



DEPARTEMENT DU BAS RHIN

EXPERIMENTATION TERRITORIALE D'UN SERVICE PUBLIC DE L'INSERTION

Actualisation Mai 2020

Première partie : présentation synthétique actualisée du projet : objectifs, plus-values calendrier, indicateurs clés, points saillants du projet

Deuxième partie : présentation des axes du projet à financer au titre de l'ingénierie : nature et montant des dépenses

Première partie

Présentation synthétique actualisée du projet

Service Public de l'Insertion bas-rhinois :

Exigence et bienveillance pour un circuit court vers l'emploi

Préambule

Pour combattre la pauvreté, le Département du Bas-Rhin s'est fixé un objectif : celui de permettre à 70 % des bénéficiaires du RSA de retrouver une activité dans les trois mois qui suivent l'inscription au Revenu de Solidarité Active (RSA).

Le Conseil départemental transforme donc sa stratégie et ses dispositifs en matière d'emploi et d'insertion dans le cadre du Revenu de Solidarité Active, pour redonner de la valeur au travail et favoriser l'autonomie des personnes. Il propose de nouvelles réponses fondées sur une approche qui concilie le juste accès au droit, l'efficacité et l'humain où la notion d'emploi est entendue au sens large avec pour objectif à minima pour débiter une reprise d'activité : immersion, formation, insertion par l'activité économique, participation à missions d'intérêt général...

L'expérimentation du Service Public de l'Insertion a démarré dans le Bas-Rhin en janvier 2020 sur 3 territoires préfigurateurs et se poursuivra avec le déploiement sur l'ensemble du territoire départemental avec des objectifs ambitieux, en lien avec les priorités nationales.

Les différentes actions du projet présentées dans ce document seront mises en œuvre sous réserve des directives et évolutions liées à la crise sanitaire du COVID 19 notamment pour ce qui concerne les modalités et le calendrier d'exécution. Cette crise entrainera inéluctablement des ruptures plus fortes encore en matière d'emploi, d'insertion et de lutte contre la précarité. Notre expérimentation pourra ainsi se consolider pour prendre en charge ces nouveaux enjeux et y apporter des réponses partenariales et nouvelles.

Périmètre du projet :

- **Localisation** : ensemble du territoire départemental
- **Nombre de BRSA concernés**: 25 086 BRSA payés par le Département au 31/12/2019

Principaux objectifs du projet :

- **Orienter vers l'activité d'abord** : priorité au retour à l'emploi/à l'activité pour tous et toutes sur l'ensemble du territoire. Les freins périphériques sont pris en charge en parallèle de l'accompagnement à l'emploi, et non en amont
- **Assurer le juste droit aux bénéficiaires du RSA (BRSA) :**
 - s'assurer de l'éligibilité au dispositif et prévenir ainsi les récupérations d'indus (les demandes d'ouverture par télé-procédure conduisent certaines personnes à bénéficier d'ouverture de droits au RSA sans en avoir les conditions requises partiellement ou en totalité)
 - s'assurer de l'absence d'éligibilité à une autre prestation (principe de subsidiarité du RSA)
- **Améliorer la performance du dispositif** : réduction des délais, un parcours pour tous
- **Imaginer une nouvelle gouvernance partenariale et pro active**
- **Construire des outils au service de ces ambitions** : SI, évaluations, prime au travail...
- **Mesurer les impacts produits** et la réalité de l'inclusion active

Plus-values du projet :

- **Simplicité** : des démarches moins nombreuses, plus souples et plus directes vers et pour les usagers
- **Efficacité** : un juste accès aux droits et une bonne orientation pour chaque usager
- **Proximité** : des circuits courts et un accompagnement humain au plus près des personnes
- **Réactivité** : des délais d'entrée et d'accompagnement, plus courts et maîtrisés pour l'usager
- **Responsabilité** : un usager rendu acteur de son parcours personnalisé
- **Activité** : grâce à l'implication de tous les acteurs et des entreprises

Calendrier de déploiement du projet :

- janvier à août 2020: Expérimentation sur 3 territoires préfigurateurs :
- Sept /octobre 2020 (décalage de mai à la rentrée 2020 en raison des mesures de confinement et de rattrapage liées au COVID 19) : Généralisation sur tout le département

Indicateurs clés à échéance 2021 :

- 100% de contractualisation pour les nouveaux entrants en moins de 1 mois
- 70% des nouveaux entrants orientés vers l'activité
- Favoriser l'emploi durable de 4000 BRSA

Le caractère innovant du projet en 3 points saillants :

1) Des partenariats efficaces, innovants et renforcés

- Un portage au plus près des territoires : un maillage territorial via des développeurs territoriaux, (agents du département déployés sur les territoires en charge de développer des actions favorisant l'employabilité des personnes, d'assurer la prospection des offres auprès des entreprises) pour adapter les actions aux réalités des territoires, au profil socio-démographique de la population à leurs contraintes géographiques ou leur situation d'enclavement relatif, au dynamisme de leurs bassins d'emploi...
- Un partenariat renforcé et élargi à de multiples acteurs de l'insertion, de l'économie de l'emploi et de la formation : Convaincu de la qualité du partenariat public local, le Département propose une réponse qui s'appuie sur une coordination de l'ensemble des acteurs publics, para-publics investis sur cette thématique au côté des services départementaux et en lien étroit avec le secteur entrepreneurial. Il faut privilégier les accords locaux entre acteurs afin de donner de la souplesse pour innover et adapter les politiques aux réalités locales.
- Pour la mise en œuvre du Service Public de l'Insertion, le Département souhaite notamment réunir à ses côtés :
 - la CAF et la MSA
 - la DIRECCTE
 - la Ville de Strasbourg
 - l'Eurométropole de Strasbourg
 - Pole Emploi
 - la Région Grand Est
 - l'ADIRA (l'agence de développement économique d'Alsace)

- les entreprises
- les chambres consulaires
- les fédérations professionnelles
- les Bénéficiaires du RSA...

