



## RAPPORT D'ACTIVITE 2023

Espérance – Acct Professionnel RSA

1-3 rue Jean Monnet

67300 SCHILTIGHEIM

Pôle Développement social

## 1. EDITORIAL

Afin de renforcer l'offre en matière d'accompagnement professionnel et de répondre au double objectif de la CeA (Collectivité Européenne d'Alsace) et du FSE (Fond de solidarité européen) pour promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté, l'ARSEA est mandatée depuis 2015 pour assurer une mission d'accompagnement professionnel des BRSA sur le territoire de l'Eurométropole.

Depuis, l'équipe de l'ARSEA œuvre à engager les bénéficiaires du RSA orientés vers son service dans une dynamique de mobilisation active en vue de faciliter leur accès à l'emploi ou à une formation qualifiante.

Afin de poursuivre la dynamique engagée et de maintenir le nombre encourageant de retours à l'emploi, la CeA s'est dotée d'outils destinés à fluidifier le parcours du BRSA et à réduire au maximum la période d'attente avant le début de l'accompagnement.

S'appuyant sur les outils de la CeA et poursuivant notre travail de connaissance des partenaires locaux, nous proposons en 2023, une offre de service se basant sur la proximité et la connaissance, tant du public que du monde de l'emploi.

## 2. MISSIONS / PRESTATIONS DELIVREES

### 2.1 Le rôle du Référent RSA au sein de l'Accompagnement Professionnel

Le Référent RSA a pour mission d'accompagner les personnes orientées vers une reprise d'activité, un emploi ou une formation. Il « mobilise l'intégralité des outils, dispositifs et acteurs adaptés aux besoins de l'allocataire afin d'aider à la réalisation de ses objectifs » (extrait du CER : engagement du référent)

Le Référent RSA est garant de la mise en œuvre du dispositif. Il élabore avec le bénéficiaire un Contrat d'Engagement Réciproque (CER), qui définit et priorise des objectifs réalistes et réalisables. Ce contrat, pilier de l'accompagnement, est l'outil principal qui nous permet de suivre la montée en compétences de la personne tout au long de son parcours. En cas de non-respect des engagements, le bénéficiaire s'expose à des sanctions pouvant aller jusqu'à la suspension du versement du RSA.

L'équipe réalise un accompagnement sur mesure et s'adapte aux besoins et au projet professionnel de chaque personne. Plusieurs démarches sont ainsi proposées :

- le repérage et la valorisation de l'expérience et des compétences ;
- la clarification du projet professionnel ;
- l'élaboration du CV ;
- un travail sur le savoir être et l'acquisition des codes de l'entreprise ;

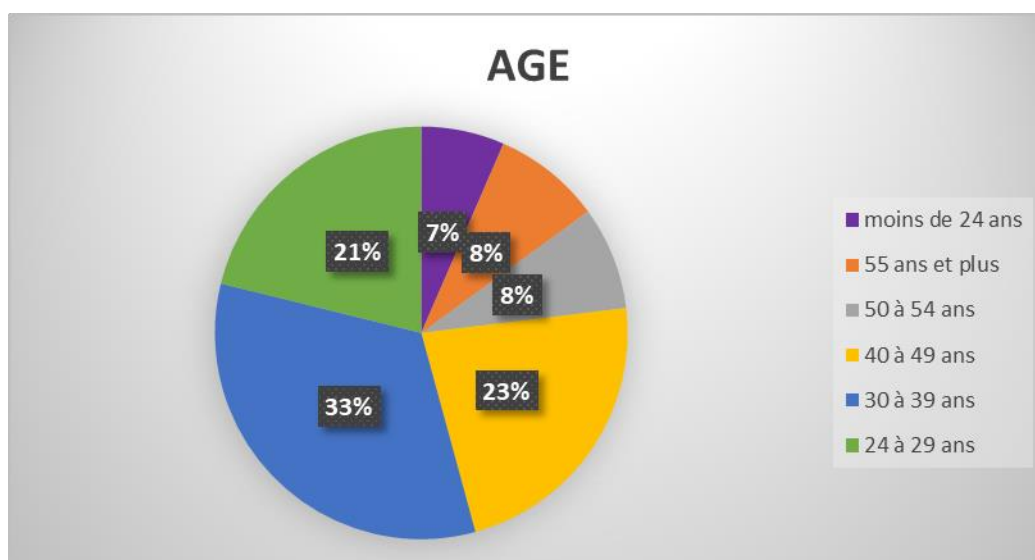
- la recherche d'une formation, d'une session de remobilisation ou d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) ;
- une orientation vers les organismes spécifiques : Pôle emploi, TEMPO, organismes de formation ;
- l'inscription et la consultation des offres sur des plateformes de recherche d'emploi : Job Connexion, ITOU, etc... ;
- la préparation à un entretien d'embauche ;
- la sécurisation du parcours dans l'emploi et dans la formation ;

