



Évaluation externe du projet Via l'Emploi 2

Rapport final d'évaluation

Octobre 2022

Sommaire

Introduction - Contexte & méthodologie de l'évaluation

I. Analyse de la théorie d'action de Via l'emploi 2

- Les seniors en situation de handicap : un fort enjeu d'employabilité
- Un engagement des entreprises incité par l'Etat
- Via l'emploi 2 : un dispositif né d'une rencontre partenariale
- Les 4 piliers de Via l'emploi 2
- Cartographie des impacts visés par Via l'emploi 2

II. Analyse du volet « Bénéficiaires seniors » (Axe 1)

- Bilan des réalisations
- Un accompagnement mixte et multidimensionnel
- Une pertinence et une cohérence confirmées par les partenaires
- Les 4 principaux impacts sur les bénéficiaires
- Enjeux & limites de l'accompagnement
- En synthèse : conclusions concernant l'Axe 1

III. Analyse du volet « Sensibilisation des entreprises » (Axe 2)

- Bilan des réalisations
- Une satisfaction et un engagement qualitatif des entreprises dans Via l'emploi 2
- Les clubs FACE : un rôle de connecteur dans les territoires
- En synthèse : conclusions concernant l'Axe 2

IV. Analyse de la conduite de projet (Axe 3)

- Un pilotage de projet entre cadre commun et autonomie locale
- Cinq enjeux qui questionnent la stratégie de projet initiale
- En synthèse : conclusions concernant l'Axe 3

V. Conclusion & perspectives

- A l'issue de l'expérimentation, une identité de programme autour de quatre points d'innovation
- Cinq enseignements & perspectives pour l'avenir

ANNEXES - Méthodologie détaillée

Introduction :

Contexte & méthodologie de l'évaluation

- Contexte & objectifs de l'évaluation
- Axes & questionnements évaluatifs
- Déroulement & méthodologie

Contexte & objectifs de l'évaluation

Via l'emploi 2, un dispositif né de la rencontre de FACE et de l'Agefiph

Sur l'initiative de la Fondation FACE, un premier dispositif nommé *Via L'Emploi 1* a été expérimenté en 2017-2018 avec pour objectif de **favoriser le retour et le maintien en emploi des personnes seniors**.

Forte de cette première expérimentation, la Fondation a souhaité reconduire Via l'emploi en l'adaptant au public plus spécifique des seniors (à partir de 45 ans) en situation de handicap. Le projet tient de manière central au partenariat avec l'Agefiph, qui soutient le dispositif dans le cadre de sa politique de soutien à l'innovation et dont les points d'appui sur les territoires ont été pensés pour soutenir le projet. L'objectif de Via l'emploi 2 est double :

- 1. Accompagner vers l'emploi de seniors reconnus travailleurs handicapés** : cet objectif se traduit par la conception puis la mise en œuvre d'un parcours d'accompagnement collectif et individuels de demandeurs d'emploi sur plusieurs mois (*Volet 1 de Via l'emploi 2*)
- 2. Faire évoluer les représentations et pratiques des entreprises** cet objectif se traduit par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation des entreprises à l'enjeu du recrutement et du maintien des seniors en situation de handicap (*Volet 2 de Via l'emploi 2*)

De manière transversale, était également visée la montée en compétence des clubs sur l'enjeu de l'emploi des seniors et des personnes en situation de handicap ainsi que le renforcement d'une capacité à sensibiliser et accompagner les entreprises sur ces questions.

Une évaluation *in itinere* qui suit le calendrier du projet

Le projet a démarré en 2020, sa mise en œuvre étant prévue sur 2 ans, en trois phases :

- 1. Ingénierie et préparation de l'expérimentation**
- 2. Accompagnement des publics & sensibilisation des entreprises**
- 3. Bilan & valorisation des résultats**

L'expérimentation a pris fin au dernier trimestre 2022.

L'évaluation a démarré début 2022, adaptant ses investigations aux dimensions observables au fil de la mise en œuvre des différentes phases du projet. Le SocialLab a de plus participé aux comités de pilotage et a ainsi pu examiner à la fois la mise en œuvre du projet et la gouvernance de projet.

Une évaluation structurée autour de trois axes

AXE #1

Les seniors en situation de handicap (Volet 1)

Pertinence, cohérence
Impacts
Enjeux & limites

AXE #2

Les entreprises sensibilisées (Volet 2)

Pertinence, cohérence
Impacts
Enjeux & limites

AXE #3

Evaluation de projet

Conduite de projet
Pilotage & territorialisation
Capitalisation

Déroulement de l'évaluation & livrables

Octobre 2021 – janvier 2022

PHASE DE CADRAGE

- Analyse documentaire
- Entretiens de cadrage
- Revue de littérature
- Comités de pilotage



Note de cadrage

Février – Juin 2022

PHASE DE TERRAIN

- Choix des sites
- Enquêtes de terrain
- Analyse de données
- Questionnaire Bénéficiaires



Présentation intermédiaire

Juillet – Novembre 2022

PHASE DE BILAN & RESTITUTION

- Traitement Questionnaire
- Analyse transversale
- Focus group* de bilan Clubs
- Rapport final



Livrable final

Le Comité de suivi, composé de l'AGEFIPH et de l'équipe FACE, a été réuni à chaque étape de la mission.

Deux modes d'étude du dispositif & d'évaluation de ses impacts



UNE ANALYSE QUALITATIVE « EN SYSTÈME »

- Recueillir une matière évaluative sur les 3 axes d'évaluation
- Examiner les configurations et enjeux de chaque territoire et identifier des facteurs-clés d'impact
- Au 1^{er} semestre 2022

1 questionnaire national Bénéficiaires Seniors



LE RECUEIL DE DONNEES NATIONALES

- Recueillir des éléments quantifiés auprès de l'ensemble des populations et entreprises touchées en réponse aux questions évaluatives des Axes 1 et 2.
- En fin d'expérimentation (juillet 2022)

I. Analyse de la théorie d'action de Via l'emploi 2

- Les seniors en situation de handicap : un fort enjeu d'employabilité
- Un engagement des entreprises incité par l'Etat
- Via l'emploi 2 : un dispositif né d'une rencontre partenariale
- Les 4 piliers de Via l'emploi 2
- Cartographie des impacts visés par Via l'emploi 2

Les seniors en situation de handicap : un fort enjeu d'employabilité

Le handicap : frein majeur à l'emploi en France

Le **taux de chômage** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) est de **16%** contre 8% pour l'ensemble de la population française. Ils **représentent 7,8% des demandeurs d'emploi** et sont plus fréquemment **demandeurs d'emploi de longue durée**, leur ancienneté à Pôle emploi étant en moyenne de 908 jours contre 673 pour les autres demandeurs d'emploi (Observatoire de l'emploi et du handicap Agefiph, 2021)

Des situations qui se multiplient au fil de la vie

85% des handicaps interviennent **au cours de la vie** et **80%** des handicaps sont **invisibles**. Enfin, **près d'1/4** des handicaps sont liés à **des maladies invalidantes**, qui sont bien souvent chroniques et/ou évolutives (Source : Agefiph).

Face aux besoins sociaux croissants, peu de dispositifs spécifiques

Avec le vieillissement de la population, les situations de chômage pour cause de handicap constituent une problématique croissante. Or celle-ci se situe à la croisée de plusieurs champs sectoriels : les politiques généralistes d'insertion et d'emploi d'une part et les dispositifs spécifiques aux personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) d'autre part, pilotés par l'Agefiph et opérés leurs partenaires. Aujourd'hui, suite au rapprochement Cap Emploi – Pôle emploi, l'accompagnement de ces publics vers l'emploi est **opéré majoritairement par Pôle emploi, qui possède très peu de dispositifs et d'outils spécifiques à ce public.**

Le retard français sur le niveau d'emploi des seniors

En 2020, en France :

- **Le taux d'emploi des 55-64 ans en 2020 est de 53,8% contre 59,6%** en moyenne dans l'UE.
- **Le taux d'emploi des 60-64 ans est de 33,1% contre 45,3%** en moyenne dans l'UE.

[Source : « Les seniors et le marché du travail – donnée à fin décembre 2020 », Dares résultats, Mai 2021]

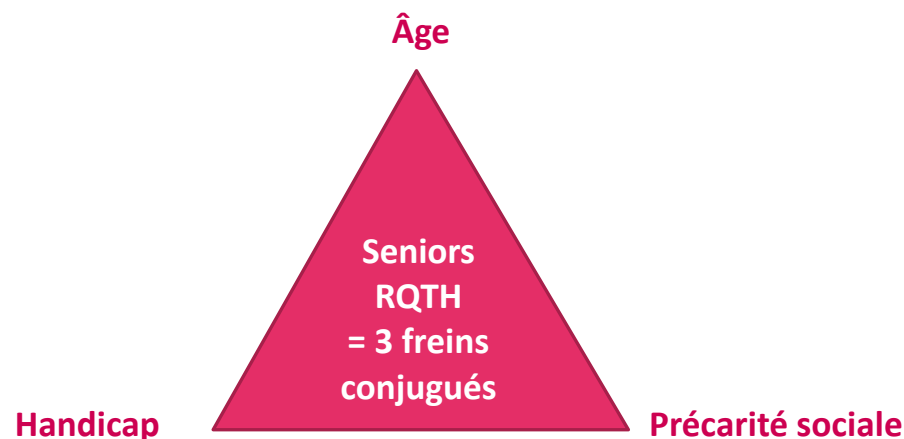


L'âge serait ainsi le **premier motif de discrimination à l'emploi**
Source : Observatoire des discriminations, 2006

Les seniors en situation de handicap : un fort enjeu d'employabilité

Les seniors en situation de handicap, un triple frein face à l'emploi

Il existe une relation importante entre âge et situation de handicap : **51%** des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont plus de 50 ans. Par ailleurs, ces publics cumulent fréquemment des freins à l'emploi liés à un faible niveau de qualification : **63%** ont un niveau d'étude inférieur au bac contre 46% en moyenne parmi les demandeurs d'emploi (Source : Observatoire de l'emploi et du handicap de l'Agefiph, 2021). Plus globalement, les seniors en situation de handicap font **plus souvent face à des situations de précarité sociale et économique**, du fait de leurs difficultés de santé qui peuvent altérer leur vie sociale et fragiliser leur autonomie financière.



Une « symétrie des préjugés » associés respectivement aux seniors et aux personnes en situation de handicap :

<i>Stéréotypes liés au handicap</i>	<i>Stéréotypes liés à l'âge</i>
Les personnes handicapées sont moins productives que les personnes sans handicap	Les travailleurs vieillissants sont moins efficaces que les plus jeunes
Elles ont du mal à s'adapter à de nouvelles situations, apprendre de nouvelles techniques	Ils sont fixés dans leurs habitudes, assimilent les nouveautés difficilement
L'adaptation des conditions de travail afin de convenir aux besoins de la personne handicapée, coûte cher	Vu le temps de carrière restant, les coûts engagés pour former un travailleur vieillissant à un nouvel emploi ou poste de travail sont difficilement amortis
Les personnes handicapées sont plus souvent absentes pour problème de santé	Etant en mauvaise santé, les travailleurs vieillissants s'absentent fréquemment

Source : Nancy Breitenbach, « Le triangle âge-travail-handicap », *Gérontologie et société*, 2004/3 vol. 27 / n° 110.

Un engagement des entreprises incité par l'Etat

Une impulsion par l'Union Européenne des réflexions sur l'emploi des seniors

Au début des années 2000, **des réflexions autour concernant l'emploi des seniors se développent**, notamment sous l'impulsion de la **stratégie pour l'emploi** choisie par le Conseil européen en 1997 et les **politiques antidiscriminatoires** lancées par l'Union européenne en 2000. Les politiques européennes prônent le « **vieillessement actif** » alors que la France souffre encore d'une « **culture de la sortie précoce** ». Dès lors, la question de l'emploi des seniors se développe parallèlement à celle de la réforme des retraites et prend une place de plus en plus importante dans l'agenda politique national : accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors en 2005, plan pour l'emploi des seniors en 2006, priorité de l'ANACT autour du thème « **favoriser la gestion des âges tout au long de la vie** » entre 2004 et 2008...

En France, l'émergence de politiques de « gestion des âges » et d'inclusion

L'**interdiction de discriminer sur critère d'âge en matière d'emploi (IDA)**, apparaît alors dans le droit français. Ainsi l'article 2 de l'Accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005, intitulé « **gestion des âges et performance économique** » indique : « il s'agit de convaincre chaque entreprise qu'il existe un lien entre sa pratique de gestion des âges et sa performance ». Ceci représente **un changement de paradigme important** car il pose en des termes nouveaux le problème du caractère illégitime du critère d'âge dans le recrutement. Le passage de l'approche par les discriminations à l'approche par la gestion des âges engage **un changement de posture de l'Etat vis-à-vis des entreprises** :

« **Discrimination par rapport à l'âge** »

= pratique illégale
Registre de la sanction



« **Gestion des âges** »

= pratique encouragée, idée d'un « défi à relever »
Registre de l'incitation et de l'intérêt économique

De la même manière, **les politiques de prise en charge du handicap** sont passées ces dernières années d'une **logique dite ségrégative à une logique inclusive**, visant à garantir l'accès des personnes en situation de handicap à toutes les sphères sociales (scolarité, sports et culture, emploi...). C'est dans ce contexte de politiques plus *incitatives*, que les dispositifs de sensibilisation se développent ces dernières années. **Via l'emploi 2 s'inscrit dans cette ligne de sensibilisation et d'inclusion qui marque les politiques actuelles d'insertion et de promotion de la diversité.**

Un engagement des entreprises incité par l'Etat

En matière d'âge et de handicap : l'imposition progressive d'obligations légales

En 2009 (Loi de financement de la Sécurité sociale) l'État impose aux entreprises de 50 salariés et plus de négocier **un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'action** relatif à l'emploi des seniors et à l'adaptation de leurs conditions de travail dans une optique de prévention des accidents et situations de pénibilité.

Le public senior en situation de handicap se situe à la jonction de deux catégorisations d'action publique en matière d'emploi. **La Loi vise à contraindre les entreprises à prévoir des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors d'une part, et des personnes en situation de handicap d'autre part.** Néanmoins, la littérature en sciences sociales pointe **l'impact déterminant de facteurs dits « culturels » freinant l'accès à l'entreprise pour ce public** qui cumule les deux caractéristiques.

