



## RAPPORT D'ACTIVITE

Espérance – Accompagnement  
Professionnel RSA  
1-3 rue Jean Monnet  
67300 SCHILTIGHEIM

Pôle Développement social

# ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL RSA

## 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 (Fonds social 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 bénéficiaires du RSA (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 son employabilité et de son accès à l'emploi ou à une formation qualifiante.

Aujourd'hui, 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 2022, 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 ;
- le suivi 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. Elles se mettent en place par des contacts téléphoniques ou mails réguliers entre les entretiens physiques mensuels. La personne est accompagnée, stimulée, soutenue dans ses démarches d'insertion, dans la préparation aux exigences du poste visé, dans la transmission d'offres et sur le retour après un entretien d'embauche.

## **2.2 Les bénéficiaires accompagnés en 2022**

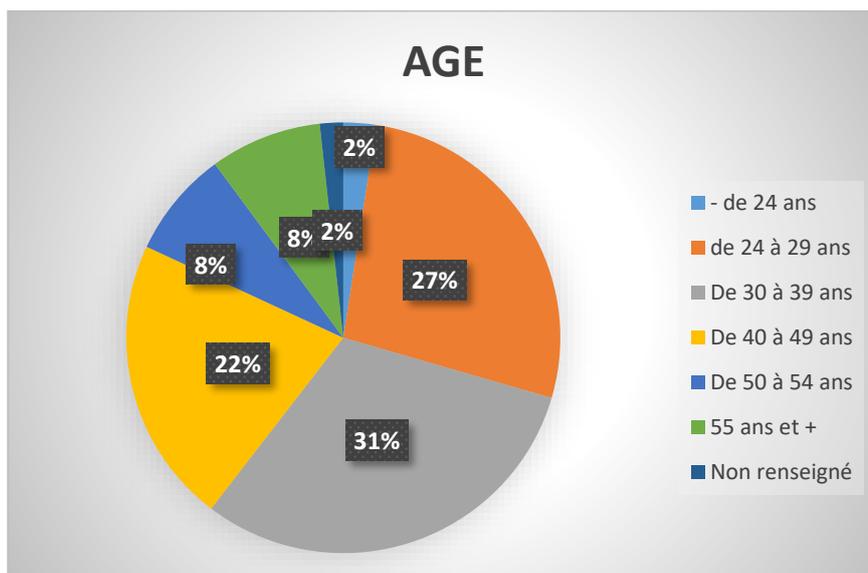
Pour mieux comprendre les graphiques ci-dessous une explication est nécessaire. La catégorie « non-renseignée » concerne des personnes qui n'ont pas pu être rencontrées (absences aux rendez-vous, nouvelles orientations fin décembre...)

### **2.2.1 Sexe des personnes accompagnées**

En 2022, l'équipe a accompagné 291 bénéficiaires du RSA, soit 186 hommes et 105 femmes. Comme l'année précédente, le service accompagne une majorité d'hommes (2021 : 212 hommes, 108 femmes).

A noter que le nombre d'accompagnements a diminué par rapport à 2021 (321 bénéficiaires), ceci peut être en lien avec les nouvelles modalités de l'Appel à Projets de la CeA mises en place à partir de juin 2022 : 60 personnes en file active/ETP, alors qu'auparavant 70 personnes en file active/ETP.

## 2.2.2 Age

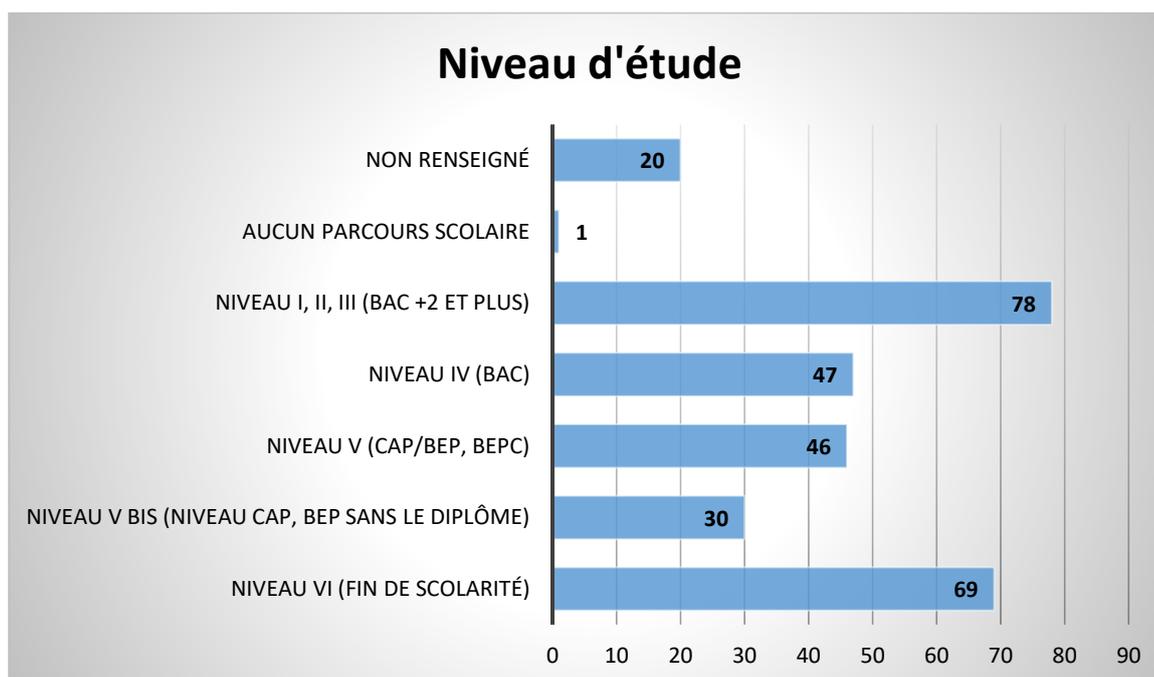


Comme l'année précédente, le service accompagne majoritairement des personnes jeunes entre 24 et 39 ans, soit 58% (61% en 2021), avec une moyenne d'âge de 32 ans.

