

# Appui volet emploi

## Lancement de l'appui au volet emploi de la résorption des bidonvilles

08/10/2024



**GOUVERNEMENT**

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Délégation interministérielle  
à l'hébergement et à l'accès  
au logement

RÉSORPTION  
bidonvilles



socialcobizz



# Agenda de la présentation

1. Introduction de la DIHAL
2. Les appuis au volet emploi pour la période 2024-2025
3. Retour sur l'appui 2023-2024 : la médiation emploi
4. L'appui à la communauté apprenante emploi.
5. L'appui au groupe de travail thématique
6. L'appui au lancement d'une démarche territoriale
7. Calendrier Résorption bidonvilles

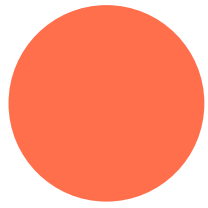
# Introduction

Enjeux de la DIHAL pour la période 2024-2025 sur le volet emploi

# Les appuis au volet emploi 2024-2025

Présentation de socialCOBizz et des appuis



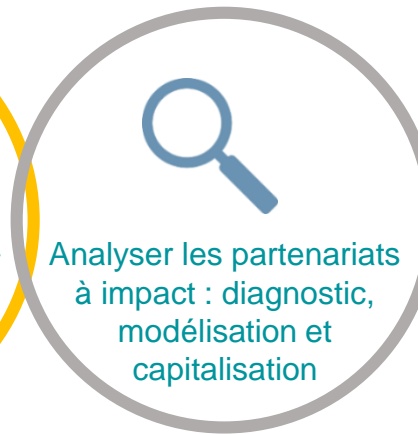


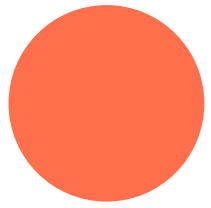
# SocialCOBizz, facilitateur de la coopération

## NOTRE VISION

Co-construire pour une société durable :  
inclusive, solidaire et écologique.

## NOS MISSIONS





# Appuis au volet emploi 2024-2025 pour la résorption des bidonvilles



## Appuyer la communauté apprenante autour du volet emploi

Réunions techniques mensuelles ouvertes à tous les acteurs de la Résorption des bidonvilles autour du volet emploi pour partager et capitaliser sur les retours d'expérience.



## Appuyer un groupe de travail thématique

Accompagnement d'un groupe d'acteurs aux enjeux communs sur 4 sessions d'ateliers en design thinking afin de mutualiser les expériences et co-créer des solutions opérationnelles qui répondent aux besoins identifiés.



## Appuyer le lancement d'une démarche territoriale

Apport d'expertise dans le diagnostic, la mobilisation et la co-construction d'un projet multi-acteurs pour faciliter le lancement de nouvelles expérimentations territoriales autour du volet emploi.

# Retours 2023-2024 : la médiation emploi

Extraits de la synthèse opérationnelle issue du travail du groupe thématique médiation emploi



# Sommaire

## • Qu'est-ce que la médiation emploi ?

- Définition
- Les piliers de la médiation emploi
- Pourquoi choisir la médiation emploi ?
- Quelles limites ?

## • Comment opter pour la médiation emploi ?

- Premières étapes de la médiation emploi
- Focus médiation employeurs
- Etapes opérationnelles
- Exemple de parcours type
- Méthodes et formations

## • Ecosystème & ressources

- Pilotage et coordination
- Financeurs
- Acteurs de la médiation emploi, scolaire, santé.

## • Focus témoignages

- **Oiseau bleu** - La médiation emploi : suite logique à une POEC
- **Evolio** - La médiation emploi : un accompagnement à 360°
- **Alynea** - La médiation emploi : le dispositif qui manquait au territoire
- **Alfa3A** - Médiateur emploi ou conseiller en insertion ?





# Définition

**La médiation emploi a pour objectif de permettre l'accès à l'emploi pérenne des publics visés.** Celle-ci s'appuie sur la sensibilisation des entités (employeurs et publics visés) et sur le travail des représentations respectives.