L'Agefiph et son offre de service : une « main tendue » aux entreprises

Au sein de l'Agefiph, la Direction de la mobilisation du monde économique et social (DMMES) agit auprès des entreprises pour les accompagner dans la gestion des difficultés rencontrées et les sensibiliser à l'enjeu d'emploi des personnes en situation de handicap. Son offre de service allie conseils et aides financières dédiées. Elle vise à **favoriser l'engagement des entreprises en faveur du handicap et la mise en place de politiques dédiées en leur sein.**

Cette offre s'articule à l'obligation d'emploi légale : les entreprises qui s'engagent comme partenaires de l'Agefiph peuvent bénéficier d'une **décote de près de 75% de leur cotisation.**

L'enjeu : renforcer la volonté des entreprises

à maintenir en emploi les seniors RQTH

- Stéréotypes liés à l'âge : résistance au changement, manque d'adaptabilité, plus faible capacité d'apprentissage, absences...
- Stéréotypes liés au handicap : fatigabilité, limitations physiques/psychiques, ...
- Contexte de crise économique où les salariés âgés peuvent être considérés comme une « variable d'ajustement »



Via l'emploi 2 : un dispositif né d'une rencontre partenariale

Un partenariat FACE - Agefiph en faveur de l'emploi des seniors en situation de handicap

Via l'emploi 2 a pour objectif l'expérimentation d'un **parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors RQTH** et d'une offre de **sensibilisation, formation et accompagnement des entreprises** au recrutement et au maintien dans l'emploi de seniors porteurs de handicap. Cette expérimentation s'intègre dans la stratégie de la Fondation FACE pour l'emploi des plus éloignés et notamment pour l'emploi des seniors, un axe travaillé depuis une dizaine d'années.



Le partenariat avec l'Agefiph est central dans l'expérimentation, tant d'un point de vue financier que dans le portage stratégique et opérationnel de Via l'emploi. Son soutien s'inscrit dans sa politique d'innovation et renvoie à sa volonté de favoriser les coopérations et mobiliser les écosystèmes en faveur d'une cause insuffisamment traitée, l'emploi des seniors en situation de handicap.

Le partenariat avec FACE traduit bien l'intérêt que l'Agefiph porte à la dimension « mobilisation des entreprises » et l'intérêt qu'elle a perçu, lors de sa sollicitation par la Fondation, pour l'identité singulière de FACE, club d'entreprises employeuses. Ce partenariat traduit enfin la confiance offerte par le fort ancrage des clubs FACE sur le territoire.

FACE et l'Agefiph ont en commun la volonté d'agir en faveur de l'inclusion par l'emploi et de la lutte contre l'exclusion sociale. Les deux organisations œuvrent à cet objectif conjoint de par leurs expertises respectivement centrées sur le handicap et sur l'insertion des publics éloignés, proposant sur les territoires des modes d'action complémentaires. **Dans ce contexte, l'expérimentation impulsée conjointement doit aboutir à la production d'outils, d'ingénierie de parcours, formalisées et restituées sous la forme de « livrables ».**

Enfin, **la DGEFP est entrée dans le partenariat début 2022** dans le cadre de l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive », destiné à créer de nouveaux parcours sécurisés vers l'emploi dans le cadre du développement des entreprises adaptées. Dans ce cadre, un axe partenarial avec les EA des territoires concernés a été ajouté au projet de Via l'emploi, et la DGEFP a participé au pilotage du dispositif (COFIL).

Via l'emploi 2, héritier de Via l'emploi

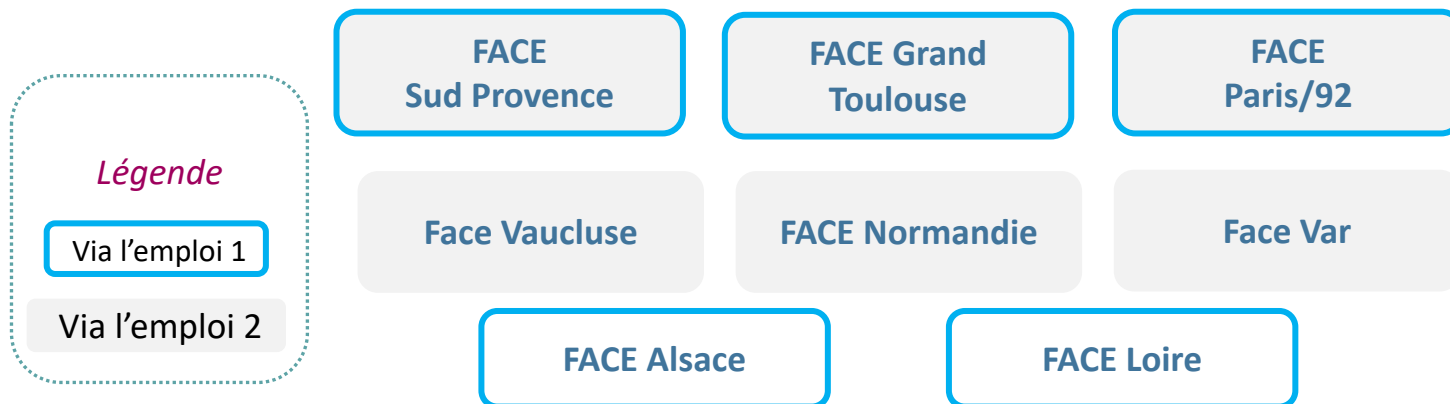
L'antériorité de « Via l'emploi », une expérimentation centrée sur l'emploi des Seniors

Un premier dispositif nommé *Via l'emploi* a été mis en œuvre par la Fondation FACE en 2017-2018. Se destinant au public senior en recherche d'emploi d'une part, et aux entreprises d'autre part, il préfigure Via l'emploi 2 et constitue une première expérience de mise en œuvre de ces deux volets d'intervention.

Il a permis d'accompagner 271 bénéficiaires seniors, sans ciblage de profils RQTH. Il a également conçu et testé une offre à destination des entreprises, sous forme de parcours d'une dizaine d'ateliers et d'un accompagnement individuel à la mise en œuvre d'un plan d'action, dans le but de renforcer leur accessibilité et politiques de maintien dans l'emploi de leurs salariés seniors.

∞ Le présent rapport propose plusieurs mises en vis-à-vis avec les chiffres de Via l'emploi (caractéristiques des bénéficiaires, etc.) pour situer le dispositif dans cette filiation.

Un nouveau cadre expérimental : 6 clubs dont 4 avaient participé à Via l'emploi



KIMSO

Stratégie & Impact social

Un dispositif évalué par KIMSO

L'expérimentation *Via l'emploi* a fait l'objet d'une évaluation par le cabinet KIMSO. La pertinence, la mise en œuvre et les impacts ont été étudiés par le biais d'entretiens et d'enquêtes par questionnaires. Le rapport d'évaluation a été remis à la Fondation FACE en mars 2019.



Deux ajustements majeurs préconisés :

- **Réorienter le volet « Entreprises »** sur une sensibilisation plus en amont
- **Renforcer l'effort sur l'atteinte des TPE/PME** qui sont plus éloignées du « vivier » naturel des clubs, et souvent moins sensibilisées

Les 4 piliers de Via l'emploi 2

1 AGIR DANS UN MÊME MOUVEMENT EN FAVEUR DES SENIORS RQTH ET DES ENTREPRISES



Accompagner vers l'emploi ou la formation **135 seniors** en situation de handicap et mobiliser les entreprises dans cet accompagnement



Sensibiliser **150 entreprises** pour favoriser l'accès et le maintien à l'emploi des seniors en situation de handicap.

2 CO-CONSTRUIRE & EXPERIMENTER DES OUTILS & SOLUTIONS CONCRETES DANS LES TERRITOIRES (INNOVATION)

IDENTIFICATION DE 4 PRINCIPALES DIFFICULTÉS :

- Accès à l'emploi
- Acceptation du handicap
- Freins périphériques à l'emploi
- Maintien dans l'emploi

CONCEPTION D'OUTILS :

- Outils d'accompagnement des seniors : diagnostics & kits méthodologiques
- Kits de sensibilisation des entreprises

Source : Groupes de travail de juin 2021, GT sensibilisation de Janvier 2022.

Les 4 piliers de Via l'emploi 2

3 MENER UNE ANALYSE DES BESOINS & DES FREINS DES BENEFICIAIRES ET DES ENTREPRISES

4 besoins pour le public cible :

1. Garantir aux travailleurs handicapés un accès aux parcours et droits professionnels
2. Prendre en charge spécifiquement et de manière renforcée les travailleurs handicapés lors des transitions professionnelles
3. Avoir un appui dans l'élaboration du projet professionnel
4. Garantir un maintien dans l'emploi durable non précaire

3 besoins pour les entreprises :

1. Faire tomber les stéréotypes et préjugés sur la question de l'âge et du handicap dans le monde de l'emploi
2. Donner envie aux entreprises de s'engager
3. Guider les entreprises dans leur engagement

Source : Groupes de travail de juin 2021, GT sensibilisation de Janvier 2022.

4 MOBILISER LES ÉCOSYSTÈMES ET RENFORCER LES MAILLAGES POUR DÉVELOPPER LE PROJET

L'objectif est de parvenir à renforcer les connexions entre le service public de l'emploi et de l'insertion, les acteurs de l'emploi spécialistes du handicap, et les entreprises employeuses.

Cartographie des impacts visés par Via l'emploi 2



Impacts visés sur
les bénéficiaires



Reprise de confiance en soi, revalorisation du « soi professionnel » et renforcement du sentiment de compétence

Définition du projet professionnel et meilleure connaissance du secteur professionnel envisagé

Développement de compétences nécessaires à l'insertion : postures, savoir-être, *soft skills*, TRE...

Accès facilité à des entreprises ou à des acteurs-ressources en mesure de sécuriser le parcours

(Ré)intégration socioprofessionnelle : retour/accès à l'emploi ou à une formation



Impacts visés sur
les entreprises



Evolution des représentations & déconstruction des stéréotypes associés aux TH seniors

Renforcement de l'engagement des entreprises en faveur de l'inclusion de ce public (sensibilisation aux enjeux, prise de conscience des apports et leviers)

Appropriation d'outils concrets pour permettre le recrutement et/ou le maintien dans l'entreprise de TH seniors

Initiation et/ou approfondissement de politiques RH dédiées

II. Analyse du volet **Bénéficiaires seniors** (Axe 1)

- Bilan des réalisations
- Un accompagnement mixte et multidimensionnel
- Un parcours commun, interprété et enrichi par chaque club
- Une pertinence et une cohérence confirmées par les partenaires
- Les 4 principaux impacts sur les bénéficiaires
- Enjeux & limites de l'accompagnement
- En synthèse : conclusions concernant l'Axe 1

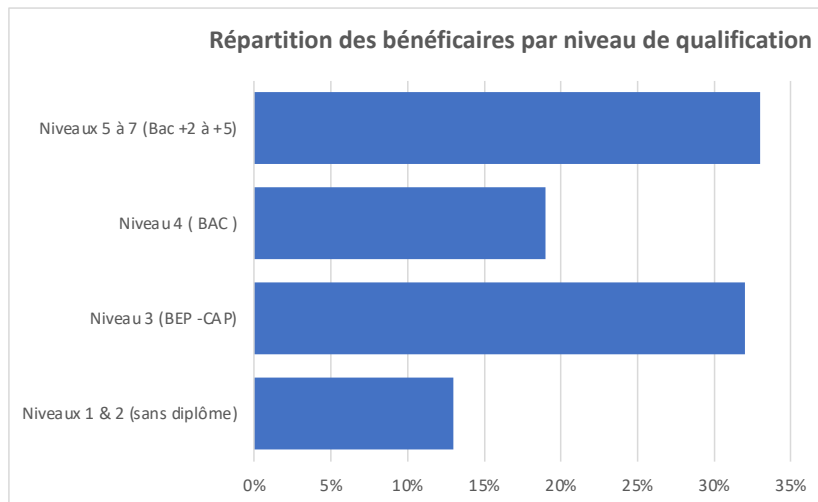
Bilan des réalisations

Des objectifs numériques globalement atteints

L'ensemble des clubs – sauf Normandie qui lance actuellement une dernière promotion - a atteint ses objectifs d'accompagnement, certains les ont légèrement dépassés. L'accompagnement s'opérant par petites cohortes, plusieurs promotions ont été mises en œuvre au sein de chaque club pour atteindre le nombre fixé de bénéficiaires.

Les seniors touchés : des situations diversifiées

Généralement éloignés de l'emploi suite à un accident de parcours ou une maladie chronique, ils se situent pour une partie d'entre eux dans le début de leur seconde partie de parcours professionnel (autour de 45 ans), et pour certains, dans une perspective relativement différente, de fin de parcours (58-60 ans). La moyenne d'âge est de 54 ans (min. 44 – max. 64). L'action a touché 60% de femmes et 40% d'hommes. Leurs niveaux de qualification sont partagés :



Source : Données FACE, octobre 22.



Comment ont-ils connu Via l'emploi ?

- 40 % par leur conseiller Cap emploi
- 37 % par leur conseiller Pôle emploi
- 5 % par bouche à oreille ou par eux-mêmes
- 1,5 % connaissaient déjà FACE

Source : Enquête par questionnaire réalisée en juillet 2022.

Des sorties diverses, des résultats encourageants sur les suites de parcours

D'après les données collectées par FACE, le taux de sorties positives est de **51 %**

Parmi ces sorties positives :

39 % en formation

10 % en création d'entreprise

39 % en CDD ou Intérim

6 % en CDI

Source : Données FACE, octobre 2022.

Les publics touchés et leurs besoins

La survenue d'un handicap : un « deuil professionnel » à faire, des situations de grande précarité à affronter

Les entretiens sociologiques réalisés montrent que leur besoin principal est la remotivation et l'affinement d'un projet de reconversion. La plupart des seniors a connu des accidents de la vie ou des accidents du travail, ce qui nécessite de repenser leur projet professionnel, de l'aménager voire de construire de nouvelles stratégies.

Leur situation de santé et la précarité induite atteint parfois leur équilibre psychologique et beaucoup mentionnent la difficulté à « rebondir », certains s'estimant même être en situation de « survie » sociale et économique. Face à l'isolement, ils ont un besoin urgent d'appui administratif, pour se repérer dans les aides et les prises en charge (RQTH, ALD...).