Des modalités d'accompagnement personnalisées et individualisées sont proposées. Elles permettent la construction d'un projet professionnel ajusté au plus près des souhaits des personnes et du marché de l'emploi. La disponibilité et la réactivité des référents RSA contribuent à cet ajustement. La personne est accompagnée, stimulée, soutenue dans ses démarches d'insertion, dans la préparation aux exigences du poste visé et sur le retour après un entretien d'embauche.

## 2.2 Les bénéficiaires accompagnés en 2023

En 2023, l'équipe a accompagné 260 allocataires du RSA, soit 146 hommes et 114 femmes. Comme l'année précédente, le service accompagne une majorité d'hommes. A noter que le nombre d'accompagnements a diminué par rapport à 2022 (291 bénéficiaires), ceci est à mettre en lien avec la vacance d'un des postes pendant 3 mois, et également à un souci informatique qui a bloqué les réorientations depuis le mois d'août ceci limitant les sorties et donc les nouvelles entrées. Malheureusement ce problème est toujours présent actuellement en ce début d'année 2024.

### 2.2.1 Age des personnes accompagnées

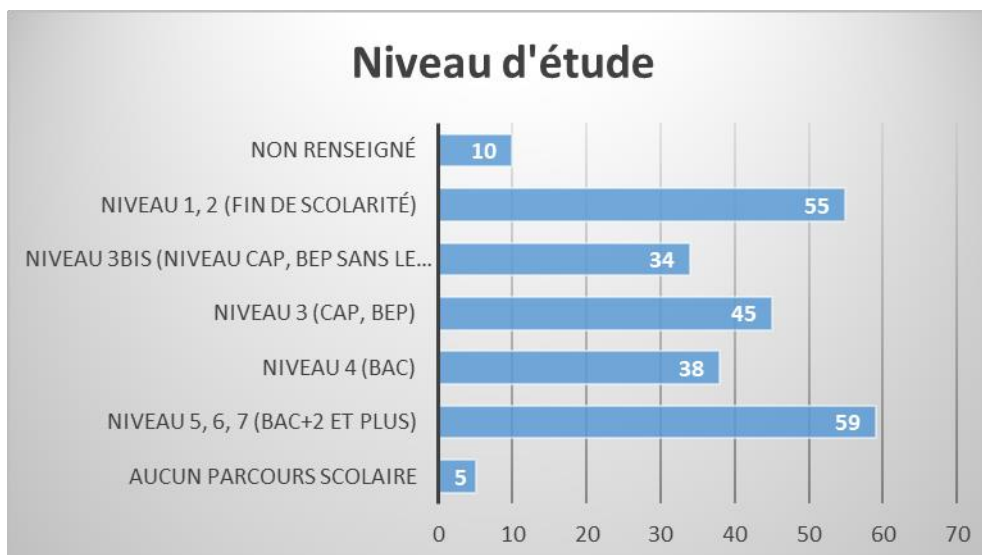


Comme l'année précédente, le service accompagne majoritairement des personnes entre 24 et 39 ans, soit 54%. Ce chiffre a cependant tendance à baisser (61% en 2021 et 58% en 2022).