Le Département travaillera donc avec les forces vives du territoire et le pilotage par le niveau local est un facteur de succès du fait notamment de la proximité entre les élus locaux et le tissu entrepreneurial local dont les PME.

Le Département travaillera en outre avec les autres porteurs de projets retenus dans le cadre de cet appel à projet national afin de capitaliser les bonnes pratiques transposables d'un territoire à l'autre.

2) Un changement de regard :

- **Mise en place de 2 plateformes dès janvier 2020** qui concrétisent un changement de paradigme : un postulat de départ « personne n'est inemployable » et une orientation vers « l'activité et l'emploi d'abord » plaçant le bénéficiaire et ses potentiels au cœur du dispositif.

➤ Une plateforme d'accueil et d'orientation :

Le Département met en place une organisation qui permet de tendre vers une orientation rapide et adaptée des nouveaux bénéficiaires du RSA soumis aux droits et devoirs, vers le parcours d'accompagnement le plus adapté.

Pour une prise en charge rapide des personnes, lors d'un même rendez-vous le BRSA bénéficie :

- D'une phase d'accueil personnalisée : vérification de sa situation administrative et présentation Droits et devoirs
- D'une phase d'orientation : rédaction d'un premier contrat et orientation vers un référent adapté.

Le Conseil départemental a lancé le 25 juillet 2019 un appel à projet pour la mise en œuvre de cette plateforme d'accueil et d'orientation des nouveaux entrants BRSA.

Le Département a confié cette mission à un consortium composé de la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) du Bas-Rhin et du Réseau des Missions Locales du Bas-Rhin, qui développeront un cadre d'accueil rapide, adapté et bienveillant afin que les nouveaux entrants dans le dispositif RSA puissent devenir acteurs de leur parcours. Ce premier temps permettra :

- la réduction des délais d'orientation
- Le juste droit à la bonne personne
- La prévention des situations irrégulières et à la responsabilisation des bénéficiaires au regard des droits et devoirs
- Une orientation adéquate des bénéficiaires

La démarche d'évaluation adoptée par le Département pour permettre la mesure de l'efficacité et de l'efficience de cette plateforme repose sur quatre indicateurs majeurs

2 concernent la plateforme directement

- Une première prise de RV sous 8 jours
- Un entretien en moins d'un mois

2 découlent des transmissions d'informations rapides par la plateforme pour mise en œuvre par les services du département:

- Poursuite de la gestion rigoureuse des droits en maintenant le volume des contrôles (3000/an environ)
- Réduire le délai des contrôles en tendant à un maximum de 6 mois après l'ouverture du droit.

➤ Une plateforme d'accompagnement et de préparation intensive vers l'activité « Job coaching » :

Le Département met en place une organisation qui permet un accompagnement et un suivi intensif des nouveaux entrants dans le dispositif RSA soumis aux droits et devoirs en vue d'une sortie rapide vers l'activité et l'emploi.

Le temps constitue un facteur majeur d'éloignement social et professionnel. Plus le parcours du BRSA se prolonge sans rapport avec le monde du travail, plus l'insertion devient un parcours du combattant. C'est pourquoi la phase de démarrage de l'accompagnement doit se faire dans un délai très court.

Le Département propose de développer le « pouvoir d'agir » des bénéficiaires pour les rendre acteurs de leur propre parcours et se lance dans une démarche d'investissement social, en se fixant les objectifs suivants :

- se mettre en situation d'activité professionnelle : travailler sur les savoir-faire et les savoir-être, passer d'une logique d'évaluation de la vulnérabilité à une évaluation centrée sur les capacités des personnes
- aller directement à l'activité
- développer des actions connexes en vue d'un retour à l'emploi

Le Conseil départemental a également lancé le 25 juillet 2019 un appel à projet pour la mise en œuvre de cette deuxième plateforme.

Cette mission a été confiée à un consortium porté par la Mission Locale pour l'Emploi de Strasbourg. Il s'appuiera sur un large spectre d'acteurs locaux reconnus, que sont les Missions Locales du Bas-Rhin, le groupe GENY Intérim, l'association l'Atelier, GIPFI SCOP, Entraide Emploi ainsi que l'URSIEA.

À travers cette plateforme le Conseil départemental, en lien avec ces partenaires et les réseaux économiques, souhaite développer un cadre d'accompagnement des BRSA ayant pour finalité l'accès ou le retour à l'activité. Chaque action doit contribuer à l'insertion des allocataires du RSA relevant des droits et devoirs dans la perspective de leur sortie durable du dispositif.

La démarche d'évaluation adoptée par le Département pour permettre la mesure de l'efficacité et de l'efficience de cette plateforme repose sur quatre indicateurs majeurs à échéance 2021 :

- augmenter l'orientation vers l'activité
- favoriser l'accès à l'emploi durable de 4 000 personnes par an
- proposer une voie d'insertion à 2 000 allocataires du RSA par an
- mesurer le taux de maintien dans l'emploi à 1 an et à 3 ans

• **Perspectives d'actions à consolider avec la plateforme job-coaching :**

- ✓ poursuivre et développer la mise en œuvre du projet « emplois aidants pour tous »

L'ambition du Département du Bas-Rhin est de développer les emplois aidants pour tous. En 2020, le Département expérimente un projet sur un territoire intercommunal afin de le modéliser et de le développer sur l'ensemble du territoire.

Il s'agit de proposer un emploi aux personnes dont la situation ne leur permet pas de s'engager dans des emplois classiques en raison de problématiques physiques, psychiques ou autres problématiques lourdes. Le projet est de développer une offre interstitielle qui, au-delà de l'activité bénévole, propose un emploi, certes adapté à la situation de la personne en termes d'activités exercées et d'heures de travail fournies, mais qui répond au cadre de l'emploi en tant qu'activité professionnelle. Cette offre d'emploi alternative peut constituer une réponse durable, à destination des personnes pour lesquelles une activité à temps plein ou le secteur marchand ne sera jamais adapté, ou une réponse transitoire dans un parcours d'insertion progressif.