Un sentiment d'éloignement à l'emploi et le cumul de plusieurs freins

Dans cette nécessaire transition professionnelle, les bénéficiaires rencontrés disent ne pas se sentir suffisamment outillés et accompagnés dans leur parcours. La plupart s'estime peu épaulée par leur conseiller Pôle emploi, et une partie seulement connaît les aides que peuvent fournir Cap emploi et l'Agefiph. Pourtant, une partie doit se projeter dans un nouvel emploi qu'ils ne pourront occuper désormais qu'à temps partiel.

Ainsi que l'observent les chargés de mission FACE, ces personnes doivent (ré)apprendre à se présenter, se projeter dans une nouvelle professionnalité, et monter en compétence sur les outils de recherche d'emploi. Un travail est nécessaire sur la posture en entretien : la plupart des bénéficiaires n'est pas accoutumée à ces situations, ayant évolué dans un même secteur voire au sein d'une même entreprise de longues années durant.

Enfin, les freins psychologiques sont importants : pour beaucoup, il est question d'assumer son handicap et de se sentir légitimes à prendre sa place, à occuper un emploi ou une formation.

« Je recherche du travail et, à notre âge, c'est pénalisant, on ne va pas se le cacher. Mais il faut garder confiance en soi et en l'avenir. Être ici, ça me rassure »

Femme RQTH

« Il y a ce qu'on veut, et ce qu'on peut... »

Femme RQTH

« Ils ont besoin d'être reboostés, de contact social... Certains sont en colère contre les institutions, ne font plus confiance aux entreprises, car ils y ont subi des discriminations. »

Une coordinatrice FACE

« Ces bénéficiaires ont l'impression qu'ils cumulent tous les freins : déjà ils disent qu'ils sont vieux, ils ont l'impression que personne ne veut d'eux, c'est une croyance limitante qui est commune à tous. La RQTH c'est aussi une limite, ce qu'ils peuvent faire ou pas faire... Et souvent, ils doivent se tourner vers des projets de reconversion qui font qu'ils ont l'impression de ne pas avoir d'expérience, de repartir de zéro. »

Une formatrice FACE

Trois exemples de parcours

Les 3 exemples suivants illustrent la diversité des situations individuelles et la manière dont les difficultés liées au handicap viennent se combiner, s'ajouter aux freins sociaux préexistants voire être à l'origine des situations de grande précarité. Même lorsqu'ils bénéficient d'une certaine sécurité financière et de compensations, l'isolement social et le besoin d'en sortir en retrouvant un emploi apparaît être la caractéristique commune aux personnes rencontrées.

Fatou, 52 ans

Après une formation initiale en administratif et comptabilité (Bac+2) et un début de parcours professionnel dans ce champ, Fatou a connu des problèmes de santé (dos, articulations) qui ont occasionné une perte d'emploi et une période d'errance professionnelle. Elle a alors enchaîné plusieurs emplois, sans lien direct avec son diplôme (surveillante, assistante de vie scolaire...).

Elle est suivie par Cap emploi et bénéficie d'une RQTH depuis plusieurs années. Depuis, elle recherche un emploi, sans succès. « *Je commence à trouver ça long!* » confie-t-elle. Dynamique et extravertie, elle a conscience de l'importance de travailler son « image professionnelle » pour faire meilleure impression en entretien. En parallèle, elle accepte des missions d'intérim pour un complément de revenus. Par ailleurs, elle nourrit un rêve : devenir auto-entrepreneuse dans la couture, sa passion...

Chafik, 54 ans

Chafik a connu un parcours de vie difficile. Menuisier de formation, il a d'abord eu une carrière stable de quinze années dans le bâtiment. D'importantes difficultés personnelles et familiales l'ont alors amené à repartir « à zéro » dans une nouvelle région, où il a occupé quelques temps un emploi de médiateur en centre social.

Récemment, un accident grave dans un bus l'a laissé inconscient avec d'importants traumatismes au dos. En l'absence de revenus et de mutuelle, il ne s'est pas soigné. Sa santé reste très fragile, avec des douleurs et pertes de motricité non investiguées médicalement. Depuis 8 ans au chômage, il est aujourd'hui ouvert à toute proposition qui pourrait lui être faite, et se montre très proactif lors des *jobdatings* proposés. Ses difficultés sont toutefois multiples : une précarité financière (expulsion de son logement) à laquelle s'ajoute un illettrisme qui le coupe de toute candidature ou demande de reconnaissance de son handicap.

Eléonore, 50 ans

Disposant d'un BTS Technicienne de surface, Eléonore jouit d'une aisance à l'oral et d'un capital social supérieurs aux deux portraits précédents. Elle se caractérise en revanche par un profil médical particulièrement complexe, combinant une maladie chronique et plusieurs pathologies qui impactent considérablement sa vie quotidienne. Alors qu'elle était professeur de langue, les douleurs, l'insomnie et la fatigue chronique l'ont progressivement coupée de la vie sociale et professionnelle depuis une dizaine d'années.

Suivie par Cap emploi et bénéficiant d'un RQTH, elle assure pourtant ne toucher aucune compensation pour son handicap : « *j'ai le RSA, et quelques économies familiales* ». Son projet de reconversion est lié à sa propre situation : « *devenir consultante naturopathe pour aider les autres* ». Elle recherche une formation certifiante et une aide à la création d'entreprise.

Un accompagnement mixte et multidimensionnel

Un accompagnement individuel qui part des besoins de chaque bénéficiaire

Le parcours d'accompagnement proposé par Via l'emploi s'axe de manière centrale sur l'analyse des besoins à l'entrée dans le dispositif, l'examen de la motivation des candidats et la mise en place d'une stratégie « par étapes ». Pour certains, ainsi, un travail préalable sur le deuil de leur emploi et de leur situation avant la survenue du handicap est nécessaire. D'autres sont au contraire prêts à aller de l'avant, et sont très en demande d'un regard de professionnel sur les secteurs vers lesquels se tourner. Enfin, certains ont une idée relativement précise du métier souhaité, et se placent dans une perspective réaliste au vue de leur condition (diplôme, handicap...). Dans ce cas, l'équipe de FACE va activer son réseau et construire une stratégie rapide d'accès à un emploi.

L'accompagnement est également un suivi régulier de la personne.

Au total, l'accompagnement individuel s'adapte à chacun et s'élabore au fil des mois, dans une logique d'appui à chaque bénéficiaire qui demeure le pilote de ses propres recherches et réflexions.

Une dimension « sociale » et administrative

Les clubs FACE se distinguent pour leur expertise d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi.

Au concret, l'accompagnement individuel par les chargés de mission permet d'épauler les bénéficiaires, selon leurs problématiques dans leurs démarches administratives (renouvellement RQTH, calculs des droits retraite, etc.) ou le relai vers d'autres acteurs sociaux et associations pouvant aider les bénéficiaires à lever les freins périphériques à l'emploi (mobilité, précarité matérielle, logement...).

Un accompagnement mixte et multidimensionnel

L'accompagnement collectif : une force pour remobiliser les personnes et les reconnecter au monde professionnel

Dans l'ensemble des clubs, des ateliers collectifs complètent l'accompagnement individuel. Plus ou moins réguliers, ils permettent aux seniors d'échanger avec leurs pairs sur leurs situations, et de trouver un soutien mutuel qui est source de remobilisation. Avancer ensemble, au fil des semaines, en faisant le point régulièrement sur la situation de chacun, soutient la motivation et la prise de confiance. Enfin, voir progresser les autres (par exemple lors des simulations d'entretien) est un levier d'apprentissage.

Les liens avec le monde professionnel et l'entreprise (visite, intervention, parrainage) apparaissent déterminantes pour reconnecter les personnes à ce monde qu'ils ont quitté depuis parfois longtemps, et dont ils ont pu perdre les codes.

Les types d'ateliers proposés

- ✓ Atelier Estime de soi
- ✓ Atelier CV
- ✓ Atelier Simulation d'entretien
- ✓ Job dating
- ✓ Visite d'entreprise
- ✓ Atelier Théâtre
- ✓ Journée d'information avec l'Agefiph, l'AG2R sur la retraite...

La mixité des groupes (RQTH / non RQTH) : levier ou facteur limitant ?

Dans l'expérimentation Via l'emploi, au regard des financements croisés et des difficultés de sourcing, les groupes ont souvent été mixés, mélangeant ainsi différents types de seniors.

Forces et opportunités

- La mixité peut permettre de modifier la représentation que le bénéficiaire a de lui-même (« un demandeur d'emploi comme un autre ») et de dépasser ses croyances limitantes.
- Elle permet de réaliser que d'autres demandeurs d'emploi rencontrent eux-aussi les mêmes freins et doutes.

Faiblesses et risques

- Le fait de pouvoir échanger avec d'autres personnes en situation de handicap permet de se soutenir, s'écouter et échanger des conseils ; en groupe mixte, les bénéficiaires osent plus difficilement se confier.
- Certaines situations ne sont pas compatibles avec la mixité (handicap psychique par exemple)

Un parcours commun, interprété et enrichi par chaque club

Un cadre commun et des mises en œuvre variables

On constate une variabilité des formes de mise en œuvre du parcours qui est liée au fait que chaque club est le pilote de ses dispositifs. Si les objectifs apparaissent partagés par tous les clubs : remobilisation, sortie de l'isolement, renforcement des compétences transversales, connexion aux entreprises..., les modalités et durées d'accompagnement sont propres à chaque club. L'accompagnement dure en moyenne de 4 à 6 mois, et les accompagnements individuel et collectif sont articulés soit conjointement, soit successivement. Dans certains clubs, l'accompagnement collectif est central, là où pour d'autres c'est l'accompagnement individuel qui est au cœur du parcours, et auquel viennent s'ajouter des ateliers plus collectifs, en mixité de publics, selon les besoins.

Le fonctionnement majoritairement proposé est par petites promotions mais certains clubs fonctionnent en entrées et sorties permanentes comme à FACE Paris/92.

Des enrichissements du parcours selon les opportunités locales

Le « tronc commun » est enrichi d'ateliers, interventions et synergies, étroitement liées à l'écosystème local et au réseau partenarial du club. Les partenariats localement tissés par le club sont ainsi mis à profit de Via l'emploi (EA, agences d'intérim, Agefiph, Cap emploi, Pôle emploi...) et certains clubs développent des initiatives spécifiques comme par exemple le parrainage par un professionnel, une dimension non identifiée dans le cahier des charges initial de la Fondation. Enfin, on observe parfois la connexion à d'autres dispositifs (Compétences45+ Rebondir ensemble vers l'emploi) qui facilitent le sourcing (vivier dans lequel repérer les BOETH) et offrent des ateliers supplémentaires.

La question du ciblage RQTH et de l'expertise « Handicap » au sein des clubs

Les clubs ne sont globalement pas spécialistes du handicap. Si ces publics sont parfois présents dans leurs autres dispositifs Emploi, Via l'emploi est le seul dispositif dédié. Dès lors, on constate un niveau variable de maîtrise de cette expertise (situations des personnes, conséquences pour l'emploi, connaissance des aides mobilisables...) parmi les équipes opérationnelles.

Les connexions localement établies avec Cap emploi ou la DR Agefiph sont précieuses pour permettre d'organiser le suivi en complémentarité.

Toutefois, il apparaît que la technicité associée à la catégorisation des formes de handicap (RQTH valide, RQTH non renouvelée, 1^{ère} demande en cours, ALD, suivi MDPH...) a pu constituer un défi pour les clubs au moment de composer les promotions. Des interprétations différentes du public éligible à Via l'emploi 2 ont pu coexister, d'autant que les personnes présentent, voire cumulent, bien souvent d'autres freins sociaux pouvant s'apparenter à de réels handicaps (profils FLE, troubles psychologiques...).

Une pertinence et une cohérence de Via l'Emploi 2 confirmées localement

Un dispositif spécifique chez FACE

Sur le plan de la cohérence interne, il est à noter que Via l'emploi est l'unique dispositif ciblant ce public. Le croisement « emploi des seniors » & « handicap » n'est en effet pas proposé ailleurs au sein des clubs. Le dispositif s'appuie toutefois sur l'expertise Insertion-Emploi des clubs et sur l'ingénierie pédagogique et les partenariats établis dans le cadre des *Job Academy*, dispositif phare de FACE en matière d'emploi, qui propose un parcours d'accompagnement à tous les demandeurs d'emploi.



La Job Academy, dispositif généraliste proposé dans l'ensemble des clubs FACE (ici en Loire Atlantique)

Une pertinence confirmée par les partenaires

Sur le plan de la cohérence externe, le positionnement du dispositif, avec sa double spécificité « Senior » et « Handicap », est perçu par les partenaires comme très pertinent. Face à la rareté d'offres adaptées à ce public cumulant un double frein à l'emploi, les acteurs interrogés au sein de Pôle emploi et de DREETS valorisent fortement l'initiative de FACE.

Les acteurs spécialistes du handicap mettent quant à eux en avant la qualité de l'accompagnement et la dimension très approfondie du suivi. Ce retour fait écho à celui récolté auprès d'entreprises adaptées, qui se placent parfois en poursuite d'accompagnement, en aval de Via l'emploi.

Enfin, la pertinence de l'accompagnement proposé tient centralement, selon les partenaires, aux connexions directes permises par les entreprises vers le monde professionnel. L'implication des entreprises permet ainsi de renouer avec le monde professionnel en douceur, tout en favorisant des mises en réseau et l'identification de perspectives concrètes, ce que peinent plus difficilement à faire les Cap emploi et les opérateurs classiques d'insertion socioprofessionnelle.