Quant à la tranche d'âge allant de 50 à 55 ans et plus qui représente 16% des personnes accompagnées, est stable.

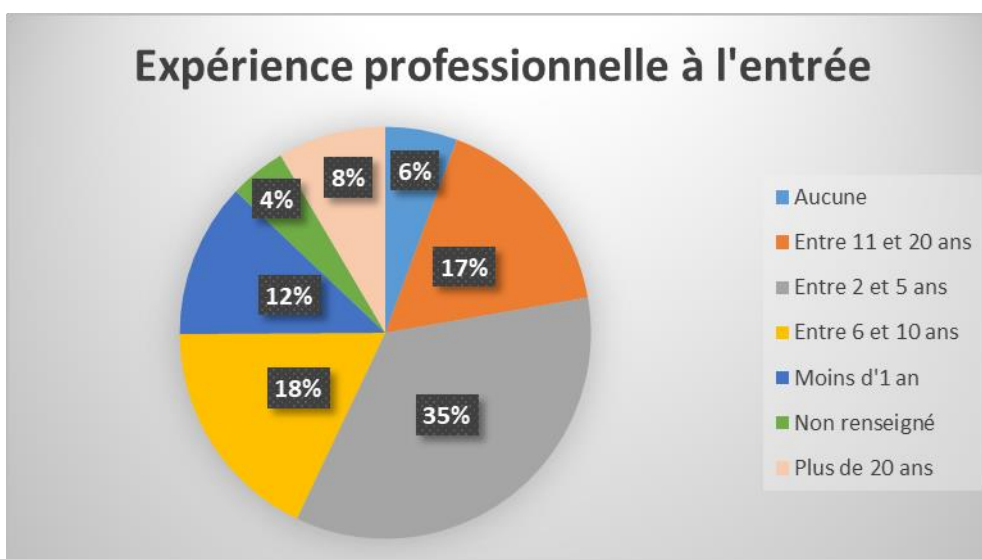
Les écarts d'âge sont importants, et comme pour le niveau d'étude, le profil du public rencontré est multiple.

### 2.2.2 Niveau de formation à l'entrée dans l'accompagnement



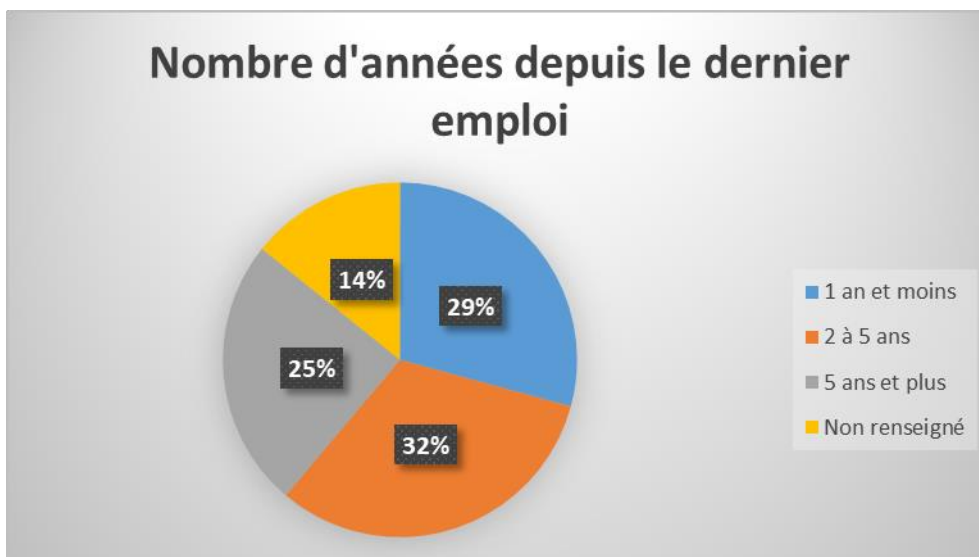
En 2023, le niveau d'étude des personnes accompagnées reste hétérogène. Bien que le niveau d'instruction soit élevé, certains diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus en France, demandant aux bénéficiaires de retravailler leur projet professionnel. Compte-tenu des profils très différents, l'équipe doit ainsi proposer un accompagnement personnalisé et adapté à chaque situation. Le travail partenarial y contribue pleinement.