Quant à la tranche d'âge allant de 50 à 55 ans et plus, elle représente 16% des personnes accompagnées. Ce chiffre est stable (17% en 2021).

Les écarts d'âge sont importants, et comme pour le niveau d'étude, le public rencontré est multiple. On peut observer une tendance pour une entrée dans le dispositif RSA dès que cela est possible administrativement. Cela interroge la situation du jeune entre la fin de la scolarité et l'entrée au RSA. Grâce à la mise en place d'un accompagnement professionnel, le projet professionnel est travaillé de manière dynamique dans l'objectif d'accéder à un premier emploi ou à un retour à l'emploi.

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



En 2022, le niveau d'étude des personnes accompagnées reste hétérogène.

Cette année, 100 personnes ont terminé leur scolarité, qu'elles soient en France ou à l'étranger, sans obtenir un diplôme.

A contrario 171 personnes ont obtenu un diplôme a minima CAP ou Baccalauréat, dont 78 personnes ont un diplôme de niveau Bac +2 et plus, qu'il soit obtenu en France ou à l'étranger.

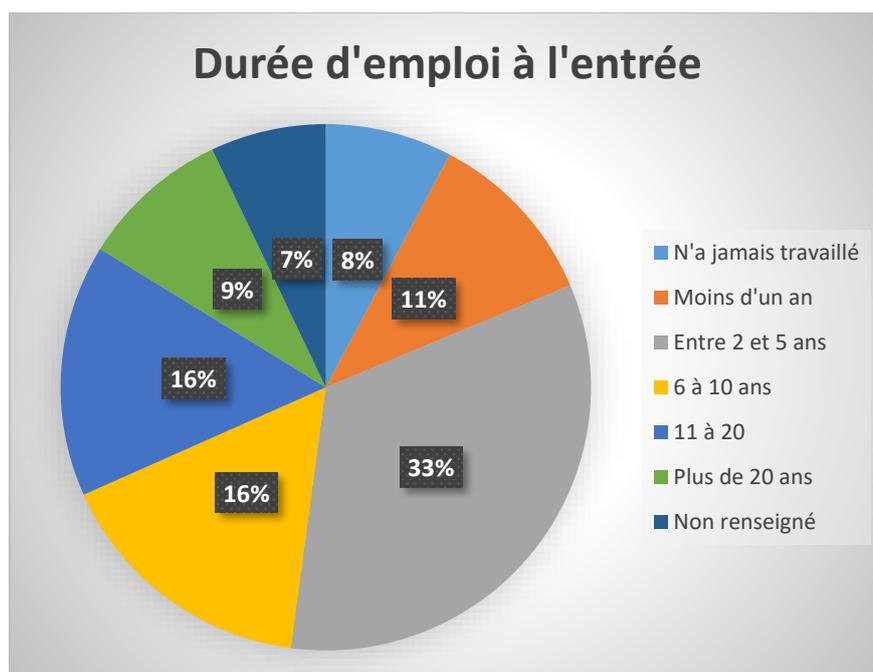
Bien que le niveau d'instruction soit élevé, certains diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus en France, demandant aux bénéficiaires de retravailler leur projet professionnel.

Pour les personnes qualifiées, il y a d'autres leviers et d'autres partenaires, à solliciter. L'entrée en formation pour ce type de publics peut-être plus difficile en raison de leur niveau d'étude qui peut empêcher la mise en place d'un financement collectif par Pôle Emploi ou la Région Grand Est par exemple.

Compte-tenu des profils très différents, l'équipe doit ainsi proposer un accompagnement personnalisé et adapté à chaque situation.

Il est nécessaire d'individualiser l'accompagnement et solliciter les partenaires adéquats au projet et à la personne.

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



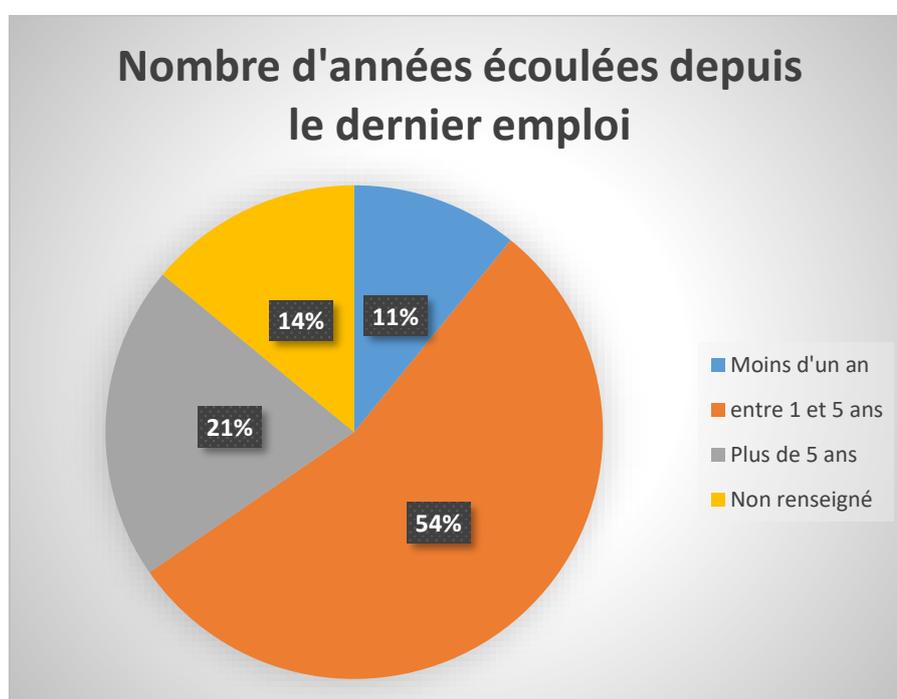
En croisant les chiffres avec l'expérience de nos accompagnements, nous pouvons mettre en avant certains éléments :