Une pertinence et une cohérence confirmées par les partenaires

« C'est un outil complémentaire, très appréciable du point de vue de la bienveillance accordée au public, sur la base d'un diagnostic handicap que l'on peut faire nous. »

Cap emploi

« Il n'y a malheureusement plus beaucoup d'actions Seniors sur le territoire. Pourtant c'est le gros des demandeurs d'emploi! Je vois peu de choses à l'horizon sur les seniors, et encore moins sur les seniors en situation de handicap... Via l'emploi tombe à pic. La situation d'insertion pour les seniors n'est pas facile, mais avec le handicap en plus, symboliquement... »

Une DREETS

« Sur le segment Seniors et Handicap, il me semble que ce sont les seuls... »

Pôle emploi

« Nous, on fait de l'accompagnement individuel. C'est notre cœur de métier. Mais s'il y a des actions en collectif, on est preneurs! On est complémentaire avec FACE, on sait qu'on va pouvoir leur déléguer une partie de l'accompagnement. Ce qui marche c'est que chacun respecte le travail de l'autre. Pendant qu'ils sont accompagnés par FACE, en collectif mais aussi en individuel, nous on met en standby notre propre accompagnement. Eux ils vont pouvoir faire du coaching encore plus renforcé que nous. Et quand on récupère les bénéficiaires derrière, ils ont avancé dans leur parcours, c'est positif. »

Cap emploi

« FACE, on les a testé une fois et les résultats nous ont paru tout à fait satisfaisants en terme de redynamisation, ça permet ensuite de rebondir... Et puis ce qui est intéressant c'est que sont des actions plutôt de longue durée, car d'autres dispositifs sont sur 2 ou 3 semaines et c'est trop court pour des demandeurs d'emploi de longue durée. Et puis, chez FACE il y a tout cette proximité avec les entreprises qui est intéressante... »

Pôle emploi

« On arrive à faire de belles choses avec FACE. Je pense qu'on pourrait aller plus loin mais il y a aussi des limites de notre côté, on ne peut pas accompagner de gros volumes »

Une EA

« Avec le Covid, ces personnes ont été privées de l'emploi durablement... Profils RQTH signifie 'reconversion' donc personnes peu expérimentées... Avec ce trou dans le CV, les entreprises n'osent pas prendre le risque ! »

Une EATT

« Il existe d'autres dispositifs mais là ce qui est différent c'est que c'est ciblé sur les seniors, avec souvent des reconversions... Une personne de 25 ans et de 50 ans, ils n'en sont pas au même niveau de leur vie professionnelle, donc on n'a pas les mêmes enjeux d'accompagnement. C'est pour ça que je m'en suis saisi »

Cap emploi

La satisfaction des bénéficiaires, avec leurs mots

« Ça m'aide beaucoup d'être là. Le collectif, ça aide à avancer »

Femme, 48 ans, RQTH

« Très bon retour vers le chemin de l'emploi, pour pouvoir de nouveau trouver les bons outils et informations et bien se préparer pour une nouvelle reconversion de métier. J'ai pu voir du positif et le potentiel en moi que j'avais perdu »

Femme, RQTH en cours, reconnue inapte médicalement (pathologie cardiaque)

« Excellente formation, avec une formatrice exceptionnelle, qui m'a redonné confiance et qui m'a beaucoup aidé je la recommande. »

Femme avec RQTH au chômage depuis plus d'un an

« Je suis là parce qu'on m'a dit d'y aller, j'ai pas eu le choix. Mais honnêtement, ici j'ai ressenti un dynamisme, je ne regrette pas car j'y vois plus clair, sur les codes de l'entreprise, le marché, aussi. »

Femme sans RQTH mais qui se considère freinée par son profil psychologique atypique

« Ça se passe très bien. Madame X [Chargée de mission FACE] est très attentionnée, très à l'écoute. Elle voit la situation de chaque personne et elle s'adapte. Elle a vraiment répondu à mes attentes ! »

Femme, RQTH, 50 ans

« Moi j'ai pas de problème à avoir confiance en moi, c'est juste que je n'ai jamais de retour sur mes candidatures, et c'est frustrant de ne pas pouvoir montrer ce que je suis capable de faire ! C'est moi qui ai trouvé cet accompagnement et qui ai insisté auprès de ma conseillère pour le faire. Je veux vraiment retrouver un travail, et ici j'ai beaucoup appris »

Femme de 58 ans, non RQTH

« Face nous aide à retrouver un emploi. Je suis contente de cet organisme. »

Femme, RQTH

« Merci beaucoup, moi je suis très très très contente. Je cherche un emploi de cuisinière... Mais je suis ouverte à tout ! »

Femme avec RQTH, venue de l'étranger pour être prise en charge suite à d'importants problèmes de santé

Les 4 principaux impacts de Via l'Emploi 2 sur les bénéficiaires



Les impacts sur les bénéficiaires (1/4)

Impact #1 - Une remobilisation et la sortie d'un isolement social parfois aigu

Le premier apport de l'accompagnement est généralement visible après quelques semaines d'ateliers collectifs : **la sortie de l'isolement et la reconexion avec des formes de sociabilité** dont leur handicap et leur inactivité les avaient privées, parfois depuis de nombreuses années.

Grâce à la **dynamique de groupe et aux effets de pairs** prenant place au sein du parcours mais aussi en marge de celui-ci (par les échanges que les bénéficiaires initient entre eux, par exemple via des Groupes *Whatsapp*), les bénéficiaires les plus isolés et démobilisés retrouvent progressivement une source de motivation et de bien-être. L'existence sociale permise par leur appartenance au groupe, de même que les retours encourageants des entreprises, est source de remise en projet.

Enfin, l'isolement administratif lié à l'éloignement des institutions ou des modes de communication numériques est travaillé par l'équipe FACE, ce qui tend à les **reconnecter à leurs droits et à la société**.



Chiffres-clé du questionnaire

- **90 %** des répondants étaient au chômage et 68% depuis plus d'un an
- **18%** attendaient, grâce à Via l'emploi, de pouvoir rencontrer d'autres demandeurs d'emploi
- Après Via l'emploi, **42%** estiment être sortis de l'isolement
- **15%** estiment mieux connaître les aides et ressources sur le handicap

« Ils souvent très isolés, le groupe leur permet de se retrouver, d'échanger entre eux sur les complexités administratives et autres. Je suis à chaque promo étonnée de voir comme ils se confient les uns aux autres et parfois se lient entre eux, via des groupes Whatsapp par exemple »

Une formatrice FACE

« Pour la RQTH, je les aide à faire les papiers : j'ai toujours le formulaire sur mon bureau, ça va très vite avec moi en 5 minutes c'est fait ! Je suis habituée. Et ensuite je fais jouer mon réseau, j'essaye de les faire passer en haut de la pile... S'ils le font tous seuls, le délai peut être très long, jusqu'à 1 an ! »

Chargée de mission FACE

« J'ai fait de belles rencontres, à commencer par les accompagnateurs, surtout Mme S., bienveillante et efficace, mais aussi le groupe et les intervenants. Très contente d'avoir vécue cette expérience. »

Femme RQTH, au chômage depuis plus d'un an

Les impacts sur les bénéficiaires (2/4)

Impact #2 - Une reprise de confiance dans leur légitimité et leur capacité à trouver un emploi

Une fois remobilisés et inscrits dans une dynamique de groupe positive, le travail d'accompagnement est centré sur la **reprise de confiance**. Il s'agit là de l'un des impacts les plus visibles lors des observations menées, et les plus exprimés par les bénéficiaires ainsi que par les professionnels de FACE et les partenaires.

Dans un certain nombre de cas, des déclics de prise d'assurance et face aux recruteurs se produisent au fil du parcours d'accompagnement. Les ateliers et les intervenants offrent un cadre propice au renforcement de **l'estime de soi et du sentiment de compétence**, qui passe aussi par un travail sur **l'acceptation de son handicap**. Là encore, le groupe de pairs est un point d'appui important, car les bénéficiaires échangent sur leurs situations liées au handicap, se voient progresser les uns les autres, gagner en aisance, et ceci conforte *in fine* leur sentiment de légitimité et de capacité professionnelles.



Chiffres-clé du questionnaire

- Pour **41%**, l'une des attentes initiales dans Via l'emploi était de retrouver confiance en eux
- **48%** estiment avoir repris confiance en eux grâce à Via l'emploi
- **57%** estiment également s'être remotivés

« L'important c'est vous, vos compétences, votre personnalité. Ne vous mettez pas de freins : en entretien, pas la peine de parler de votre âge ou de votre handicap. Ce n'est pas la peine de tendre le bâton pour se faire battre ! Et quand ça bloque dans les candidatures, ne pensez pas forcément que c'est l'âge, ça peut être beaucoup de choses... Donc ne vous mettez pas ça en tête ! »

Une formatrice FACE, s'adressant au groupe

« C'est vrai qu'en France, l'emploi n'est pas très favorable aux seniors. Mais à l'inverse, vous avez plus de compétences à faire valoir que les jeunes ! Et souvent, des savoirs-être qui rassurent... »

Pôle emploi, en intervention auprès d'un groupe

« Cette action est très bénéfique pour notre public. Vous avez dû voir les chiffres : en termes de parcours, la plupart est en emploi. J'ai aussi observé une reprise de confiance. Je pense que c'est surtout pertinent pour une personne qui n'a pas encore de projet, il y a d'autres dispositifs qui existent sur la compensation du handicap financés par l'Agefiph. Il y a eu de bons résultats et mes chargés de mission sont satisfaits. »

Cap Emploi

Les impacts sur les bénéficiaires (3/4)

Impact #3 - Un projet professionnel affiné, des stratégies initiées

L'accompagnement tant individuel que collectif a pour objet principal l'identification de pistes d'emploi, de stratégies sur les formations à activer, les aides à solliciter et les « meilleures manières » de présenter son parcours – souvent non linéaire et révélateur de fragilités – face aux recruteurs.

Ainsi, chaque bénéficiaire est accompagné à identifier ses options (plan A, B, ...) et ses stratégies concrètes pour construire la suite de son parcours. L'agencement du parcours, qui s'étale sur plusieurs mois, offre aux bénéficiaires d'importantes plages d'autonomie dans leurs recherches. Ils apprennent progressivement à prendre eux-mêmes en main leur recherche, sur la base d'un accompagnement initial (CV refait, conseils, contacts d'entreprises ou structures...) et d'un suivi régulier qui leur permet de progresser (simulations d'entretien, débrief sur des candidatures, repositionnement) et de maintenir leur niveau en confiance face aux refus souvent nombreux.

Des impacts à apprécier en fonction des « points de départ »

On note parmi les bénéficiaires **des stades très différents de maturité initiale concernant le projet professionnel**. Certains ont déjà un projet professionnel validé, alors que d'autres ont besoin de temps et de conseils pour trouver leur voie. Un deuil des métiers inaccessibles du fait de leur niveau de qualification ou de leur handicap est parfois nécessaire. Au total, il est donc délicat de mesurer un impact agrégé du dispositif, car les apports renvoient à des besoins différenciés.



Chiffres-clé du questionnaire

- Pour **39%**, l'une des attentes initiales dans Via l'emploi était d'affiner leur projet professionnel
- **49%** estiment que Via l'emploi les a beaucoup aidés à avancer dans leur parcours (34,5% un peu)
- **25 %** estiment que Via l'emploi les a aidé à identifier des pistes de formations ou d'accompagnements

Les impacts sur les bénéficiaires (4/4)

Impact #4 – Pour certains, des sorties « positives », pour d'autres, des outils et des projets

Au total, en sortie de parcours, une partie des bénéficiaires retrouve un emploi, parfois par le biais d'entreprises adaptées ou de contrats aidés dont la mise en place est facilitée par le « passage de relai » opéré par le club FACE avec des structures d'emploi spécialisées. Une partie initie également un parcours de formation pour concrétiser le projet de reconversion affiné au sein du club ; d'autres sautent le pas d'une création d'entreprise ou d'emplois indépendants, souvent plus flexibles et adaptables que les offres d'emploi salarié disponibles.

Une part – minoritaire – des bénéficiaires ne parvient pas à enclencher directement une étape supplémentaire vers l'emploi, le plus souvent du fait de situations de santé ou psychologiques trop fragiles, les rendant peu disponibles ou en capacité d'organiser une reprise d'emploi.

« Souvent, ceux qui trouvent un emploi dès la sortie avaient déjà des pistes en tête et l'accompagnement a permis de les concrétiser. Mais pour les autres, ce sont des mises en emploi qui vont se décanter un peu plus tard. On les outille, grâce à ça ils prennent confiance... Avec nous, ils peuvent s'entraîner, faire des simulations d'entretien, etc., sans enjeu... »

Une formatrice FACE



Chiffres-clé du questionnaire

La principale attente dans Via l'emploi était de retrouver un emploi (64% des répondants)

- **37%** estiment savoir mieux se présenter face à un recruteur (entretien, CV)
- **25%** estiment que Via l'emploi les a aidé à être plus à l'aise dans leur recherche d'emploi
- **25%** identifient des pistes de formation et d'accompagnement suite à Via l'emploi
- **17%** estiment « repartir avec des pistes concrètes d'emploi » (contacts d'employeurs)
- **22%** sont actuellement en emploi
- **7%** sont en formation
- **4,5%** créent leur entreprise
- **50%** demeurent en recherche d'emploi
- **74%** ont des projets d'emploi ou des perspectives qui les motivent



En comparaison, sur Via l'emploi 1...

37% des répondants à l'enquête estimaient que Via l'emploi 1 les avait aidés à retrouver un emploi

L'EA comme possible tremplin vers l'emploi, après Via l'emploi

DEUX PORTRAITS

Voici le témoignage d'un référent au sein d'une entreprise d'emploi adapté qui a récemment créé sa propre agence d'intérim pour offrir un positionnement progressif sur des contrats adaptés aux profils de chaque personne. C'est dans ce cadre que ces deux bénéficiaires sont accompagnés.



Dans la première promo', il y avait un homme pour qui c'était compliqué, il avait des contraintes médicales importantes et une pension d'invalidité. On a travaillé avec lui pour comprendre à quelle hauteur il pouvait travailler, aussi pour ne pas risquer de perdre sa pension. C'est assez complexe, avec des calculs sur un 'salaire de référence', nous on maîtrise, mais seul il n'aurait pas pu avoir toutes ces infos. Dans l'EA, on a eu une opportunité sur un poste de remise en état des machines à eaux dans les entreprises, avec des tâches de reconditionnement, réparation et remise en fonctionnement. Cela fait plusieurs mois qu'il est sur ce poste, il en est très content et cela devrait déboucher sur un recrutement !



