Penser l'emploi autrement

BILAN DE L'APPEL À PROJETS 2017
Penser l’emploi autrement

BILAN DE L’APPEL À PROJETS 2017
Sommaire

**Edito** ................................................................. 5

**Introduction** ....................................................... 6

**L’étude « Penser l’emploi autrement »** .......................... 8

**En chiffres** .......................................................... 10

**Les propositions pour action** ..................................... 11

**Liste des structures soutenues** .................................. 12

- **Positive Planet**: promouvoir l’entrepreneuriat dans les quartiers prioritaires. ........................................... 14
- **Activ’Action**: des ateliers de développement personnel et une plateforme web, pour un retour à l’emploi plus rapide. .......................... 17
- **Place aux métiers**: l’association qui ouvre les portes des entreprises aux demandeurs d’emploi .......................... 19
- **Decumanos**: stage de développement pour les jeunes de la mission locale de Paris .................................................. 21
- **Mission Local du Havre**: LAB’O : un espace dédié à l’entrepreneuriat des jeunes ................................................. 24
- **Tous parrains** ........................................................... 26
- **Usea**: Un stage et après, la plateforme d’orientation de stage pour les collégiens en REP+ ........................................ 28
- **Jeune Chambre Economique de Toulouse**: How I met my job, la sensibilisation ludiques aux métiers pénuriques pour les jeunes collégiens toulousains ............................................. 30
- **E2C Artois**: le parcours qui forme des jeunes éloignés de l’emploi aux métiers du numérique ...................................... 32
- **Effervescence**: réduire la fracture numérique pour les demandeurs d’emploi de la Cité des métiers .......................... 34

**Conclusion** .............................................................. 36
Voici une première pour la Fondation The Adecco Group : un bilan de l’appel à projets 2017 et des actions qui en découlent.

Sur la thématique « Penser l’emploi autrement », inspirée par les propositions pour action de l’étude éponyme du Lab’Ho (observatoire de l’emploi initié par The Adecco Group), l’appel à projets a récompensé des initiatives riches de sens, sélectionnées par des collaborateurs volontaires de The Adecco Group, et accompagnées de mécénat de compétences de collaborateurs engagés, là encore sur une base volontaire.

Pour ce bilan, nous n’avons pas la prétention d’une étude d’impact exhaustive, mais bien de montrer une réalité de terrain pour des projets variés tant dans les modes opératoires, les formats associatifs ou les typologies de bénéficiaires. Nous avons construit -avec le concours du Lab’Ho toujours- une méthodologie simple et illustrée par dix projets représentatifs de cette promotion 2017 : vous trouverez dans ce bilan à la fois une vision globale de l’appel à projets, un focus sur dix projets soutenus et une analyse d’ensemble de cette année d’actions.


D’expérience, il n’y a pas de chemin tout tracé pour un projet, par essence évolutif dans le temps, avec un contexte pour la sphère associative à la fois foisonnant et contraignant, pour des actions locales comme à plus grande échelle. Ces différences constituent une richesse, car en matière de solidarité, chaque action et chaque engagement comptent. En soutenant ces structures engagées pour le bien commun, la Fondation The Adecco Group reste fidèle à son objet : préparer à l’emploi de demain !

Bonne lecture !
La Fondation The Adecco Group, sous l'égide de la Fondation de France, est mobilisée auprès des acteurs de l'emploi avec l'objectif de donner à tous les clés de la réussite professionnelle. Elle mène sur tout le territoire national des actions de mécénat financier et/ou de compétences, en soutenant les projets d'intérêt général permettant aux femmes et aux hommes de mieux connaître le marché du travail pour mieux s'y insérer ou s'y maintenir. C'est ainsi que depuis 2002, la Fondation soutient et participe aux initiatives sociales et solidaires dans les champs de l'emploi, l'entrepreneuriat, l'orientation et l'insertion.

A l'occasion de ses quinze ans, la Fondation a choisi de se donner une nouvelle ambition, en proposant comme thème annuel de son appel à projets le même sujet que celui de l'étude menée l'année précédente par l'observatoire de l'emploi de The Adecco Group et de ses partenaires. Elle soumet ainsi aux candidats de l'appel à projets des propositions d'actions qui viennent conclure cette étude collective. Ce faisant, la Fondation souhaite désormais inspirer ou détecter des projets qui traduiront concrètement la vision prospective du Lab’Ho.

APPEL À PROJETS « PENSER L'EMPLOI AUTREMENT »

C’est l’étude de 2017 du Lab’Ho, « Penser l’emploi autrement », qui a servi de socle à l’appel à projets 2017 de la Fondation. Les structures candidates devaient proposer un projet en lien avec l’une des douze propositions d’actions de l’étude. Elles pouvaient solliciter, outre le soutien financier, du mécénat de compétences ponctuel. Enfin, la Fondation s’est engagée à évaluer l’impact de son appel à projets, un an après, pour mesurer l’état d’avancement et les résultats des projets soutenus.

A l’occasion de cet appel à projets, la Fondation a reçu 59 candidatures venant de la France entière.

Elle s’est appuyée sur des collaborateurs de toutes filiales et de toutes fonctions du Groupe pour sélectionner les lauréats. Ces volontaires ont étudié avec attention les projets déposés afin d’en retenir 28, selon une liste de dix critères prédéfinis : clarité et simplicité du projet, originalité et innovation sociale, lien avec la thématique, impact sociétal, résultats prévisibles, déploiement potentiel, impact du mécénat financier et de compétences, vidéo de présentation, engagement du parrain, intérêt du projet.

Les 28 lauréats ont ensuite été invités à présenter leur projet devant les membres du jury réunis par zones géographiques (Lille, Paris, Nantes, Lyon) pour recevoir une dotation comprise entre 5 000 et 10 000 euros pour un total de 204 000 euros.

Chaque fois que cela a été possible, l’association a bénéficié de l’accompagnement d’une marraine ou d’un parrain, collaborateur du Groupe, qui a accepté de suivre le projet pendant une année. La Fondation a également mis en place, lorsque cela était approprié, des missions de mécénat de compétences, selon les besoins des structures lauréates, offrant ainsi aux collaborateurs la possibilité de mettre leur expertise à disposition des publics bénéficiaires des associations.

Introduction
Le Lab’Ho et la Fondation The Adecco Group se sont donnés conjointement pour mission d’évaluer l’avancement et le résultat des projets soutenus. Il s’agit, par cette synthèse, de mesurer la pertinence des propositions du Lab’Ho, et la faisabilité de leur concrétisation. Il s’agit également de s’interroger sur l’impact du mécénat dans la réalisation du projet.

Dans ce document, nous décrivons plus spécifiquement dix projets, qui répondent chacun à des enjeux et des publics différents. Ils présentent tous la caractéristique commune de répondre au sujet du Lab’Ho et donnent donc un nouveau regard sur le marché actuel du travail.

L’objectif de ce bilan est donc de rendre compte de ce qui a été fait, et de donner un aperçu des bonnes pratiques qui construisent le monde de l’emploi de demain, nous permettant ensemble de « Penser l’emploi autrement ».

Le Lab’Ho est un observatoire de l’emploi créé à l’initiative de The Adecco Group. Observatoire des hommes et des organisations, il cherche à éclairer les sujets de société liés à l’emploi et aux trajectoires professionnelles, notamment en matière de recrutement, d’emploi durable, d’emploi des jeunes, de diversité et d’insertion. Il fonctionne en mode collaboratif : pour chaque sujet étudié est constitué un groupe de travail rassemblant entreprises, organisations partenaires, représentants des mondes académique, associatif et institutionnel, chercheurs et rédacteurs. Etudes, vidéos, livres blancs ou baromètres, les productions du Lab’Ho proposent de prendre de la hauteur par rapport aux impératifs du terrain, pour initier des solutions différentes, prospectives et pragmatiques.

La Fondation The Adecco Group est un lieu d’innovation sociale qui répond aux enjeux de la société liés à l’emploi. Sous égide de la Fondation de France, la Fondation The Adecco Group a pour objet de donner à tous les clés du monde du travail pour que chacun puisse devenir acteur de sa vie professionnelle. Elle conjugue mécénat financier et de compétences pour accompagner des associations dans leur vocation sociale, et leur permettre de rompre les disparités sur le champ de l’accès au monde du travail. La Fondation soutient de manière récurrente une vingtaine de partenaires associatifs. En parallèle, elle accompagne une trentaine de projets chaque année, décelés à l’occasion d’un appel à projets s’appuyant sur une étude du Lab’Ho.
Les actifs sont-ils bouleversés par les nouveaux rapports au travail et par la transformation numérique ?