- 8% des personnes accompagnées n'ont jamais travaillé. Il peut s'agir de jeunes qui n'ont pas encore réussi à décrocher un premier emploi. Mais les personnes concernées peuvent aussi être moins jeunes et présenter des difficultés de santé physique ou psychique. Tout est à construire, le projet, la mise en œuvre des techniques de recherche d'emploi, un premier contact avec le marché

du travail. Selon le teneur des difficultés, l'entrée, même sous la forme d'un CDD de courte durée, ne sera pas atteinte.

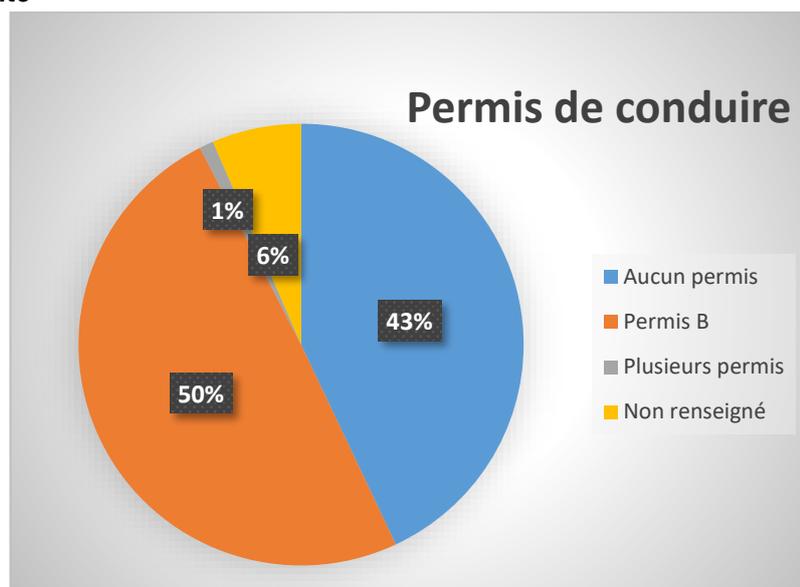
- 11% présente moins d'une année d'expérience. Il y a un premier point d'appui pour l'accompagnement.
- Un tiers des personnes ont une expérience entre 2 et 5 ans. Les personnes identifient mieux leurs compétences.
- 41% totalise entre 6 ans et plus de 20 ans d'expérience.

Un parcours professionnel se construit. Il est plus ou moins dense, linéaire ou marqué par des ruptures. Là encore, malgré un parcours professionnel déjà plus fourni, chaque situation reste particulière. Les reconversions ne sont pas rares. Elles peuvent concerner les personnes ne maîtrisant pas le français et dont les diplômes acquis dans leur pays d'origine ne sont pas validés en France. Elles concernent également les personnes ayant rencontré d'importants problèmes de santé et qui présentent des restrictions médicales empêchant l'exercice de leur ancienne profession.