L'ambition de cette activité est double puisqu'elle contribue à répondre aux besoins non couverts du territoire, dans un principe de double utilité: en permettant à des personnes très éloignées de l'emploi de retrouver une vraie utilité sociale sur le territoire, en leur permettant de développer leurs savoir-faire et savoir-être tout en améliorant leurs conditions matérielles (maintien de tout ou partie du RSA).

Cette offre doit répondre en proximité aux besoins identifiés des maires des communes et de certains secteurs. Ces activités correspondent à des besoins souvent marginaux en termes d'activité et d'heures, qui ne trouvent pas ou peu de réponses de la part du secteur marchand. Une attention particulière sera portée sur l'adéquation entre les besoins du territoire et les capacités des personnes.

Ces deux ambitions, insertion professionnelle et couverture des besoins des communes, se rencontrent à travers l'objectif d'embauche. Après une phase d'expérimentation, l'objectif est de permettre à chaque BRSA très éloigné de l'emploi d'accéder à ce dispositif et de déployer cette nouvelle offre à de nouveaux territoires.

- ✓ mobiliser les SIAE pour un placement direct des BRSA dans des emplois de niches

L'ambition du Département du Bas-Rhin est de développer des actions partenariales à l'instar de celles menées avec les SIAE et certaines filières professionnelles qui ont été mobilisées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et de ses impacts pour recruter des BRSA :

- ainsi la mobilisation sur la filière agricole pour la récolte saisonnière des cultures locales en remplacement de la main d'œuvre transfrontalière habituellement recrutée pour la récolte des asperges, de la rhubarbe et autres cultures maraichères
- réalisation de repas solidaires pour les personnes en précarité et les soignants notamment des Ehpad
- mobilisation SIAE et tissu industriel local pour activité de confection de masques textiles ou de conditionnement de Solution Hydro Alcoolique
- emplois d'accueil et de contrôle d'accès aux établissements recevant du public durant la période de déconfinement

- **Mise en place d'une coordination de parcours : un regard croisé pluridisciplinaire et un suivi de parcours personnalisé qui doit permettre**

- d'assurer un traitement différencié pour les allocataires les plus anciens (> 1 an).
- de rapprocher les BRSA sur un même lieu en proximité des équipes ayant à la fois les compétences insertion, contrôle et emploi pour orienter les BRSA le plus efficacement possible tout en maintenant un haut degré de mobilisation
- de s'assurer de l'absence de rupture dans l'accompagnement par un croisement systématique des bases de données.

Cette organisation a pour objectif de mieux coordonner le parcours et de mobiliser plus efficacement et garantir des parcours sur mesure ajusté à la situation de chaque bénéficiaire. Elle doit aussi permettre d'accélérer l'ensemble des décisions qui peuvent ou doivent être prises par une instance distincte du référent de parcours dès que nécessaire sans pour autant emboliser les instances souveraines qui doivent être réservées aux seules situations complexes.

- **Mise en place d'une prime au travail**

Afin de soutenir et inscrire dans la durée la reprise d'emploi, le Département a délibéré en faveur de la mise en œuvre d'une surprime en cas de reprise d'activité pour : augmenter la rémunération du travail.

En effet, dans bien des cas, la faiblesse des rémunérations et les frais engendrés par l'activité professionnelle (frais de transport, de repas, de garde d'enfants, perte d'opportunité lié à des travaux ponctuels bien rémunérés, perte du bénéfice d'aides et d'avantages sociaux) réduisent significativement le reste à vivre et rendent le travail non rentable.

A ce titre le département propose donc l'expérimentation d'une prime au travail :

- Une prime mensuelle de 6 mois non renouvelable au foyer allocataire prenant en compte la composition familiale et la situation au regard de l'emploi ;
- Une prime pour soutenir et garantir le reste à vivre des foyers bénéficiaires du RSA à la reprise d'emploi ;
- Une prime pour maximiser l'effet du cumul RSA et reprise d'emploi couplée à un coaching budgétaire pour apporter des certitudes et stabiliser
- Une éligibilité dès la signature d'un premier contrat de 3 mois
- Un retour sur investissement assuré dès le 6ème mois d'activité

Cette prime peut faire l'objet d'un accompagnement budgétaire par un travailleur social spécialisé du département (conseiller en économie sociale et familial).

- **Mise en place d'une évaluation participative via la création d'un comité des usagers :**

Afin d'agir au plus près des besoins du public, de rendre le bénéficiaire pleinement acteur de son parcours mais aussi de permettre via cette participation citoyenne une évaluation à 360 degré et un ajustement in itinere des politiques et dispositifs en faveur de l'insertion et du retour à l'emploi.

- **Perspectives d'actions complémentaires à coproduire:**

En complément et par la suite, des réponses sur des thématiques prioritaires seront développées pour permettre un approfondissement de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA :

- contribuer à la mise en place de l'accessibilité intégrale du dossier unique d'insertion par le bénéficiaire
- préparer une sortie pérenne vers l'emploi à l'issue d'un parcours en structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)
- optimiser l'accompagnement des bénéficiaires du RSA entrepreneurs
- favoriser l'autonomie dans la mobilité pour une meilleure intégration dans l'emploi.
- favoriser l'intégration pérenne de l'allocataire dans l'activité via des actions de tutorat et de coaching au long cours
- développer des périodes d'immersion en entreprises
- mettre en place des actions de prévention des bascules dans le dispositif RSA notamment avec les jeunes de l'ASE
- travailler la question des métiers en tension faiblement qualifiés en lien avec les acteurs économiques
- inventer un modèle combinant accompagnement socioprofessionnel et appui RH aux entreprises

3) Des nouvelles méthodes de travail

Afin de dynamiser le parcours d'insertion et renforcer l'efficacité de l'accompagnement, le Département fait du suivi des parcours une priorité et vise :

- **La mise en œuvre du dossier unique d'insertion**

Ce dossier nécessite l'implication de tous pour un accès et une approche à 360 degrés du dossier de la personne. Elle nécessite la collaboration de l'ensemble des acteurs institutionnels notamment pôle emploi, les opérateurs de l'insertion et des bénéficiaires.

