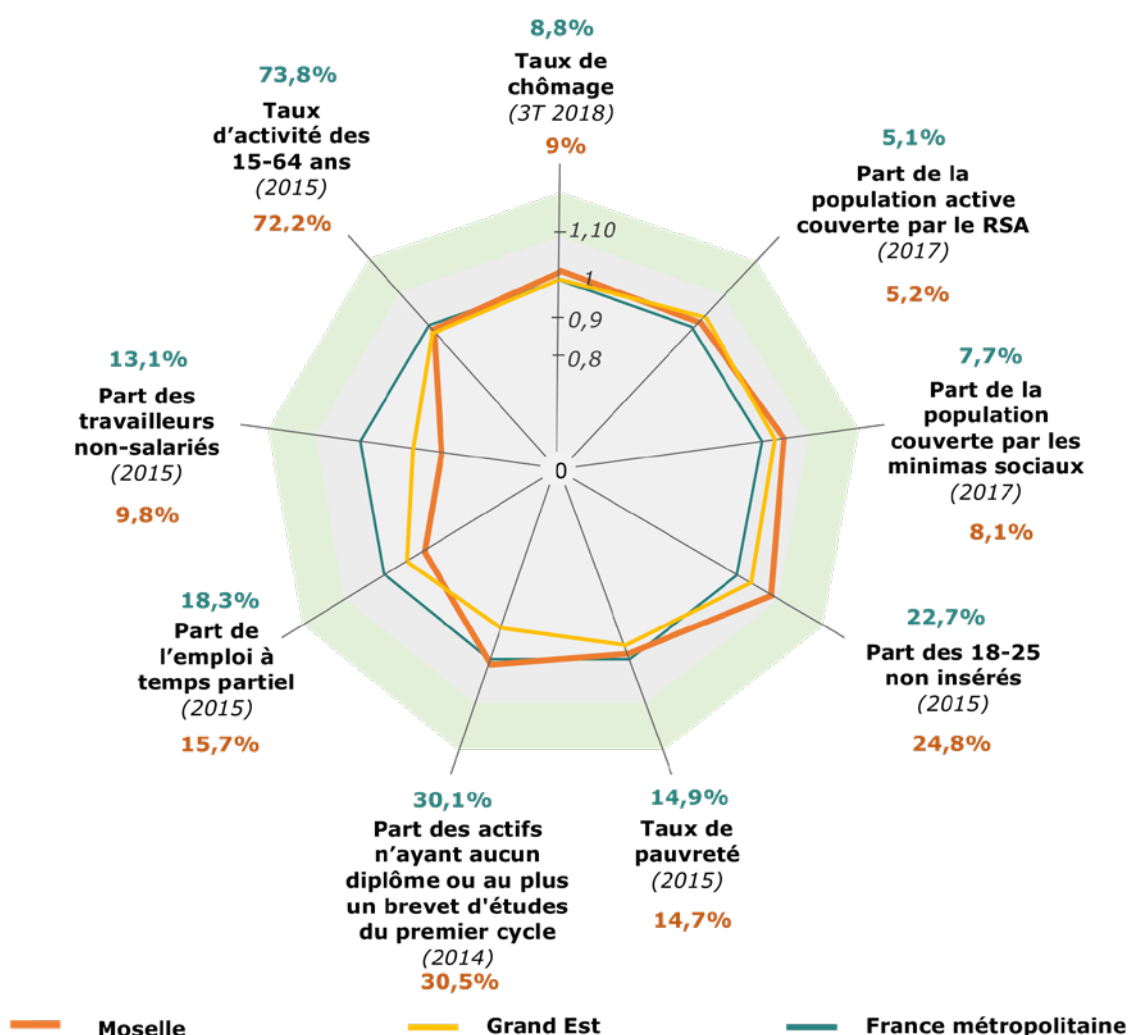
En Moselle, le Département a initié dès 2018 une démarche d'évaluation de sa politique d'insertion, ainsi qu'une démarche d'élaboration de nouvelles orientations et actions, à la fois au niveau départemental et au sein des 5 territoires. La politique d'insertion s'inscrit dans la politique globale et transverse du Département et ne donne donc pas lieu à un document cadre pour chaque territoire. Pour autant, le Département en tant que chef de file des politiques d'inclusion et d'insertion anime, impulse et coordonne cette politique au plus près des territoires.



# Un contexte socioéconomique qui s'améliorait avant la crise sanitaire

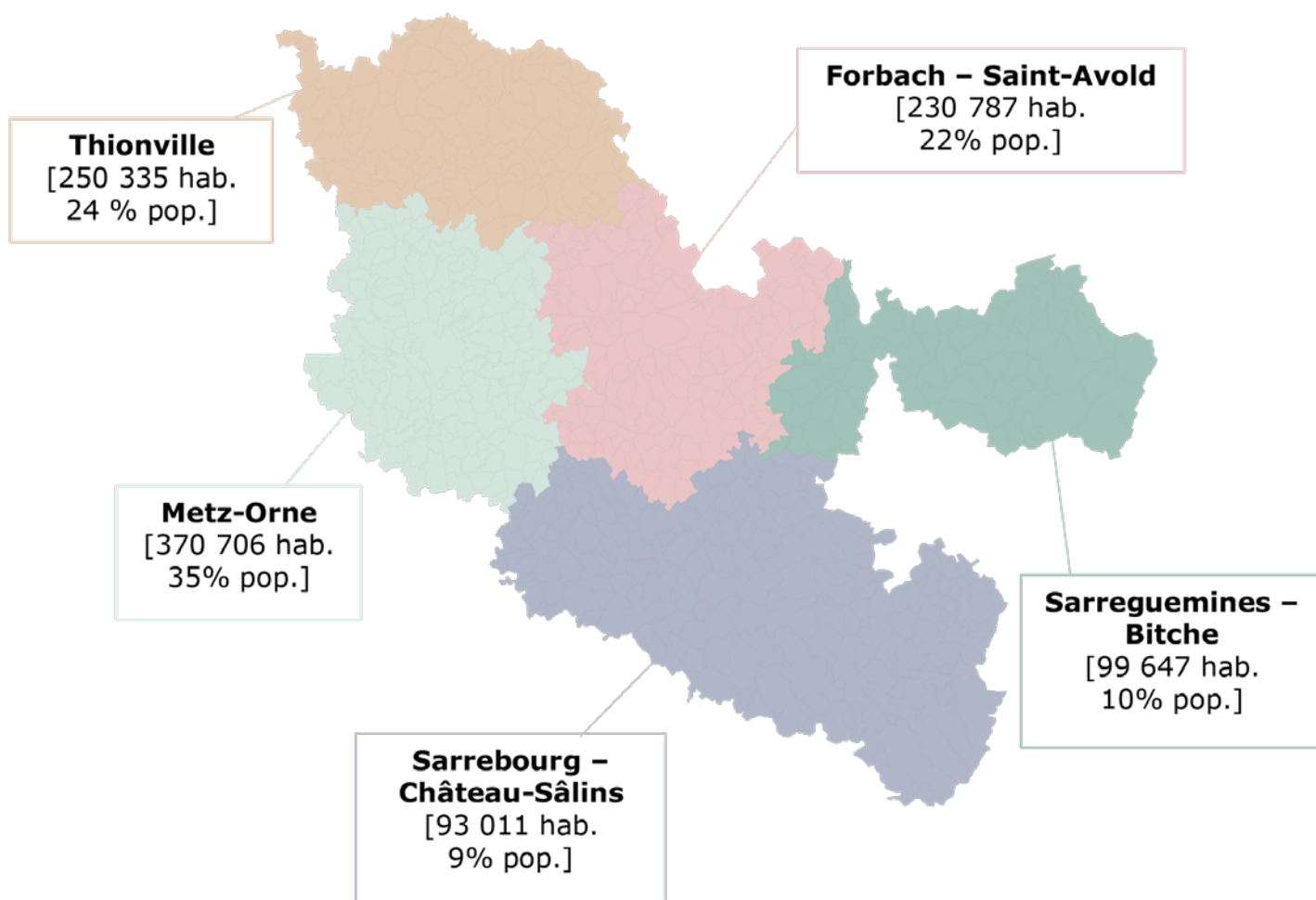
La Moselle se situe dans la moyenne nationale sur une bonne partie des indicateurs classiques en termes d'insertion.