#### 2.2.3 Situation au regard de l'emploi à l'entrée dans l'accompagnement



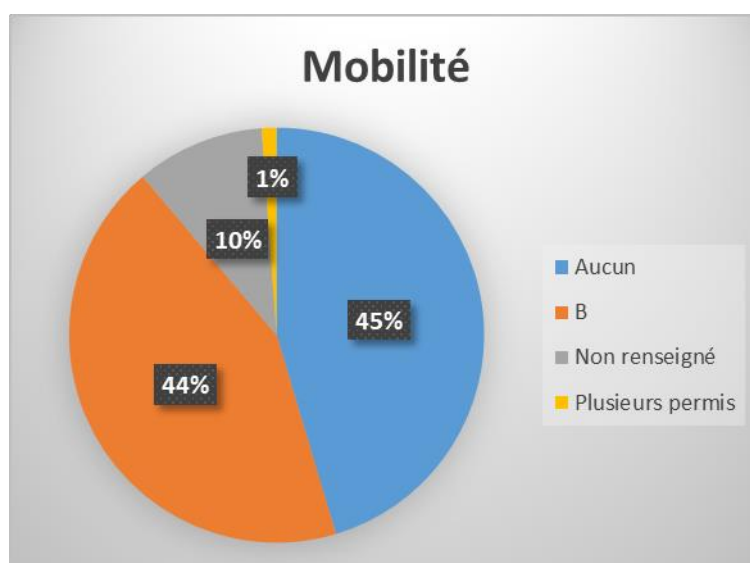
En croisant les chiffres avec l'expérience de nos accompagnements, nous pouvons mettre en avant certains éléments :

- 6% des personnes accompagnées n'ont jamais travaillé. Il peut s'agir de jeunes qui n'ont pas encore réussi à décrocher un premier emploi, de parents isolés (majoritairement des femmes) ou encore de personnes moins jeunes présentant des problématiques de santé physique ou psychique.
- 35% totalise entre 6 ans et plus de 20 ans d'expérience. Les accidents de la vie (rupture familiale, problématique de santé...) et la non maîtrise de la langue française peuvent expliquer le besoin d'un accompagnement pour retrouver un emploi.