Cette approche se matérialisera par un nouveau Système d'information partagé et évolutif.

Il permet un suivi fluide et simplifié du parcours. Ce nouveau SI se veut être une plateforme collaborative souple, adaptée aux nouveaux modes de vie (communication par Sms, mails, messagerie instantanée...) dont l'usage est intuitif pour les professionnels comme pour les usagers et permet une vision à 360 degrés du parcours entre opérateurs, partenaires institutionnels, employeurs potentiels, usagers ...

- **Un CER vivant et performant**

Déploiement de 2 nouveaux Contrats d'Engagement Réciproques facteurs de mobilisation et ayant une force exécutoire : un CER orientation en sortie de plateforme 1 et un CER dynamisant, complet, précis et plus impliquant pour tous avec le référent de parcours désigné qui est toujours consultable en ligne assorti d'un recueil de challenge

- **Un taux de 100% de contractualisation pour les nouveaux entrants dans le dispositif,**

Cet objectif sera susceptible d'être revu et à réévaluer en fonction selon l'évolution du nombre de bénéficiaires du RSA liés aux conséquences de la pandémie de COVID 19.

- **Un circuit court de la sanction :**

En contrepartie des nouvelles garanties accordées au nouvel entrant dans le dispositif RSA une prise en charge dans des délais raccourcis et la mise en œuvre d'un droit complet à l'accompagnement à l'emploi, il convient pour le bénéficiaire d'assurer au Département de la qualité des engagements pris pour sa réinsertion et de sa volonté à les mettre en œuvre.

Il est donc proposé une expérimentation bas-rhinoise ayant pour objectif de repenser la fonction de la sanction pour une responsabilisation accrue du bénéficiaire.

Ainsi, et afin de renforcer le régime des sanctions et durcir les conditions de retour dans le dispositif, deux pistes sont à l'œuvre pour rendre la sanction plus opérante :

Renforcer le régime des sanctions et le rendre plus exemplaire

- expérimenter la sanction à 100% tout de suite pour remobiliser plus efficacement

Le régime des sanctions (article R 262-68 du CASF) a été fortement encadré par le législateur, qui a souhaité le rendre graduel, avec la mise en œuvre de 2 niveaux de sanction avant radiation. Il en est ainsi, pour le Département du Bas-Rhin, qui a fait le choix d'appliquer les niveaux de suspension maximum légalement applicables.

Cependant, le caractère graduel de la sanction est aujourd'hui associé à un délai allongé de réaction des bénéficiaires pour régulariser leur situation vis-à-vis des attendus du Département, et constitue le plus souvent une rupture de parcours pour le bénéficiaire.

L'expérimentation d'une suspension totale et immédiate (100% de l'allocation) du versement du RSA permettrait de répondre à ce constat.

Après évaluation d'un tel dispositif à titre expérimental, une évolution réglementaire pourrait être proposée au niveau national.

- **Une généralisation des PMSMP** (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel)

Le Département souhaite renforcer sa prescription de PMSMP dans le cadre de la convention passée avec Pôle Emploi, qui lui a délégué cette capacité.

La PMSMP est un outil levier d'accompagnement vers l'emploi pour les bénéficiaires du RSA, permettant aux personnes de se confronter à des situations réelles.

Un accueil en entreprise de bénéficiaires du RSA pour les confronter à des situations réelles :

- **Découvrir** un métier ou un secteur d'activité.
- **Confirmer** un projet professionnel.
- **Acquérir des compétences** de base.
- **Initier un parcours** d'embauche pour accéder à un emploi ou une formation.

Elle ne peut en aucun cas être mise en œuvre pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, ni pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, ni pour occuper un emploi saisonnier, ni pour remplacer un salarié absent.

Une convention de PMSMP est rédigée avec la structure d'accueil en définissant les objectifs en adéquation avec les besoins, possibilités et capacités tant au niveau du bénéficiaire que de la structure d'accueil. Cette convention est conclue pour une durée maximale de 15 jours. La durée doit être cohérente avec les objectifs opérationnels de la période et permettre la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé.

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve son statut de bénéficiaire du RSA.

Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant :

- soit un **accès direct à l'emploi**, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi ;
- soit la **mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi** : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, identification des besoins et accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles, etc...

Deuxième partie:

Présentation des axes du projet éligibles à un co-financement au titre de l'ingénierie

Préambule

Pour poursuivre la mise en œuvre de ce projet ambitieux, son déploiement sur l'ensemble du territoire en associant tous les partenaires visés et pour assurer son évaluation in itinere afin de l'ajuster au mieux et mesurer ses impacts notamment sur des publics peu connus, une ingénierie de projet doit être développée.

À ce titre, cette partie développera les axes du projet sur lesquels un co-financement est attendu en matière d'ingénierie dans le cadre de cet appel à projet en précisant la nature et le montant des dépenses visées par le co-financement.

Dispositif d'évaluation

Pour ce qui concerne l'évaluation nationale menée dans le cadre du suivi de cet appel à projet le Département du Bas-Rhin propose que le cabinet évalue les 2 plateformes mise en place.

Pour l'année 2020 évaluation uniquement de la Plateforme d'orientation compte-tenu du confinement mis en place dans le cadre de la lutte contre la pandémie COVID-19 qui n'a pas permis le déploiement de tout le process prévu par la plateforme d'accompagnement intensif vers l'emploi avant le quatrième trimestre 2020.

Pour 2021 : évaluation des deux plateformes.