Il y avait aussi une femme qui venait du champ périscolaire, elle est arrivée chez nous suite à Via l'emploi. On l'a mise sur un poste assez polyvalent, elle y a mis beaucoup d'enthousiasme mais elle s'est un peu surestimée sur ce qu'elle peut réellement faire. Elle était sur plusieurs postes, ça s'est avéré trop pour elle et on a dû l'arrêter, c'était pas tenable, elle n'y arrivait pas. On l'a repositionnée chez un autre client, sur un poste d'accueil, c'est plus simple, il y a moins de changement, on est sur un poste plus fixe. Là, elle en est à sa troisième mission avec nous, ça se passe bien, je dirais qu'après ces débuts compliqués, on a su rebondir ensemble ! L'idée c'est vraiment qu'elle continue de reprendre confiance en elle, on ne la lâche pas, on l'accompagne... Il y aura une opportunité tôt ou tard.



Récits de parcours



Magali, 50 ans

Magali a mené toute sa carrière au sein d'une grande enseigne de supermarché où elle a occupé différents postes (caisse, rayons charcuterie & boulangerie, mise en rayon). Très loyale vis-à-vis de son entreprise, elle y a également fait entrer sa fille. A la suite d'importants problèmes de dos, elle a été déclarée inapte. Suivie par Pôle emploi, elle n'a à ce jour pas retrouvé d'emploi.

C'est dans ce cadre que sa conseillère lui a proposé l'accompagnement Via l'emploi :

« A vrai dire, elle m'a un peu obligée. Mais finalement, ça m'a donné espoir! Moi, face à un recruteur, je me bloque. J'ai été caissière pendant 30 ans et je n'ai jamais eu à chercher de travail avant ! J'étais même la chouchoute des clients, car j'étais la plus rapide... Mais avec mes problèmes de dos, je suis 'tombée' chez Pôle emploi. J'y suis depuis un an et demi, et en août je n'ai plus de droits, ni rien ! »

En atelier, elle confie au groupe son sentiment de solitude et sa frustration : *« Moi, je veux retourner travailler! »*. Grâce à FACE, des perspectives sont identifiées sur des postes d'accueil ou d'agent d'entretien, par exemple en milieu hôtelier ou hospitalier. Très motivée, elle confie toutefois ne pas connaître ces métiers, ni comment y valoriser ses compétences. Elle n'a par ailleurs qu'une compréhension partielle de ce que sa situation médicale lui permet aujourd'hui de faire.

En entretien, elle avoue ne pas connaître les aides et accompagnements de Cap emploi et de l'Agefiph. Très soucieuse de retrouver une activité et une source de revenus, elle nous confie en aparté être prête à reprendre un emploi similaire à son précédent poste (caissière), et ce malgré les préconisations des médecins, si elle ne trouve pas d'autre piste d'emploi au cours des prochaines semaines.

Récits de parcours



Didier, 62 ans

Titulaire d'un Bac+2 et anciennement chauffeur routier, Didier a déclaré il y a cinq ans une maladie qui lui occasionne des malaises et endormissements, rendant impossible son activité professionnelle. Il bénéficie d'une RQTH et est suivi par Pôle emploi depuis son arrêt d'activité. Il exprime beaucoup de frustration et une certaine colère vis-à-vis de sa conseillère, qu'il estime s'intéresser très peu à son cas : *« Elle pense que ce n'est pas la peine de m'aider à retrouver un emploi, vu mon âge et ma maladie.. Regardez sur ce papier, il est écrit 'M. X ne souhaite pas réellement retrouver un emploi' ... C'est faux! »*. Didier a en effet le souhait profond mais aussi le besoin de retrouver une activité professionnelle, n'ayant pas cotisé suffisamment d'années pour prendre sa retraite.

Sa recherche de revenus est également motivée par le fait que son Allocation Handicap (AH) est arrivée à terme il y a six mois, le plaçant dans une précarité financière peu tenable. Il exprime un certain désespoir face à la complexité administrative de sa situation : les logiques de prise en charge par l'assurance maladie et par Pôle emploi semblent se percuter et, au total, s'annuler. Déterminé à trouver des solutions et à solliciter de l'aide, il a récemment découvert l'existence de Cap emploi sur Internet. Dans le contexte de rapprochement Pôle emploi – Cap emploi, sa conseillère n'a cependant pas effectué la mise en lien qu'il sollicitait auprès d'elle. C'est par ses propres moyens, au volant de son véhicule malgré l'interdiction de conduire, qu'il s'est rendu au Cap emploi où il a pu être inscrit, et découvrir Via l'emploi.

Aujourd'hui, il est rassuré d'être enfin pris en charge et de participer à des ateliers : *« c'est pas miraculeux, mais c'est positif, ce dispositif »*. Sans réel projet, il se dit très ouvert : *« Je crois que c'est plutôt le boulot qui me choisira, et non l'inverse! »*. Le club FACE l'a mis en lien avec une entreprise adaptée généraliste, dans le but de lui faire découvrir différents métiers. Toutefois, son insertion est freinée par sa mobilité réduite et le fait qu'il ne peut travailler qu'à mi-temps (restriction RQTH), ce qui restreint ses possibilités dans le bassin local d'emploi.

Leur perception des apports de l'accompagnement

« Très bon dispositif, cela remotive et ça aide beaucoup pour la motivation et l'assurance pour la suite. Je recommande ce dispositif »
Femme RQTH, au chômage depuis plus d'un an

« Franchement, Via l'emploi m'a donné de prendre confiance en moi et me remotive dans mes démarches, de trouver les bonnes pistes afin de réaliser ce que j'ai voulu »
Femme, RQTH

« Ici, le plus, c'est qu'on a fait du théâtre... Je vois que ça a aidé les autres, ils se sont ouverts et ont été plus à l'aise, petit à petit... »
Homme sans RQTH

« Ça se passe très bien. Madame X [Chargée de mission FACE] est très attentionnée, très à l'écoute. Elle voit la situation de chaque personne et elle s'adapte. Elle a vraiment répondu à mes attentes ! »
Femme, RQTH, 50 ans

« C'était vraiment bien de remettre les pieds dans la vie sociale, de rencontrer d'autres gens, j'étais vraiment isolé ! Après, ce que j'attends, c'est l'emploi, et j'ai des doutes si cela va suffire... Je veux pas être pessimiste, mais c'est pas facile de trouver... »
Homme, 60 ans, RQTH

« Ça m'aide beaucoup d'être là. Le collectif, ça aide à avancer... »
Femme, 48 ans, RQTH

« Dans le groupe, certains sont désespérés. Ici c'est un moment de convivialité... Le fait de sortir, c'est bien, ça change. Le but de Via l'emploi c'est aussi ça, de redonner espoir... »
Femme, RQTH

« Depuis que je suis ici, j'ai beaucoup d'idées pour mon projet »
Femme, RQTH

« Ici, j'ai vraiment appris. Par exemple, on a refait mon CV, je ne savais pas qu'il fallait faire aussi une colonne 'compétences', moi j'avais juste la liste de mes expériences, et comme là c'est une reconversion... La simulation d'entretien de ce matin, je l'ai enregistrée sur mon téléphone, pour réécouter ma présentation et surtout les conseils de [la formatrice FACE]... Pour être bien prête pour la session de recrutement avec les entreprises demain »
Femme, RQTH

« C'est une bonne dynamique, permet de sortir de la maison. De tisser des liens, et aussi rencontrer des partenaires... ça fait marcher le réseau. »
Femme, RQTH

Enjeux & limites de l'accompagnement

3 principales limites repérées :

- **La durée de l'accompagnement** : efficace et adaptée pour les bénéficiaires qui disposaient déjà d'un projet, elle demeure courte pour certains bénéficiaires très éloignés vis-à-vis de l'emploi et du caractère très peu abouti de leur projet de reconversion au moment de leur arrivée.
- **La pratique peu généralisée d'un co-suivi avec les partenaires Handicap** qui pourrait, s'il était effectif voire renforcé, permettre de sécuriser le retour en emploi et d'apporter à FACE une expertise utile sur les conséquences du handicap sur les perspectives d'emploi de chaque bénéficiaires (types de tâches réalisables, aménagements à prévoir, temps partiel à anticiper, caractère évolutif de la maladie, ...)
- **Le suivi post-sortie, qui est difficile à mettre en place** car les bénéficiaires sont relativement difficiles à joindre et s'avèrent parfois peu désireux de rester en contact avec FACE après cette période de transition professionnelle qui a pu être éprouvante pour eux (besoin d' « aller de l'avant »).

« Je regrette le fait que nous ayons changé de conseiller Face à cinq reprises durant l'accompagnement... »

Femme RQTH

« Des groupes de parole, des informations sur le handicap et sur la recherche d'emploi, mais pas de piste pro pour moi qui était en recherche d'une alternance dans le milieu du soin. Pour moi ce n'est pas de l'accompagnement mais de la donnée d'informations »

Femme RQTH

« Je suis toujours au chômage, alors que j'avais fait une formation et que Face m'a proposé un stage, stage qui a été accepté par Pôle emploi et le contrat envoyé. Mes interlocuteurs ont disparu. Pas de réponse à mes mails et à mes cours de fil. J'ai été abandonné en rase campagne. »

Homme RQTH

Une bonne pratique concernant le *sourcing*

Les clubs ont une relation partenariale plus ou moins étroite avec Pôle emploi et Cap emploi. L'expérience de certains clubs montre qu'il est utile de guider ces partenaires dans le repérage des bons publics et de faciliter leur rôle de relai de l'information pour « sourcer » des demandeurs d'emploi volontaires.

Ainsi, FACE Grand Toulouse a élaboré une fiche-action pour sensibiliser les conseillers Cap emploi, puis réalise des réunions d'information collective. De même, FACE Paris/92 fonctionne avec Pôle emploi sur la base d'un relai « mailing », renouvelé plusieurs fois dans l'année.

De telles pratiques peuvent permettre d'assurer la mobilisation de ces deux institutions dans une période très chargée du fait du rapprochement Cap emploi – Pôle emploi qui induit une complexité organisationnelle importante.



En synthèse : *Les conclusions concernant l'Axe 1*

En s'adressant aux seniors en situation de handicap, Via l'emploi 2 se place en **réponse à des besoins d'accompagnement vers l'emploi peu couverts**. La pertinence du dispositif est confirmée par les partenaires locaux ainsi que par les bénéficiaires, qui valorisent la **qualité de l'accompagnement**. Le dispositif est d'ailleurs parvenu à « trouver son public », accueillant des seniors pour la plupart très peu qualifiés, et durablement éloignés de l'emploi, pour lesquels un accompagnement renforcé était nécessaire pour réengager une mise en projet.

La force du parcours proposé est d'abord d'articuler **un accompagnement individuel renforcé, sur plusieurs mois, et une dynamique collective** structurée autour de temps réguliers d'ateliers, qui contribuent fortement à la socialisation et la remobilisation des bénéficiaires. En second lieu, le fonctionnement par petites promotions offre une **qualité d'écoute et un soutien d'ordre psychosocial et méthodologique** qu'il n'est pas possible aux prescripteurs (Pôle emploi, Cap emploi) d'apporter de manière aussi personnalisée et approfondie. En troisième lieu, l'expertise de FACE dans l'accompagnement vers l'emploi des publics éloignés permet d'ajouter une **dimension « sociale » (bien-être, levée des freins, remobilisation), particulièrement utile au vu des profils de publics accompagnés**. Enfin, et c'est là l'une des singularités de la Fondation FACE, **l'implication des entreprises tout au long de l'accompagnement** joue puissamment sur le sentiment de compétence des bénéficiaires, en les rapprochant du monde de l'entreprise et en « **ré-humanisant** » **le rapport aux recruteurs**, tout en leur fournissant des conseils et techniques utiles pour leurs recherches.

Au total, l'évaluation pointe la **satisfaction de l'ensemble des parties-prenantes**. Des impacts sont visibles sur le court-terme en matière de sortie de l'isolement, de remobilisation et de renforcement des compétences d'employabilité. Pour autant, le parcours n'est parfois pas suffisant pour réinsérer durablement les personnes : le travail sur soi, sur son handicap et la projection vers un autre métier sont des processus qui peuvent prendre du temps, d'autant plus dans le cas de situations de déni ou des états de santé fragiles. C'est pourquoi l'option prise par les clubs, consistant à **se mailler avec les partenaires du territoire** (EA, incubateurs, centres de formation...) apparaît particulièrement judicieuse pour sécuriser les suites de parcours. Dans la même optique, il semblerait intéressant de donner encore plus d'intensité au parcours, en **renforçant le co-suivi avec le prescripteur** et en organisant des immersions (type PMSMP) au sein des entreprises partenaires.

III. Analyse du volet Sensibilisation des entreprises (Axe 2)

- Bilan des réalisations
- Une satisfaction et un engagement qualitatif des entreprises dans Via L'emploi 2
- Les clubs FACE : un rôle de connecteur dans les territoires
- En synthèse : conclusions concernant l'Axe 2

Bilan des réalisations

Un démarrage plus tardif, un format principalement événementiel et collectif

Comparativement au Volet 1 qui a nécessité une importante programmation d'ateliers et un suivi conséquent des bénéficiaires sur plusieurs mois, le Volet 2 a consisté en une action plus légère, à dimension essentiellement événementielle, afin de mobiliser le maximum d'entreprises sur un temps court.

La stratégie des clubs a consisté à miser sur le caractère convivial d'événements rassemblant les entreprises membres, pour les attirer et les sensibiliser à l'inclusion des seniors RQTH. De fait, les entreprises touchées sont pour une bonne partie déjà adhérentes du Club, certaines étant déjà engagées en matière de handicap.

Les profils des personnes présentes sont principalement des membres de la direction (CEO, directeur, chef d'entreprise), des RH (dir RH ou chargé de recrutement) et managers/chef de projet.

Types d'événement proposés

- ✓ Petit déjeuner / Afterwork
- ✓ Webinaire de sensibilisation
- ✓ Visite d'entreprise
- ✓ Déjeuner « les yeux bandés » / Théâtre
- ✓ Événement convivial suite à l'AG...
- ✓ RV individuel (+ déj)



Mise en regard - Via l'emploi 1

Le Parcours Entreprises expérimenté dans le cadre de Via l'emploi 1 comprenait une offre plus étoffée (ateliers, autodiagnosics, accompagnement individuel à la mise en place d'un plan d'action...). Devant le succès mitigé du parcours (faible mise en action), Via l'emploi 2 a été repositionné sur un axe plus « amont » de sensibilisation.