La médiation emploi s'inspire directement dans son fonctionnement de la médiation scolaire ou de la médiation santé. **C'est un travail qui vise à rapprocher deux entités en apportant des outils et un langage commun.** La médiation requiert de la disponibilité, de l'adaptabilité, de l'écoute, de la compréhension afin de travailler un compromis.

**Le médiateur joue donc un rôle d'interface :** il rapproche les entités grâce à la création d'un lien de confiance. Dans le cadre de la médiation emploi autour des publics des bidonvilles, les retours d'expérience convergent sur 3 piliers communs dans le but d'atteindre son objectif : les publics des bidonvilles, les employeurs et le bidonville.



# Les 3 piliers | De la médiation emploi

## 1. Travailler avec le public

- Le médiateur.trice fait de **l'aller-vers les publics** sur les bidonvilles
- **Créé un lien de confiance** avec le bénéficiaire, sa famille en favorisant un contact direct.
- **Accompagne le bénéficiaire dans son projet professionnel** en tenant compte de son projet de vie, que ce soit sur les démarches, les droits ou la posture en entreprise.
- **Accompagne à la formation** quand nécessaire.
- **Est présent physiquement aux moments clés** où le bénéficiaire nécessite d'une aide.
- **Facilite les interactions** avec les services publics ou privés (banque, CAF...)
- **Est en lien avec les autres interlocuteurs qui accompagnent le bénéficiaire** pour coordonner son action avec la leurs.

## 2. Travailler avec les employeurs

- **Identifie et contacte les employeurs** pour créer un réseau avec l'écosystème économique local.
- **Sensibilise l'écosystème de l'emploi à ce public** ainsi que les employeurs.
- Accompagne les entreprises à **faire évoluer leurs pratiques de recrutement** et d'intégration.
- **Outils les conseillers de France Travail en lien avec ces publics et les missions locales** à l'accueil des jeunes des bidonvilles.

## 3. Travailler avec le bidonville

- **Diagnostique le bidonville** pour identifier les potentiels actifs ainsi que les freins et leviers à l'action de médiation (rôle des chefs de platz, emprise...).
- **Intègre l'organisation collective du bidonville** dans l'action de médiation.

1/2

# Étapes opérationnelles

1

## Étude terrain

- Identifier les partenaires qui peuvent repérer des potentiels candidats
- Identifier les autres acteurs d'accompagnement vers l'emploi et s'appuyer sur ce réseau de partenaires.
- **Aller-vers les publics** pour rencontrer les candidats et définir ensemble leur recherche d'emploi.

2

## Construction d'un vivier

- Cartographier le tissu économique local et cibler les entreprises et SIAE qui proposent des contrats dans des secteurs adaptés aux souhaits du public (CDD, saison...).
- Prospecter pour **décrocher un premier rendez-vous en physique.**

### Outils :

- Communication pour les entreprises.
- Tableau de suivi de prospection.
- Fiche entreprise

3

## Rencontre avec l'entreprise

- **Présenter le service.**
- **Recenser les besoins de recrutement** et faire une **analyse de poste.**
- S'accorder sur **un processus de recrutement.**
- Définir **un parcours d'intégration.**

### Outils :

- Fiche entreprise
- Check-list des points à vérifier sur une fiche de poste.

2/2

# Étapes opérationnelles

4

## Médiation emploi vers les publics

- **Présenter l'offre de travail au candidat :**
  - Bien expliquer ce qu'engendre la prise de poste (sur l'éducation, le foyer etc.) et les conséquences du refus.
  - Accompagner dans les documents administratifs et prérequis (français) nécessaires pour accéder à l'emploi.
- **Préparer les candidats :** préparation à l'entretien, adaptation à la culture d'entreprise, etc.
- **Prendre en compte les intermédiaires et leur impact** (emprise, organisation collective, etc.)