Cécile Mathivet : Il serait exagéré de parler de bouleversement car ces nouvelles formes d’emploi sont encore minoritaires dans le monde du travail. Alors que près de 12 % de la population active française occupe un emploi non salarié, 50 % des personnes interrogées dans le cadre l’étude quantitative menée par le Lab’Ho disent les méconnaître : par exemple, 2/3 des répondants connaissent peu ou pas les plateformes de travail collaboratif1 (comme celle d’Uber), 53 % méconnaissent le portage salarial2 et 70 % le crowdlancing.3

Pour autant, et c’est là l’un des principaux enseignements de l’étude, dès lors qu’elles sont expliquées, ces nouvelles modalités emportent l’adhésion : 79 % des répondants en CDI et 72 % hors CDI se déclarent alors favorables à l’utilisation des plateformes ; 64 % des personnes en CDI et 49 % hors CDI se disent favorables à l’idée de s’installer à leur compte.

La multi-activité s’avère bien accueillie par 73 % des répondants, avec cependant des réserves quant à l’amplitude horaire souvent large, au stress souvent accru et à l’équilibre de vie difficile à gérer. Autre source d’inquiétude, la question de l’employabilité des individus, avec le risque d’une dispersion des compétences, d’une perte d’expertise et des perspectives d’évolution moindres.

Pour penser autrement l’emploi

Nouvelles formes d’emploi, robotisation, nouvelles aspirations des individus : allons-nous tous être bouleversés ? Quels impacts cela va-t-il avoir sur la gestion des talents et l’évolution professionnelle ? Tel est le sujet de l’étude du Lab’Ho publiée en décembre 2016 et appuyée par un sondage mené auprès de 5 600 actifs.
Allons-nous vers une consécration des compétences comportementales faute de pouvoir prédire les emplois de demain ?

Cécile Mathivet : La transformation numérique bouleverse l’économie : elle exige de fortes capacités d’adaptation et d’agilité, de la part non seulement des entreprises, mais aussi de l’ensemble de leurs collaborateurs. Les emplois changent, les compétences requises également. C’est la capacité du travailleur à s’adapter et à mobiliser ses compétences pour répondre à des situations inédites qui devient déterminante.

Les salariés impactés par l’automatisation pourront exercer de nouvelles fonctions à condition de bénéficier de formations adéquates. La rapidité d’évolution de ces technologies pourrait rendre les cursus de formation traditionnels inadaptés et requérir davantage de modularité et de réactivité.

Les entreprises doivent se préparer à accompagner leurs salariés, à évaluer et améliorer leur capacité à apprendre, et à les faire monter en compétences pour qu’ils puissent assurer ces nouvelles fonctions. Elles ont tout autant la responsabilité de déterminer le potentiel des candidats à l’emploi (plutôt que de se cantonner aux éléments de leur parcours) et de leur apporter les compléments de compétences techniques nécessaires pour faire face aux mutations technologiques et digitales.

Les compétences comportementales et cognitives seront celles de demain, car elles permettent l’adaptation au changement par l’apprentissage permanent. Elles nécessitent de cultiver l’envie d’apprendre et de détecter les aptitudes des uns et des autres face à l’apprentissage, dans des environnements pratiques, concrets ou plus conceptuels.

Dans un monde de plus en plus interactif, la faculté à mobiliser son quotient émotionnel, ses compétences sociales, sa capacité à apprendre et à comprendre deviennent des enjeux déterminants. A un moment où les créations d’emplois se concentrent dans les activités de services et où les industriels projettent la création de valeur sur les services associés à leurs produits, la capacité à interagir avec son environnement devient centrale.

Face aux transitions professionnelles à répétition, comment assurer la montée en compétences des actifs, quel que soit leur statut ?

Cécile Mathivet : Les individus verront effectivement leurs compétences évoluer entre 4 et 6 fois au cours de leur vie professionnelle. L’acquisition de compétences ne se réduit plus à un seul contexte professionnel et la formation devient un droit de l’actif. Par conséquent, la responsabilité de la mise en œuvre de formation visant à l’acquisition de compétences métiers lourdes sera encore plus qu’hier entre les mains des dispositifs d’éducation et de formation. A charge pour eux d’être suffisamment proches des réalités du marché de l’emploi sur le plan national comme territorial, pour être en mesure d’orienter les formations vers des métiers dont le marché a besoin.

1 - Plateforme de travail collaboratif : Une plateforme de travail collaboratif est un espace de travail virtuel. C’est un site qui centralise tous les outils liés à la conduite d’un projet et les met à disposition des acteurs. Elle intègre des outils informatiques, logiciels, des méthodes de travail en groupe pour améliorer la communication, la production, la coordination.

2 - Portage salarial : Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d’entreprises clientes.

3 - Crowdworking : Tâches rémunérées réalisées par des individus, plus ou moins anonymes, et organisées par une plateforme Internet, comme le test de logiciel ou la traduction. Le crowdworker s’inscrit en ligne sur la plateforme où le donateur d’ordre/client (crowdsourcer) a proposé la tâche.
En chiffres

59 projets déposés

204 000 euros distribués

28 lauréats

25 parrains
Les propositions pour action


1. Créer des communautés d’échanges et de discussions pour les indépendants
2. Créer des collectifs ouverts et temporaires prenant appui sur le digital
3. Développer des lieux de travail réunissant bénéficiaires et collaborateurs d’entreprises
4. Combiner le virtuel et le réel pour outiller les jeunes sur la connaissance des métiers et la recherche d’emploi
5. Organiser l’accompagnement des indépendants en phase de transition
6. Créer des plateformes numériques permettant aux actifs et futurs actifs de déterminer les briques de compétences nécessaires à l’exercice d’un métier
7. Créer un livret digital des expériences et des compétences
8. Créer des médiateurs d’accompagnement des compétences 2.0
Liste des structures
SOUTENUES PAR LA FONDATION

**ACTIV’ACTION (PROPOSITION 2):**
L’association organise des ateliers de développement personnel et professionnel pour les demandeurs d’emploi, afin de transformer la période de recherche d’emploi en une période d’acquisition de compétences et de développement du réseau.

**ANDERE NAHIA (PROPOSITION 6):**
L’association accompagne les femmes dans leur projet d’entreprenariat, en mettant à leur disposition un espace de co-working équipé, dans un territoire rural manquant d’infrastructures.

**COJOB (PROPOSITION 2):**
L’association a pour objectif de rendre la période de recherche d’emploi constructive et positive, autour de trois piliers d’actions : sortir de chez soi, rompre l’isolement, s’engager au profit d’associations ou d’indépendants dans un objectif de solidarité.

**CRÉAQUARTIER (PROPOSITION 1):**
L’association mène une action d’accompagnement destinée aux jeunes décrocheurs et aux NEET’s, en leur proposant des périodes d’immersion et du coaching, autour de l’entrepreneuriat.

**DECUMANOS (PROPOSITION 3):**
L’association propose aux jeunes de la Mission Locale de Paris une semaine de stage intensif. L’action mobilise des bénévoles seniors, autour d’activité culturelles et artistiques, avec un objectif d’insertion professionnelle.

**E2C ARTOIS (PROPOSITION 8):**
Le projet consiste à initier des jeunes NEET’s de 15 à 25 ans aux métiers du digital, par le biais d’un grand challenge numérique.

**EFFERVESCENCE (PROPOSITION 8):**
Le projet porté par la Cité des métiers de Saint-Quentin-en-Yvelines vise à réduire la fracture numérique, en accompagnant vers l’autonomie digitale des publics très éloignés de l’emploi.

**ENTREPRENEURS DU MONDE (PROPOSITION 1):**
L’association incube sur le territoire lyonnais des projets de création d’entreprise portés par des personnes fortement précarisées.

**EPSM (ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE) LILLE MÉTROPOLE (PROPOSITION 3):**
Le projet est de mettre en place une activité socio-thérapeutique, comme par exemple, un restaurant d’application, pour un public en situation de handicap.

**FACE ARTOIS (PROPOSITION 4):**
L’association propose un Parcours Emploi Mobilité Sport (Pems), pour des jeunes de 17 à 25 ans des quartiers prioritaires d’Arras, qui bénéficient d’un accompagnement renforcé, basé sur le sport et ses valeurs, et à but d’insertion professionnelle.

**ENTREPRENEURS DU MONDE (PROPOSITION 4):**
L’association propose un parcours d’entreprenariat aux métiers de la chaîne des services, d’habillement et de beauté, pour des publics en situation de handicap.

**JCE (JEUNE CHAMBRE ÉCONOMIQUE) TOULOUSE (PROPOSITION 4):**
Avec son projet « How I met my job », l’association agit auprès de collégiens de quartiers prioritaires, dans le but de les sensibiliser de manière ludique aux métiers en tension.

**JOB IN REAL LIFE (PROPOSITION 4):**
L’association propose une plateforme dédiée à l’orientation des jeunes, en les mettant en relation directe avec des professionnels.

**LA GLUTAMINE (PROPOSITION 3):**
L’association a pour objectif de créer un espace de co-working agricole et permaculturel afin d’accompagner les maraîchers de la Nouvelle Aquitaine vers une installation pérenne.
**LE BOOSTER DE SAINT-JEAN** (PROPOSITION 6):
Le projet consiste à créer une plateforme digitale territoriale de valorisation des compétences des demandeurs d’emploi du territoire zéro chômage, pour faciliter leur mise en relation avec les besoins des entreprises ou les dispositifs de formation.