Bilan des réalisations

Une représentation plus forte des grands groupes

Les événements organisés dans le cadre du volet 2 par les clubs touchent une majorité de représentants de grandes entreprises. Il s'agit là d'un biais lié aux profils d'entreprises composant le « vivier » des clubs, au sein duquel sont retrouvés de grandes entreprises nationales qui mènent leur propre politique de RSE et d'inclusion.

En ce qui concerne les petites et moyennes entreprises du territoire, la mobilisation apparaît plus difficile. Les interventions semblent généralement avoir rassemblé une diversité de profils d'entreprises, sans toutefois que les TPE/PME constituent la majorité des participants.



Webinaire du 3 mai 2022
FACE Sud Provence

Typologie des entreprises, selon leur degré de maturité



Une satisfaction et un engagement qualitatif des entreprises dans Via L'emploi

Une satisfaction des entreprises interrogées, un accueil positif du projet et des effets positifs pour certaines :

Au-delà de la convivialité et de la sensibilisation diffuse aux enjeux d'inclusion des seniors RQTH dans l'entreprise, les entreprises ont pu retirer de ces événements des apports de connaissance concrets sur le handicap, les obligations légales, les aides de l'Agefiph, etc.

Par ailleurs, ces événements ont été l'occasion de faire intervenir des partenaires locaux et de les connecter aux entreprises, ainsi que le soulignent ces retours de participants et acteurs des clubs.

« Ce webinaire, j'ai trouvé ça très pertinent car les entreprises sont très demandeuses de sensibilisation de ce type. Les aides changent souvent, c'est donc important de rester à jour sur ces questions d'aides au recrutement et au maintien »

Cap emploi

« On a eu quelques retours à chaud. Ce qui revenait c'est que ça a changé leurs représentations, ça leur a ouvert les yeux sur les réalités du terrain, ils ont vu qu'il n'y avait pas forcément besoin d'adaptation du poste de travail... L'apport aussi pour eux c'est de repérer les bons contacts de structures partenaires »

Club FACE

« FACE c'est sur l'emploi mais ils font très attention aussi aux freins, avec une dimension sociale et familiale. On s'intéresse au bien-être de la personne, aux aménagements, etc. Un objectif de remobiliser les personnes, peu de structures le font. Quand on va mieux dans sa tête, c'est plus facile de chercher un boulot ! FACE, ils ont cette capacité à remobiliser les personnes, et c'est aussi porté par les entreprises. C'est une plus-values évidentes, c'est ce qui le distingue des autres structures d'insertion ! »

Une entreprise membre du club

« Ces simulations d'entretien c'était très intéressant, honnêtement j'ai été impressionné par le niveau de préparation des candidats. Par rapport aux entretiens que je fais au quotidien, qui sont souvent assez sommaire sur les points forts/faibles, là ils étaient préparés, alors même qu'ils sont en dessous côté qualification... Et ça, on comprend bien que c'est l'apport de FACE! Moi j'ai pu les aider un peu aussi, leur donner les clés, par rapport à ce que je sais, ce que recherche un employeur. On peut leur apporter des choses, parfois ils ont des profils un peu timides, certains ont eu des accidents de la vie... Donc il faut avant tout les remettre en confiance ». »

Entreprise qui intervient dans le parcours

Une satisfaction et un engagement qualitatif des entreprises dans Via L'emploi

Des modes d'implication « concrets » des entreprises dans l'accompagnement

Sont observées dans tous les clubs des formes d'implication fortes et qualitatives des entreprises partenaires, à la fois personnelles (parrains, coach bénévoles...) et des engagements plus institutionnels. Peu mises en avant dans le *reporting* officiel de Via l'emploi, ces mobilisations ont pu prendre différentes formes :

- ✓ Intervention lors d'ateliers
- ✓ Simulations d'entretien
- ✓ *Jobdatings*
- ✓ Coaching individuel (parrainage)
- ✓ Participation à de Forums Emploi
- ✓ Interventions en webinaires pour sensibiliser d'autres entreprises...

« On propose un accompagnement des TH pour aller vers le travail indépendant. On a aussi une plateforme de mise en relation avec des entreprises. Je suis intervenu dans Via l'emploi deux fois, pour montrer le travail indépendant, dans deux promos différentes. Suite à ça, j'ai accompagné deux bénéficiaires. Nous on leur propose un accompagnement de 2 ans, sur tout ce qui est développement d'une société, et aussi ce qui est lié au handicap »
Une entreprise

Cette implication « au concret » apparaît déterminante pour, à la fois, **reconnecter les bénéficiaires avec l'entreprise (codes, image de l'employeur) et porter à la connaissance des collaborateurs (autres que CEO et DRH présents dans les sensibilisations collectives) les préoccupations des séniors porteurs de handicap.**

« Je parraine une femme de 46 ans depuis quelques semaines. Vu mon secteur d'activité, je ne pense pas l'aider à trouver un emploi directement mais l'idée c'est plutôt de l'aider à faire le point sur elle-même, et à envisager la suite. Ça peut être une reconversion, une formation, ... Après ce qu'elle a vécu, elle a besoin de faire le tri dans ses idées, ses possibilités, ses envies ! »

Un parrain

« Ils bénéficient suite à notre accompagnement de voies d'accès dans les entreprises du réseau. Je leur remets une lettre de recommandation qui leur garantit un accueil 'VIP' »
Une entreprise membre du club, au sujet des bénéficiaires Via l'emploi « coachés »

Une satisfaction et un engagement qualitatif des entreprises dans Via L'emploi

Des entreprises actives dans le dispositif

Les entreprises partenaires sont certes « bénéficiaires » du dispositif, mais elles constituent également des **parties-prenantes actives**, en trouvant dans Via l'emploi un véritable outil. Les entretiens réalisés avec certaines révèlent que le dispositif leur offre un moyen de contribution facilitée à leur démarche RSE. Enfin, certaines y voient des opportunités de recrutement.

« Sur la 1^{ère} promo, on en a pris 3 sur les 6. Les autres étaient plutôt des profils 'ESAT' ou ne souhaitant pas aller en emploi. Sur ces 3 qu'on a pris chez nous, l'un est sur le point de se faire embaucher ! »

Une EA

« Quand je les vois, motivés et dynamiques, parfois je ne comprends pas pourquoi ils ne trouvent pas de travail : on recherche de la motivation autant que de la compétence de nos jours ! »

Une entreprise impliquée dans le parcours

« La recherche d'emploi, c'est souvent un parcours du combattant, les demandeurs n'ont pas toujours les clés... Donc j'implique mes équipes par le biais du mécénat de compétences. Quand on fait des simulations d'entretien ou du coaching, c'est beaucoup sur la confiance en soi, pour les aider à reprendre espoir, leur expliquer aussi les différents contrats... On joue un rôle d'orientation vers nos agences, d'accès à nos entreprises clientes. On a 2 gros partenaires : FACE et le PLIE. »

Manpower

Un exemple : Pour Manpower, Via l'emploi comme levier de recrutement

Au sein du club FACE Sud Provence, l'agence d'intérim Manpower, membre fondateur du club, intervient au cours du parcours d'accompagnement. Deux représentantes locales présentent aux bénéficiaires les agences du territoire, détaillant les types de postes à pourvoir et les secteurs en tension (logistique, confection, accueil...). Lors de cette réunion organisée par FACE, les projets et recherches de chaque bénéficiaires sont passés en revue, chacun repartant ainsi avec des conseils ou pistes. Certains déposent leur CV.

Pour Manpower, ainsi que nous l'expriment les représentantes en aparté, cette information collective représente une belle opportunité d'accéder à un vivier de seniors motivés, dont les « soft skills » sont souvent plus développées que celles des jeunes, observent-elles. La question du handicap n'est pas une difficulté, les équipes étant habituées à accueillir ce public, aménageant en conséquence les contrats et conditions de travail (temps partiel, restrictions de tâches...). Certaines de leurs entreprises clientes sont au contraire désireuses de renforcer leur nombre de TH.

Les clubs FACE : un rôle de connecteur dans les territoires

La force du positionnement de FACE

Une pertinence et un impact social qui semblent tenir de manière centrale au fait que Via l'emploi soit porté par un **réseau d'entreprises**

Un **levier essentiel d'impact sur les bénéficiaires**, par le rapprochement au concret au monde l'entreprise

Un **facteur facilitant pour mobiliser les entreprises** et les amener vers un sujet souvent moins attractif que l'emploi des jeunes

A travers Via l'emploi, les clubs FACE jouent un rôle de connexion des acteurs intermédiaires, tels que les EA et plateformes de sous-traitance TIH, ainsi que les Cap emploi et l'Agefiph, aux entreprises.

« La proximité avec les entreprises, c'est très important. FACE, ils sont connus pour ça ! Nous quand on anime des sessions sur 'comment développer mon réseau', on fait appel à FACE, et aussi parfois pour faire du coaching individuel... »

Cap emploi

« Ce sont de petites promotions donc il y a un suivi très individualisé et très régulier de chaque bénéficiaire. L'idée c'est de créer des ponts avec des partenaires comme nous et de proposer derrière quelque chose : nous on peut les accompagner ensuite pendant deux ans, avec un suivi très resserré. La collaboration est très positive, on espère bien poursuivre ensemble ! »

Une entreprise spécialisée TIH

« L'intérêt de FACE c'est d'apporter un service supplémentaire aux entreprises de leur réseau ! Ici, l'équipe a réussi à réunir une bonne partie de son réseau... Et nous ça nous permet d'avoir accès en une fois à plusieurs entreprises, plutôt que de multiplier les sensibilisations en individuel »

Cap emploi



En synthèse :
Les conclusions concernant l'Axe 2

Dans Via l'emploi 2, l'action menée auprès des entreprises a été recentrée sur un **objectif de sensibilisation**. Alors qu'elle se structurait en une offre d'accompagnement formalisée sous forme de parcours dans le cas de Via l'emploi 1, elle se présente ici majoritairement sous **une forme événementielle**.

Ce format léger et souple a été pensé par les clubs pour favoriser la sensibilisation des entreprises, traditionnellement plus sensibles à l'emploi des jeunes que celui des seniors et personnes en situation de handicap. L'évaluation confirme la pertinence de cette stratégie, qui contribue à **amener les entreprises vers un sujet plus difficilement attractif**. Elle en pointe également les limites : il s'avère en pratique difficile de toucher les entreprises les plus éloignées, les moins sensibles, ainsi que celles qui ne sont pas déjà partenaire du club – ce qui rend difficile l'atteinte des TPE/PME locales. La **dimension ponctuelle et collective de l'accompagnement** ne permet pas, sauf exception, d'engager un travail avec ces entreprises pouvant mener de manière directe à une politique de maintien ou de recrutement spécifique à des seniors RQTH en leur sein. Ainsi, la limite déjà pointée dans l'expérimentation Via l'emploi est ici renforcée au vu du type d'actions menées, et également du public concerné, qui cumule davantage de freins et rend plus délicat leur maintien ou leur recrutement.

L'évaluation montre également qu'au-delà des opérations de sensibilisation *stricto sensu*, **le dispositif Via l'emploi 2 permet d'engager activement un certain nombre d'entreprises dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires (Volet 1), dont il faut souligner les apports**. Bien qu'elle concerne une partie des entreprises « convaincues », l'implication concrète et humaine des collaborateurs auprès des bénéficiaires est vertueuse (pour l'entreprise et pour les bénéficiaires) et donne tout son sens au double volet de l'expérimentation.

Il faut noter que la synergie entre les deux volets d'intervention de Via l'emploi 2 est permise par **l'identité spécifique de FACE en tant que clubs d'entreprises ancré dans le territoire** et en constitue l'une des principales forces. Ainsi positionnés à l'interface des bénéficiaires, du SPIE, des entreprises et des acteurs du Handicap, les clubs établissent des connexions entre les entreprises et leurs interlocuteurs dédiés (Agefiph, Cap emploi) et les intermédiaires d'emploi (entreprises adaptées, ESAT, TIH) pour favoriser les recrutements, dont une partie concerne les bénéficiaires de Via l'emploi 2.

IV. Analyse de la conduite de projet (Axe 3)

- Un pilotage de projet entre cadre commun et autonomie locale
- Cinq enjeux qui questionnent la stratégie de projet initiale
- En synthèse : conclusions concernant l'Axe 3

Un pilotage de projet entre cadre commun et autonomie locale

Une gestion de projet qualitative assurant un cadre commun

Le pilotage national du dispositif est assuré par un référent bien identifié, dont les interactions régulières avec chaque club garantissent un suivi de l'expérimentation au fil de l'eau. Les premiers mois de l'expérimentation ont permis la formalisation de documents communs d'accompagnement (Charte d'engagement, etc.) et d'outils de remontée d'indicateurs de suivi (Fiche Procédure, Drive SharePoint...) sans que ce *reporting* ne soit vécu comme trop lourd pour les clubs. Ainsi, l'évaluation confirme que Via l'emploi 2 s'appuie un cadre commun et sur un pilotage du projet qualitatif qui assurent **une ligne commune**.

Enfin, le projet s'appuie sur une comitologie bien structurée, double (comités de pilotage interne et externe) qui permet un partage régulier de l'avancement du projet et l'initiation d'une animation collective interclubs.

La force d'un modèle territorialisé

En appui sur ce cadre commun, Via l'emploi se met en œuvre selon un modèle fortement territorialisé. Chaque club est le propre pilote de son action, libre d'en composer les lignes pédagogiques, et en responsabilité quant aux partenariats à nouer. Commun à tous les dispositifs FACE, ce mode de faire apparaît être un gage de pertinence car il permet **l'autonomie des clubs et l'adaptation des grands principes du dispositif aux réalités et besoins locaux**. Soutenue par la direction et incarnée par chaque équipe, la proposition nationale « Via l'emploi » a ainsi pu aisément s'intégrer au sein des clubs et s'y développer, animé au quotidien par des équipes très investies.