Elle a un taux de chômage, un taux de pauvreté et une part de la population active couverte par le RSA assez similaire aux taux nationaux. Elle se distingue avec une part de 18-25 ans non insérés<sup>1</sup> un peu supérieure à la moyenne nationale, et à l'inverse une part de travailleurs non-salariés et une part de l'emploi à temps partiel beaucoup moins élevées.



Sources : Données INSEE, DREES, Pôle Emploi

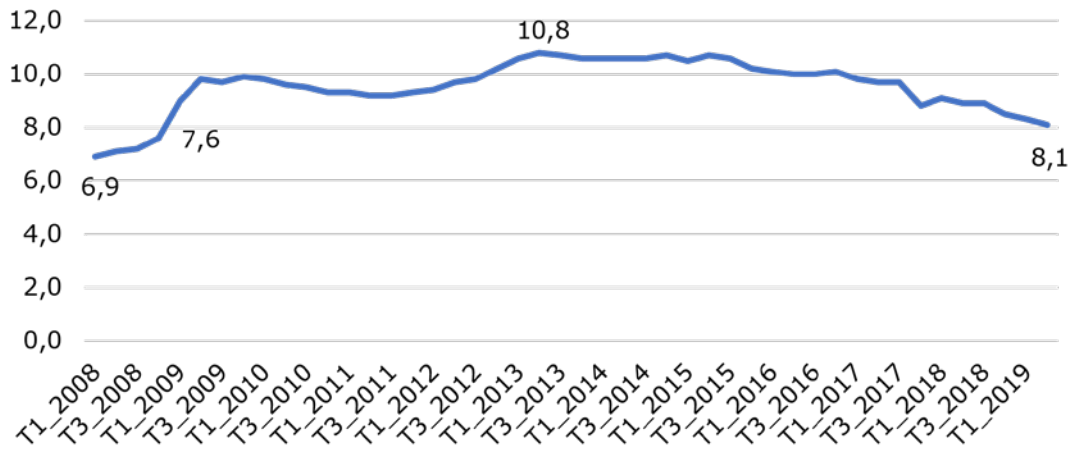
<sup>1</sup> ni en emploi, ni en formation, ni en stage



Ces dernières années, **le contexte de l'emploi dans le département s'est nettement amélioré** :

- **Le taux de chômage a subi une baisse importante** : -2,7 points entre le 3<sup>e</sup> trimestre 2013 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2019, retrouvant quasiment le niveau qu'il avait avant la crise de 2009 (7,6% au 4<sup>e</sup> trimestre 2008).
- **Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories ABC a diminué** (au 2<sup>e</sup> trimestre 2019 : -0,6% sur le dernier trimestre ; -3,4% sur la dernière année). Ce nombre a diminué plus rapidement qu'en moyenne régionale (à l'échelle de la région : -0,5% sur le dernier trimestre, -2,2% sur la dernière année).

### Evolution du taux de chômage localisé dans le Département de la Moselle (T1 2008 - T1 2019)

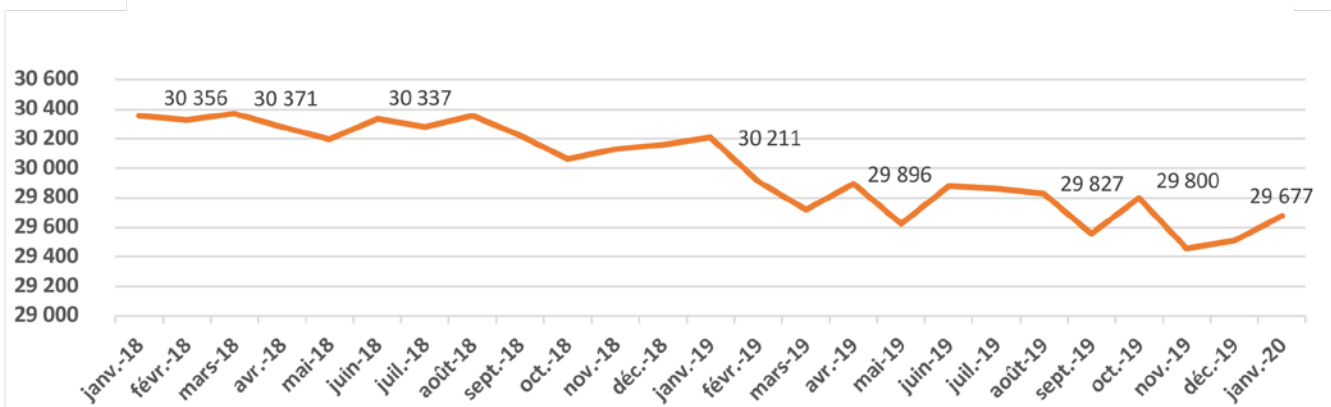


Source : INSEE, Taux de chômage localisé

### Le nombre de bénéficiaires du RSA (BRSA) a également baissé :

- Entre janvier 2018 et janvier 2020, le nombre de bénéficiaires a baissé de 2,2 % (notamment depuis août 2018).
- Les dépenses d'allocations sont également orientées à la baisse (-1,57% en septembre 2019 par rapport à septembre 2018).