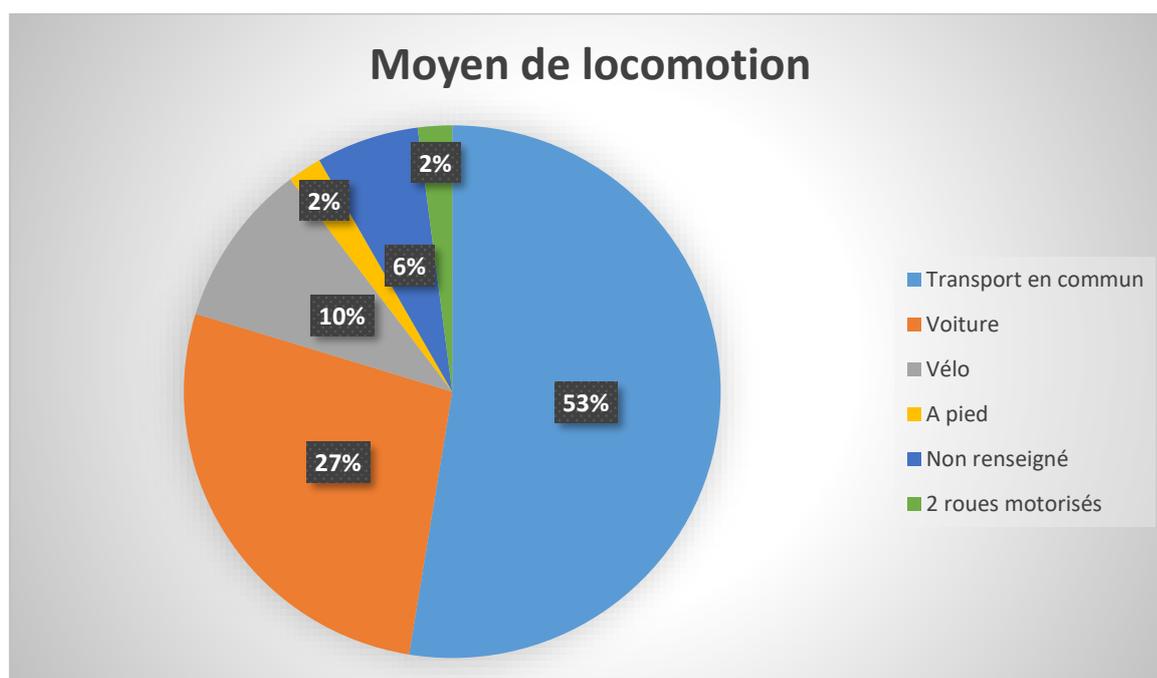
Selon l'INSEE, un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis plus d'un an, et un chômeur de très longue durée est un actif au chômage depuis 24 mois et plus. 75 % des personnes accompagnées sont chômeurs de longue ou de très longue durée. Plus la période est longue plus la remobilisation sera délicate et demandera une énergie importante pour la personne concernée mais aussi pour le référent RSA. L'équipe déploie l'ensemble des outils et mobilise les différents partenaires dans ce sens.

## 2.2.5 Mobilité



50% 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...)

40% sont sans permis et certains ont engagé des démarches en vue de l'obtenir.

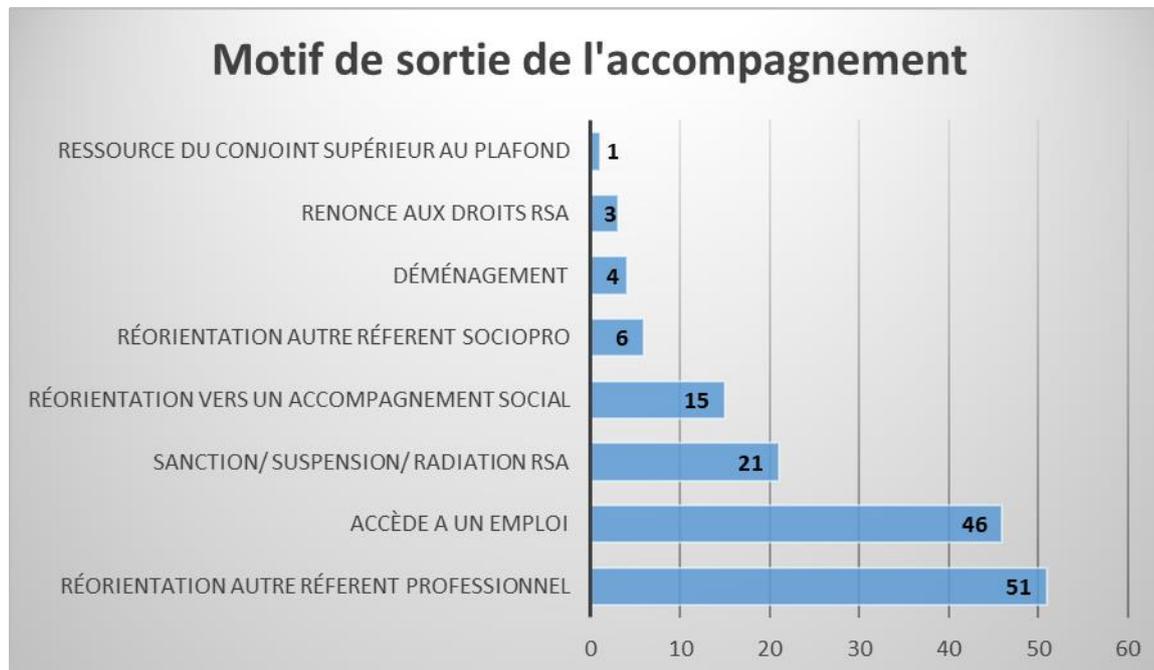


Les transports en commun sont utilisés par la moitié des personnes accompagnées (53%).

14% d'entre elles utilisent un moyen de déplacement personnel (vélo, 2 roue ou à pied). Seules 27 % utilisent un véhicule alors que 50% possèdent un permis. La raison économique peut expliquer cette différence. L'effort financier en lien avec l'achat et/ou l'entretien d'un véhicule peut constituer un frein conséquent pour les personnes accompagnées. Cet effort oriente et peut modifier le projet professionnel. Ce frein est atténué grâce au développement 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 Les sorties en 2022



147 personnes sont sorties de l'accompagnement courant 2022. Les deux principaux motifs sont une réorientation ou une sortie du dispositif. Les réorientations se font, selon l'évolution des personnes accompagnées, soit vers un opérateur social, socio professionnel ou encore vers un autre opérateur professionnel.

La reprise d'emploi est le 2<sup>ème</sup> motif de sortie de l'accompagnement. 46 personnes (contre 60 en 2021) 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 1<sup>er</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 référent spécifique (tempo, la ruche...).

Ainsi, 51 personnes n'ont pas pu accéder à un emploi ou ont travaillé pour un volume horaire insuffisant durant le temps d'accompagnement imparti.