Axe 1 : Ingénierie liée à la mise en œuvre du dossier unique d'insertion (DUI)

Finalité et enjeux

De très nombreux acteurs interviennent de près ou de loin dans le champ de l'insertion, de l'emploi, de la formation aux côtés du département: la ville de Strasbourg et l'Eurométropole, la CAF et la MSA, Pôle Emploi, les missions locales, la DIRECCTE, la Région, les opérateurs et structures d'insertion financés et les employeurs à l'origine d'offres d'emploi déposées sur différents supports.

Aussi, chacun met en place ses pratiques et développe ses propres outils selon des logiques d'intervention souvent segmentées.

De même, chaque intervenant produit et exploite des données selon les systèmes d'information dont il dispose et qui ne sont pas toujours interconnectables.

Au regard de cette constellation d'acteurs et face au morcellement des données dont ceux-ci disposent et qu'il serait utile de croiser pour optimiser les parcours des BRSA, il semble indispensable de favoriser un partage de l'information et au-delà une évolution des pratiques visant à réduire la segmentation des approches qui font perdre de l'efficacité au parcours des BRSA.

Il s'agit de mettre en œuvre le principe du « Dîtes le nous une fois ! »

En outre réduire la dispersion des données répond aussi à un autre enjeu : celui d'améliorer la connaissance des publics pourtant indispensable à la construction de politiques publiques adaptées aux besoins.

La mise en place de DUI nécessite l'implication de l'ensemble des acteurs institutionnels notamment pôle emploi, les opérateurs de l'insertion et des bénéficiaires eux-mêmes. pour un accès et une approche à 360 degrés du parcours de la personne.

Cette approche globale se matérialisera par un nouveau système d'information partagé et évolutif qui sera co-construit dans le cadre d'un partenariat innovant au service du circuit court vers l'emploi entre tous les acteurs.

Pour mettre en place ce DUI informatisé, il est donc nécessaire de développer en amont une ingénierie permettant de mobiliser l'ensemble des opérateurs, acteurs institutionnels et d'assurer le lien avec le comité des usagers.

Chacun des acteurs intervenant dans le champ de l'insertion, de l'emploi, de la formation le tissu entrepreneurial, les éditeurs informatiques et les usagers devra faire preuve d'intelligence collective en favorisant une vision transversale et partenariale au service du parcours des bénéficiaires.

L'outil développé veillera à et respecter contraintes de chacun, les règles en matière de partage des données et permettre de limiter les doubles saisies et être ergonomique afin de faciliter le travail des professionnels tout autant que son appropriation par les BRSA

Objectifs opérationnels

- Renforcer le partenariat autour de la construction d'un outil innovant au service de tous les acteurs de l'insertion et de l'emploi et des bénéficiaires permettant une vision augmentée du parcours des bénéficiaires du RSA
- Améliorer la connaissance des publics et de leurs parcours pour ajuster au mieux les dispositifs et adapter les politiques en fonction des territoires et des profils
- Renforcer l'efficacité des parcours en réduisant les délais de prise en charge et les lourdeurs administratives
- Disposer d'un outil informatique souple et évolutif et intuitif dans son utilisation au service de ces objectifs :
 - Un portail web permettant a minima une visualisation et suivi du dossier par les opérateurs du Département et par l'utilisateur puis à terme par tous les partenaires du territoire.
 - Un outil permettant le suivi du parcours des bénéficiaires : dématérialisation des contrats d'engagement réciproques, gestion par événements de l'ensemble des éléments de parcours : contrôles, sanctions, reprise d'activités ou d'emploi
 - Un outil facilitant l'analyse de données croisées, l'obtention de statistiques et d'indicateurs

Modalités de mise en oeuvre

- Mobilisation et animation du partenariat pour co-construire de ce DUI
- Constitution d'une équipe projet avec des représentants de tous les acteurs
- Elaboration d'un diagnostic partagé sur les données disponibles, les contraintes, le socle minimal indispensable et les extensions possibles
- Réalisation d'un benchmarking sur les démarches innovantes en matière de DUI via notamment les solutions informatiques disponibles
- Rédaction d'un cahier des charges fonctionnel de la solution informatique du DUI
- Contribution au développement d'une solution adaptée aux besoins en co-construisant avec l'éditeur informatique et les partenaires et en faisant évoluer celui-ci en lien avec le comité d'utilisateurs
- Pilotage du déploiement du DUI auprès des utilisateurs
- Test de l'outil développé sur des territoires préfigureurs avant une généralisation de son utilisation
- Exploitation des données recueillies pour adapter les politiques publiques

Plus-values repérées en amont

- **Un partage d'information à 360 degré** facilité et optimisé entre les différents intervenants

Le DUI a vocation à faciliter le partage de l'information entre l'ensemble des intervenants de l'insertion, de l'emploi, de la formation et le bénéficiaire lui-même: en amont de l'entrée et au-delà de la sortie du dispositif du RSA dans l'esprit du « Dites- le nous une fois ».

La plateforme informatique qui hébergera ce DUI facilitera ce partage d'information grâce à la possibilité :

- ✓ de connaître en temps réel la situation du bénéficiaire dans le dispositif au regard de l'insertion et du retour vers l'emploi grâce à trois modules complémentaires
- ✓ d'intégrer des données CAF, MSA, Pôle Emploi
- ✓ De connaître les offres de formation de la Région, le nombre de places disponibles chez les opérateurs financés, les Offres d'emploi repérées par les développeurs territoriaux et saisis par les entreprises sur Job Connexion
- ✓ de procéder à la saisie et validation en ligne des documents et des courriers ou actes liés à la procédure : « contrats d'engagements réciproques », des sanctions contrôles
- ✓ de visualiser la situation administrative du bénéficiaire; sa situation au regard de Pôle Emploi, Job Connexion

- **Une efficience renforcée par :**

- ✓ une prise en charge rapide, fiabilisée et optimisée des bénéficiaires dès l'entrée dans le dispositif et tout au long de leur parcours vers l'emploi
- ✓ Un accès rapide à l'ensemble de l'offre d'insertion départementale, grâce à l'intégration et la connaissance en temps réel du nombre de places disponibles pour chaque type d'accompagnement
- ✓ Un accès à l'offre de formation de la Région
- ✓ Un accès aux offres d'emploi de Job Connexion