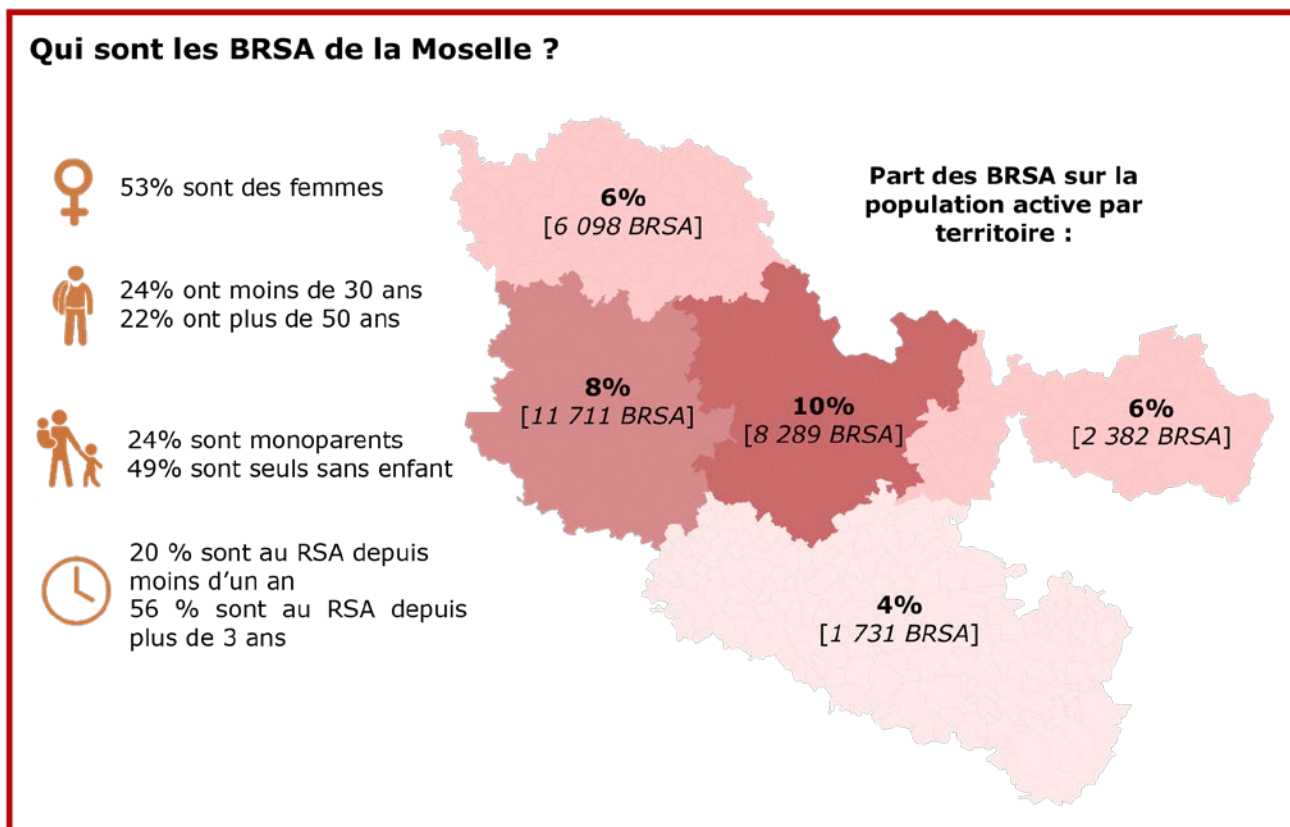
### Evolution du nombre de BRSA soumis à l'obligation d'insertion



Source : Département de la Moselle, Service RSA Juste Droit et Insertion (RSAJDI)



Il demeure néanmoins des différences territoriales significatives du point de vue de la prégnance du RSA sur le territoire.



*Sources : Département de la Moselle, Service RSAJDI ; INSEE RP 2015*

## Nos convictions en Moselle

Pour définir sa politique d'insertion, le Département de la Moselle s'appuie sur 3 convictions qui guident le choix de ses orientations principales :

- **L'insertion passe par l'emploi** : sortir de la pauvreté et exercer pleinement ses droits de citoyens passe prioritairement par l'emploi. Le Département souhaite encourager tous les dispositifs et actions qui favorisent le retour à l'emploi.
- **Nul n'est inemployable** : pour répondre aux besoins des entreprises et à l'ensemble des besoins sociaux, les compétences de tous doivent pouvoir être mobilisées. La politique d'insertion par l'emploi menée par le Département et ses partenaires doit permettre les étayages nécessaires.
- **La politique d'insertion est une politique du « juste droit »** : l'engagement réciproque des allocataires et des acteurs en charge de leur accompagnement est incontournable. Le Département s'assure, via les dispositifs d'aide à l'insertion qu'il met en place, que les personnes bénéficient des appuis nécessaires. En parallèle il met en place également une gestion rigoureuse des droits des allocataires via le renforcement de la cellule contrôle.

# Nos principes pour l'action

## Cohérence de la politique d'insertion avec la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

La politique d'insertion s'articule étroitement avec la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et sa déclinaison territoriale signée entre le Département et l'État en juillet 2019.

Pour rappel, voici **quelques actions prévues dans le cadre de la contractualisation** :

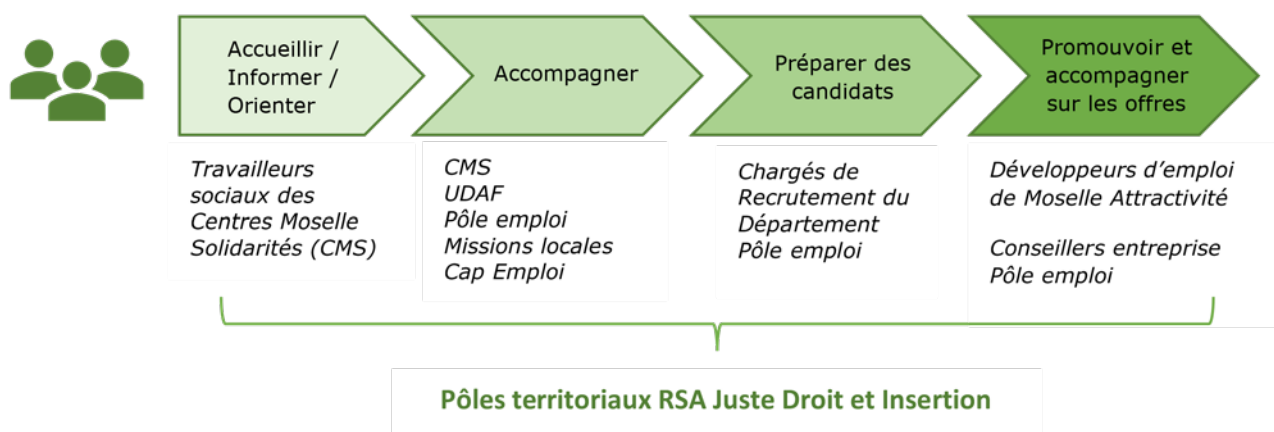
- La mise en œuvre d'une **solution numérique** pour appuyer l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi,
- Le renforcement des moyens du Département pour **quantifier l'employabilité** des bénéficiaires du RSA et leurs capacités de retour rapide à l'emploi,
- La constitution d'un **dispositif spécialisé** de prospection, de placement et d'accompagnement des bénéficiaires du RSA dans l'emploi,
- La création d'un **fonds** permettant de soutenir les premières étapes du retour à l'emploi en levant les freins à la mobilité et à la garde d'enfants.

En outre, les indicateurs retenus dans le cadre du Contrat Etat / Département de mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la pauvreté, serviront également à apprécier l'atteinte de certains objectifs du PDI.