**LES APPRENTIS D’AUTEUIL** (PROPOSITION 7):
Le projet est d’utiliser un serious game en complément de l’accompagnement individuel des jeunes bénéficiaires, afin de mettre en évidence leurs soft skills et leurs compétences numériques.

**LES ENTREPRISES POUR LA CITÉ** (PROPOSITION 4):
L’association souhaite déployer le projet Innov’Avenir, programme destiné à faire connaître aux plus jeunes les métiers du numérique, reposant sur des ateliers de sensibilisation, du coaching, des immersions en entreprise, du codage, des conférences, ...

**LOCAX MOTIV’** (PROPOSITION 8):
L’association veut mettre en place une action de médiation aux usages numériques et coopératifs. Elle propose pour cela des contenus de formation à des outils libres de droit.

**MISSION LOCALE DU HAVRE** (PROPOSITION 3):
Le projet initié a pour but de sensibiliser les jeunes de la mission locale à l’entrepreneuriat, grâce à la mise à disposition d’un espace de co-working équipé, avec mise en relation avec des professionnels.

**PLACE AUX MÉTIERS** (PROPOSITION 2):
L’objectif de l’association est de créer du lien entre salariés et demandeurs d’emploi, en organisant une semaine «portes ouvertes» dans les entreprises volontaires, à l’occasion de la semaine des métiers.

**POSITIVE PLANET** (PROPOSITION 1):
L’association a pour but de redynamiser les publics éloignés de l’emploi dans les quartiers prioritaires de la ville, en les sensibilisant à l’entrepreneuriat et en accompagnant les porteurs de projet.

**RÉSEAU DES ENTREPRENERS CITOYENS** (PROPOSITION 4):
L’association porte le projet Hack’Tiv, qui sensibilise les lycéens à l’entrepreneuriat social et solidaire, au cours d’un programme d’une année qui se déroule sur le temps scolaire.

**RÉSONANCES HUMANITAIRES** (PROPOSITION 5):
L’association accompagne les humanitaires, à leur retour de mission, pour réintégrer le marché de l’emploi.

**SOCIAL BUILDER** (PROPOSITION 6):
Le projet est de développer Adabot, un chatbot d’information sur les métiers du numérique destiné à sensibiliser et orienter les femmes dans ce secteur.

**TOUS PARRAINS** (PROPOSITION 3):
Le projet est de développer un programme d’accompagnement pour les femmes très éloignées de l’emploi dans les quartiers défavorisés du boulongnais, par le parrainage de professionnels d’entreprise en activité ou retraités.

**UN STAGE ET APRES** (PROPOSITION 4):
Le projet est de faciliter les recherches menées par les jeunes de 3e pour trouver leur stage d’orientation.

Parmi les 28 projets soutenus, nous présenterons plus spécifiquement dans ce bilan 10 projets représentatifs. Ils sont présentés ci-après dans l’ordre des propositions du Lab’Ho auxquelles ils répondent.
L’association Positive Planet a été créée pour promouvoir la croissance et lutter contre la pauvreté en permettant aux populations les plus vulnérables de devenir autonomes grâce à l’entrepreneuriat. Elle s’attache notamment à lutter contre la précarité et l’exclusion dans les quartiers prioritaires en donnant à leurs habitants le goût d’entreprendre et en favorisant le succès d’entreprises durables.

Trois projets de Positive Planet ont été récompensés. L’un pour Positive Planet Paris (service gratuit d’aide à la création d’entreprise dans les quartiers), le second pour Positive Planet Lyon (création d’un club d’entrepreneurs) et le troisième pour Positive Planet Marseille (service d’information gratuit sur la création d’entreprise). Ces trois projets ont pour objectif commun de proposer un accompagnement gratuit et accessible à tous, de repérer les potentiels qui n’osent pas passer le cap de la création d’entreprise, et d’aider l’entrepreneur dans la phase de démarrage de l’activité. L’association motive les porteurs de projets, comme Amandine, qui a désormais créé son entreprise. « Positive Planet m’a apporté des conseils, du suivi, de l’assurance et beaucoup d’aide pour les démarches de création, ainsi que d’importants conseils de gestion et de communication. Rien n’est impossible pour qui est motivé. »

Les porteurs de projets accompagnés sont principalement des personnes en difficulté ou issues de quartiers prioritaires de la ville. La démarche allie conseils individuels, ateliers collectifs et mentorat par d’anciens porteurs de projets ou des professionnels d’entreprise.

A Marseille, le financement a été utilisé pour organiser un événement de sensibilisation à l’entrepreneuriat pour les femmes des quartiers, appelé « Elle Entreprend ». « Un vrai succès! », selon Sylvain Ihdene, responsable de la structure marseillaise : « Nous avons eu près de 300 visiteurs sur ce forum et avons sensibilisé de nombreuses femmes à la création d’entreprise. Objectif atteint ! Nous avons renouvelé le forum en 2019, cette fois sans le soutien financier de la Fondation The Adecco Group, et avons constaté une fréquentation en légère baisse. C’est logique puisque nos moyens étaient plus faibles. »

A Lyon, le responsable Jérôme Bouillaud est fier du résultat obtenu sur ce projet : « Nous avons réussi à mettre en place un club de 11 entrepreneurs qui s’entraident dans le démarrage de leur activité. Nous leur avons proposé des ateliers thématiques, et des séances de codéveloppement. Ils peuvent aussi rencontrer des experts sur des sujets précis. Nous les entraînons à la démarche réseau, en les accompagnant sur des événements locaux où on les coache en direct. Enfin, plutôt que de développer des outils type plateforme pour héberger leurs échanges, on utilise tout simplement les réseaux sociaux. C’est le succès de notre club d’entrepreneurs. C’est vraiment le choix de nos membres. Nous n’y inscrivons que des créateurs qui ont testé leur marché, non des porteurs de projets en phase d’élaboration du business plan. »

Interrogés sur les liens entre The Adecco Group et les associations, Sylvain Ihdene et Jérôme Bouillaud regrettent l’absence de mise en place d’un mécénat de compétences.
Je me suis engagée comme marraine auprès de ce projet à Lyon-Vénissieux. Il s’agissait de mettre en place un club pour les jeunes entrepreneurs, afin de dynamiser la phase post-création qui est toujours un challenge. Mon rôle de marraine a surtout été de suivre le bon avancement du projet. Le mécénat de compétences n’a pas été évident à mettre en place, car l’association était en pleine réflexion sur la création de ce club d’entrepreneurs. Je pense que le projet n’était pas assez mûr pour permettre le mécénat des salariés du groupe.

Emilie Vuaillat, responsable de projets Back Office chez Adecco Training a choisi de s’investir comme marraine de l’association à Lyon. Elle explique :

Taux d’insertion dans l’emploi (3 ans après) : 87%

Pérennité des entreprises créées : 70% encore en activité 3 ans après

Diversité des porteurs de projet et des secteurs d’activité

Longue phase de consolidation de l’activité

Périodes de doutes fragilisant le porteur de projet et son entourage

Difficultés à initier une démarche réseau

CHIFFRES CLÉS POUR 2018

MARSEILLE

300 participants
1 événement

PARIS

523 personnes accueillies
81 entreprises créées
2 nouveaux sites d’information

LYON

1 club d’entreprise
11 membres
7 ateliers
4 promotions en 2019
La Fondation The Adecco Group a financé cette association sur trois territoires et pour trois projets différents : un club d’entrepreneurs à Lyon (7 000 €), un service gratuit d’information sur la création d’entreprise à Marseille (5 000 €) et un service d’appui à la création d’entreprises à Paris (7 000 €). Les dotations ont été utilisées pour différentes actions, comme l’équipement d’espaces de travail à Paris dans les 19ème et 20ème arrondissement, la participation à des événements de networking à Marseille ou encore la contribution à l’ouverture d’un club d’entrepreneurs à Vénissieux.

Au bout d’un an, on s’aperçoit que les trois projets n’ont pas suscité l’engagement attendu des collaborateurs en mécénat de compétences au profit de cette association. Interrogée sur ce manque de mobilisation des salariés de The Adecco Group, Nadia Altius, chargée de projets à la Fondation, explique : « Les compétences attendues sur ces sujets d’entreprenariat sont assez spécifiques. Peu de nos salariés ont de l’expérience dans la création d’activité, et ils ne se sentent pas de légitimité pour accompagner un porteur de projet dans sa réflexion. Le mécénat de compétences étant fondé sur le volontariat, nous n’avons pas eu de candidat pour cette association. Mais il faut souligner que ce sont les collaborateurs qui ont choisi ces trois projets comme lauréats ! Cela signifie que la question de l’entreprenariat est ressentie comme un enjeu fort du monde du travail de demain par nos équipes, comme l’étude du Lab’Ho le souligne. »

**IMPACT DU SOUTIEN DE LA FONDATION**

un soutien financier multisites mais des difficultés à générer du mécénat de compétences

**POUR PLUS D’INFO**

- www.positiveplanetfrance.org
- PositivePlanetFrance
- @PositivePlanetFr
- Positive Planet

**PROPOSITION 1**

**ACCOMPAGNEMENT VERS LA CRÉATION DE SON PROPRE EMPLOI**

Ce projet mené par Positive Planet répond à une problématique de fond, identifiée dans l’étude Penser l’emploi autrement : celle de l’accompagnement vers la création de son propre emploi. En effet, face à la difficulté à trouver un emploi, beaucoup envisagent le travail indépendant comme une sérieuse alternative. L’enquête du Lab’Ho relève que 59 % des personnes interrogées seraient favorables à l’idée de s’installer à leur compte, et les chiffres augmentent même chez les plus diplômés (64 %). Mais, si elle présente de nombreux avantages, cette démarche nécessite d’être bien informé et accompagné pendant la phase de création pour prévenir l’échec, ce à quoi répond précisément l’association Positive Planet.
L’association Activ’Action a pour objectif de transformer la recherche d’emploi en une période d’apprentissage et de réseautage, par le biais d’ateliers de développement personnel. Les fondateurs de l’association ont constaté l’existence de nombreux freins psychosociaux qui se révèlent à l’occasion d’une recherche d’emploi ou d’une re-conversion, qui rendent d’autant plus complexe le retour à l’activité.