Ce DUI permet d'accélérer le parcours des bénéficiaires, tout en garantissant l'absence de rupture dans celui-ci, et ainsi limiter le risque de démobilitation – performance du dispositif et satisfaction client.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

- Mobilisation des partenaires: janvier à septembre 2020 (pour inclure de nouveaux acteurs)
- Travail sur une première version le cahier des charges : janvier à mars 2020 pour le socle minimal
- Association des nouveaux partenaires et du comité des usagers pour faire évoluer l'outil : juin à décembre 2020 en fonction contraintes COVID 19
- Mobilisation des partenaires utilisateurs : mai à octobre 2020 puis en continue
- Exploitation des données : à partir de septembre 2020
- Évaluation et adaptation du DUI à partir de RETEX : à compter de novembre 2020
- Co-construction de fonctionnalités étendues en lien avec la mobilisation de nouveaux partenaires : à partir de 2021

Pour mobiliser le partenariat, animer les instances de gouvernance du projet, le lien avec le comité des usagers, assurer une interface avec les instances de gouvernance et de co-construction, assurer la rédaction du cahier des charges décrivant les fonctionnalités nécessaires de l'outil, assurer le l'interface entre les utilisateurs et les développeurs informatiques, puis piloter la formation des utilisateurs lors de la phase de déploiement le recrutement d'un chef de projet est nécessaire.

Au fur et à mesure du déploiement du DUI et du système informatique qui l'abrite pour assurer en garantissant une continuité de service, le requêtage et la consolidation des données et analyses, deux techniciens référents applicatifs métiers sont nécessaires et mobilisés à mi-temps chacun sur ce dossier.

Il vous est proposé le partenariat financier suivant :

Nature et montants des dépenses

	2020		2021	
	Etat	CD	Etat	CD
Chef de projet : mise en œuvre du DUI, en charge du développement du partenariat institutionnel et lien avec le comité des usagers, coordination de la rédaction du cahier des charges fonctionnel du SI, ingénierie de formation : pilotage des actions de formation (1 ETP)	60 000 €		60 000 €	
Techniciens et Référent application métier (2 x 0,5 ETP pour garantir la continuité de service soit 1 ETP)	20 000 €	20 000 €	20 000 €	20 000 €

AXE 2 : Ingénierie liée à la mise en place et à l'animation d'une instance de coproduction et notamment d'un comité des usagers du SPI

Finalité et Enjeux

La mise en place d'un comité des usagers doit permettre de concevoir et de coproduire de façon différente, plus souple et en interaction la politique publique de l'insertion et de l'emploi.

Cette participation citoyenne doit nous pousser à penser et faire autrement en partant de l'expérience usager, pour adapter rapidement et en continu le dispositif aux expertises d'usager → sortir d'une seule approche technique qui peut segmenter et biaiser la réflexion.

Doit permettre de faire évoluer le modèle du SPI posé à un instant T en fonction des retours d'expérience mettant en lumière la réalité de terrain et les besoins avérés-exprimés.

Objectifs opérationnels

- Informer les BRSA
- Echanger, débattre
- Améliorer l'efficacité de la politique publique insertion/emploi activité du CD au travers d'un process d'amélioration continue
- Améliorer la « satisfaction usager BRSA » dans le respect du juste droit
- Procéder à une évaluation participative et in itinere du dispositif en structurant le RETEX (retour d'expérience)
- Favoriser la coproduction d'ajustements : proposition de nouvelles réponses plus adaptées en lien avec le retour usager
- Créer une communauté force de proposition
- Renforcer notre visibilité/lisibilité
- Enrichir la gouvernance du projet : participation de ce comité aux instances départementales partenariales de suivi

Modalités de mise en oeuvre

Les modalités seront affinées par la chargé de mission en charge de la mise en place et de l'animation de cette instance qui pourrait prendre la forme d'un groupe d'une dizaine de BRSA, tous volontaires pour s'engager sur une période de 18 mois.

Des temps de travail réguliers en présentiel et visio (pb mobilité/territoires) et tout autre format dynamique et contribuant à l'intelligence collective seraient envisagés.

Ce comité pourrait intervenir et être mobilisé selon 3 niveaux possibles en fonction des sujets : consultation, concertation ou co-construction.

Plus –values repérées en amont

- Enrichissement/adaptation du modèle SPI/adaptation aux besoins réels : offre de service souple adaptée et adaptable
- BRSA : passer du statut de consommateurs à acteurs
- S’extraire d’une pratique/mode opératoire habituel
- Dynamique d’engagement / remobilisation / responsabilisation des usagers (empowerment)
- Diffusion d’une nouvelle pratique/conception des politiques publiques coproduites
- Renouvellement du modèle démocratique/politiques publiques
- Liens renforcés (de confiance) collectivité/BRSA
↳ une action publique plus efficiente (car meilleure adéquation besoins/réponses)

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

- Structuration de la démarche : été
- Lancement recensement volontaires : Aout à fin septembre
- 1^{ère} rencontre : Octobre avec une lettre de mission

Afin de permettre la mise en œuvre de cette démarche participative, il vous est proposé le partenariat financier suivant :

Nature et montants des dépenses

	2020		2021	
	Etat	CD	Etat	CD
Poste de chargée de mission Sur 6 mois en 2020 et année pleine 2021	20 000 €		20 000 €	20 000€
Appui à la chargée de mission temps de secrétariat sur 6 mois en 2020 et année pleine 2021		5000 €		10 000 €

AXE 3 Ingénierie liée au suivi de la mise en place et au développement de la prime au travail

Finalités et Enjeux

Le Département du Bas-Rhin porte une proposition d'une prime à l'entrée et au maintien dans l'emploi.