5

## Entretien d'embauche ou de mise en relation

- **Entretien de mise en relation ou entretien d'embauche** si l'entreprise ne veut pas adapter ses processus RH.
- **S'appuyer sur une personne de la communauté déjà dans l'entreprise** si c'est le cas faciliter la mise en relation (et l'intégration par la suite avec du tutorat de salarié ou parrainage).

### Outil :

- **Guide pratique** de l'entretien de mise en relation employeur/candidat.

6

## Suivi post recrutement

- **Accompagnement en présentiel** du candidat à sa prise de poste le jour J.
- **Méthode 1-3-5 :** rencontres tripartites les jours 1, 3 et 5.
- **Rendez-vous en fin de première semaine** pour faire le point avec le candidat d'une part et l'employeur d'autre part.
- **Suivi au cas par cas** pour la suite jusqu'à la fin de la période d'essai.

### Outil :

- **Fiche de suivi** des candidats salariés.



# Exemple d'un parcours\*

## Avec les publics

Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4
<p><b>Aller-vers les publics</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre sur le bidonville.</li> <li>• Si personne intéressée alors échange autour de son besoin et de sa demande.</li> </ul>	<p><b>Lever les freins</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostic du terrain où vit la personne.</li> <li>• Lancement des démarches de droit commun et accompagnement en physique pour les rendez-vous si besoin.</li> <li>• Inscription à France Travail.</li> </ul>	<p><b>Aller-vers l'emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation à la personne d'offres d'emploi en expliquant bien le poste, les attendus et la répercussion sur le quotidien.</li> <li>• Accompagnement au CV, préparation à l'entretien et sur le savoir-être en entreprise.</li> <li>• Accompagnement en physique de la personne à sa rencontre avec l'entreprise</li> </ul>	<p><b>Aller dans l'emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement de la personne le jour de sa prise de poste.</li> <li>• Suivi et points réguliers avec la personne sur 6 mois.</li> </ul>

*Travail d'aller-vers les publics et aller-vers les entreprises en parallèle.*

## Avec les entreprises

### Ciblage

Cartographier et prospecter en continu les entreprises locales dont les métiers et les besoins de recrutement peuvent correspondre avec les personnes accompagnées.

<p><b>Aller-vers les entreprises</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>ère</sup> rencontre avec l'entreprise pour établir le lien et mieux connaître ses enjeux de recrutement.</li> <li>• Présentation du service d'accompagnement sur le recrutement.</li> </ul>	<p><b>Lever les freins</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation aux publics des bidonvilles</li> <li>• Analyse du poste de travail, des tâches et des attendus.</li> <li>• Accompagnement à l'évolution des pratiques de recrutement.</li> <li>• Définition d'un parcours d'intégration.</li> </ul>	<p><b>Aller-vers le candidat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien d'embauche ou entretien de mise en relation entre un candidat et l'entreprise.</li> <li>• Visite de l'entreprise et échange autour du poste et des tâches.</li> <li>• Confirmation ou non du candidat en fin d'entretien sur une poursuite dans l'entreprise sur le poste présenté.</li> </ul>	<p><b>Prise de poste et intégration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation du parcours d'intégration avec l'entreprise.</li> <li>• Suivi avec l'entreprise jusqu'à validation de la période d'essai (environ 6 mois).</li> </ul>
---	---	--	--

(\*) L'Exemple de parcours avec les publics s'inspire du témoignage d'Alynéa à Lyon et celui sur les entreprises, de l'UCRM avec la méthode IOD.



# Méthodes et formations

## La méthode IOD

La méthode IOD est née à la fin des années 80, suite à l'arrivée massive de personnes au RMI avec des freins à l'embauche très importants. C'est **une méthode de médiation active à l'emploi** qui priorise la coopération avec les entreprises en cherchant à créer une transformation conjointe de deux types de demande :

- celle du travail proposé par l'entreprise pour devenir une offre d'emploi mieux définie.
- La demande de travail d'un individu en une démarche concrète de projet professionnel adapté à sa personne et ses capacités pour une prise de poste effective.