## Une nouvelle organisation pour faciliter l'accès à l'emploi

Le Département s'est fixé des objectifs ambitieux en termes d'accès à l'emploi

(soit un minimum de 1 700 placements en 2019, 2020, 2021). Pour les atteindre, il a renforcé ses moyens et construit une chaîne de services :



# Les axes du PDI

## Axe 1 : repérer, mobiliser et valoriser les compétences des personnes

### 1.1 Optimiser l'accueil, l'information et l'orientation des allocataires du RSA

#### Enjeux

**Les flux de nouveaux entrants dans les différents Centres Moselle Solidarités (CMS) est important** : entre 200 et 350 chaque mois environ. Pour y faire face, différents enjeux doivent être pris en compte :

- **Un accueil de proximité réactif** permettant aux personnes d'être reçues rapidement dès lors que les droits au RSA ont été ouverts.
- **Un repérage systématique du profil de la personne** et de sa situation afin de procéder à l'orientation la plus adaptée.
- **Une information claire, systématique sur les droits et devoirs de la personne**, les offres d'insertion existantes, les ressources mobilisables, et la finalité de l'accompagnement.
- **Une orientation rapide de la personne** vers un référent unique en charge du parcours sur les champs professionnel et social (avec ou sans visée professionnelle).

#### Organisation et actions

**Les processus d'accueil, d'information et d'orientation sont ajustés depuis octobre 2019 afin de mieux répondre aux nouveaux enjeux (circuits courts et réactifs) :**

- **Les personnes sont reçues individuellement** via des entretiens de face-à-face par les travailleurs sociaux des CMS.
- Les travailleurs sociaux des CMS en charge des premiers accueils des allocataires doivent compléter un **Diagnostic Social et Professionnel** profondément amélioré en octobre 2019. Cet outil, outre le fait de recueillir des données sociales, permet d'identifier le profil, les compétences, le secteur d'activité recherché par la personne.

## Le nouveau Diagnostic Social et Professionnel (DSP)

Le nouveau DSP permet de recueillir des informations sur 8 thématiques différentes :

- le logement,
- la santé (notamment les restrictions et contre-indications à exercer certaines activités),
- la situation sociale,
- l'emploi (parcours professionnel antérieur, métiers envisagés, disponibilités...),
- le niveau d'études,
- les compétences (savoir-faire et savoir-être évalués par la personne concernée et par l'agent du Département),
- la mobilité,
- le mode de garde.

- **La personne est orientée immédiatement après avoir été reçue.** Ce nouveau processus se substitue aux anciennes plateformes d'orientation.
- **Les travailleurs sociaux contractualisent l'orientation dans le cadre du COREO** (Contrat d'Orientation et de Réorientation).

## Le COREO

Le COREO formalise l'orientation préconisée pour chaque BRSA (professionnelle, sociale à visée professionnelle, ou sociale) ainsi que les éventuelles mesures d'accompagnement renforcées préconisées (Accompagnement Global Renforcé, Accompagnement Social Individualisé Renforcé...)

En cas de réorientation, les informations sont consignées dans le contrat : la motivation de la réorientation et sa préconisation, ainsi que l'avis de l'équipe pluridisciplinaire.

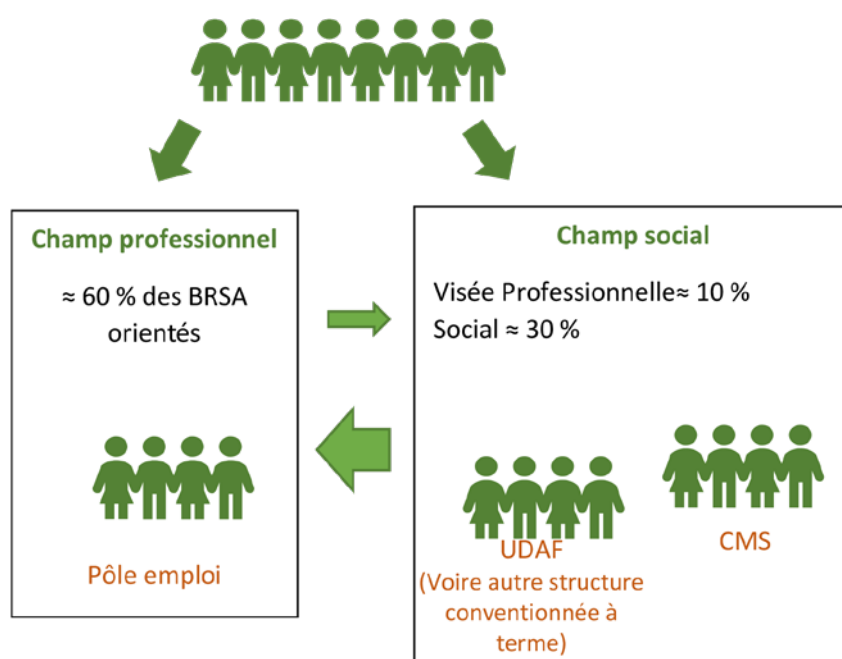
Dans le COREO, chaque BRSA s'engage à respecter certaines règles préalablement établies avec le professionnel ayant effectué l'orientation.

- **Les orientations sont simplifiées**, reflétant ainsi la stratégie d'accès à l'emploi voulue par la Collectivité. Les personnes peuvent être orientées vers le champ professionnel, qui correspond à l'accompagnement qui sera réalisé par Pôle emploi, ou vers le champ social, qui comporte une orientation sociale à visée professionnelle et une orientation purement sociale. Les personnes orientées sur le champ professionnel et social à visée professionnelle doivent impérativement s'inscrire à Pôle emploi.

## La mise en place d'une solution collaborative pour faciliter l'orientation et le suivi des personnes

Le Département, en lien avec l'État dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, pilotera le développement d'une solution numérique qui permettra de procéder à l'orientation de la personne, de générer un CV anonyme et de suivre son parcours.

### Schéma simplifié des orientations des bénéficiaires du RSA



### Autres projets d'action

D'autres projets sont envisagés :

- **Former les professionnels**, notamment les travailleurs sociaux, **sur les dispositifs existants**, notamment en matière d'insertion professionnelle.
- **Faciliter l'échange de pratiques** en matière de DSP, d'orientation.
- **Faciliter l'accès aux droits des personnes** via des ateliers, des informations collectives intégrant différents partenaires (santé notamment).

### Indicateurs d'évaluation de l'axe 1 :

- Nombre de personnes reçues / nombre de demandes de RSA
- Nombre de jours entre l'accord de la demande de RSA et le premier entretien d'orientation
- Nombre de personnes inscrites à Pôle emploi parmi celles ayant une obligation d'inscription

## Axe 2 : Construire des parcours d'insertion adaptés à la diversité des besoins

Si la finalité de la politique d'insertion est résolument l'accès à l'emploi, les chemins et les parcours y menant peuvent être plus ou moins longs. **L'enjeu majeur est d'appuyer et d'étayer les parcours des personnes via un accompagnement personnalisé et une boîte à outils significative.**

### 2.1 Systématiser l'accompagnement

#### Enjeux

**À ce jour, un volume relativement important de publics allocataires du RSA ne bénéficie pas d'un accompagnement effectif ou d'un contrat d'insertion.** Parmi ceux-ci, environ 20% du public ne sont pas effectivement orientés. D'autres publics réputés formellement accompagnés ne le seraient pas toujours faute de suivis et de réorientations systématiques. Enfin, une part importante du public ne bénéficie pas d'un contrat d'engagement réciproque pourtant obligatoire (c'était le cas de 27% des allocataires en novembre 2019, par exemple).