Afin de transformer cette période en une période d’opportunités, l’association propose de mettre en réseau demandeurs et offreurs d’emploi par l’organisation d’ateliers de développement personnel. C’est après avoir elle-même vécu ces difficultés dans sa recherche d’emploi que Pauline Voldoire, co-fondatrice de l’association, a créé ce projet d’entraide. « Il s’agit bien sûr d’aider les autres, affirme-t-elle, mais aussi de se développer soi-même ». Car dans ces ateliers, les formés auront l’occasion de devenir eux-mêmes formateurs pour les ateliers suivants, leur permettant d’acquérir ainsi de nouvelles compétences. C’est également pour eux la possibilité de consolider leur réseau professionnel.

Les ateliers Activ’Action sont ouverts à tous et ont pour objectif de développer savoir-être et compétences ou de permettre aux personnes en recherche d’emploi de mieux cibler l’activité professionnelle qui leur correspond.

Nicolas, pour qui l’association a été un réel moteur de motivation, témoigne : « Activ’Action m’a permis de concrétiser mon projet, et beaucoup plus rapidement qu’il ne l’aurait été sans les ateliers. Chaque rencontre me donnait un peu d’énergie supplémentaire. »

**Activ’Action**

**DES ATELIERS DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET UNE PLATEFORME WEB, POUR UN RETOUR À L’EMPLOI PLUS RAPIDE.**

Participants à l’atelier Activ’Up et Activ’Jump, Paris et Strasbourg.

**PROPOSITION 2** Créer des collectifs ouverts et temporaires prenant appui sur le digital

**CE QUE L’ON EN RETIENT**

- CrÉATION ET ANIMATION D’ATELIERS COLLECTIFS PARTICIPATIFS
- MISE EN PLACE D’UNE COMMUNAUTÉ D’ENTRAIDE (RÉSEAU DE CHERCHEURS D’EMPLOI / CHERCHEURS DE CANDIDATS)
- DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN RECHERCHE D’EMPLOI
BILAN DE L’APPEL À PROJETS 2017

1 200 ateliers organisés
8 000 participants
300 personnes formées à l’animation d’ateliers
90 % des personnes accompagnées retrouvent du travail dans les six mois

CHIFFRES CLÉS POUR 2018

1 200 ateliers organisés
8 000 participants
300 personnes formées à l’animation d’ateliers
90 % des personnes accompagnées retrouvent du travail dans les six mois

Taux de satisfaction : 97 %
Démarche globale : accompagnement et développement de compétences
Entraide : les demandeurs deviennent les offreurs

Taux d’absentéisme
Turnover des bénévoles
Faible diversité des publics bénéficiaires : 80 % de femmes, 70 % de bac+3

IMPACT DU SOUTIEN DE LA FONDATION
participation au financement d’un nouveau site web, accompagnement et mise en réseau, mécénat de compétences

L’histoire de ce projet reflète la capacité de la Fondation à mobiliser des ressources diverses. L’association a reçu deux fois 7 000 euros pour deux projets différents. Grâce à cette dotation, l’association a développé un site web permettant notamment aux demandeurs d’emploi de s’inscrire directement aux ateliers.

La marraine de l’association, Nadine Guérin, directrice du développement chez LHH Altdia, a mis à disposition de cette structure l’expertise du cabinet d’outplacement dans l’accompagnement des personnes vers l’emploi.

« Activ’Action œuvre pour transformer une période de recherche d’emploi en opportunité positive. À ce titre, elle est complémentaire de nos actions de recrutement, reconversion et reclassement. Au-delà d’une action de mécénat, Activ’Action est devenu un véritable partenaire pour nos publics », reconnaît Nadine Guérin.

Par ailleurs, la marraine a rapidement fait le lien avec une autre marque du Groupe, Modis, qui a mobilisé des consultants pour travailler sur une nouvelle version du site web.


Aujourd’hui, l’association continue de bénéficier des conseils de différentes filiales du Groupe, et le projet a suscité un vrai soutien de la part des équipes mobilisées.

PROPOSITION 2
CRÉER DES COLLECTIFS OUVERTS ET TEMPORAIRES PRENANT APPUI SUR LE DIGITAL

Le public accompagné par Activ’Action est composé de demandeurs d’emploi, parmi lesquels de nombreuses personnes qui sortent, volontairement ou non, de l’emploi salarié et qui souhaitent lancer leur propre activité. La multiplication des formes d’emplois et la tendance à l’externalisation de certaines activités sont à l’origine d’une partie de ces transitions professionnelles. On constate que le secteur associatif, comme ici Activ’Action, est très investi sur ce sujet, là où les entreprises n’ont pas encore apporté de solutions.

POUR PLUS D’INFO

www.activaction.org
ActivAction
@Activ_action
Activ’Action
ActivAction
Le projet de l’association est de déployer « la semaine des métiers », événement d’une semaine pendant laquelle les entreprises accueillent des demandeurs d’emploi pour présenter leurs métiers.

L’association utilise une plateforme de mise en relation entre entreprises et demandeurs d’emploi. Le concept est très simple : les personnes en activité souhaitant présenter leur métier à l’occasion de la semaine des métiers s’inscrivent sur la plateforme et proposent des créneaux de rencontres. Les personnes curieuses de découvrir les métiers s’inscrivent aux rencontres proposées directement en ligne. L’initiative des échanges revient à l’entreprise accueillante. Par exemple, BNP Paribas, Ricola ou l’Afpa ont organisé des ateliers dans leurs locaux, sur des sujets tels que les métiers de demain, le commerce international ou le métier de chef de produit marketing.

Parallèlement, tout au long de l’année, l’association organise des ateliers de coaching à destination des demandeurs d’emploi inscrits sur la plateforme, pour compléter le dispositif et les préparer au mieux à la rencontre : développement personnel, préparation aux entretiens de recrutement, conception de CV, marketing de soi, etc.

L’association a sollicité le soutien de la Fondation pour la refonte de son site internet.

« Le bilan du projet est globalement positif », selon Laure-Line Rogerieux, capitaine chez Place aux métiers. « Au jourd’hui, on constate que ce ne sont pas les entreprises qui ont le plus de difficultés à recruter, ni les métiers pénuriques, qui sont les plus représentés à l’occasion de notre semaine des métiers. Ce sont des entreprises engagées, qui veulent partager leurs valeurs, qui agissent au nom de leur implication sociétale. C’est aussi un bon moyen de promouvoir la marque Employeur. En 2019, nous allons donc faire une semaine thématique « La semaine des métiers des entreprises engagées ».

Nous avons des axes d’amélioration à travailler. En premier lieu, le sourcing des candidats est un enjeu important. Il faut que la demande des participants soit bien qualifiée. En second lieu, nous avons besoin de plus de ressources pour identifier des entreprises accueillantes. Cela nous interroge sur notre modèle économique. L’association est financée pour l’instant par des dons volontaires et cela reste fragile. Nous allons peut-être demander aux entreprises partenaires une cotisation obligatoire. C’est en réflexion. »

CE QUE L’ON EN RETIENT

- MISE EN RELATION D’ACTIFS AVEC DES PERSONNES CURIEUSES DE DÉCOUVRIR UN MÉTIER
- UNE SEMAINE DE « PORTES OUVERTES »
- SIMPLIFICATION DE LA PLATEFORME D’INSCRIPTION AUX ACTIONS

PROPOSITION 2  Créer des collectifs ouverts et temporaires prenant appui sur le digital
**IMPACT DU SOUTIEN DE LA FONDATION**

**financement de la refonte du site web et participation d’un site parisien à la semaine des métiers**

La Fondation The Adecco Group a financé ce projet à hauteur de 10 000 €. La dotation a permis de participer à la refonte de la plateforme de mise en relation, qui permet l’inscription directe des entreprises et des utilisateurs. Les fonds ont été utilisés pour le design, le graphisme, l’ergonomie et le référencement du site. Les moyens fournis ont également servi à travailler le repositionnement stratégique de l’association et à refaire sa communication (logo, charte). Un collaborateur du Groupe a organisé une action de découverte dans les bureaux parisiens de The Adecco Group à l’occasion de la semaine des métiers de décembre 2018, où le métier de recruteur a été présenté à des bénéficiaires.