**Pour en savoir plus :** <https://transfer-iod.org/public/>

## Quels avantages pour les bénéficiaires ?

- Méthode non discriminante : attention portée sur le poste plus que sur la personne avec un projection plus facile en faisant un lien avec son expérience antérieure.
- Confronte la personne au travail pour lequel il postule pour confirmer son envie ce qui permet de choisir son poste en connaissance de cause.
- Donne accès à plus d'offres qu'un simple envoi de CV.
- Entre 60 et 70% ont un CDI temps plein ou temps partiel choisi et/ou une formation qualifiante à la clé.
- Suivi dans l'emploi.

## Pour les opérateurs ?

- Méthode efficace et rapide.
- Donne accès à des financements et de la crédibilité.

## Pour les employeurs ?

- Précise les postes après analyse.
- Recrutement rapide et qualifié qui s'en suit.
- Rassure et appui à l'intégration de ces nouveaux salariés.



# Méthodes et formations

## Le modèle IPS

Le modèle IPS est issu de plusieurs mouvements qui émergent à la fin des années 70 avec le « soutien à l'emploi » de personnes souffrant d'handicap physique ou de troubles de santé mentale. Les méthodes traditionnelles (former puis placer) étaient jusque là un échec. Le « soutien à l'emploi » par une approche inverse (placer puis former) démontre que ces personnes peuvent intégrer le monde du travail ordinaire et conserver leur emploi. Ce modèle va être théorisé dans les années 90, pour devenir le « **Individual Placement and Support** » (**placement et soutien individuels**), ou **modèle IPS**.

Pour en savoir plus : <https://workingfirst.fr/methode-ips/>

## Les 9 principes d'action du modèle IPS :

1. **L'intégration** : accompagnement de la personne et l'employeur.
2. **L'Individualisation** : accompagnement personnalisé, illimité dans le temps.
3. **Exclusion zéro** : personne n'est inemployable.
4. **Empowerment** : rétablir la confiance en soi par une approche par les forces.
5. **Coordination** : avec les équipes médico-sociales pour un soutien 360°.
6. **Information** : précise, circonstanciée sur l'impact de l'emploi au quotidien.
7. **Efficacité** : accès rapide à l'emploi rémunéré en milieu ordinaire.
8. **Disponibilité** : suivi intensif et/ou à la demande.
9. **Réseau** : développer un réseau d'employeurs autour des préférences et des rêves de la personne.

# Appui à la communauté apprenante emploi

Objectifs et calendrier des réunions techniques mensuelles





# Objectifs des réunions techniques

n°1

## Partager et créer du contenu pour alimenter la communauté apprenante

- Identifier les sujets et les freins similaires rencontrés sur le volet emploi : *mobilisation d'acteurs comme les employeurs ou les SIAEs, difficultés par méconnaissance interculturelle...*
- Partager les retours d'expérience, les leviers et les solutions engagées.
- **Créer du contenu utile à partager sur la plateforme Résorption bidonville.**

n°2

## Utiliser l'intelligence collective pour rebondir vers des pistes de solutions

- Partager les freins/problématiques spécifiques de son territoire.
- **Co-construire des outils pour faciliter le déploiement de dispositifs emploi sur les territoires.**



# Calendrier des réunions techniques

Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
	<b>Réunion lancement</b> 8.10.24	<b>Réutech #1</b> 5.11.24	<b>Réutech #2</b> 10.12.24	<b>Réutech #3</b> 14.01.25	<b>Réutech #4</b> 11.02.25	<b>Réutech #5</b> 4.03.25	<b>Réutech #6</b> 1.04.25	<b>Réutech #7</b> 13.05.25	<b>Réutech #8</b> 10.06.25	<b>Séminaire annuel</b>
	<b>Objectifs:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Présenter les appuis</li><li><b>Présentation sur le travail autour de la médiation emploi.</b></li><li>Présenter le calendrier des appuis.</li></ul>	<b>Objectif:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>co-décider les sujets des réunions techniques suivantes.</li></ul>								

➤ Pour participer, merci de vous inscrire via le lien partagé dans le chat.