L'enjeu majeur pour les prochaines années est de systématiser l'accompagnement des publics et de formaliser cet accompagnement via un contrat d'engagement signé.

#### Organisation et actions

- **Signature pour l'ensemble des nouveaux entrants au RSA d'un contrat d'orientation** via le COREO (cf. supra). Reprise progressivement du « stock » d'allocataires non accompagnés via des convocations. Ces convocations peuvent s'opérer en lien avec Pôle emploi.
- **Systématisation des réorientations via le COREO lorsque le parcours n'aboutit pas.**
- **Échange d'informations régulier entre les équipes insertion du Département et Pôle emploi** pour s'assurer du suivi effectif des allocataires de leur inscription à Pôle emploi.
- **Maintien de l'accompagnement global renforcé opéré conjointement par Pôle emploi et l'UDAF.**

### **L'accompagnement global renforcé (AGR)**

Pôle emploi et l'UDAF accompagnent, de concert, 1 470 BRSA. Il s'agit d'un dispositif à destination des demandeurs d'emploi les plus fragilisés, pour lesquels des freins professionnels et des difficultés sociales ont été diagnostiqués.

En conjuguant leurs expertises et leurs moyens respectifs, et en basant leur collaboration sur une approche commune des besoins et non sur une logique purement statutaire, Pôle emploi et l'UDAF développent une prise en charge coordonnée des publics touchés par l'exclusion.

Le montant alloué à l'opération est de 1,2 million d'euros, dont 855 000 € de Fonds Social Européen. Au regard des résultats probants avec plus de 30% de retour à l'emploi, l'AGR sera reconduit en 2020.

- **Pilotage opérationnel par le chargé d'insertion du Département des portefeuilles d'accompagnement** pour chaque partenaire et prestataire, et notamment l'UDAF qui est dorénavant référent unique pour les allocataires orientés social avec visée professionnelle.

### **Le conventionnement avec l'UDAF**

Le Département confie l'accompagnement de près de 3 500 BRSA par an à l'UDAF de la Moselle à hauteur de 3 000 000€ sous réserve de bilan satisfaisant à fin 2019.

Le niveau de qualité conventionné a été augmenté avec un attendu important sur l'insertion professionnelle des 2 500 nouvelles entrées en suivi individuel. Les 1 000 Mosellans bénéficiant des actions collectives profiteront également d'une réforme en profondeur de leur contenu afin de le rendre plus conforme aux attentes du marché du travail.

### **Autres projets d'action**

- **Transmission de listes mensuelles par Pôle emploi à destination des équipes du Département** pour s'assurer de l'inscription des allocataires.
- **Réunion régulière sur chaque territoire des opérateurs en charge de l'accompagnement des publics** pour faire le point sur les publics accompagnés et non accompagnés.

#### **Indicateur de l'orientation 2.1 :**

- Proportion de réorientations sur le nombre de personnes accompagnées

## 2.2 Prendre en compte la particularité de certains publics

### Enjeux

**Les publics allocataires du RSA sont très hétérogènes** du point de vue de leur situation sociale, professionnelle et personnelle. En fonction de leur situation, **le dispositif d'insertion doit être en capacité d'apporter des réponses particulières et spécifiques**. Les compétences et les offres de services des partenaires signataires du PTI peuvent ainsi être utilement mobilisées en complément de l'action du Département.

### Organisation et actions

**Les publics suivants à besoins particuliers bénéficient de prestations spécifiques :**

- **Les jeunes sortant de l'ASE**, dans le cadre du travail effectué sur leur autonomie, bénéficient d'actions particulières dans le domaine du logement (actions prévues dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté) mais pourraient également bénéficier d'un appui renforcé en lien avec les dispositifs d'insertion existants (transmission de candidatures au chargé de recrutement, promotion des profils vers les développeurs de l'emploi...)
- **La mise en place de référents de parcours** (action prévue dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté) **pour les personnes rencontrant des problématiques complexes sur différents champs** (santé, protection de l'enfance, insertion, logement...)

### Autres projets d'action

- **Les gens du voyage**. Les particularités de ce public plaident pour un accompagnement adapté. Le Département envisage de nouveaux projets afin de bien travailler l'insertion professionnelle de ce public tout en prenant en compte sa spécificité. Ceci grâce à l'appui d'un ou plusieurs partenaires spécifiques.
- **Les travailleurs indépendants**. Ils sont nombreux à être allocataires du RSA (1 800 en 2019). Cette population est particulièrement fragile et peut rester longtemps dans le dispositif faute de pouvoir générer un revenu d'activité suffisant. Le Département réfléchit à l'opportunité de développer une action spécifique pour faire le point avec les travailleurs indépendants et, le cas échéant, les aider à réorienter leur projet si leur activité ne s'avère pas viable.
- **Les publics reconnus travailleurs handicapés**, en lien avec Pôle emploi et Cap emploi pour optimiser leur insertion.



- **Pour les personnes sortant de formation**, le Conseil régional a proposé sur le territoire de Metz de transmettre au développeur emploi, à chaque ouverture d'action, la liste des stagiaires. De cette façon, une fois l'action terminée, les personnes pourront être revues rapidement dès la fin de leur formation. Cette proposition repose à l'heure actuelle sur un travail manuel réalisé uniquement sur le territoire de Metz. Il pourrait être intéressant de trouver le moyen d'automatiser ce suivi, ainsi que de le généraliser aux autres territoires.
- Une action spécifique semble nécessaire pour **les familles monoparentales**. Le Département et ses partenaires réfléchiront à des solutions possibles pour ce public.

#### **Indicateur de l'orientation 2.2 :**

- Évolution des dépenses d'accompagnement socio-professionnel pour les publics spécifiques

## **2.3 Développer des appuis sociaux pour les publics qui ne sont pas prêts à l'emploi**

### **Enjeux**

**De nombreux allocataires**, du fait de leur situation sociale, de problèmes de santé notamment, **ne sont pas en capacité de construire rapidement un parcours d'insertion professionnelle et/ou de reprendre un emploi**. Leur situation peut nécessiter des appuis spécifiques afin de travailler le lien social, leur permettre de reprendre confiance en eux. **L'enjeu du PTI est de continuer à mobiliser ce public afin que sa situation ne se dégrade pas** et à construire peu à peu un parcours qui pourra déboucher ensuite sur une insertion professionnelle.

### **Organisation et actions**

- Le développement de **référénts de parcours**, tel que prévu dans la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, pour les personnes rencontrant des problématiques complexes.
- **Un ajustement de la prestation d'accompagnement social renforcé.**

- **Le développement du bénévolat.** L'objectif est de recréer du lien social, de déclencher ou de maintenir une dynamique pour les personnes. Il ne s'agit pas d'un substitut à l'emploi mais de l'exercice d'une activité structurante pour la personne, et profitable pour le corps social. L'action est mise en œuvre **via des expérimentations** (avec la Banque Alimentaire, avec le service Sports du Département de la Moselle pour préparer un tournoi de tennis...). L'action consiste à **aider, à qualifier les besoins et la demande du secteur associatif puis d'aider une tête de réseau à centraliser l'offre et la demande de bénévolat**. Une première expérimentation du bénévolat a déjà été tentée sur un territoire. L'expérience a été plutôt positive et a mis en lumière certains prérequis.