**PROPOSITION 2**

**CRÉER DU LIEN ENTRE ENTREPRISES ET DEMANDEURS D’EMPLOI**

L’initiative de l’association Place aux métiers répond au besoin de création de dialogue entre demandeurs d’emploi et entreprises. Elle rassure les demandeurs d’emploi, en rendant l’entreprise accessible. Elle propose une mise en relation directe entre entreprises et demandeurs d’emploi avec une plateforme simple d’utilisation, qu’elle accompagne d’ateliers et de sensibilisation. Le système n’est donc pas que virtuel puisque les utilisateurs peuvent préparer les rencontres en amont. Néanmoins, un tel process n’est pas suffisant : il faut continuellement animer les bénéficiaires et sensibiliser les entreprises. Le modèle proposé pour l’organisation de cette semaine des métiers reste donc fragile.

**POUR PLUS D’INFO**

- www.placeauxmetiers.fr
- placeauxmetiers
- placeauxmetiers

**EN CHIFFRES POUR LA SEMAINE DES MÉTIERS ORGANISÉE EN DÉCEMBRE 2018**

- 4 000 demandeurs d’emploi
- 250 entreprises mobilisées
- 400 ateliers
A l’origine, Decumanos a créé le projet « Mur...mures » avec des jeunes décrocheurs de collèges et lycées. L’association proposait à ces jeunes de retrouver confiance en eux et en l’adulte, en organisant des actions artistiques (ateliers d’écriture, de dessins, sorties de découverte urbaines, street art).

Le projet consiste à déployer « Mur...mures » sur une autre cible, les NEET (ni en emploi, ni en formation), en y ajoutant du parrainage intergénérationnel, et en orientant l’objectif sur l’insertion professionnelle.


Un an après, le bilan du projet est très positif
Decumanos a accompagné quatre promotions de douze jeunes et l’association va renouveler l’action en 2019.

Les jeunes qui passent par ce dispositif l’évaluent très favorablement. Camille, qui a suivi le stage en juin 2018, témoigne : « Cette semaine m’a permis de mieux comprendre l’utilité d’un CV, la manière de le penser pour le créer. Le stage m’a aussi donné un peu plus confiance en moi. J’ai beaucoup aimé échanger avec mon binôme, je trouve que c’est un super concept que deux générations différentes prennent le temps de se parler pour s’aider. On a tellement de choses à apprendre des autres. »
Le stage permet également aux jeunes de modifier leur comportement et d’acquérir des compétences douces. Lilia et Maxime témoignent de leur expérience: «Ma famille a remarqué le changement, ils m’ont dit que je m’exprime mieux.», «J’ai amélioré mon comportement, j’ai pris conscience de mes gestes parasites sur les conseils de mon binôme Marie-Odile.»

Les jeunes bénéficiaires de la session d’octobre ont d’ailleurs réalisé une vidéo témoignage, qui montre le plaisir qu’ils ont eu à partager ces moments avec les bénévoles. > https://youtu.be/dMxIQLhIqiK

IMPACT DU SOUTIEN DE LA FONDATION PRISÉE EN CHARGE D’UNE PARTIE DES COÛTS DE FONCTIONNEMENT ET PARTICIPATION AUX ATELIERS RH

La Fondation The Adecco Group a financé ce projet à hauteur de 10 000 €. La dotation a permis de produire les supports des ateliers destinés aux exercices des jeunes, de faire de la communication et de prendre en charge une partie du coût pédagogique de certains ateliers.


Ce projet est également une réussite pour Serge Vo-Dinh, ancien Secrétaire Général de The Adecco Group, aujourd’hui retraité et parrain alumni de l’association : « À l’occasion de chaque semaine de stage, qui se construit autour d’une démarche d’approfondissement d’un projet collectif et individuel, et en vue de préparer une insertion dans l’emploi ou la formation professionnelle, une demi-journée est consacrée en fin de stage au questionnement de recruteurs et à la préparation d’un entretien de recrutement. Je participe aussi souvent que je le peux, avec des collaborateurs volontaires de The Adecco Group, qui eux, sont encore en activité. Nous aussi, nous intervenons en binôme ! C’est toujours enrichissant de rencontrer les jeunes, de répondre à leurs interrogations sur le marché du travail, de leur indiquer les évolutions auxquelles ils devront faire face et de partager nos différentes expériences. »

POUR PLUS D’INFO

www.decumanos.com
projetmurmures

Un jeune accompagné par Decumanos, entouré de Karine Dulioust, directrice d’agence Adecco PME à Paris et Serge Vo-Dinh, alumni, ancien Secrétaire Général de the Adecco Group, et parrain de l’association.
Mission Locale du Havre

LAB'O : UN ESPACE DÉDIÉ À L'ENTREPRENARIAT DES JEUNES.

La Mission Locale du Havre-Estuaire Littoral a proposé un projet destiné aux jeunes de la région du Havre. Il s’agit de mettre à leur disposition un espace collaboratif de 200 m², dédié à la création d’entreprise, et facilitant les échanges et le coworking.

Ce projet, unique en son genre, a pour objectif de permettre à des jeunes de réfléchir et se tester à l’entrepreneuriat, dans un cadre informel et de manière autonome. « Les jeunes ont conscience qu’ils vont devoir créer leur emploi bientôt mais ils n’ont pas toujours les connaissances ni les codes nécessaires », souligne Agnès Canayer, présidente de la Mission Locale du Havre.


Les jeunes bénéficient d’un parcours de plusieurs semaines, au cours duquel ils créeront collectivement une entreprise fictive. Les ateliers sont animés par des professionnels. Le parcours se termine par une soutenance du projet devant un jury d’experts.

À l’issue du programme, certains se lancent dans l’entrepreneuriat, d’autres entrent en formation ou trouvent un emploi salarié.

En 2018, 16 jeunes sont passés de l’idée au projet, comme par exemple une activité de coach nutritionnel, du shiatsu équin, une gamme de vêtement de streetwear, une épicerie ou un photographe indépendant. Le Lab’O participe à l’émergence de l’idée, puis réoriente le jeune vers les acteurs de la création d’entreprise sur le territoire. Quatre jeunes suivis ont été jusqu’à l’immatriculation de leur entreprise.


Nous sommes fiers de cette expérimentation et continuons à la développer. Nous réfléchissons pour 2019 à capitaliser sur toutes nos actions, pour en faire des tutos à disposition d’autres jeunes plus éloignés géographiquement. »
CE QUE L’ON EN RETIENT

CRÉATION D’UN LIEU DÉDIÉ À L’ENVIE D’ENTREPRENDRE DES JEUNES ÉLOIGNÉS DE L’EMPLOI

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF PAR DES EXPERTS DE L’ENTREPRENARIAT

RENCONTRES ET ÉCHANGES AVEC DES PROFESSIONNELS

PROPOSITION 3

CRÉER DES LIEUX TEMPORAIRES RÉUNISSANT ACTIFS ET BÉNÉFICIAIRES

La Fondation The Adecco Group a financé ce projet à hauteur de 10 000 €. Cette subvention a servi à financer l’achat de matériel informatique, de système de vidéo projection grand écran et de visioconférence.


« Au bout d’un an et demi d’existence, le Lab’O de la Mission Locale du Havre a permis l’émergence de beaux projets. C’est aujourd’hui un incubateur social reconnu. À titre d’exemple, une boutique va prochainement ouvrir ses portes dans le centre commercial Coty et offrira aux jeunes créateurs d’entreprise un lieu de vente directe aux consommateurs. C’est pour nous une fierté d’avoir contribué à ce projet », dit Samuel Boudin.

Sandrine Si Ali confirme avec enthousiasme : « Nos liens avec la Mission Locale du Havre sont très forts ! Nous participons régulièrement aux événements qu’elle organise et intervenons souvent auprès de leurs publics. Le projet Lab’O est une belle réussite : il a fêté en avril 2019 son premier anniversaire, et nous avons pu constater le succès de plusieurs projets de création d’entreprise de jeunes stagiaires. C’est avec plaisir que nous continuerons à nous impliquer auprès de ce partenaire ».

IMPACT DU SOUTIEN DE LA FONDATION
renforcement d’une relation partenariale pérenne

La création d’un espace de coworking et de co-construction est un levier majeur pour l’apprentissage des jeunes des Missions Locales, souvent en rupture scolaire. Ce projet leur permet d’expérimenter de nouvelles façons de travailler dans un milieu bienveillant, d’avoir à leur disposition un lieu chaleureux, attractif et bien équipé et de partager leurs expériences avec des pairs. Le lien avec des professionnels et des institutionnels locaux redynamise les territoires et enrichit le réseau de chacun. Networking et ressources informatiques adaptées sont bien les deux clés d’une insertion professionnelle réussie.