Les nouvelles modalités de la CeA demandant que les personnes accompagnées restent en veille dans les portefeuilles jusqu'à 4 mois après l'arrêt du versement du RSA est un éléments d'explication. Une partie des sorties est ainsi décalée vers 2023.

La baisse du nombre d'accompagnements à 60 personnes par ETP est un autre élément d'explication. Il y a moins de personnes accompagnées donc moins de sorties.

Les sanctions/suspensions et radiations sont le 3<sup>ème</sup> motif de sorties de l'accompagnement. Leur nombre est en baisse : 21 en 2022 contre 30 en 2021. Il faut entendre par suspension, quatre mois sans droit, suite par exemple à une absence de prise de contact après une convocation en CTRSA, une absence de réponse aux contrôles de la CAF ou de la CeA ou plusieurs absences de déclarations de ressources à la CAF.

La réorientation vers un accompagnement social est le 4<sup>ème</sup> motif et concerne 15 personnes soit 10%.

## 2.4 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 53 % sur les 50% attendus par la CeA. Elle répond donc ici aux attendus.

Le taux de sorties 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 25 % sur les 40% attendus. Il est à noter que fin juin le taux était de 43%. La diminution s'explique en partie par les mêmes raisons énoncées plus haut sur la diminution du nombre de sorties pour emploi : il s'agit de la baisse du nombre d'accompagnements par ETP, de la nécessité de garder les personnes en emploi en veille dans les portefeuilles durant 4 mois. En raison du dernier élément cité, une partie des sorties se fera de fait en début d'année 2023.

## 3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

### 3.1 Vie du Service

En 2022, le service a connu quelques changements.

Un nouveau directeur a pris ses fonctions en janvier 2022 et il y a eu un changement de cadre intermédiaire. La nouvelle cadre est arrivée au courant du mois de septembre.

Le nombre d'accompagnements par ETP a diminué au regard de l'appel à projet pour l'année 2022. Ce changement a été couplé à une augmentation de la fréquence des RDV passant d'un RDV mensuel à un RDV bimensuel.

L'accompagnement individuel est largement développé, peut-être au détriment des ateliers collectifs. Une redynamisation de ces derniers a été tentée sur le dernier trimestre mais la faible participation des bénéficiaires a amené les professionnelles à les annuler. Les ateliers collectifs ne sont pas pour autant mis de côté et nous sommes en cours de construction.

### 3.2 Travail avec les bénéficiaires

291 personnes ont été orientées vers notre service en 2022, contre 321 en 2021. Cette baisse s'explique par la modification du cahier des charges à compter du mois de juin.

34 personnes n'ont pas pu être rencontrées car :

- 9 ont été orientées fin décembre 2022 et seront vues en janvier 2023
- 3 personnes déjà en accompagnement non rencontrées en 2022 (absences aux rendez-vous proposés, demande de convocation CT RSA en cours ou suspension du versement en cours)
- 21 personnes orientées mais qui ne sont pas venues aux 1ers rendez-vous (soit pour reprise d'activité ou convocation en CT RSA en cours)
- 1 personnes orientée mais qui n'était plus bénéficiaire du RSA sur Strasbourg pour cause de déménagement hors département.

<b>PROBLEMATIQUES ET DEMARCHES</b>		<b>POUR</b>
<b>FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>		
(1 personne peut être concernée par plusieurs démarches et/ou problématiques)		
<b>Démarches de préparation au retour à l'emploi</b>		
<b>Démarches administratives et accès aux droits</b>		<b>120 personnes</b>
Inscription à PE		106
Inscription en agences intérim		33
<b>Démarches d'accès à l'emploi et/ou formation</b>		<b>244 personnes</b>
Définition d'un projet professionnel		139
Elaboration d'un CV et/ou lettre de motivation		122
Recherche d'une formation		63
Positionnement auprès d'offres d'emploi (type CDDI, CEC,...)		84
Positionnement auprès d'offres d'emploi (type CDD, intérim, CDI,...)		92
Orientation vers les organismes spécialisés (TEMPO, ICC...)		45
Constitution d'une demande d'ADE		7
Sensibilisation à la présentation de la personne		18
Inscription à Job Connexion		127
<b>Remobilisation</b>		<b>48 personnes</b>
Participation à des actions de remobilisation (Retravailler Alsace, APP,...)		18
Participation aux ateliers collectifs ARSEA		5
Bénévolat		19
<b>Problématiques d'ordre social ayant un impact sur l'accès à l'emploi</b>		
<b>Vie quotidienne</b>		<b>118 personnes</b>
Situation familiale		46
Situation budgétaire		31
Recherche d'un mode de garde		24

Mobilité (Permis, badgé, train, mobilex,...)	19
Accès ou maintien dans un logement (procédure d'expulsion, sans-abri,...)	34
<b>Problématiques de santé</b>	<b>89 personnes</b>
Situation de dépendances (alcool, drogue,...)	13
Troubles du comportement et souffrance psychique	55
Maladies invalidantes (maladies physiques)	46
Problématiques de santé prises en charge	57
Problématiques de santé non prises en charge	27
Problème de santé reconnu TH	17
Problème de santé non reconnu TH	57
Orientation vers le RESI	5
<b>Illettrisme et analphabétisme</b>	<b>40 personnes</b>
Méconnaissance et/ou non maîtrise de la langue française	37
Démarche d'apprentissage (FLE, remise à niveau, bilan linguistique,)	13
<b>Justice</b>	<b>25 personnes</b>
Prise en compte d'une problématique judiciaire	25