#### **Autres projets d'action**

- **Identification**, au plan départemental et territorial, **des offres de services et actions de droit commun mobilisables** pour les allocataires du RSA sur les thématiques de l'accès aux soins, du lien social, de l'accès au sport, à la culture et aux loisirs.
- Élaboration d'un **répertoire ressources** recensant thématiquement ces offres.
- Identification et **développement d'une offre d'actions collectives partagées entre partenaires** à l'échelle territoriale.
- Une **montée en compétences des agents en territoire concernant l'ingénierie de conception d'actions collectives**, pour multiplier les actions collectives qui sont en cohérence avec le parcours de la personne et les orientations du Département.

## **2.4 Faciliter la montée en compétences des publics**

### **Enjeux**

Compte tenu de la faible qualification de nombreux allocataires du RSA et des exigences du marché du travail, il est nécessaire de **renforcer l'accès à la formation des allocataires du RSA** en agissant à la fois sur les freins à l'accès à la formation et sur le contenu de l'offre de formation.

### **Organisation et actions**

Le Département et ses partenaires interviennent sur plusieurs registres :

- **Un accès aux formations de remise à niveau facilité pour les publics faiblement qualifiés.** En lien avec Pôle emploi et dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le Département finance des frais annexes (mobilité, gardes d'enfants) permettant d'accéder plus facilement aux formations, et ce dans une optique de préqualification du public.

- **Le financement de places dans les Écoles de la deuxième chance (E2C)** pour faciliter un travail sur les savoir-faire et les savoir-être.
- **Une convention avec la Région Grand-Est** en date du 18 novembre 2019 afin de maximiser l'efficacité de l'implication de chacune des parties prenantes, de développer des axes plus opérationnels et d'adopter une démarche d'évaluation.

#### Autres projets d'action

- **Un accès facilité aux formations dans le cadre du PRIC.** La Région a prévu de mettre en place un calendrier partagé pour que tout le monde soit informé des offres de formation et puisse être prescripteur et orienter les personnes. La Région permet également à toute personne de se positionner comme candidate à la formation sans prescription au préalable.
- **Le développement de la culture de la formation auprès des agents du Département de la Moselle** pour favoriser les orientations.

#### **Indicateur de l'orientation 2.4 :**

- Nombre de personnes accédant à la formation rapporté au nombre de bénéficiaires du RSA accompagnés

## **2.5 Mise à disposition d'appuis adaptés pour mobiliser le public et faciliter son parcours vers l'emploi**

### Enjeux

Dans un contexte où **le montant de l'allocation est peu lisible lorsqu'on reprend un emploi** par exemple, la question de la « motivation » des publics pour reprendre un emploi court ou très exigeant sur le plan des conditions de travail est souvent posée. De plus, la reprise d'un emploi ou d'une formation peut se heurter à des questions de moyens. Cela peut être le cas pour se déplacer, se loger, assurer la garde d'un enfant. Il s'agit ainsi d'**encourager et faciliter l'exercice d'une activité en démontrant que « le travail paie »**.

## Organisation et actions

D'ores et déjà le Département de la Moselle a développé différentes initiatives :

### **Neutralisation des ressources issues des vendanges et de la cueillette.**

- Le Département de la Moselle, au titre de sa politique d'insertion, conduit un dispositif expérimental permettant aux bénéficiaires du RSA de cumuler le versement de l'allocation avec des revenus issus d'une activité salariée saisonnière liée aux vendanges et à la récolte fruitière. Le vignoble mosellan compte 19 vigneron AOC, 15 exploitations arboricoles. Cette expérimentation, conduite en 2019, vise à inciter les allocataires du RSA à reprendre une activité, même de courte durée, comme c'est le cas pour les emplois saisonniers, sans pour autant que leur allocation subisse une baisse. Elle permet aux exploitants la possibilité de recruter une main d'œuvre locale.

### **L'aide à la mobilité et/ou à la garde d'enfant(s) favorisent le parcours d'insertion et l'accès à l'emploi.**

Elle s'appuie sur un fonds « aides financières individuelles à la mobilité et à la garde ». Ce fonds est abondé par le Département et l'État et mobilise des moyens significatifs.

#### **Cette aide a pour objectifs :**

- **de soutenir l'accès à l'emploi et les parcours d'insertion des bénéficiaires du RSA qui rencontrent des difficultés liées à la mobilité et/ou à la garde de leur(s) enfant(s),**
- **de prendre en compte, sur la base d'une évaluation individuelle, tout ou partie des frais à engager pour permettre l'accomplissement de leur parcours.**

#### **Ainsi, elle traite les situations suivantes :**

- **la reprise d'un emploi, dans l'attente du versement du 1<sup>er</sup> salaire,**
- **le parcours vers l'emploi : accès et/ou suivi d'une formation qualifiante, d'une formation de remise à niveau,**
- **le parcours professionnel : accès et/ou suivi d'une action d'insertion professionnelle,**
- **le parcours social : accès et/ou suivi d'une action d'insertion sociale.**

## Autres projets d'action

Le Conseil départemental réfléchit à un **mécanisme de neutralisation des ressources liées à la formation**, afin que la personne « ne perde pas » de ressources dans certains cas. De plus, la fusion des dispositifs d'aides à la reprise d'activité est à l'étude afin de créer un « pack » actionnable en début de contrat.

Enfin, les services du Département (en lien avec ceux de l'État) veilleront à adopter une approche intégrée entre les problématiques de logement et d'insertion sociale et/ou professionnelles. Des passerelles seront développées dans les modes de gestion afin d'affirmer la place du logement comme moyen et celle de l'insertion comme finalité.

### Axe 3 : Faciliter le rapprochement offre et demande d'emploi

C'est le cœur du PDI/PTI. Alors que ces dernières années plusieurs filières d'activité souffrent de pénurie de recrutement, le nombre de bénéficiaires de minima sociaux reste élevé. Le défi est de mieux articuler la demande et l'offre d'emploi.

#### Les besoins en main d'œuvre en Moselle en 2019

	Métier	Nombre de projets de recrutement en Moselle	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
	<b>Total</b>	<b>29 970</b>	<b>61,4%</b>	<b>20,4%</b>
1	Agents d'entretien de locaux	1 730	52,6 %	5,8 %
2	Employés de libre service	1 140	19,3 %	46,5 %
3	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1 050	50,5 %	25,7 %
4	Aides-soignants	890	64,0 %	19,1 %
5	Serveurs de cafés restaurants	790	54,4 %	41,8 %
6	Aides à domicile et aides ménagères	740	98,6 %	1,4 %
7	Télévendeurs	710	91,5 %	19,7 %
8	Attachés commerciaux	670	46,3 %	9,0 %
9	Conducteurs et livreurs sur courte distance	660	75,8 %	12,1 %
10	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	650	76,9 %	26,2 %
	Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	650	75,4 %	29,2 %
	Professionnels de l'animation socioculturelle	650	60,0 %	56,9 %

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2019

### 3.1 Développer une ingénierie et des moyens ad hoc

#### Enjeux

De nombreux acteurs interviennent sur le champ du rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, et notamment le service public de l'emploi. La complexité du sujet, le nombre important d'entreprises (et notamment de petites et moyennes entreprises), les besoins de main-d'œuvre, et les spécificités des populations allocataires du RSA **nécessitent des approches renforcées et complémentaires des outils de droit commun**.