POUR PLUS D’INFO

www.ml-lehavre.fr
lelaboLH

CHIFFRES CLÉS POUR 2018

1 363 actions de sensibilisation
249 jeunes informés
101 projets accompagnés
16 soutenances
4 immatriculations

Espace de coworking attractif
Lieu favorisant la mise en réseau, interventions exclusives de professionnels
Projets dynamiques et innovants qui émergent

Freins habituels à la création d’entreprises pour les jeunes (financement, réseau, etc.)
Lieu peu accessible aux populations plus éloignées
Tous parrains est une association boulonnaise (Pas-de-Calais) qui agit depuis 17 ans dans le domaine de l'emploi et a pour but de mettre en lien des professionnels avec des personnes en recherche d'emploi. Le projet En route vers l'emploi! a pour ambition de lever les freins que rencontrent des femmes très éloignées de l'emploi, ayant connu de longues périodes de chômage et/ou vivant dans les quartiers défavorisés.

Les membres de l'association sont des bénévoles, professionnels en activité ou à la retraite. Ils vont à la rencontre des femmes au cœur des territoires. Cela facilite l'adhésion au programme en évitant les difficultés de mobilité de ce public fragile.

L’accompagnement par la marraine ou le parrain dure environ trois mois, et aborde à la fois les problématiques personnelles (confiance en soi, image de soi, ateliers de sophrologie, de cuisine, socio-esthétiques, ateliers sportifs, sorties culturelles), et professionnelles (dressing solidaire, entretien de recrutement, valorisation des compétences, compétences numériques etc.). Les parrains et marraines sont quant à eux formés par l’association pour conseiller les bénéficiaires sur ces différents sujets.

CE QUE L’ON EN RETIENT

**ACTION DESTINÉE À DES FEMMES PRÉCARISÉES**

**ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR DES BÉNÉVOLES ACTIFS OU RETRAITÉS**

**TRAVAIL CENTRÉ SUR LA CONFIANCE EN SOI**

IMPACT DU SOUTIEN DE LA FONDATION

financement des actions

La Fondation The Adecco Group a financé ce projet à hauteur de 7 000 €. La dotation a permis d’organiser des ateliers sur les quatre territoires concernés par le projet. Le projet a été suivi à ses débuts par une collaboratrice du groupe, très engagée. Cependant, les interlocuteurs ont changé, tant au sein de l’association que de l’entreprise, mettant fin à ce lien particulier. Aujourd’hui, l’association Tous Parrains souhaite renouer le partenariat avec le réseau d’agence Adecco et les contacts sont en cours.

POUR PLUS D’INFO

www.tousparrains.com

f tous.parrains

POUR PLUS D’INFO
L’association Un stage et après a pour objectif d’aider les collégiens à trouver un stage de découverte professionnelle à l’heure des premiers choix d’orientation. Spécifiquement ciblée sur les jeunes de 3e qui doivent réaliser un stage d’une semaine en entreprise, l’association propose des outils en ligne pour les guider dans leurs démarches.

Le projet initialement déposé par l’association était de créer une plateforme de mise en relation des jeunes, des enseignants et des professionnels, pour faciliter la recherche de stage des collégiens. Des projets similaires ont commencé à voir le jour dans le secteur associatif depuis 2010 environ, pour atteindre leur point d’orgue en 2017. La question de la plateforme de mise en relation entre jeunes et professionnels est une proposition qui est apparue dans plusieurs projets soumis à la Fondation depuis 2015. La Fondation The Adecco Group en a d’ailleurs soutenu plusieurs (Tous en stage, JobIRL, ...).

Le stage de troisième cristallise sur lui trois sujets majeurs : l’égalité des chances d’abord, parce que les opportunités sont plus faibles dans les quartiers ; la lutte contre le décrochage, car c’est dès la 4e et la 3e que l’on peut redonner l’envie et la confiance à des jeunes pour lesquels le système scolaire n’est pas adapté ; la responsabilité sociétale des organisations enfin, car le monde professionnel doit s’ouvrir à la diversité et offrir à tous les mêmes opportunités.

En 2018, l’État s’est emparé de la question des stages de 3e notamment pour les jeunes habitant dans les réseaux d’éducation prioritaire (REP) ou renforcée (REP+). Il a ainsi confié à plusieurs associations la mission de collecter et diffuser les offres de stages pour les élèves, autour d’une plateforme gouvernementale gérée par l’Onisep (monstagedetroisieme.fr).

Le projet d’USEA est donc au cœur des préoccupations sur l’orientation des élèves, et en adéquation avec les évolutions constatées sur ce sujet.

Cependant, la plateforme pensée par USEA, pour laquelle l’association a reçu le soutien de la Fondation, n’avait plus lieu d’être.

L’association a donc su donner une nouvelle orientation à son projet, en s’appuyant sur son expertise pédagogique. Elle est devenue animateur territorial pour la plateforme de l’Onisep lancée par l’État. À ce titre, USEA a aujourd’hui pour mission de sensibiliser les collèges à l’utilisation de la plateforme, ainsi que les entreprises à l’accueil d’élèves de 3e issus des réseaux d’éducation prioritaire. L’association propose des guides en ligne pour permettre aux différents acteurs du stage (enseignants, professionnels et jeunes) de mieux se comprendre.

Omar Benlaala, responsable pédagogique chez USEA, explique : « La plateforme mise en place par le gouvernement est une avancée significative dans le rapprochement école-entreprise. Mais cet outil ne suffit pas. On a vite constaté que l’offre de stage était largement supérieure à la demande ! Ainsi, 33 000 offres ont été déposées en 2018 pour 4 000 stages effectués. Il fallait donc accompagner l’outil, avec de la pédagogie adaptée pour les jeunes et les établissements : par exemple travailler sur l’ambition et l’autocensure, les freins à la mobilité, la confiance entre le monde éducatif et le monde de l’entreprise, la question du choix dans l’orientation... Aujourd’hui, nous créons des guides pratiques pour tous les acteurs : jeunes, personnels éducatifs, responsables d’établissement, tuteurs d’entreprises, chefs d’entreprise. Notre expertise pédagogique est reconnue, nous intervenons dans le pilotage du projet, et participons aux évolutions de la plateforme. Les choses bougent ! On remarque un changement de paradigme du côté des entreprises, qui se sont engagées massivement dans l’accueil de stagiaires. On voit aussi une réelle adhésion du monde éducatif, qui reconnaît la valeur pédagogique des outils mis à disposition et l’intérêt de l’immersion en entreprise dès le collège. »
La Fondation The Adecco Group a financé ce projet à hauteur de 7 000 €. La dotation a permis la réalisation des supports, tels que les livrets d’accueil à destination des stagiaires et des entreprises dans le cadre du stage de 3e. En 2018, 3 guides ont été mis gratuitement en ligne, à disposition de tous. Mi 2019, deux nouveaux guides seront diffusés. Un jeu sur l’orientation est en cours d’élaboration.

Estelle Boulinguez, chef de projet à la Fondation, reconnaît « la motivation d’une équipe qui a su se réinventer. Au-delà de ce cas, ce projet souligne le caractère innovant du secteur associatif. L’exemple du stage de 3e est significatif : des associations pionnières comme Un Stage Et Après ont soulevé les insuffisances d’un dispositif, ont proposé des solutions différentes et ont ainsi inspiré des réformes. Il est donc essentiel de soutenir ces initiatives associatives qui contribuent à de belles évolutions ». 

Il n’y a jusqu’alors pas eu de mécénat de compétences avec cette structure, qui le regrette. Omar Benlaala explique en effet que « L’aide et l’expertise des salariés serait très utile pour bien informer les jeunes sur les métiers. Nous avons besoin de connaître les spécificités des secteurs d’activité et les besoins de compétences par bassin d’emploi pour mieux orienter les jeunes. The Adecco Group est cependant très investi en mécénat de compétences sur la question du stage de 3e, mais avec d’autres partenaires associatifs. »
BILAN DE L’APPEL À PROJETS 2017

Intervenants de l’association et porteurs du projet « How I met my job ».

La Jeune Chambre Économique de Toulouse (31) regroupe des bénévoles âgés de 18 à 40 ans qui souhaitent s’impliquer, agir et faire progresser leur ville. Ses actions se déclinent autour de quatre axes : agir pour l’emploi, préserver la planète, aménager son territoire et développer l’économie. L’association est une des 150 organisations locales du réseau national JCEF (Jeune Chambre Économique Française).

La JCE de Toulouse a réalisé en 2016/2017 une étude quantitative et qualitative sur les métiers pénuriques du bassin d’emploi (analyse des données statistiques, entretiens, etc.). Elle a fait ressortir cinq métiers en tension : aide à domicile, chaudronnier, menuisier, technicien de maintenance. Elle a ensuite réalisé des interviews de jeunes collégiens de 3e pour mesurer leur niveau de connaissance et d’appétence sur ces métiers (collèges de zone d’éducation prioritaires).