La conception et la mise en œuvre de cette prime, dénommée Prime au Travail, sont une traduction concrète de la volonté de l'Exécutif départemental d'appuyer par tous les moyens les bénéficiaires du RSA pour une reprise d'emploi effective et durable, dans la droite ligne :

- du rapport « mobilisation et innovation : les Départements au cœur des politiques de retour à l'emploi » (juin 2018) concluant à la nécessité de mettre en œuvre un nouveau modèle, « l'Emploi pour tous »
- et des conclusions de la mission menée par le Président du Conseil Départemental du Bas-Rhin Frédéric Bierry «insertion des Bénéficiaires du RSA» remis à la Ministre du Travail en février 2019) prônant de «redonner au travail toute sa valeur et son utilité économique et sociale, en refondant nos dispositifs», justifiant « plus de souplesse et de différenciation » pour une «évolution de notre cadre normatif actuel»

La Préfiguration du Service Public de l'Insertion bas-rhinois porte cette ambition nouvelle, par un pacte renouvelé avec les différents acteurs institutionnels de l'insertion et de l'emploi sous pilotage du Département. Dans ce cadre, la place de l'entreprise est essentielle pour permettre un retour durable à l'emploi.

Objectifs opérationnels

- Redonner au travail une valeur sociale et financière supérieure à celle de l'inactivité
- Favoriser une reprise d'emploi la plus durable possible
- Soutenir et garantir le reste à vivre des foyers bénéficiaires du RSA à la reprise d'emploi

Modalités de mise en œuvre de la prime au travail

- **Une prime mensuelle de 6 mois non renouvelable au foyer allocataire prenant en compte la composition familiale et la situation au regard de l'emploi**

Pour répondre aux objectifs ambitieux que le Département s'est fixé, il a conçu un mécanisme incitatif suffisamment puissant pour valider la décision du retour au travail et du maintien dans l'emploi. Pour se faire, le principe d'une prime départementale conditionnée à la reprise d'emploi d'un des membres du foyer, accompagnant l'activité sur une période suffisamment longue est proposé.

Une prime qui prend en compte la composition familiale afin de soutenir le foyer et non pas seulement l'individu, dans une période d'instabilité générée par la moindre disponibilité d'un de ses membres ainsi que par la nécessité de faire face à de nouvelles dépenses et contraintes.

Ainsi l'étude paramétrique réalisée par le Département du Bas-Rhin, a permis d'identifier des « zones de turbulence » de deux ordres, pesant sur le budget des foyers lors d'une reprise d'emploi :

- des dépenses immédiatement liées et induites par l'activité pour se préparer et faire face aux nouvelles contraintes dans le premier mois, non encore compensées par la perception du premier salaire ou insuffisamment compensées par lui ;
- des dépenses dans les 6 premiers mois supérieures au niveau estimé de long terme, induites par une nouvelle élasticité du budget.

- **Une prime qui peut être couplée à un coaching de type « accompagnement budgétaire » pour apporter des certitudes et stabiliser les situations**

Des études sociologiques récentes ont pu mettre en lumière des éléments objectifs du ressenti de la pauvreté : les personnes qui se disent pauvres sont avant celles qui connaissent une insécurité monétaire et des risques de chute de revenus.

Dès lors, deux composantes doivent être prises en compte, qui combinées peuvent agir très négativement sur le choix du retour, puis du maintien dans l'emploi :

- Une composante «psychologique» que constitue la transition délicate du passage du RSA, situation stable (visibilité accrue sur les ressources du foyer le mois suivant), à l'emploi, le plus souvent précaire (incertitude sur la ressources réellement disponible le mois suivant), pouvant mener à des échecs à répétition pour le retour à un emploi durable (effet « shopping »)
- Une composante matérielle que constitue la décorrélation entre «gain théorique», permettant d'assurer normalement une ressource disponible supérieure pour tout euro supplémentaire gagné, et «niveau d'effort», pouvant provoquer des «zones de turbulence».

Il est donc proposé d'agir sur ces deux composantes en mobilisant les moyens suivants :

- Sur la composante matérielle : amplifier l'effet figé (calcul trimestriel du droit au RSA) permettant le cumul RSA et retour à l'emploi (jusqu'à 3 mois maximum), et le prolonger sur une période allant jusqu'à 6 mois, pour accompagner plus durablement la reprise d'emploi ;
- Sur la composante psychologique : coupler l'aide matérielle à un coaching sur la période d'octroi de la prime, mobilisant un nouveau métier, visant à faciliter cette transition délicate. Ce coaching pourrait être assuré par les Conseillers en économie sociale et familiale du Département.

Plus-values repérées en amont

- **Maximiser l'effet du cumul RSA et reprise d'emploi**
- **Améliorer le reste à vivre des foyers bénéficiaires du RSA à la reprise d'emploi en amortissant les effets de seuils liés aux calculs des aides sociales**

Les réformes successives des différentes aides, au niveau national, ont permis d'améliorer considérablement leur chaînage et ainsi de garantir dans quasi l'ensemble des situations une progression des ressources disponibles pour chaque euro supplémentaire gagné par le foyer.

La réforme de la base de calcul des Aides personnalisées au logement (APL), ne permettra plus de soutenir la reprise d'emploi en agissant sur le niveau de dépenses du foyer pour se loger lors de la première année suivant cette reprise.

Ce contexte de plus en plus marqué de contemporanéisation des aides invite à une réflexion non seulement axée sur le niveau de ressources disponibles mais également sur le «niveau d'effort» (calculé sur la base d'un ratio dépenses sur ressources) consenti par les ménages au regard des dépenses incompressibles et incontournables auxquelles le foyer doit faire face.

Agir sur la dépense tout en mobilisant les ressources disponibles, c'est faire le choix de soutenir et de garantir le reste à vivre des foyers, et ainsi de stabiliser le «niveau d'effort» des foyers autour du « niveau d'effort de long terme » pouvant être anticipé au regard de leur situation.