## Organisation et actions

Le Département investit dans une nouvelle organisation et de nouveaux moyens pour faciliter le rapprochement offre et demande d'emploi.

### **Organisation**

La Collectivité, dans le cadre d'un effort conjoint avec l'État au titre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, renforce son organisation en développant des postes de chargés de recrutement et des postes de développeurs de l'emploi.

- **Les Chargés de Recrutement** constituent le « chaînon manquant » entre les référents uniques qui accompagnent les personnes et les développeurs de l'emploi. Ils doivent contribuer à repérer les compétences et les personnes employables, mobiliser l'ensemble des outils à même de valider les compétences des allocataires (notamment tous les outils favorisant l'immersion en entreprise), et faciliter la construction de parcours vers l'emploi.

### **Les Chargés de Recrutement**

Véritable démarche entrepreneuriale, la mission du Chargé de Recrutement s'écarte du profil de travailleur social pour privilégier une approche de réponse à un besoin d'acteur économique avant tout. Les Chargés de Recrutement ont 4 missions principales :

- Collecter et centraliser les profils employables à partir des Données Socioprofessionnelles et CV recueillis par les AS de polyvalence.
- Analyser et qualifier les profils en fonction des besoins des entreprises.
- Proposer aux développeurs d'emploi des profils employables.
- Proposer des parcours d'insertion (IAE, formations...) pour renforcer l'employabilité des profils.

Deux postes de Chargés de Recrutement sont opérationnels depuis février 2020.

À partir du second semestre 2020, leur mission se verra appuyée par la mise en service d'une plateforme numérique d'intermédiation entre offre et demande d'emploi qui permettra d'établir plus finement encore les profils des BRSA.

- **Les Développeurs de l'Emploi**, personnel de Moselle Attractivité, sont présents sur chacun des territoires. Ils s'inscrivent en cohérence avec le plan Pauvreté qui prévoit la création d'une Garantie d'Activité.

### **Les Développeurs de l'Emploi**

Les Développeurs de l'Emploi ont en charge de 3 types de missions :

- **Prospecter et collecter des emplois auprès des employeurs** (en assurant une veille mais aussi en démarchant les employeurs et en mettant en œuvre des projets proactifs en matière de recrutement).
- **Promouvoir des profils de BRSA qualifiés et employables aux employeurs** (en faisant le lien avec les Chargés de Recrutement, Pôle emploi et les agences d'intérim, mais aussi la Région pour les personnes sortant de formation).
- **Accompagner le public à la prise de poste** (en assurant un rôle de personne ressource pendant la mise en emploi et durant 6 mois maximum et en assurant la médiation en cas de difficultés).

Via un appel à projet commun entre l'État et le Département, il s'agit de mettre en place, pour une durée minimale de 3 ans, une équipe qui interviendra en complémentarité notamment de Pôle emploi pour renforcer les équipes d'aide au placement des bénéficiaires du RSA. Au vu des résultats effectifs de cette équipe qui formera une véritable Agence d'Insertion départementale, cette mission pourra être reconduite.

- Développement d'**une solution numérique collaborative (Neolink) pour faciliter la rencontre entre offre et demande d'emploi**. Cette initiative du Département est cofinancée par l'État dans le cadre du plan Pauvreté. Elle doit permettre de faire des propositions d'offres d'emplois aux personnes en fonction de leurs profils et ce via des outils numériques.

### ■ Évolution de la prime « OPUS » pour l'accès aux métiers en tension

Ce dispositif a été expérimenté en 2019. Il se fondait sur le versement d'une aide individuelle extra-légale. Le montant de la prime s'élevait à 600€ et était versé en une seule fois.

Le Département de la Moselle souhaitait ainsi encourager la reprise d'emploi et le maintien dans l'emploi par le versement d'une prime aux allocataires du RSA ayant repris une activité professionnelle générant au moins 610 heures de travail consécutives. Certains métiers en tension ont été prioritairement visés (filiales où les besoins sont existants mais le recrutement difficile à exécuter), comme les métiers d'aide à la personne, de l'hôtellerie-restauration, de la logistique, du bâtiment, des travaux publics, de la grande distribution, etc.

Force est de constater que ce dispositif n'a pas atteint sa cible par manque de simplicité et de visibilité. Un projet de constitution d'un « pack » unique regroupant les aides à la mobilité et l'incitation à la reprise d'emploi est en cours de conception.

#### **Indicateur de l'orientation 3.1 :**

- Nombre de profils qualifiés par les Chargés de Recrutement
- Nombre de placements réalisés via les actions du Département par type de contrats :
  - CDD de moins de 6 mois
  - CDD de plus de 6 mois
  - CDI

## **3.2 Travailler avec les entreprises et les filières d'activité**

### **Enjeux**

Le travail avec les entreprises et les différentes filières d'activité est essentiel pour faciliter le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi. Il est nécessaire de mieux concilier le développement économique et le développement social des territoires **en agissant non seulement auprès des publics allocataires du RSA mais également auprès des employeurs.**



## **Organisation et actions**

### **Travailler avec des filières : agriculture, BTP, services à la personne**

Le Département de la Moselle affirme son soutien à l'agriculture et à l'emploi des BRSA à travers un dispositif partenarial innovant. À cet effet, **une convention a été signée le 3 avril 2019 entre le Département et l'Union Départementale des Associations Intermédiaires de Moselle (UDAIM).**

La convention définit le cadre du nouveau dispositif qui consiste en la mise à disposition au sein d'exploitations agricoles, par le biais de différentes Associations Intermédiaires (AI), de Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active.

#### **Un dispositif innovant : la mise à disposition de personnels pour l'agriculture**

Le Département prend en charge le coût intégral des mises à disposition, à savoir 455 000 €, pour un total de 26 000 heures à effectuer par une cinquantaine de bénéficiaires du RSA.

Depuis le démarrage du dispositif courant mai et jusqu'à fin juin, 92 mises à disposition au sein de 57 exploitations agricoles pour un cumul de 25 506 heures, ont été réalisées.

**Une convention a également été signée avec la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB).** Le dispositif consiste en la mise en place de périodes d'immersion de BRSA au sein d'entreprises du BTP, afin de tester leur appétence pour les métiers dans ce domaine ainsi que leur employabilité.

L'embauche est possible dès la phase d'immersion ou a lieu ensuite, une fois l'employabilité du BRSA avérée, dans une entreprise ayant manifesté des besoins de recrutement. Si nécessaire, une formation courte visant à augmenter l'employabilité du candidat est mise en place. Le perfectionnement et la montée en compétences se font en entreprise après l'embauche.

### **Soutenir l'IAE**

L'IAE est un maillon essentiel de la politique d'insertion. Le Département poursuit son intervention afin de **soutenir l'accompagnement socioprofessionnel pour un périmètre financier total de plus de 2,7 millions d'euros.**

- Il engage plus de 700 000 € pour 19 ACI, au titre d'un financement unique sans recours au FSE.
- Dans le cadre de la Subvention Globale FSE, le Département engage 660 000 € aux côtés de 900 000 € de fonds européens.
- Il finance, des contrats aidés dans le cadre de la CAOM conclue avec l'Etat pour 75 CDI (450 000 €)

Par ailleurs, le Département encourage le développement de nouvelles structures en phase avec les besoins du marché du travail telles qu'INTERM'AIDE à Amnéville.