Les problématiques relevées et quantifiées représentent des freins à la reprise d'une activité, que ce soit une formation ou un emploi. Ces derniers sont explicités 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 outils. Concernant le champ social, l'équipe oriente et fait le lien pour développer une synergie bénéfique à la personne accompagnées

### **3.2.1 Démarches administratives et accès aux droits**

102 personnes, soit 35% des personnes accompagnées, (contre 25% en 2021) sont concernées par les démarches d'inscription à Pôle Emploi ou auprès d'agences intérim. Cela signifie que le référent accompagne la personne dans l'inscription aux sites de recherche d'emploi. Ce sont surtout les personnes les plus éloignées de l'emploi qui nécessitent un tel accompagnement. Ces dernières sont celles dont la dernière expérience professionnelle remonte à 24 mois et plus. Au sens de l'INSEE il s'agit de chômeur de très longue durée.

Pour rappel, il est demandé aux référents d'être attentif à l'inscription à Pôle Emploi lorsqu'ils sont en parcours d'insertion professionnelle.

### **3.2.2 Démarches d'accès à l'emploi et/ou formation**

L'équipe a pour mission d'accompagner les bénéficiaires dans leur projet d'insertion professionnelle, c'est pourquoi 235 (245 en 2021) personnes soit 84% (76% en 2021) sont concernées par ce type de démarches.

Le total n'atteint pas les 100% du fait d'un certain nombre de personnes non rencontrées en 2022 pour les motifs suivants : absences aux rendez-vous, orientations à la fin décembre et la particularité du suivi des auto entrepreneurs. En effet ces derniers bénéficient d'un suivi emploi qui n'est pas entièrement répertorié dans les items présents dans le tableau ci-dessus. Ce travail sera valorisé lors du bilan 2023.

54% des personnes ont besoin d'être soutenues dans la définition de leur projet professionnel (139 personnes sur 257). La clarification du projet peut prendre du temps. Plusieurs pistes peuvent être explorées à partir des compétences présentes, des pré requis pour une éventuelle entrée en formation, de la réalité du métier et de celle du marché de l'emploi. Il n'est pas rare que le projet évolue en cours d'accompagnement. L'ensemble des éléments sont pris en compte pour définir un projet cohérent et qui correspond au souhait de l'intéressé.

Le travail sur le CV est également important, il concerne 47 % des personnes accompagnées. Il est un préalable avant d'envisager tout positionnement vers un emploi. Le repérage des compétences participe à une reprise de confiance dans ses capacités. Il outille également le candidat pour parler de façon professionnelle de ses différentes expériences lors d'un futur recrutement.

Au regard de ces éléments nous pouvons dire qu'une majorité de personnes ne sont pas positionnables immédiatement sur des formations ou sur des offres d'emplois.

### **3.2.3 Remobilisation**

18 % des personnes accompagnées ont été concernées par des actions de remobilisation. Il s'agit principalement des personnes éloignées du marché de l'emploi, afin de leur permettre de travailler sur leur estime de soi, d'enclencher une nouvelle dynamique et pouvoir se projeter dans une démarche de formation ou d'emploi. Elles prennent la forme d'Ateliers Pédagogiques Personnalisés, de Remobilisation Senior, d'Ateliers Passerelles, de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) mais aussi d'ateliers internes de préparation et de mise en situation à l'entretien d'embauche.

Quant aux bénéficiaires réalisant des actions bénévoles, il s'agit de bénévolat au sein de clubs sportifs ou d'associations. A noter que pour les personnes réalisant du bénévolat, cela n'est pas un frein à leur accès à l'emploi.

Par exemple pour une personne, cette activité a été un tremplin vers une activité professionnelle (cours de langue bénévole dans un premier temps puis, dans un second temps, moyennant rémunération via le chèque CESU

### **3.2.4 Vie quotidienne**

L'équipe ne peut pas réaliser les démarches sociales, mais doit en tenir compte pour accompagner la personne dans son projet professionnel. Elle l'oriente également vers les services sociaux, les curateurs ou autres intervenants sociaux pouvant intervenir sur une problématique de la vie quotidienne, telle que le budget ou le logement.

Une difficulté dans l'accès à l'emploi se trouve être la situation familiale, qui a concerné 46 personnes.

Il s'agit principalement de personnes soutenant un proche malade pour lesquels sont alors travaillées des démarches d'aidant familial, afin de pouvoir faire reconnaître leur statut.

24 personnes sont concernées par une recherche de mode de garde. Les personnes n'ont pas encore enclenché la recherche d'une solution de garde pour leurs enfants. Elles sont informées des aides existantes et mises en relation avec les services compétents. Concernant la garde des enfants le principal frein peut être la volonté de confier ses enfants à un professionnel. L'accompagnement dans le temps, avec en parallèle la clarification d'un projet professionnel, permet d'évoluer vers cette acceptation.

La mobilité, comme évoqué dans la partie 2.2.5, est également travaillée, afin de lever ces freins à l'emploi. Il peut s'agir, par exemple, de réaliser des démarches d'obtention d'une carte Badgéo ou de financement du permis de conduire grâce à l'ADE de la CEA. L'association MOBILEX est également sollicitée dans le cadre de l'ADE pour une mise à disposition temporaire de véhicule. Ces démarches ont concerné 19 personnes.