L'étude menée par le Département du Bas-Rhin, a permis de mettre en avant un «niveau d'effort» très élevé, dépassant les 85% de ressources disponibles, et pouvant atteindre plus de 100% en cas de «coup dur» sur les premiers euros gagnés, c'est-à-dire sur les premiers jours de reprise du travail.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Cette prime est dans un premier temps déployée dans le cadre du droit à expérimentation sur des métiers en tension et sur certains territoires en lien avec les acteurs locaux. Un test a notamment eu lieu dans le cadre d'une action ciblée menée avec la Région sur la valorisation des métiers en EHPAD.

Elle a vocation à se généraliser courant 2020 en fonction de l'évolution des mesures liées à la crise sanitaire du COVID 19.

Afin de permettre le déploiement optimum de cette prime au travail, assurer son suivi juridique et financier, coordonner sa mise en œuvre avec les services de l'Etat et mettre en œuvre l'information et la communication pour la promouvoir, et mesurer l'évaluation de ses impacts sur le maintien dans l'emploi des moyens humains sont nécessaires, un chargé de mission y consacre une part importante de son temps de travail auquel s'ajoute le temps d'accompagnement budgétaire des bénéficiaires de cette prime et la part du temps consacré par les développeurs territoriaux pour consolider la reprise d'emploi en assurant l'interface entre employeurs et employeurs pour prévenir toute rupture .

Il vous est donc proposé le partenariat financier suivant :

Nature et montants des dépenses

	2020		2021	
	Etat	CD	Etat	CD
Valorisation quotité temps de travail poste de chargée de mission	15 000 €	15 000 €	15 000 €	15 000 €
Valorisation quotité de temps de travail Accompagnement budgétaire (CESF,) et action des développeurs territoriaux	35 000 €	5 000€	35 000 €	5 000 €

AXE 4 : Etude et suivi des parcours d'une cohorte de BRSA percevant un RSA résiduel

Finalité et Enjeux

Les Bénéficiaires du RSA sont souvent stigmatisés comme ceux qui ne travaillent pas et profitent du système. Or il est constaté qu'un grand nombre perçoivent un RSA résiduel. Il est donc envisagé de réaliser une étude de cohorte sur ce public afin d'identifier des leviers pour le cas échéant mieux accompagner dans l'emploi, responsabiliser les bénéficiaires et valoriser la valeur travail. Le Département souhaite poursuivre sur sa ligne de conduite du "travail d'abord" et de développement du pouvoir d'agir des personnes

Objectifs opérationnels

- Mieux connaître les différentes catégories de public
- Identifier si ces BRSA peuvent travailler plus
- Valoriser ceux qui travaillent et dont les potentialités sont exploitées au maximum
- Améliorer l'efficacité de la politique publique insertion/emploi/ activité du Département au travers d'un processus d'amélioration continue
- Procéder à une évaluation participative et itinéraire
- Favoriser de nouvelles réponses plus adaptées

Modalités de mise en oeuvre

En 2020, il s'agira de rédiger un cahier des charges définissant les objectifs de cette étude de cohorte et de s'appuyer sur les expertises internes au besoin renforcée ponctuellement pour réaliser une analyse prospective de cette cohorte de BRSA percevant un RSA résiduel

Plus-values identifiées en amont

- enrichissement/adaptation du modèle SPI/adaptation aux besoins réels : offre de service souple adaptée et adaptable
- Analyse d'un public mobilisable
- Etude scientifique permettant de s'extraire d'une pratique/mode opératoire habituel
- À terme, dynamique d'engagement/remobilisation/responsabilisation des usagers (empowerment)
- diffusion d'une nouvelle pratique/conception des politiques publiques
↳ une action publique adaptée et valorisante de la valeur travail

Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre

- Rédaction cahier des charges: dernier trimestre 2020
- Constitution de l'équipe dédiée
- Lancement de l'étude de cohorte premier trimestre 2021
- Rendu de l'étude: dernier trimestre 2021

Afin de permettre la mise en œuvre de cette étude de cohorte, il vous est proposé le partenariat financier suivant :

Nature et montants des dépenses :

	2020		2021	
	Etat	CD	Etat	CD
Rédaction du cahier des charges et réalisation de l'étude du suivi de la cohorte par des compétences internes renforcées ponctuellement le cas échéant	0€	4000 €	0 €	20 000 €

NB: cette proposition est susceptible d'évolution selon le processus de déconfinement mis en place.

**Récapitulatif global des dépenses d'ingénierie éligibles
à un co-financement**

**Répartition de la nature et du montant des dépenses par axes, financeurs et
exercice budgétaire**

Nature des Dépenses	Montants des dépenses				Total
	2020		2021		
	Etat	CD	Etat	CD	
Axe 1 chef de projet DUI, 2 techniciens à 0,5 ETP soit 1 ETP	60 000 € + 20 000 €	20 000 € (techniciens)	60 000 €+ 20 000 €	20 000 €	
Axe 2 comité des usagers (quotité travail chargé de mission et appui logistique)	20 000 €	5000 €	20 000 €	30 000 €	
Axe 3 Prime au travail (chargé de mission + CESF + développeur territorial)	15 000 € de chargé mission) + 35 000 € (CESF + développeur)	15 000 € (chargé de mission)+ 5000€ CESF +développeur)	15 000 € (chargé de mission) + 35 000€(CESF + développeur)	15 000 € (chargé de mission)+ 5000€ € CESF +développeur)	
Axe 4 Etude de cohorte : (valorisation de compétences internes ou gratification stagiaire)	/	4 000 € (quotité travail rédaction cahier)		20 000 € (valorisation de compétences internes)	
Total	150 000 €	49 000 €	150 000 €	90 000 €	Etat : 300 000 € CD : 139 000 €

Clef de répartition utilisée sur la période 2020/2021 :

- Au moins 20% d'autofinancement des collectivités
- 80 % Etat

Coût moyen utilisé pour la valorisation des dépenses de ressources humaines (1ETP)

- Poste catégorie A : 60 000 € chargés
- Poste catégorie B : 40 000 € chargés