Dans la poursuite de ce projet, la JCE a souhaité présenter ces cinq métiers aux collégiens et leur permettre de réaliser leur stage de 3e dans ces secteurs. Le projet « How I met my job » déposé à la Fondation consiste donc à proposer aux jeunes un quiz d’orientation en ligne pour les aider à mieux connaître leurs intérêts et motivations. A l’issue du quiz, en fonction des résultats, les jeunes sont invités à visionner une vidéo de présentation du métier qui leur correspond le plus. Enfin, une plateforme de mise en relation permet au jeune de trouver un stage de 3e, sur le métier découvert. La JCE se charge de faire la collecte des offres de stages auprès d’entreprises volontaires.

Un an après, le projet « How I met my job » a atteint en grande partie les résultats attendus. La JCE propose un site web de présentation de huit métiers : aide à domicile, chaudronnier, menuisier, développeur informatique, technicien de maintenance, métiers du BTP, métiers de l’environnement et infirmière spécialisée. Des vidéos sur ces métiers sont librement accessibles sur YouTube. Les bénévoles de l’association ont également fait des interventions dans les collèges pour présenter ces métiers. Près de 600 élèves ont été sensibilisés et ont suivi le quiz d’orientation, avant de voir les vidéos.

En 2019, le projet a pris une nouvelle ampleur. Cindy Lappierre, en charge du projet à la JCE, explique : « Avec les fonds récoltés sur ce projet, nous avons réalisé huit vidéos et avons été les présenter à près de 20 classes. Mais les interventions dans les collèges sont très chronophages, et nous ne sommes que des bénévoles. Aussi, pour 2019, nous allons organiser une journée où nous sensibiliserons près de 250 collégiens aux métiers ciblés, à l’occasion d’un Escape Game. Ce jeu inclura le quiz d’orientation, les vidéos et les échanges avec des professionnels. On espère ainsi multiplier notre impact et optimiser notre engagement en temps. »

Jeune Chambre Économique de Toulouse « HOW I MET MY JOB », LA SENSIBILISATION LUDIQUES AUX MÉTIERS PÉNURIQUES POUR LES JEUNES COLLÉGIENS TOULOUSAINS.
La Fondation The Adecco Group a financé ce projet à hauteur de 5000 €. La dotation a permis d'acheter du matériel et de produire les vidéos de présentation des métiers. Estelle Boulinguez, chargée de projets à la Fondation, précise : « Le projet de l’association prend un nouveau cap : face au temps que nécessitent les interventions en classe, la JCE a décidé de proposer une action événementielle de sensibilisation, sous forme d’escape game. C’est malin, car c’est très attractif pour les jeunes. Elle pourra certainement multiplier son impact. » Concernant les offres de stages, l’association peine à récolter des propositions sérieuses pour les jeunes. Elle souhaiterait pouvoir bénéficier du soutien des collaborateurs de The Adecco Group, qui n’a pas été possible en 2018 du fait de changement dans les interlocuteurs locaux engagés sur le projet. Comme le dit Cindy Lappierre, de la JCE : « Les entreprises ont du mal à recruter sur ces métiers ; elles doivent faire l’effort d’accueillir des jeunes en stage et accepter de leur faire découvrir leurs métiers, pour mettre fin à cette situation ! Le Groupe Adecco pourrait peut-être expliquer cet enjeu à ses clients. »


**POUR PLUS D’INFO**

- www.jce-toulouse.fr/portfolio/how-i-met-my-job
- How I met my job JCE
- @jcetoulouse
L’École de la Deuxième Chance Artois accueille des jeunes de 18 à 25 ans éloignés de l’emploi, sans emploi, sans diplôme, ni qualification (NEETs), en leur proposant une formation professionnalisante dans tous les domaines: métiers de la santé, du numérique, développement durable, BTP, commerce, etc.

Sensible aux enjeux de la transformation digitale, l’association a voulu proposer aux élèves un challenge numérique, qui s’est déroulé au printemps 2018.

Les jeunes ont participé à un parcours de découverte de trois semaines, construit sous forme de challenge, avec remise des prix. Les jeunes ont alterné des épreuves ludiques (course de robots, atelier de programmation informatique,...), des visites de sites (plateforme logistique d’un supermarché, data center,...) et des rencontres avec des professionnels.

L’objectif premier de ce projet était de changer les représentations des jeunes sur ces métiers, mais également celles des entreprises partenaires sur le public de l’E2C. En second lieu, le projet avait aussi pour but d’inciter les jeunes les plus motivés à s’orienter vers les métiers du numérique, en leur proposant des formations adaptées. Enfin, cette action a permis de réunir de nombreux acteurs économiques locaux, pour travailler ensemble sur un enjeu majeur des politiques publiques de l’emploi: la numérisation et l’adaptation des compétences.

Au travers de cette action, les jeunes ont compris qu’ils pouvaient, eux aussi, rechercher et atteindre l’excellence, même s’ils n’ont pas eu un parcours scolaire exemplaire», dit Christophe Lobe Sikoti, responsable pédagogique du site E2C Artois.

**CE QUE L’ON EN RETIENT**

- **PARCOURS INTENSIF DE TROIS SEMAINES AUTOUR DU NUMÉRIQUE**
- **GAMIFICATION DU PARCOURS POUR PLUS D’ATTRACTIVITÉ**
- **PROPOSITION DE FORMATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES PLUS MOTIVÉS**
Enjeu majeur des politiques d’emploi et de formation du territoire
Mobilisation des entreprises
Parcours de découverte ludique suivi d’un parcours de formation

Auto-censure des jeunes NEETs sur les métiers du numérique
Préjugés des entreprises sur les jeunes accompagnés
Difficulté à trouver des immersions professionnelles

La Fondation The Adecco Group a accompagné le projet de l’E2C Artois à hauteur de 7 000 €. La dotation a notamment permis de financer l’achat de matériel (ordinateurs, logiciels, licences), ainsi qu’une partie des frais de transport des jeunes pour réaliser les visites d’entreprises.

Le projet a bénéficié du soutien de Monique Zarabski, directrice d’agence à Lens, qui s’est engagée comme marraine de l’association. Elle a été associée à toutes les étapes de ce projet, depuis la conception du challenge jusqu’à la remise des prix à l’équipe gagnante.

D’autres collaborateurs ont également participé au projet de manière plus ponctuelle, par exemple sur un atelier de découverte d’une application mobile de recherche d’emploi.

« Ce qui est intéressant dans cette action c’est la notion de gagnant-gagnant. La Fondation a apporté son soutien financier et nous, collaborateurs mécènes, nous avons apporté notre connaissance du marché de l’emploi pour les jeunes. Et grâce à cette action, nous avons intégré un réseau de partenaires engagés pour l’emploi des jeunes et la transition numérique sur notre bassin d’emploi.


PROPOSITION 8
CRÉER DES MÉDIATEURS D’ACCOMPAGNEMENT DES COMPÉTENCES 2.0

L’E2C Artois répond à deux problématiques identifiées dans l’étude du Lab’Ho. D’une part, ce projet permet aux jeunes de développer des compétences sur des métiers d’avenir et porteurs d’emploi. D’autre part, ce dispositif s’adresse à des jeunes très éloignés de l’emploi (NEETS), favorisant ainsi l’insertion de publics fragiles. Surtout, ce projet a misé sur deux clés de succès auprès de ce public, la confiance et l’ambition, qui ont guidé toute l’action.

IMPACT DU SOUTIEN DE LA FONDATION mise en place d’un réseau de partenaires autour du numérique

La Fondation The Adecco Group a accompagné le projet de l’E2C Artois à hauteur de 7 000 €. La dotation a notamment permis de financer l’achat de matériel (ordinateurs, logiciels, licences), ainsi qu’une partie des frais de transport des jeunes pour réaliser les visites d’entreprises.

Le projet a bénéficié du soutien de Monique Zarabski, directrice d’agence à Lens, qui s’est engagée comme marraine de l’association. Elle a été associée à toutes les étapes de ce projet, depuis la conception du challenge jusqu’à la remise des prix à l’équipe gagnante.

D’autres collaborateurs ont également participé au projet de manière plus ponctuelle, par exemple sur un atelier de découverte d’une application mobile de recherche d’emploi.

« Ce qui est intéressant dans cette action c’est la notion de gagnant-gagnant. La Fondation a apporté son soutien financier et nous, collaborateurs mécènes, nous avons apporté notre connaissance du marché de l’emploi pour les jeunes. Et grâce à cette action, nous avons intégré un réseau de partenaires engagés pour l’emploi des jeunes et la transition numérique sur notre bassin d’emploi.


POUR PLUS D’INFO

e2c-artois.fr
E2Cdelartois
@E2CARTOIS
E2Cdelartois
Effervescence
RÉDUIRE LA FRACTURE NUMÉRIQUE POUR LES DEMANDEURS D’EMPLOI DE LA CITÉ DES MÉTIERS.

Effervescence est un projet initié par la Cité des métiers de Saint-Quentin-en-Yvelines. Il s’agit de mettre en place un service de médiation numérique, afin d’en faire un levier pour l’insertion professionnelle. La médiation numérique désigne la mise en place d’actions très diverses, pour permettre aux individus de comprendre et d’utiliser les outils numérique dans leur quotidien. Ce projet est conçu pour répondre prioritairement aux besoins des publics les plus éloignés de l’emploi (bénéficiaires du RSA, jeunes NEETs, migrants) qui subissent une fracture numérique les privant de l’exercice de leurs droits.