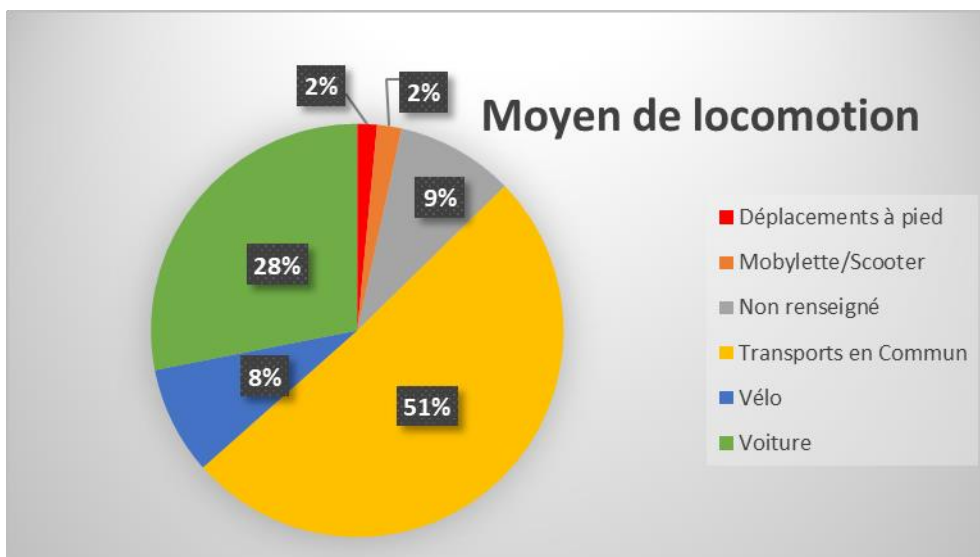


Selon l'INSEE, un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis plus d'un an, et un chômeur de très longue durée est un actif au chômage depuis 24 mois et plus. 57 % des personnes accompagnées sont chômeurs de longue ou de très longue durée. Plus la période est longue plus la remobilisation sera délicate et demandera une énergie importante pour la personne concernée mais aussi pour le référent RSA.

#### 2.2.4 Mobilité et moyen de locomotion



45% des personnes accompagnées possèdent un permis de conduire, ce qui est un atout indéniable pour l'employabilité. En effet, dans certaines professions le permis est exigé ou fortement souhaité (entretien espaces verts, entretien de la voirie...)  
 44% sont sans permis et certains ont engagé des démarches en vue de l'obtenir.



45% possèdent un permis mais seul 28% ont un véhicule. L'effort financier en lien avec l'achat et/ou l'entretien d'un véhicule peut constituer un frein conséquent pour les personnes accompagnées. Cela peut être atténué grâce au réseau des transports en commun sur le territoire de l'EMS. L'équipe soutient la mobilité des personnes en incluant la recherche des déplacements optimum dans la préparation à l'emploi. Plus ponctuellement elle sollicite une Aide Départementale à l'Emploi (financement au permis, prêt de véhicule ou 2 roues via l'association MOBILEX).

### 2.3 Problématiques et démarches pour faciliter l'insertion professionnelle

260 personnes ont été accompagnées par notre service en 2023. Les problématiques relevées et quantifiées représentent des freins à la reprise d'une activité, que ce soit une formation ou un emploi. Ces dernières sont explicitées ci-dessous.

L'équipe les prend en compte durant tout le parcours. Sa réponse est un accompagnement personnalisé qui englobe toutes les dimensions. Repérer et nommer les difficultés permet de chercher ensuite des solutions. La personne entendue dans ses freins peut dans un second temps se remettre en mouvement, rassembler ses énergies pour avancer vers un but. La clarification du projet individuel opère un changement similaire. Le cœur de métier reste la préparation à l'emploi et la facilitation à son accès en mobilisant les différents partenaires et/ou les dispositifs et des outils. Concernant le champ social, l'équipe oriente et fait le lien pour développer une synergie bénéfique à la personne accompagnée.

PROBLEMATIQUES ET DEMARCHES POUR FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE	
(1 personne peut être concernée par plusieurs problématiques)	
Démarches de préparation au retour à l'emploi	
<b>Démarches administratives et accès aux droits</b>	
Inscription à PE	36
Inscription en agences intérim	32
<i>Sous-total</i>	<b>68</b>
<b>Démarches d'accès à l'emploi et/ou formation</b>	
Définition d'un projet professionnel	202
Elaboration d'un CV et/ou lettre de motivation	151