Número	Nom du prescripteur	Sexe	Age	Niveau de diplôme	RQTH	Charte signée	Date RDV 1	Date RDV 2	Date RDV 3
1	Pôle Emploi	Homme	50	V	Oui	Non	20/04/2021	28/04/2021	04/05/2021
2	Pôle Emploi	Femme	48	V	Oui	Non	20/04/2021	23/04/2021	04/05/2021
3	Pôle Emploi	Homme	55	I	Oui	Non	20/04/2021	28/04/2021	
4	Pôle Emploi	Femme	59	IV	Oui	Non	13/07/2021	21/07/2021	03/08/2021
5	Pôle Emploi	Femme	49	III	Oui	Non	13/07/2021	21/07/2021	13/08/2021
6	Pôle Emploi	Femme	47	III	Oui	Non	04/10/2021	13/10/2021	20/10/2021
7	Pôle Emploi	Femme	56	III	Oui	Non	03/11/2021	23/11/2021	30/11/2021
8	RZE CUGNAUX	Homme	58	V	Oui	Oui	22/11/2021	29/11/2021	07/12/2021
9	CAP EMPLOI	Homme	52	V	Oui	Oui	22/11/2021	02/12/2021	03/12/2021
10	CAP EMPLOI	Femme	57	V	Oui	Oui	22/11/2021	29/11/2021	07/12/2021
11	CAP EMPLOI	Femme	53	IV	Oui	Non	22/11/2021	02/12/2021	08/12/2021
12	CAP EMPLOI	Femme	58	VI et VI Bis	Oui	Oui	22/11/2021	29/11/2021	07/12/2021
13	CAP EMPLOI	Femme	57	IV	Oui	Non	22/11/2021	02/12/2021	13/12/2021
14	CAP EMPLOI	Femme	53	III	Oui	Oui	22/11/2021	02/12/2021	13/12/2021
15	CAP EMPLOI	Femme	52	III	Oui	Oui	22/11/2021	29/11/2021	07/12/2021
16	CAP EMPLOI	Homme	45	V	Oui	Oui	22/11/2021	15/12/2021	16/12/2021
17	CAP EMPLOI	Homme	62	IV	Oui	Oui	14/03/2022	21/03/2022	04/04/2022
18	CAP EMPLOI	Femme	55	III	Oui	Oui	14/03/2022	22/03/2022	04/04/2022
19	CAP EMPLOI	Femme	56	V	Oui	Oui	14/03/2022	21/03/2022	04/04/2022
20	FRANCE SERVICES	Homme	51	VI et VI Bis	Oui	Oui	14/03/2022	03/03/2022	22/03/2022
21	CAP EMPLOI	Femme	61	VI et VI Bis	Oui	Oui	14/03/2022	22/03/2022	
22	CAP EMPLOI	Homme	50	V	Oui	Oui	14/03/2022	21/03/2022	

Les outils de suivi de Via l'emploi : comités de pilotage réguliers et outil commun de remontées des indicateurs (Sharepoint)

CHARTRE D'ENGAGEMENT RECIPROQUE

Le projet Via l'Emploi est né de la volonté de différents acteurs d'initier une méthode innovante d'accompagnement global de la personne en lien avec l'entreprise. Il s'agit d'un accompagnement permettant d'identifier, de mobiliser et d'organiser l'ensemble des ressources nécessaires en fonction de vos besoins. Cet accompagnement alterne temps forts individuels et collectifs (dans la mesure du possible), dans une dynamique positive de retour à l'emploi :

En signant, de votre plein gré, cette charte vous vous engagez à entrer dans une nouvelle approche de votre recherche d'emploi, qui va vous demander de vous mettre en mouvement positif et en mouvement solidaire.

Nous nous engageons à vous accompagner de manière innovante et personnalisée.

ENGAGEMENTS DE LA PERSONNE EN RECHERCHE D'EMPLOI

Mme-M. :

fait le choix de participer au projet Via l'Emploi

Je m'engage à :

- Être Reconnu.e en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Être acteur.rice de ma recherche d'emploi ayant pour objectif l'emploi durable.
- Accepter de passer tous les tests et évaluation nécessaires ainsi que toute autre action utile à son projet
- Être présent.e aux rendez-vous individuels et aux réunions collectives
- Être solidaire envers son groupe et les groupes futurs (témoignages...)
- Participer activement et dans la convivialité à la vie du groupe
- Tenir informé le/la chargé.e de mission de tout élément nouveau survenant dans ma démarche de recherche d'emploi
- Respecter mes engagements tout au long du parcours
- Respecter les entreprises partenaires de l'action (locaux, personnel...)

EXEMPLE D'OUTIL : CHARTRE D'ENGAGEMENT SIGNÉE PAR LES BÉNÉFICIAIRES

Cinq enjeux qui questionnent la stratégie de projet initiale

Les enjeux relevés dans la conduite du projet

1. **Une certaine hétérogénéité des modes d'accompagnement et des partenariats** engagés, et des difficultés rencontrées sur certains territoires qui invitent à travailler sur l'identification locale du projet et la légitimité du club à agir (maillage, *sourcing*).
2. **Une délimitation du public (RQTH) initialement hésitante et une absence de positionnement collectif sur la mixité (entre seniors)** : les orientations (vision restrictive RQTH ou accueil d'autres formes de handicap plus diffus) ne semblent pas suffisamment affirmées ni comprises par tous les clubs. Ont pu en découler au sein des clubs des questionnements et une certaine complexité dans le *reporting* (composition des groupes, comptabilisation des bénéficiaires...)
3. **Un partenariat avec l'Agefiph qui n'a pas toujours pu être activé sur les territoires** : selon les clubs, les relations partenariales et logiques d'apports mutuels apparaissent variables. Parfois préexistants, ces liens sont dans d'autres cas difficilement perceptibles.
4. **Des moyens financiers dédiés considérés comme trop limités pour remplir les exigences** et proposer un accompagnement suffisamment soutenu pour lever les freins à l'emploi. En conséquence, les moyens humains alloués ont pu mettre certains clubs en difficulté pour atteindre les objectifs sur le volet 1 et mettre en œuvre des dédiées concernant le volet 2.
5. **Des formats d'animation nationale du dispositif et d'échanges de pratiques entre clubs** qui méritent d'être diversifiés et développés à l'avenir. Durant les deux années d'expérimentation, les équipes ont été réunies autour pour partager régulièrement le *reporting* et dans un logique de co-construction (groupes de travail menés en 2022). D'autres formats plus souples, réflexifs et ciblés pourraient être mis en place pour favoriser l'échange de pratiques, aborder collectivement des sujets-clé tels le *sourcing* et, *in fine*, capitaliser en continu les apports et enseignements du projet.



En synthèse :
Les conclusions concernant l'Axe 3

L'évaluation de la conduite de projet révèle que Via l'emploi 2 s'appuie sur un **pilotage solide à la fois au niveau national et local**. Des outils ont été spécifiquement élaborés, qui offrent une guidance appréciée par les clubs ; une personne incarne la chefferie de projet, ce qui constitue également un gage de qualité et de réassurance pour les clubs. Enfin, une double comitologie a été instituée, offrant à la fois des espaces d'échanges entre clubs et Fondation, et un suivi régulier du projet par les partenaires, dont l'Agefiph qui se place dans un rôle de copilotage.

Les limites repérées se situent notamment au niveau de la mise en œuvre par les clubs, et relèvent de deux principales difficultés structurelles :

- d'abord, la **complexité du sourcing des « bons » bénéficiaires**, disposant d'une RQTH, et du partenariat avec les experts du handicap ;
- ensuite, la **contraction des moyens dédiés à ce dispositif présentant un niveau d'ambition élevé**. En effet, en pratique, accompagner les personnes les plus éloignées vers l'emploi, et proposer des modes originaux et efficaces de sensibilisation des entreprises, ont nécessité un investissement important des équipes, qui n'apparaît pas totalement en ligne avec l'envergure financière allouée à l'expérimentation. Cela peut être une source de frustration pour certains clubs qui auraient souhaité aller plus loin dans leur impact.

Dès lors, la **mise en œuvre du dispositif s'est largement reposée sur des expertises, partenariats et outils existants au sein des clubs**. Si l'évaluation confirme que le dispositif a atteint ses objectifs quantitatifs et s'il offre des impacts intéressants à court-terme, elle questionne sur son caractère « expérimental ». Il s'agit d'un dispositif dont **l'innovation se situe avant tout au niveau de l'identité du porteur de projet, FACE, et l'activation des écosystèmes** qu'il permet de par sa position privilégiée aux confins de plusieurs écosystèmes : publics éloignés de l'emploi, entreprises du territoire, acteurs de l'insertion et du handicap. Via l'emploi 2 se place ainsi en forte continuité avec les modes d'action et dispositifs existants au sein des clubs, qu'il permet d'adapter à un public nouveau, les seniors RQTH. **Au total, Via l'emploi 2 a permis aux clubs de renforcer leurs partenariats sur la question du handicap et leur légitimité sur ce champ, ainsi que de tester des modes d'accompagnement auprès de ce public spécifique. Il en ressort plusieurs « produits de sorties » remobilisables : ingénierie de parcours, formats agiles de sensibilisation des entreprises, bonnes pratiques d'engagement des entreprises auprès des bénéficiaires.**

V. Enseignements & perspectives

- A l'issue de l'expérimentation, une identité de programme autour de quatre points d'innovation
- Cinq enseignements & perspectives pour l'avenir

Une identité de programme autour de quatre points d'innovation

Les points d'innovation de Via l'emploi 2

Le dispositif s'est développé dans une continuité avec l'expérimentation précédemment menée au profit des seniors, *Via l'emploi 1*. Son architecture en deux volets et ses grands principes y sont directement puisés. Par ailleurs, il remobilise l'ingénierie de parcours de *Job Academy* (livret, ateliers, partenaires). Dans le contexte, s'il est parfois difficile d'imputer les dynamiques observées au dispositif lui-même, une **identité de programme s'est dessinée à l'issue de l'expérimentation**.

Le dispositif, s'il s'est inséré dans l'existant, a permis un **ciblage sur les seniors porteurs de handicap et une montée en compétence des clubs sur la question du handicap**. Ces points d'appui ont permis une **mise en œuvre satisfaisante, en un temps rapide, auprès d'un public seniors RQTH qui était déjà en partie présent dans les dispositifs FACE** sans être directement ciblés.

4 principaux points d'innovation sont relevés :

1. La création d'un **outillage pédagogique spécifique** pour s'adapter aux besoins particuliers du public et sensibiliser les entreprises
2. La mise en œuvre d'un **design de parcours court et efficace, centré sur le projet professionnel**, en complément des suivis individuels de plus long terme
3. L'activation d'écosystèmes partenariaux et la **connexion par les clubs de partenaires du SPE, du handicap et du monde professionnel**
4. **L'articulation des volets 1 et 2 à travers la mobilisation d'entreprises dans le volet 1**, particulièrement bénéfique et pertinente au regard des deux grands objectifs de Via l'Emploi 2.

Cinq enseignements & perspectives pour l'avenir

1 Via l'emploi 2 répond à un **fort besoin social, spécifique, croissant séniorité et handicap**. Sa pertinence est confortée par les partenaires locaux face aux manques d'interventions ciblées sur ce public, qui risque de croître à l'avenir avec le vieillissement de la population et l'allongement de la durée de la vie professionnelle. Le dispositif recueille par ailleurs une bonne satisfaction de la part de l'ensemble des parties-prenantes (bénéficiaires, partenaires, entreprises).

2 Sa mise en œuvre a été facilitée par le **fort ancrage local des clubs et leur capacité de mobilisation partenariale** tant auprès des prescripteurs que des entreprises, qui participent activement à l'accompagnement. Cet « ancrage » demeure déterminant dans la réussite du dispositif.

3 L'accompagnement auprès des seniors RQTH puise son efficacité dans le **design d'un parcours d'accompagnement** qui articule dynamiques collectives et accompagnement individuel de type *coaching*, relevant de l'expertise des clubs. Le dispositif offre des **impacts visibles sur le court-terme sur les bénéficiaires** en matière de sortie de l'isolement, de remobilisation et de renforcement des compétences d'employabilité.



L'expérimentation conforte l'idée que la Fondation FACE et l'Agefiph ont un plaidoyer à porter pour faire connaître l'importance de ce besoin social et poursuivre l'expérimentation et la diffusion de modalités d'action pertinentes en faveur des seniors porteurs de handicap et des entreprises.



L'expérimentation confirme que les clubs FACE constituent des acteurs pertinents pour à la fois accompagner les personnes et mobiliser les entreprises dans les territoires. Pour poursuivre la dynamique engagée, il est nécessaire de travailler l'activation des partenariats avec certaines DR de l'Agefiph et avec les partenaires tels les Cap Emploi en misant sur la complémentarité des interventions.



Pour améliorer ce design, qui permet d'agir sur tous les freins à la reconversion, y compris psychologiques, il convient d'être plus lisible sur le caractère spécifique de cet accompagnement, sur quelques mois, en complémentarité avec un suivi individuel de long terme mené par le SPE. Le renforcement de l'expertise des clubs sur le handicap (formations) peut également constituer une perspective d'amélioration des parcours.

Cinq enseignements & perspectives pour l'avenir

4 L'action auprès des entreprises correspond bien à l'objectif de sensibilisation, mais son impact est difficile à isoler car il est mis en œuvre de manière ponctuelle et diffuse au sein des clubs. Les **synergies entre l'implication de ces entreprises et l'accompagnement des bénéficiaires** est une spécificité propre à FACE et constitue un levier essentiel d'impact.

5 **Trois grands « produits de sortie » capitalisables** se dessinent aujourd'hui : l'ingénierie du parcours d'accompagnement, les partenariats noués et les formats de sensibilisation des entreprises du réseau.

Deux limites d'envergure sont identifiées dans la stratégie de projet et se conditions de mise en œuvre :

- D'une part, **l'insuffisance des moyens au regard des ambitions initiales**. Si plusieurs points d'innovation sont repérés, il faut noter que les clubs ont composé avec d'autres sources de financement et pris appui sur des dispositifs ou outillages existants.
- D'autre part, **la complexité du sourcing des « bons » bénéficiaires**, disposant d'une RQTH, et du partenariat avec les experts du handicap.



L'expérimentation montre que la « sensibilisation » des entreprises est un chantier d'importance, qui exige des mobilisations nationales et locales conséquentes. On retire de Via l'Emploi 2 des leviers clé et bonnes pratiques de mobilisation des entreprises dans les parcours d'accompagnement – à l'échelle des directions comme des collaborateurs - qu'il s'agit de diffuser et d'essaimer.