# Appui au groupe de travail thématique

Objectif, accompagnement et calendrier



# Objectif du groupe thématique

n°1

Approcher **l'enjeu du travail saisonnier par la méthodologie du design thinking** dans le but de formaliser des solutions opérationnelles et de faciliter leur mise en œuvre.



# L'accompagnement Socialcobizz

1.

## Le lancement du groupe de travail thématique

Journée de lancement le 26 novembre prochain avec :

- Un temps d'interconnaissance,
- Une présentation de la méthode design thinking.
- Un cadrage des problématiques.
- Le calendrier d'intervention.

2.

## La facilitation des étapes de design thinking

- Préparation et animation de **3 ateliers en présentiel** selon la méthodologie de design thinking.
- **Rencontres/visites ou témoignages d'acteurs inspirants tout au long de l'année.**
- Points de suivi réguliers en distanciel entre les temps d'ateliers communs.

3.

## Formalisation opérationnelle

- Accompagnement à la **formalisation d'outils opérationnels.**
- Accompagnement à leur mise en œuvre pour tester sur le terrain et avoir les premiers retours d'expérience.



# Calendrier du GT thématique

Sept.      Oct.      Nov.      Déc.      Jan.      Février      Mars      Avril      Mai      Juin      Juillet

**Journée de  
lancement le  
26.11.24**

Atelier #2  
**Convergence  
problématique**

Atelier #3  
**Idéation et  
prototype**

Atelier #4  
**Implémenter  
sur le  
territoire**

**Webinaire  
présentation  
résultats**

**Agenda :**

Points de suivi entre ateliers, témoignages, partage d'information

**Matin :**  
Présentation  
des actions en  
cours.

**Après-midi :**  
Lancement du  
travail du  
groupe  
thématique.

# Appui au lancement d'une démarche territoriale

Objectif, accompagnement et calendrier



# Objectifs de l'appui

n°1

Appuyer la construction et le lancement d'une démarche d'innovation et/ou d'expérimentation sur un territoire répondant aux enjeux emploi de la résorption des bidonvilles :

1. **Appui n°1** : La formation linguistique pour les infra A1
2. **Appui n°2** : Coordination entre France Travail et un parcours emploi dans le cadre de la résorption des bidonvilles.





# L'accompagnement Socialcobizz

1.

## Diagnostic flash de la démarche

- Cadrage des besoins avec le territoire.
- Cartographie et **identification des acteurs clés** pour le projet
- **Entretiens qualitatifs** avec les parties prenantes.
- **Analyse et préconisations** pour la partie opérationnelle.

2.

## Appui à la co-construction du projet

- **Mobilisation des acteurs clés dans la co-construction du projet partenarial** via des ateliers en intelligence collective pour aligner les parties prenantes.
- **Appui à la coordination pour le lancement** avec une feuille de route projet et un gouvernance claire.
- **Bilan et recommandation**



# Calendrier

Sept.      Oct.      Nov.      Déc.      Jan.      Février      Mars      Avril      Mai      Juin      Juillet

Appui n°1 : innovation FLE infra A1.1

Diagnostic Flash

Ateliers d'intelligence collective

Bilan

Appui n°2 : coordination France Travail et parcours emploi pour la résorption bidonvilles