Préparation individuelle à l'entretien d'embauche	54
Recherche d'une formation	85
Positionnement auprès d'offres d'emploi (type CDDI, CEC,...)	100
Positionnement auprès d'offres d'emploi (type CDD, intérim, CDI,...)	90
Orientation vers les organismes spécialisés (TEMPO, ICC...)	49
Constitution d'une demande d'ADE	4
Sensibilisation à la présentation de la personne	12
Inscription à Job Connexion	97
inscription sur d'autres plates forme de recherche d'emploi	47
Sécurisation du parcours	81
Accompagnement des auto entrepreneurs (création, développement)	31
recherche d'une PMSMP	23
Réalisation de PMSMP	5
<i>Sous-total</i>	<b>1031</b>
<b>Remobilisation</b>	
Participation à des actions de remobilisation (Retravailler Alsace, APP,...)	8
Participation aux ateliers collectifs ARSEA	10
Bénévolat	10
<i>Sous-total</i>	<b>28</b>
<b>Problématiques d'ordre social ayant un impact sur l'accès à l'emploi</b>	
<b>Vie quotidienne</b>	
Situation familiale	71
Situation budgétaire	45
Recherche d'un mode de garde	32
Mobilité (Permis, badgéo, train, mobilex,...)	29
Accès ou maintien dans un logement (procédure d'expulsion, sans-abri,...)	30
fracture numérique/manque d'habilité numérique	35
<i>Sous-total</i>	<b>242</b>
<b>Problématiques de santé</b>	
Situation de dépendances (alcool, drogue,...)	6
Troubles du comportement et souffrance psychique	35
Maladies invalidantes (maladies physiques)	32
Problématiques de santé prises en charge	40
Problématiques de santé non prises en charge	23
Problème de santé reconnu TH	14
Problème de santé non reconnu TH	35
Orientation vers le RESI	1
<i>Sous-total</i>	<b>186</b>
<b>Illettrisme et analphabétisme</b>	
Méconnaissance et/ou non maîtrise de la langue française	49
Démarche d'apprentissage (FLE, remise à niveau, bilan linguistique,...)	20
<i>Sous-total</i>	<b>69</b>

<b>Justice</b>	
Prise en compte d'une problématique judiciaire	10
<i>Sous-total</i>	<b>10</b>

## 2.4 Ateliers collectifs

Cette année, plusieurs ateliers collectifs ont pu être mis en œuvre, en travaillant sur plusieurs thématiques. Ces dernières ont été choisies en fonction des besoins des personnes suivies.

Nous avons pu organiser 7 ateliers collectifs en 2023, 12 personnes en ont bénéficié :

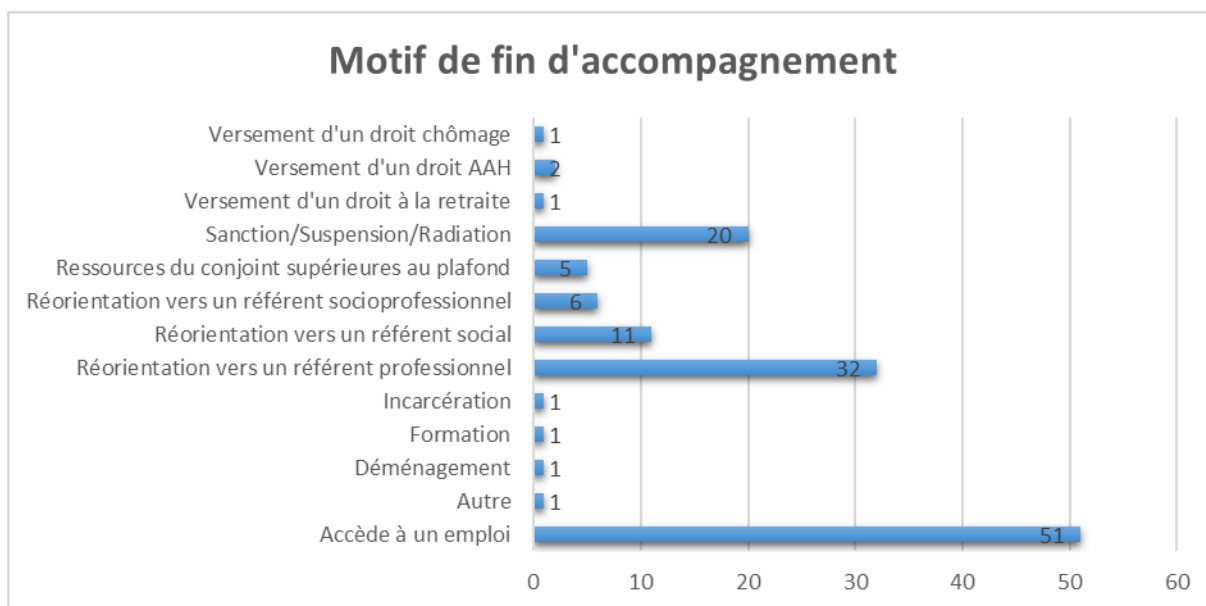
- 3 ateliers sur l'utilisation de la plateforme Job Connexion
- 2 ateliers sur la mise en œuvre d'un CV numérique
- 2 ateliers sur la préparation à un entretien d'embauche.