Plusieurs étapes étaient planifiées pour ce projet : formation des professionnels de la Cité des métiers, conception d’ateliers pour les bénéficiaires, expérimentation sur un territoire, déploiement sur d’autres Cités des métiers.


La Fondation The Adecco Group a financé ce projet à hauteur de 5 000 €. La dotation a notamment permis de rémunérer une partie des frais de personnel liée au projet.

Interrogée sur le projet, Brigitte Thienard, directrice d’agence Adecco à Saint-Quentin, témoigne : « Ce projet concerne prioritairement des personnes très éloignées de l’emploi. Il s’agit d’une action d’inclusion sociale, pour permettre à ces publics d’accéder aux droits dont ils sont exclus du fait de la numérisation des démarches administratives. C’est une action très utile et il est important que le secteur associatif apporte des solutions concrètes à la fracture numérique. Pour moi, il n’a cependant pas été évident de trouver un rôle à jouer dans ce projet, car mon expertise dans le recrutement n’était pas utile, et je n’ai pas de connaissance sur les sujets numériques traités par l’association. Face à la difficulté de m’investir, j’ai préféré mettre fin à ma mission de marraine de l’association. »

Face à ce constat, Géraldine Nicollet, chargée de projets à la Fondation, conclut : « Il convient de s’interroger sur la pertinence du mécénat de compétences lorsque le projet est trop éloigné de l’expertise des salariés du Groupe. C’est un constat que l’on peut faire sur d’autres projets soutenus financièrement, pour lesquels nous n’avons pas trouvé de volontaires. »

Depuis plusieurs années, les démarches administratives sont digitalisées, créant une fracture numérique qui exclut encore davantage les plus fragiles. Le mouvement va croissant, et si le secteur associatif propose des solutions d’accompagnement, il doit s’adapter pour répondre à l’augmentation du nombre des personnes concernées. Le projet mis en place par la Cité des métiers de Saint-Quentin-en-Yvelines présente l’intérêt d’un potentiel de déploiement important. Par ailleurs, la méthodologie repose sur la co-construction des contenus avec les médiateurs, ce qui participe d’une meilleure appropriation. Enfin, le recours au partage d’expériences garantit la bonne adaptation des pratiques aux besoins réels des bénéficiaires.

**POUR PLUS D’INFO**

[www.citedesmetiers.sqy.fr](http://www.citedesmetiers.sqy.fr)

Lors de la première phase d’interviews fin 2018, la majorité des projets étaient encore en cours de réalisation. Lors de la seconde phase d’interviews en mai 2019, les associations ont pu produire un bilan complet des projets.

En conclusion, nous pouvons affirmer que la majorité des projets a abouti et que les résultats obtenus sont globalement conformes aux attentes.

Les associations porteuses du projet initial ont parfois dû faire face à des difficultés extérieures, les obligeant à modifier leur projet initial. Ainsi, l’association USEA avait pour projet de développer une plateforme numérique dédiée à la recherche de stage de 3e pour les collégiens de réseau d’éducation prioritaire. Elle a été confrontée à la concurrence d’une plateforme identique mise en place par le gouvernement et centralisant toutes les initiatives associatives sur le sujet. Elle a donc donné une autre tournure à son projet.

La capacité d’adaptation

Pour la plupart des associations, les projets soutenus ne constituent qu’une phase préliminaire : il s’agit pour tous de déployer leur projet à plus grande échelle, à plus long terme, ou de le démultiplier. On constate que les associations ont le souci constant d’améliorer leurs actions : prise de recul et capacité d’adaptation, analyse de leurs erreurs et agilité leur permettent ainsi de proposer des projets en constante évolution.

Le manque de moyens matériels et humains

Les associations rencontrent toutes la même problématique, celle du manque de moyens matériels et humains. Elles sont contraintes à mobiliser beaucoup de ressources pour rechercher des fonds publics et privés (participation à des appels à projets, élaboration de nouveaux partenariats, …). Elles souffrent aussi d’un important manque de communication. Certaines souhaiteraient plus d’implication opérationnelle de la part des entreprises partenaires. Enfin, les associations sont confrontées à une concurrence croissante entre elles, rendant leur financement encore plus fragile.

L’utilité des dotations

La Fondation a choisi de soutenir 28 projets répartis sur tout le territoire, en distribuant des dotations allant de 5 000€ à 10 000€. Plus de 200 000€ ont été distribués dans le cadre de cet appel à projets. Le choix de la Fondation permet donc de soutenir un nombre important d’associations et de projets. Les fonds alloués représentent parfois une faible proportion du budget global (Effervescence, Positive Planet, Place aux Métiers), alors qu’ils sont d’autres fois essentiels à la réalisation du projet (Decumanos).

Les associations soutenues ont mis cette dotation au service de leur objectif. Par exemple, la rémunération d’un collaborateur, le développement d’une application ou d’un site web, ou la mise à disposition de matériel pour les bénéficiaires. Les dotations ont majoritairement été dépensées pour l’objectif fixé initialement.
**LE PARRAINAGE DES PROJETS**

Toutes les associations n’ont pas bénéficié d’un parrainage (USEA par exemple n’a pas été parrainée). En outre, certaines marraines ou parrains ont quitté leur fonction depuis, rendant leur témoignage impossible à recueillir (Tous parents, JCE Toulouse). Faire parrainer un projet en cours d’année s’est avéré compliqué (Place aux métiers). Les chargées de projets de la Fondation reconnaissent que le parrainage fonctionne bien mieux s’il démarre dès l’attribution des dotations financières (Activ’Actions, ML Le Havre, Decumanos, E2C Artois).

Le rôle des marraines et parrains est très disparate selon les projets. Une fiche de mission de parrainage leur est remise en début de mission. À ce titre, la marraine ou le parrain doit suivre l’avancée du projet, et ce de manière régulière. Il doit faciliter le lien entre l’association et la Fondation, notamment en cas de besoin particulier en mécénat de compétences. Il doit enfin assister si possible à au moins une action de l’association. Certains ont été plus loin que ces missions indicatives, comme par exemple la marraine d’Activ’Action ou le parrain de Social Builder. D’autres ont suivi le projet de manière plus éloignée (E2C Artois, Positive Planète).

Certains parrains ont été régulièrement contactés par la Fondation pour faire le point sur les projets (E2C Artois, Tous Parrains, Decumanos, Activ’Action), d’autres pas (JobiRL). Pour ces derniers, il ont eu des difficultés à maintenir leur engagement sur la durée. De manière générale, les parrains estiment avoir besoin d’être accompagnés par la Fondation pour suivre les projets. Enfin, on remarque que les marraines et parrains ont plus de difficultés à trouver leur place si le projet porte sur des sujets assez éloignés de leurs compétences (création d’entreprise - Positive Planet -, insertion sociale - Effervescence -...).

Concernant le parrainage enfin, le facteur humain reste essentiel et tout dépend aussi de la personne engagée et du lien qu’elle tisse avec son interlocuteur au sein de l’association.

**LE SUIVI DES PROJETS**

L’engagement des collaborateurs du Groupe reste encore à développer. Pour cette première année d’appel à projets sur ce nouveau modèle, il a été difficile pour la Fondation de trouver des collaborateurs parrains, et de piloter des actions de mécénat de compétences pour les 28 lauréats.

**LE SUIVI DES PROJETS**

Les associations lauréates ont été informées, dès l’attribution de la subvention, que la Fondation établirait un suivi, avec un bilan semestriel et un bilan final. La plupart ont eu des points d’étapes intermédiaires avec leur parrain ou la chargée de projets Fondation. Toutes les associations ont accepté de participer aux entretiens qualitatifs et de transmettre les bilans finaux.

Quelques rares associations n’ont eu aucun échange avec la Fondation pendant la durée du projet, par exemple Positive Planète Marseille (pas de parrain, pas de besoin en mécénat, pas de point avec la chargée de projets Fondation). Aucune d’entre elles n’a cependant sollicité la Fondation en cours d’année. Pour les appels à projets à venir, la Fondation devrait systématiser le suivi.

**DES PROPOSITIONS POUR ACTION PARFOIS INADAPTÉES**

Les projets financés par la Fondation voient le jour à partir des douze propositions pour action du Lab’Ho, dans l’étude Penser l’emploi autrement, clés d’entrée de l’appel à projets. Les chargées de projets Fondation ont estimé les propositions du Lab’Ho complexes à transcrire pour le secteur associatif. Un travail de reformulation a été nécessaire et la Fondation a retenu huit propositions. Les associations ont dû ratcheter leur projet à une ou plusieurs propositions dans leur dossier de candidature. On s’aperçoit que ce rattachement est parfois artificiel ; cela n’a pas été un critère de non qualification du projet. En outre, les réponses apportées par les associations ne sont pas également réparties entre les différentes propositions, certaines propositions sur-représentées (la 4 par exemple).