### **3.2.5 Problématiques de santé**

Un des principaux freins sociaux des personnes accompagnées concerne la santé, dont 89 personnes sont concernées soit près de 35% en 2022 (contre 23% en 2021). Il s'agit d'un frein où l'équipe peut proposer des leviers à la situation et accompagner parfois dans les démarches.

Certains bénéficiaires rencontrent des difficultés de santé comme principal frein à l'accès à l'emploi et/ou à la formation. Les problématiques de santé concernent autant des maladies d'ordre physique, que des souffrances psychiques. Les soucis de santé sont majoritairement pris en charge médicalement.

Comme les 2 dernières années, la majorité des personnes rencontrant des problèmes de santé n'ont pas de reconnaissance TH. L'équipe informe sur la réalité de la reconnaissance de la qualité travailleur handicapé. Pour les autres ayant effectués des démarches dans ce sens, elles n'ont pas toujours vu leur demande aboutir, malgré de réelles difficultés de santé prises en compte dans un suivi médical. L'équipe doit malgré tout prendre en compte ces pathologies existantes mais non reconnues, afin de proposer un accès à l'emploi adapté à la situation de chacun.

Une partie des personnes ne souhaite pas faire la demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, soit par peur de l'étiquette et des préjugés qui en découlent, soit parce qu'elles n'y voient pas d'intérêt. L'équipe apporte les informations sur les possibilités offertes en matière d'adaptation du poste de travail et d'aides financières pour se former, mais aussi des avantages pour les employeurs. Pour ceux qui bénéficient de la RQTH et qui souhaitent en parler lors d'un entretien de recrutement cela est abordé en amont. Au cours de l'accompagnement, certaines personnes évoluent et initient une demande auprès de la MDPH.

Ces constats renforcent l'idée qu'un accompagnement spécifique serait nécessaire, afin de pouvoir lier la reprise d'activité professionnelle adaptée à leur situation de santé qui reste « fragile ». Aucun dispositif actuel ne permet un accompagnement adapté aux besoins de ces bénéficiaires sans reconnaissance TH. En effet, au sein de l'accompagnement social « RSA Santé » de l'ARSEA, la priorité n'est pas l'emploi, autant que la santé n'est pas l'axe prioritaire retenu dans le cadre de l'accompagnement professionnel.

### **3.2.6 Illettrisme et analphabétisme**

L'insuffisance de la maîtrise du français concerne 15 % des personnes accompagnées, soit près du double de l'an passé. Malheureusement, l'accès aux cours de français ou à des formations FLE n'est pas toujours efficace. Ces formations sont très prisées sur le territoire et certaines personnes ne sont pas encore prêtes à intégrer une nouvelle formation en français. Beaucoup de personnes ont déjà bénéficié de formations FLE, pourtant le niveau de français reste insuffisant à l'écrit, et parfois également à l'oral.

### **3.2.7 Justice**

L'existence d'un casier judiciaire peut également être un frein dans l'accès à certains emplois. C'est pourquoi l'équipe en tient compte dans son accompagnement et propose également de travailler la question de la possibilité d'effacement du casier. A savoir également que certaines personnes sont concernées par des problématiques judiciaires en cours, telles que le port d'un bracelet électronique ou la réalisation d'un TIG. Il est important d'en tenir compte dans l'accompagnement et de pouvoir être en lien avec les conseillers SPIP, afin de pouvoir travailler à une reprise d'activité sereine.

## **3.3 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de l'inclusion**

Depuis l'existence du service, les référents favorisent l'inclusion de chaque personne accompagnée, principalement par le biais de l'emploi. L'accès à un emploi permet aux personnes de prendre une autre place dans la société actuelle et de lutter contre la marginalisation. Chaque personne est mise au cœur de son parcours, afin qu'elle puisse trouver du sens dans la concrétisation de son projet professionnel. Cela passe par la mise en œuvre d'un accompagnement sur-mesure.

Ainsi, permettre à chaque personne de se projeter dans la vie active peut parfois passer par les Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). En effet, il peut exister plusieurs raisons de privilégier l'accès à l'emploi par le biais des CDDI, telles que l'âge, les interruptions de carrière ou bien encore le niveau de qualifications. Un parcours en IAE permet alors à ces personnes de pouvoir se remobiliser, reprendre un rythme de travail et augmenter leurs compétences. Les Contrats Emplois Compétences (CEC), qui sont des contrats financés à hauteur de 80% par la CeA peuvent également favoriser la montée en compétences des bénéficiaires du RSA, en agissant comme un tremplin vers le marché de l'emploi classique.

En parallèle, afin d'assurer une mise à l'emploi pérenne, il est également nécessaire de pouvoir proposer aux personnes accompagnées de lever certains freins à leur inclusion :

- Cela peut passer par des démarches d'effacement du casier judiciaire. L'existence de certaines motions peuvent de fait freiner la réalisation de leur projet professionnel, mais également leur intégration dans la société.
- Il peut également s'agir de favoriser l'apprentissage et la maîtrise de la langue française, en recommandant l'inscription à des formations.

En outre, depuis l'année dernière, le territoire d'intervention s'est agrandi. De fait, des bénéficiaires du RSA résidant sur l'EMS Nord sont désormais accompagnés par le service. Il s'avère que les personnes orientées, rencontrent toutes des problématiques de santé reconnues TH ou non. Le service s'attèle à rechercher un emploi adapté à la situation de santé de chaque personne, afin qu'elle puisse s'épanouir professionnellement sans que la santé ne soit un frein.