Toutes les personnes ont participé activement aux ateliers.

Après chaque atelier, nous avons demandé aux participants de remplir une fiche d'évaluation. Tous les retours ont été positifs.

Pour l'année à venir, l'équipe souhaite travailler davantage sur la mobilisation des personnes accompagnées par les ateliers collectifs.

## 2.5 Les sorties en 2023



133 personnes sont sorties de l'accompagnement courant 2023.

La reprise d'un emploi durable est le 1er motif de sortie de l'accompagnement. En effet 51 personnes (contre 45 en 2022) sont sorties du dispositif après avoir accédé à l'emploi, c'est-à-dire que leur durée de leur contrat et que le volume d'heures travaillées est suffisant pour ne plus « être soumis aux droits et aux devoirs ».

Le 2<sup>ème</sup> motif de sortie est la réorientation vers un autre référent professionnel. Cette dernière intervient lorsque la durée maximum d'accompagnement (12 mois) est atteinte ou lorsque le projet demande un opérateur plus spécifique (exemple : pour les autoentrepreneurs).

Les sanctions/suspensions et radiations sont le 3<sup>ème</sup> motif de sorties de l'accompagnement. Elles concernent les personnes qui n'ont pas respecté les devoirs liés au versement du RSA :

- Elaborer un Contrat d'Engagement Réciproque et mettre en œuvre les actions convenues avec son référent
- Déclarer ses ressources et celles de son foyer ainsi que tout changement de situation à la CAF ou la MSA
- Rencontrer son référent au minimum une fois par mois

## 2.6 Statistiques annuelles demandées par la CeA

La CeA attend des résultats quantitatifs sur le taux de reprise d'activité et sur le taux de sortie du dispositif RSA pour reprise d'activité.

Le taux de reprise d'activité représente le nombre de personnes ayant repris une activité (emploi ou formation) sur le nombre de personnes accompagnées. L'équipe atteint un taux de 38 % sur les 50% attendus par la CeA.

Le taux de sortie du dispositif représente le nombre de personnes ayant repris une activité ou un emploi depuis au moins 4 mois sur le nombre de personnes en fin d'accompagnement. En décembre, l'équipe atteint un taux de 38 % sur les 40% attendus.

Ces chiffres peuvent s'expliquer en partie par une augmentation des entrées de personnes qui étaient depuis plusieurs années bénéficiaires du RSA sans avoir aucun accompagnement. Elles sont donc plus éloignées de l'emploi et donc plus difficilement mobilisables.

Les problématiques de santé complexes et/ou récurrentes freinent également toujours l'insertion professionnelle.

## 3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

### 3.1 Vie du Service

En 2023, le service a connu plusieurs changements.

Le départ d'une des deux référentes accompagnement professionnel en février 2023 qui n'a pu être remplacée qu'en mai. La Cadre Intermédiaire est partie fin août et le poste est toujours vacant à ce jour.

Une nouvelle directrice a pris ses fonctions fin novembre 2023.

### 3.2 Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Un accent a été mis sur la proposition aux bénéficiaires accompagnés de réaliser une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel ou immersion.

Pour 23 d'entre eux une recherche a été menée via le site « l'Immersion facilitée » et 5 immersions ont pu être réalisées. C'est un vrai atout, surtout pour les personnes dont le dernier emploi remonte à plusieurs années ou pour celles qui souhaitent se reconvertir. Elle permet de se confronter à la réalité du poste et ainsi de confirmer ou d'infirmer le projet et dans un des cas, elle a débouché sur une embauche.