Diagnostic Flash

Ateliers d'intelligence collective

Bilan

# Calendrier

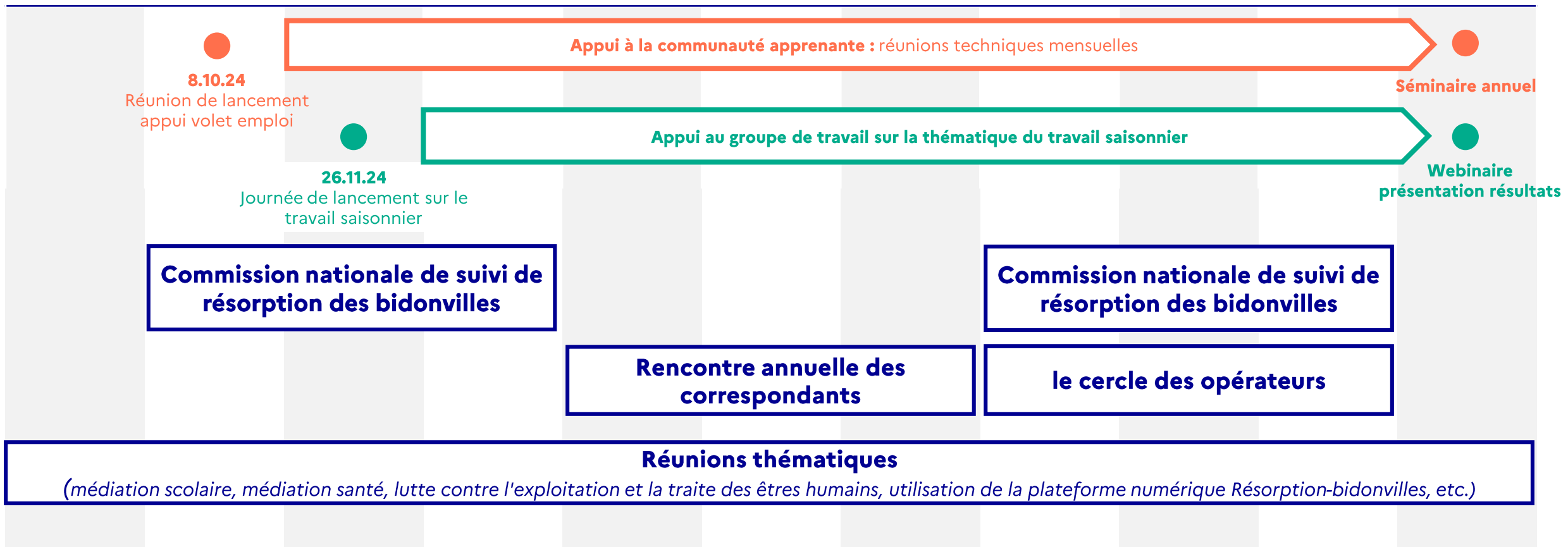
Appui et évènements sur l'année 2024-2025

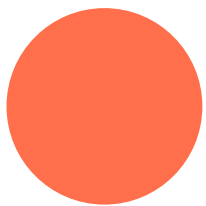




# Calendrier Résorption bidonville

Sept. Oct. Nov. Déc. Jan. Février Mars Avril Mai Juin Juillet





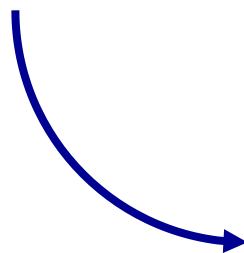
# Rejoignez-nous !

- **Rejoindre la communauté apprenante** et participer aux réunions techniques mensuelles de novembre à juin.
- **Rejoindre le groupe de travail sur le travail saisonnier** (novembre – juin)
- **Ou participer aux deux !**

**Pour lancer une démarche d'expérimentation territoriale**

merci de contacter Alexandre VISCONTINI  
[alexandre.viscontini@dihal.gouv.fr](mailto:alexandre.viscontini@dihal.gouv.fr)

↓ Cliquez sur l'image ci-dessous pour accéder au formulaire ↓



Rejoignez-nous | appui au volet emploi de la Résorption des bidonvilles  
2024-2025

1. Qui êtes-vous ? *Nom, prénom*

Entrez votre réponse

2. Pour quelle structure travaillez-vous ?

Entrez votre réponse

# Merci !

## Gardons contact...

[alexandre.viscontini@dihal.gouv.fr](mailto:alexandre.viscontini@dihal.gouv.fr)

[melanie.laborde@socialcobizz.com](mailto:melanie.laborde@socialcobizz.com)



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Délégation interministérielle  
à l'hébergement et à l'accès  
au logement

RÉSORPTION  
**bidonvilles**