### **3.4 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de la coordination de parcours des usagers**

L'équipe est coordinatrice du parcours du bénéficiaire de par sa fonction. Afin de garantir la mise en œuvre du dispositif RSA, le référent est l'intermédiaire avec les institutions telles que la CeA, la Ville de Strasbourg ainsi que la CAF, entre autres. Cela permet également de répondre aux questionnements des bénéficiaires sur leur situation (ouverture de droit, contrôle, suspension, etc...). Il assure également un rôle de coordinateur dans la réalisation du parcours d'insertion professionnelle en étant en relation avec différents interlocuteurs comme le conseiller Pôle Emploi, les organismes de formation, les agences intérim, l'équipe des Développeurs Emplois territoriaux de la CeA, ainsi que les chargés d'accompagnement de l'IAE. Lorsqu'il y a un besoin spécifique, il oriente également vers les structures et services adaptés (services sociaux, ICC, TEMPO, RESI etc..).

Cette coordination de parcours favorise un accompagnement renforcé dont la finalité est de pouvoir favoriser l'employabilité de la personne.

### **3.5 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine du partenariat / Transversalité**

Le partenariat est incontournable avec la Collectivité Européenne d'Alsace (CeA) et la Ville de Strasbourg. Les bénéficiaires sont en effet orientés vers le service lors des différentes CTRSA. C'est pourquoi, l'équipe participe ainsi aux trois CTRSA mensuelles, dites « Instances de réorientations » à Strasbourg. Cette dernière est également représentée par un membre de l'équipe du RSA Santé de l'ARSEA lors de la CTRSA de l'EMS Nord. Ces participations contribuent à l'ajustement des réorientations vers le service. Les instances sont également un lieu d'information et d'échange sur les mises à jour du SI-SPI.

Les réunions de l'Equipe Technique Emploi (ETE) organisées par la Ville de Strasbourg sont en suspens. Ces réunions trimestrielles assuraient une communication des évènements et initiatives du territoire favorisant l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires. Cependant la participation à un groupe de travail Accompagnateur d'Enfant sur le Temps Périscolaire (AETP) est maintenue.

Le partenariat avec les Développeurs Emplois Territoriaux de la CeA demeure également essentiel au bon fonctionnement de l'action. De par leurs relations précieuses avec les entreprises et structures du Bas-Rhin, ils nous apportent leur regard sur les offres du secteur, ainsi que leur expertise en matière de recrutement. Ils ont ainsi permis aux bénéficiaires accompagnés d'accéder cette année à 12 des postes en Contrat Emploi Compétences (CEC).

Afin de favoriser l'employabilité des bénéficiaires accompagnés, l'équipe poursuit également les visites d'entreprises organisées par l'URSIEA. Cette année, l'équipe a donc visité par le biais de la visioconférence et en présentiel, plusieurs SIAE dont INSER EMPLOI (devenue ISA INTERIM), ARASC, et Emmaüs Mundo. Dans le secteur IAE, une autre structure a également été rencontrée en dehors de ces rencontres : ISA Intérim.

La Maison de l'Emploi a mis en place des visites d'entreprises du secteur dit classique. Les Référents ont rencontré le Techni-centre Grand-Est de la SNCF, l'agence BlackBird, l'Alsacienne de Restauration et R-CUA Réseaux de Chaleur Urbains d'Alsace. 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.

### 3.6 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de l'innovation

Cette année, certains ateliers collectifs ont pu être mis en œuvre, notamment sur la mise en œuvre d'un CV numérique, ainsi que l'utilisation de la plateforme Job Connexion. L'équipe a rencontré certaines difficultés d'ordres matériels mais également humains, impliquant une irrégularité des collectifs. Néanmoins, pour l'année à venir, le service souhaite pouvoir continuer de proposer en complément de l'accompagnement individuel, des ateliers collectifs de qualité. L'équipe a conscience que l'accompagnement collectif peut être une plus-value pour les bénéficiaires.

Dans un souci d'amélioration continue de la prestation, il est également souhaité par le service de pouvoir mutualiser l'outil collectif avec l'équipe de l'accompagnement social RSA spécifique santé. Cette mutualisation des ateliers entre les services pourrait ainsi favoriser l'insertion socioprofessionnelle d'une partie des bénéficiaires accompagnés.

## 4. CONCLUSION

La qualité du travail et l'investissement de l'équipe est toujours constant.

Afin de mieux rendre compte de l'activité mais aussi de répondre au cahier des charges, la définition d'indicateurs qualitatifs sera un axe de développement pour l'année 2023. Ces indicateurs seront en lien avec les thématiques suivantes : Droits et devoirs, Autonomie, Santé, Lien social, Insertion professionnelle.

Poursuivre les visites d'entreprises du territoire et le développement du partenariat est nécessaire afin de proposer un accompagnement de qualité et d'atteindre les taux de sorties demandés.

Elle continuera à développer les méthodes d'accompagnement individuel mais aussi l'accompagnement collectif.

Elle proposera des temps collectifs sur des thèmes spécifiques (CV, préparation aux entretiens de recrutement) en présentant ces temps collectifs comme un volet de l'accompagnement nécessaire et incontournable.

Elle souhaite tendre vers un développement des ateliers collectifs :

- Spécifique accompagnement professionnel,
- En lien avec les collectifs proposés par le RSA Santé

Enfin, l'équipe continue de penser, qu'au vu du profil des bénéficiaires orientés, des connaissances et du réseau de l'équipe en matière de santé, une mise en place d'un accompagnement professionnel spécifique santé a sa pertinence.