La réalisation d'une immersion apporte une expérience professionnelle supplémentaire et récente sur laquelle s'appuyer lors d'un entretien d'embauche. Elle rassure également le futur employeur quant aux compétences et aux capacités d'adaptation du candidat.



L'outil « Immersion facilitée » est un réel appui pour présenter l'immersion et faciliter sa mise en place, avec une liste d'entreprises qui se sont signalées comme accueillantes et avec la réalisation de toutes les démarches administratives via la plateforme. Le gain de temps et d'énergie est notable, une des immersions a ainsi pu se mettre en place en 48h.

L'équipe souhaite augmenter les réalisations.

### **3.3 Développement du partenariat**

Le partenariat avec la Collectivité Européenne d'Alsace (CeA) est indispensable. Les développeurs territoriaux nous communiquent régulièrement des offres d'emplois aidées réservées aux allocataires du RSA. Ces offres, ainsi que la réactivité des développeurs facilitent le retour à l'emploi des personnes peu qualifiées et/ou ayant connu des ruptures dans leurs parcours professionnels. La collaboration est fructueuse.

L'équipe a rencontré l'Unité de Gestion RSA. Cette rencontre a permis une meilleure connaissance réciproque, et a apporté une simplification dans les communications entre nos deux services.

Dans le cadre de l'URSIAE, 2 visites d'entreprises ont été effectuées : Le Petit Gourmand et SCOP Resto, qui sont des chantiers d'insertion de restauration. Ces visites affinent la connaissance des profils recherchés, et permettent de mieux comprendre le fonctionnement d'une structure d'insertion par l'économie. L'accompagnement socio-professionnel dispensé aux travailleurs en insertion y est explicite et permet d'envisager différents types de parcours.

Ces différentes rencontres permettent de maintenir et développer les connaissances du bassin de l'emploi, les postes et les critères de recrutement. Elles contribuent aussi à la création et à l'entretien d'un réseau d'entreprises.

### **3.4 Amélioration continue de la qualité**

L'équipe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la prestation.

En 2023 en transversalité avec l'équipe de l'accompagnement social spécifique santé, deux nouveaux outils ont été créés :

- Le flyer 'droits et devoirs', remis à chaque nouveau bénéficiaire. Il permet de poser plus clairement le cadre de l'accompagnement et d'y revenir en cas de manquement aux obligations.
- Le questionnaire de satisfaction, remis à chaque fin d'accompagnement. Le questionnaire a été utilisé à partir du mois de septembre. Nous disposons de peu de retour, mais la globalité est positive.

L'équipe participe également régulièrement au Groupe d'Analyse des Pratiques proposé mensuellement. Cet espace permet une réflexion et donc une prise de recul sur sa pratique. La posture d'accompagnement y est régulièrement travaillée.

## **4. CONCLUSION**

L'équipe a maintenu une qualité de service et une volonté de mobiliser les personnes accompagnées, et ce, malgré les mouvements internes. Une bonne synergie d'équipe a permis le développement des actions collectives.

Nous avons la volonté d'améliorer la capacité de mobilisations des bénéficiaires vers les actions collectives. L'instauration d'une relation de confiance est un des facteurs importants, mais n'est pas suffisant. En fonction des besoins, la participation au collectif va être intégrée au contrat d'engagement réciproque.

Nous souhaitons mieux mettre en avant l'évolution des allocataires. En effet, même si l'accès à un emploi n'est pas atteint, une évolution vers l'employabilité peut être réalisée en levant progressivement les freins périphériques à l'emploi (garde d'enfants, mobilité, niveau de langues, qualifications ...).

Nous allons systématiser la remise des questionnaires de satisfaction afin de mesurer la qualité et l'efficacité des accompagnements. Ces retours permettront également d'apporter des améliorations ciblées.