### L'association INTERM'AIDE

Elle porte la création d'un restaurant d'application à Amnéville-les-Thermes, en plein cœur de la zone touristique. Ce restaurant « l'Appli 2.0 » a ouvert en mai 2019. Le Département de la Moselle participe au financement de l'investissement pour la partie cuisine et équipement de salle de séminaire pour un montant de 13 000 € et participera bientôt à l'accompagnement de deux BRSA pour 6 000 €.

Ce restaurant d'application a vocation à rendre une personne opérationnelle à un poste de travail en cuisine (plonge, commis...). Les « apprenants » en contrats aidés sont donc accompagnés par des professionnels pour devenir employables. Les salariés de ce restaurant deviennent alors un vivier de recrutement potentiel pour les employeurs locaux.

### Soutenir l'emploi direct via les contrats aidés

Afin d'aider les employeurs à faire face au coût d'une embauche, **le Département finance 50 Contrats Emploi Compétence**. Ils sont fléchés vers les emplois départementaux et les EHPAD en faveur des bénéficiaires du RSA (300 000 €). Une dizaine de Contrats Initiatives Emploi sont également financés et permettent une prise en charge de 47% du SMIC sur 6 mois.

## **Développer les clauses sociales dans les marchés publics du Département.**

Le Président a souhaité que, pour l'intégralité des marchés du Département, la possibilité de mobiliser une clause sociale soit étudiée. Cette mesure juridique simple permet de **réserver une partie des heures de travail nécessaires à la réalisation des travaux ou de la prestation prioritairement à des BRSA**. Un chargé de mission spécifique a été affecté au projet au sein de la Direction de l'Innovation Sociale, et les Développeurs d'Emploi sont en charge de la mise en œuvre avec les entreprises concernées.

Un travail est en cours afin de développer ces clauses au sein des marchés des bailleurs sociaux, ainsi que de conditionner le versement des subventions départementales (programme « Ambition Moselle) à la mobilisation de clauses d'insertion par les collectivités bénéficiaires.

### **Autres projets d'action**

- La DIRECCTE est en train d'**actualiser la cartographie de l'IAE en Moselle** incluant les structures, les activités, les ETP financiers, etc. Cette cartographie aura ensuite vocation à être partagée avec tous les acteurs.
- **Le Conseil départemental signera en 2020 un conventionnement avec des EI et des ETTI.**

#### **Indicateur de l'orientation 3.2 :**

- Nombre d'entrées en IAE
- Nombre d'heures générées par la clause sociale
- Nombre d'heures travaillées dans le cadre de la clause sociale
- Nombre de personnes/parcours bénéficiaires de la clause
- Nombre de conventions avec les branches professionnelles :
  - Nombre d'heures annuelles concernées
  - Nombre de personnes concernées

## **Axe 4 : développer des outils de pilotage**

Le Département souhaite mettre en œuvre **un pilotage concerté** de la politique d'insertion en privilégiant son opérationnalité.

### **4.1 Développer un pilotage départemental opérationnel**

#### **Enjeux**

La politique d'insertion par l'emploi fait appel à de nombreux champs de compétences et donc doit mobiliser de nombreux acteurs : l'Etat et ses différentes directions déconcentrées, la Région, Pôle emploi, la CAF, les communes et intercommunalités, les représentants des entreprises, le secteur associatif...

**L'enjeu est de mobiliser ces différents acteurs dans un cadre propice au développement des actions et à la bonne échelle.** Il est nécessaire de **bien articuler le pilotage à l'échelle départementale et le pilotage territorial.**

#### **Organisation et actions**

Outre les relations et échanges bilatéraux, le Département en tant que chef de file des politiques d'insertion mettra en place **un comité de pilotage semestriel**. Celui-ci réunira les principaux acteurs institutionnels concernés : Etat, Région, Pôle emploi. Il doit être mis en place suite à l'adoption du présent PDI/PTI.

#### **Autres projets d'action**

Les partenaires se doteront d'**un outil de pilotage partagé** permettant de rendre compte de l'activité du dispositif d'insertion et de ses résultats. Une mise en commun des éléments statistiques et financiers a déjà été opérée début 2020 entre l'Etat et le Département. Il s'agit là d'un premier pas qui pourrait mener à un outil plus poussé et plus intégré.

## 4.2 Travailler à l'échelle territoriale

### Enjeux

**La dimension territoriale est essentielle pour coordonner les initiatives** des différents partenaires, échanger des informations sur les offres de services des différents acteurs, monter des actions en commun, construire des parcours...

### Organisation et actions

- Sous la supervision des chefs de service, les chargés d'insertion du Département présents sur chacun des territoires ont en charge l'animation du partenariat.
- Ils mettent en place **des instances d'échanges et de régulation régulières avec les partenaires.**

## Récapitulatif indicateurs

Les indicateurs rappelés ci-après seront complétés par d'autres évaluations retenues dans le cadre du Contrat État / Département de mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

Thématique	Indicateurs	Périodicité	Outils de remontée d'information
<b>Axe 1 : Optimiser l'accueil et l'orientation</b>			
Personnes reçues en entretien de face à face	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes reçues/nombres de demandes RSA</li> </ul>	Annuelle	Solis
Orientation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de jours entre l'accord de la demande de RSA et le premier entretien d'orientation</li> <li>• Nombre de personnes inscrites à Pôle emploi parmi celles ayant une obligation d'inscription</li> </ul>	Annuelle	Solis
<b>Axe 2 : Construire des parcours d'insertion adaptés à la diversité des besoins</b>			
Accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proportion de réorientations/personnes accompagnées</li> </ul>	Annuelle	Solis
Accompagnement de publics particuliers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolution des dépenses d'accompagnement socio-professionnel pour les publics spécifiques</li> </ul>	Annuelle	Conventions
Accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes accédant à la formation (rapporté au nombre de bénéficiaires du RSA accompagnés)</li> </ul>	Annuelle	Requêtes générées par la Région

Thématique	Indicateurs	Périodicité	Outils de remontée d'information
<b>Axe 3 : Faciliter le rapprochement offre et demande d'emploi</b>			
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de profils qualifiés par les chargés de recrutement</li> <li>• Nombre de placements réalisés via les actions du département par type de contrats : <ul style="list-style-type: none"> <li>- CDD de moins de 6 mois</li> <li>- CDD de plus de 6 mois</li> <li>- CDI</li> </ul> </li> <li>• Nombres d'entrées en IAE</li> </ul>	Annuelle	TUE / SOLIS / Extranet DIRECCTE
Clauses sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'heures générées par la clause sociale</li> <li>• Nombre d'heures travaillées dans le cadre de la clause sociale</li> <li>• Nombre de personnes/parcours bénéficiaires de la clause sociale</li> </ul>	Annuelle	Direction de l'Innovation Sociale (outil de suivi)
Nombre de conventions avec les branches professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'heures annuelles concernées</li> <li>• Nombre de personnes concernées</li> </ul>	Annuelle	Bilan annuel des conventions