Pour optimiser les impacts du dispositif à l'avenir, l'amélioration du design de projet et la diffusion des « produits de sortie » doivent reposer sur, d'une part, un investissement budgétaire adapté et, d'autre part, sur un travail des partenaires sur le *sourcing* autour de plusieurs axes de réflexion :

- Communication autour de l'action pour améliorer sa lisibilité et la prescription par le SPE.
- Développement de méthodes de l'« aller vers », en partenariat avec des associations, pour toucher la cible de seniors porteurs de handicap isolée.
- Transfert au sein des clubs et de l'offre Agefiph des enseignement et outils issus de l'expérimentation.

ANNEXES

- Rappel des investigations réalisées
- Quelques aperçus des enquêtes de terrain
- Le questionnaire transmis aux bénéficiaires

Rappel des investigations réalisées

Le cadrage :

- Analyse de la littérature en sciences sociales, analyse documentaire et analyse des données FACE (Sharepoint).
- Entretiens de cadrage :
 - M. de la Rivière, **Conseiller Technique innovation, Agefiph**
 - Mme Bustreel, **Directrice de l'innovation, de l'évaluation et de la stratégie, Agefiph**
 - Catherine Tripon, **Directrice des Relations aux Parties Prenantes, FACE**
 - Claire Barthélémy, Chargée de mission emploi, **FACE Sud Provence**
 - Charlotte Hurel et Marlène Lebreton, Chargées de coordination régionale, **Club FACE Normandie**
 - Magalie Sotoca, Chargé de mission RSE, **Club FACE Grand Toulouse**
 - Soumia Jarir, Responsable emploi/insertion, **Club Face Var**
- Participation/observation à différents comités et réunions:
 - COPIL du 8 octobre 2021
 - COPIL du 9 novembre 2021
 - Groupe de travail du 11 janvier 2021 autour de l'élaboration des ateliers de sensibilisation des entreprises
 - COPIL du 22 mars 2022
 - COPIL du 5 avril 2022
 - COPIL du 24 mai 2022



Les 3 études de cas territoriales

Toulouse

- Observation d'une formation (Atelier Estime de soi) & échange avec l'intervenant (coach spécialisé)
- 2 Bénéficiaires seniors RQTH
- Equipe FACE (4) :
 - Cheffe de projet Insertion Emploi
 - Cheffe de projet RSE, Directeur Club FACE Grand Toulouse
 - Formatrice animant l'accompagnement collectif
- Partenaire DREETS Occitanie
- Partenaire Entreprise adaptée
- Partenaire Travail Indépendant
- Intervenant bénévole & parrain
- Cap emploi

Marseille

- Observation de 3 séquences d'accompagnement collectif :
 - Simulations d'entretien
 - Intervention de Pôle emploi
 - Information collective de Manpower
- Observation d'un webinaire de sensibilisation des entreprises, associant différents partenaires
- Club FACE : les 2 chargées de projet Emploi référentes du programme
- 3 Bénéficiaires seniors (aucun RQTH, mais certains handicaps non déclarés)
- Manpower (intervenantes & directeur de secteur)
- AG2R (Co-financeur et intervenant)
- Cap Emploi

Paris/92

- Equipe FACE en collectif
- Chargée de mission Emploi qui coordonne le dispositif
- 2 seniors Bénéficiaires seniors RQTH
- Observation du fonctionnement du club & échanges informels
- Pôle emploi

Au total, 23 entretiens réalisés et 5 séquences d'observation



Etudes de cas territoriales : critères de sélection & contenu

CRITERES DE SELECTION :

- Les études de cas seront sélectionnées sur la base de plusieurs critères de représentativité et de diversité, notamment eu égard aux :
 - Configurations territoriales, ancienneté des Clubs et configurations partenariales
 - Sociologie des publics accueillis & nature des freins à l'emploi
 - Modalités d'accompagnement et d'organisation (Volets Bénéficiaires et Entreprises)
 - Enjeux rencontrés & niveaux de « performance »

Déroulé type de l'enquête au sein de chaque club

- Observation d'une séquence d'accompagnement
- Entretien avec l'équipe-projet
- Entretien individuel approfondi avec 2 à 3 bénéficiaires
- Entretiens avec 2 à 3 entreprises accompagnées
- Entretiens avec 2 à 3 partenaires locaux

LES RAISONS DU CHOIX DES 3 CLUBS :

FACE Grand Toulouse (Toulouse) :

Des actions en cours sur le Volet 1 qui permet d'observer l'accompagnement collectif
Des partenariats Handicap préexistants
Des liens avec l'Agefiph au local
Des publics dans le cœur de cible

FACE Paris / Hauts de Seine (Paris)

Une spécificité intéressante : les liens faits avec le dispositif Compétences 45+ (mixité de publics)
La présence d'une psychologue pour renforcer l'accompagnement (handicaps psychiques)
Un recul d'environ 1 an sur les premières promotions
Un pilotage fragilisé par le départ de la cheffe de projet

FACE Sud Provence (Marseille)

La possibilité de voir de dernières sessions
Une configuration partenariale porteuse
Un format court (3 mois) qui le distingue des autres
Une spécificité : un public très féminin

Quelques aperçus des enquêtes de terrain...

Atelier Estime de soi (Club FACE Grand Toulouse)



45 ans et + ?

CLUB D'ENTREPRISES
FACE PARIS
VOTRE LIEN VERS L'ENTREPRISE

En recherche d'emploi ?

COMPÉTENCES 45+
Parcours vers le retour à l'emploi

Gratuit et accessible pour les Parisien.ne.s

- de 45 ans et +
- expérimenté.e.s ou qualifié.e.s
- en recherche d'emploi depuis 1 an ou +

Pré-inscription et infos :
face-paris.org/competences45+/pre-inscription/

Développer votre employabilité
Relancer votre vie professionnelle
avec

COMPÉTENCES 45+

Accompagnement par un.e professionnel.le en entreprise

Rencontres entreprises partenaires

Découverte métiers et nouvelles formes d'emploi

Parrainage entreprise

Les clés pour réussir votre retour à l'emploi

Ateliers collectifs

Pré-inscription et infos :
face-paris.org/competences45+/pre-inscription/

*Intervention d'une agence Manpower
(Club FACE Sud Provence)*



*Plaquette Dispositif Compétences 45+
(Club FACE Paris/92)*





Le questionnaire auprès des bénéficiaires

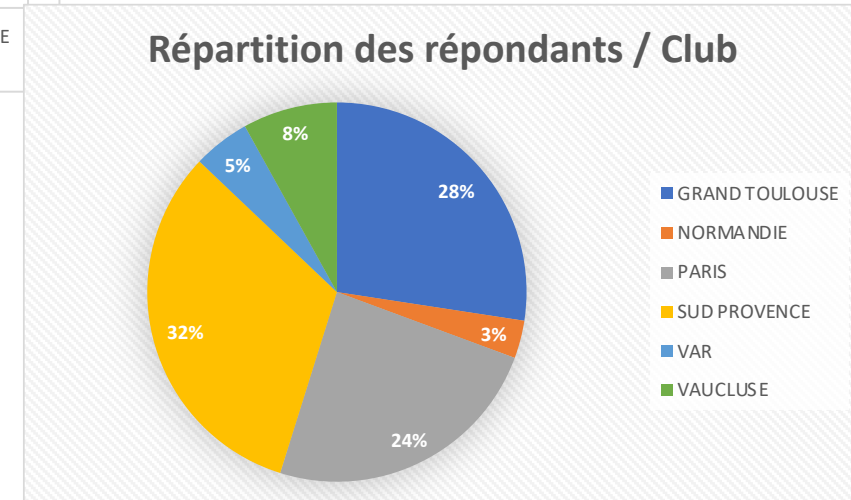
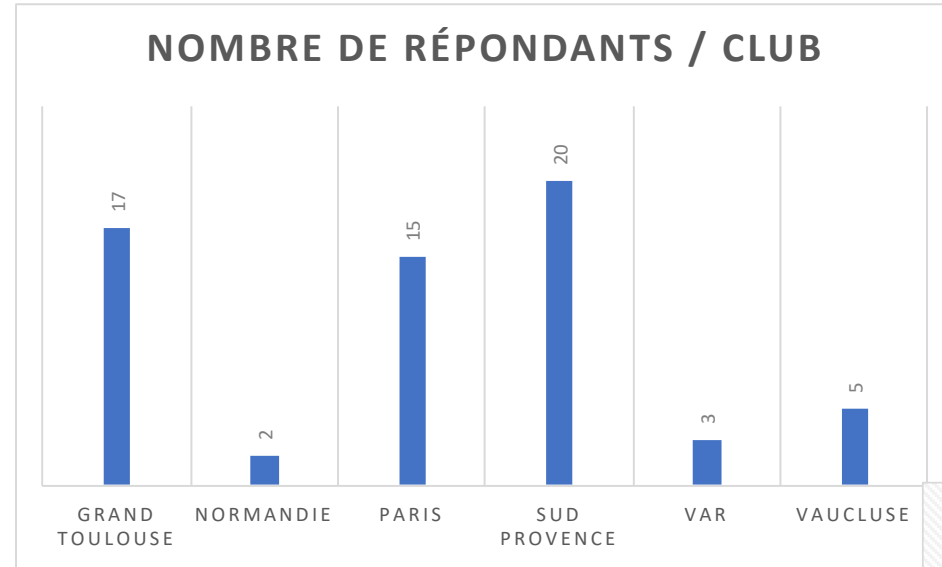
Les objectifs :

- Donner la parole aux bénéficiaires et recueillir leur propre perception des impacts
- Offrir une vision des besoins initiaux et des impacts sur les parcours
- *In fine*, valoriser par des données chiffrées les apports du dispositif
- Identifier des marges de progrès et idées d'amélioration

Les conditions de passation :

- Enquête en ligne (Sphinx) via mail et sms
- Période : juillet 2022 (3 relances)
- Une procédure conforme au respect de la RGPD

Un taux de réponse de 51% - 63 répondants sur 124 personnes ayant reçu l'enquête





CONTENU DU QUESTIONNAIRE AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES

EN TEST - DONNÉES NON ENREGISTRÉES

Etude nationale Via l'emploi - FACE

Bonjour,

Vous avez récemment été accompagné par le club FACE dans le cadre du dispositif Via L'emploi 2. Ce dispositif existe dans six régions de France et a permis d'accompagner 130 personnes.

Dans ce cadre, une étude nationale est réalisée par des chercheurs pour connaître ses apports et pour l'améliorer à l'avenir.

L'objectif de cette étude est de :

- Vous donner la parole : comment avez-vous vécu cette expérience, que vous a-t-elle apporté ?
- Comprendre ce que vous a apporté Via l'emploi : l'accompagnement a-t-il été utile pour votre recherche d'emploi ? Où en êtes-vous aujourd'hui ?

Cette enquête est courte (3 à 5 minutes). Vos réponses sont confidentielles, elles seront consultées uniquement par les chercheurs.

Votre retour est très important pour permettre aux personnes qui vous ont accompagné de savoir si leur accompagnement est utile et pour s'améliorer pour les futures promotions.

Un grand merci pour votre participation !

Pour toute question ou demande, merci d'écrire à Camille Tchounikine, camilletchounikine@lesocialab.fr

Bien cordialement,

L'équipe du SocialLab, pour FACE





NB : Vos données sont collectées dans le strict respect du RGPD, qui vous donne un droit d'accès à vos réponses et un droit de suppression de celles-ci.

EN TEST - DONNÉES NON ENREGISTRÉES

Votre retour d'expérience

8. Au début de Via l'emploi...

Vous aviez déjà un projet professionnel

Vous aviez quelques idées, mais rien de concret

Vous avez déjà des contacts d'employeurs

Vous n'aviez pas du tout d'idée

9. Quelles étaient vos principales attentes ?

Retrouver un emploi

Affiner votre projet de reconversion

Retrouver confiance en vous

Rencontrer d'autres personnes

Avoir de l'aide pour vos démarches administratives

Je n'avais pas d'attente particulière, c'est mon conseiller qui m'a inscrit

Autre

10. Cet accompagnement vous a permis de...

Prendre confiance en vous

Réfléchir à ce que vous souhaitez faire ces prochaines années

Vous remotiver

Sortir de l'isolement

Mieux connaître les aides et les ressources sur le handicap

Mieux vous présenter face à un recruteur (entretien d'embauche, CV)

Être plus à l'aise dans votre recherche d'emploi

Repartir avec des pistes concrètes d'emploi (contacts d'employeurs)

Identifier des pistes de formations ou d'accompagnements (incubateurs, Cap emploi...)

Autre

11. Si vous souhaitez en dire plus sur votre expérience :

Écrivez votre texte ici

(ce que Via l'emploi vous a apporté, ce que vous avez particulièrement aimé, ou pas...)

EN TEST - DONNÉES NON ENREGISTRÉES

Vous aujourd'hui

12. Aujourd'hui, vous êtes ...

En emploi En formation

En recherche d'emploi En arrêt maladie / en pause dans votre recherche

Autre

12 bis A. De quel type d'emploi s'agit-il ?

CDD CDI

Mission d'intérim Contrat dans une entreprise adaptée ou structure d'insertion

Vous avez créé votre propre entreprise Autre

13. Avez-vous des projets d'emploi ou des perspectives qui vous motivent ?

Oui ! Oui, plutôt...

Pas vraiment Non, aucun

14. Pensez-vous que Via l'emploi vous a été utile pour avancer dans votre parcours ?

Oui beaucoup Oui un peu

Non, pas vraiment Non, pas du tout

15. Si vous souhaitez ajouter quelque chose :

Tapez votre texte ici



Le focus group (5 octobre 2022)

Objectifs :

Présenter les grands enseignements de l'étude

Échanger & recueillir les retours des Clubs dans une logique de bilan global

- Bilan Volet 1 : forces, enjeux & limites, apports pour les clubs
- Bilan Volet 2 : : forces, enjeux & limites, apports pour les clubs
- Place de Via l'emploi parmi les dispositifs Emploi des Clubs
- Perspectives de poursuite du dispositif : remobilisation de l'ingénierie, nouveaux partenariats, ciblage...

Etaient présents :

- Chef de projets Emploi & Insertion professionnelle, FACE
- FACE Sud-Provence
- FACE Var
- FACE Normandie
- Le SocialLab



Stéphanie MOREL

Directrice d'études & fondatrice du SocialLab

stephaniemorel@lesociallab.fr

Plus d'informations sur Le SocialLab :

<https://www.lesociallab.fr>

