seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

ENGAGÉ POUR L'EMPLOI

RÈGLEMENT DE L'APPEL À PROJETS 2025-2027

EMPLOYEUR'HABILITÉ

Recruter autrement en Seine-Saint-Denis

Direction Insertion Emploi Économie Sociale et Solidaire

Département de la Seine-Saint-Denis

Table des matières

PRÉAMBULE : 2
1. OBJECTIFS ATTENDUS, TYPOLOGIE D'ACTIONS 3
1.1. OBJECTIFS GÉNÉRAUX VISÉS : 3
1.2. ACTIONS VISÉES 3
2. MODALITÉS DE MISES EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION 6
2.1. PÉRIODE DE RÉALISATION POSSIBLE DES PROJETS 6
2.2. PUBLICS VISÉS 6
2.3. MODALITÉ DE FINANCEMENT 6
2.4. ÉVALUATION PENDANT LA MISE EN ŒUVRE ET DES RÉSULTATS 6
3. MODALITES DE DEPOT, CRITERES DE SELECTION DES PROJETS ET ENGAGEMENTS DES CANDIDATS 7
3.1. CANDIDATS ÉLIGIBLES 7
3.2. PROJETS ÉLIGIBLES 8
3.3. CRITÈRES DE SÉLECTION DES PROJETS 8
3.4. MODALITÉS DE RÉPONSE À L'APPEL À PROJETS 8
3.5. ENGAGEMENT DES LAURÉAT.ES 9
3.6. CONTACT 10

PRÉAMBULE :

Engagé depuis le 1er janvier 2022 dans la Nouvelle Donne des politiques d'insertion et d'emploi, le Département de la Seine-Saint-Denis souhaite renforcer l'innovation dans le domaine de l'insertion et du retour à l'emploi. En complément d'autres actions clés de sa politique d'insertion visant à renouveler les modes d'accompagnement des allocataires du RSA (création des Agences Locales d'Insertion) le Département s'engage dans une démarche de filières pour favoriser la collaboration et le rapprochement des acteur.trices de l'insertion avec les employeur.euses.

Les habitant.es de Seine-Saint-Denis continuent de rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi du fait de discriminations mais aussi à la maîtrise la langue, de certaines « compétences douces » ou techniques, à un éloignement durable de l'emploi ou à des processus de recrutements longs et peu adaptés à leurs profils (centrés sur l'analyse du CV, la capacité « à se vendre »…).

Les entreprises, elles, rencontrent des difficultés de sourcing de candidat.es, s'interrogent sur l'attractivité de leurs métiers et sur les moyens à mettre en œuvre pour identifier les compétences mais aussi sur les méthodes pour fidéliser les nouveaux salarié.es.

Fort d'une connaissance de longue date des besoins des entreprises du territoire et des filières d'emploi les plus porteuses, la DIEESS déploie une stratégie d'accompagnement des entreprises vers le développement de leur « employeur'habilité ». Il s'agit d'inciter les entreprises à adapter leurs pratiques de recrutement et la fidélisation des salarié.es afin d'intégrer durablement les publics éloignés de l'emploi. Ces nouvelles démarches cherchent à répondre aux défis rencontrés par les entreprises, notamment dans les processus de recrutement et de sourcing, et à renforcer la collaboration entre les acteurs de l'insertion et les employeur.euses.

Le rôle des employeur.euses est en effet central pour construire des parcours d'insertion efficaces et durables. Aussi, le Département ambitionne de créer des dynamiques partenariales sur le territoire, en expérimentant des pratiques innovantes pour identifier les compétences, accompagner et accueillir les nouveaux salarié.es d'une part, tout en développant la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des entreprises qui le souhaitent (en particulier les TPE-PME).

1. OBJECTIFS ATTENDUS, TYPOLOGIE D'ACTIONS

1.1. OBJECTIFS GÉNÉRAUX VISÉS :

Cet appel à projets vise à expérimenter de nouvelles pratiques en matière de recrutement, de médiation entre offres et demandes d'emploi, et de maintien dans l'emploi. Le Département souhaite ainsi offrir au territoire la possibilité d'expérimenter des modalités renouvelées d'identification des compétences, de recrutement, d'accompagnement et d'accueil des nouveaux salarié.es, afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi.

Ces nouvelles pratiques doivent viser à la fois les employeur.euses, en agissant notamment sur leurs capacités à inclure mais également les demandeur.euses d'emploi (notamment les allocataires du RSA).

Les projets proposés doivent permettre de répondre à cette problématique centrale : **comment accompagner les employeur.euses dans la prise en compte des personnes éloignées de l'emploi, principalement les allocataires du RSA, afin de favoriser leur recrutement et leur intégration dans des emplois durables (CDD de plus de 6 mois, CDI, CDII, Alternance) ?**

Les projets innovants devront s'appuyer sur une logique d'intermédiation, de changement de pratiques d'embauches vers des méthodes plus inclusives et d'expérimentation de méthodes innovantes, **en accompagnant les employeur.euses vers un statut d' « employeur'habilité » : des employeur.euses capables de faire évoluer leurs pratiques pour inclure durablement les publics les plus éloignés de l'emploi.**

Les actions devront cibler une ou plusieurs filières d'emploi prioritaires du Département : prendre soin des autres, construction, transition écologique, transport – logistique – 3A (aérien, aéroportuaire, aéronautique), restauration – commerce - hôtellerie.

Les emplois et/ou immersions proposées dans le cadre des projets devront être géographiquement accessible aux bénéficiaires et principalement sur des emplois de premier niveau de qualification.

1.2. ACTIONS VISÉES

Les porteurs de projets pourront proposer des actions sur un ou plusieurs de ces axes et enjeux. **Ceux qui souhaitent répondre à plusieurs axes sont tenus de déposer un dossier distinct pour chacun des axes visés.**

Les trois axes définis dans le cadre de cet appel à projets sont considérés de manière équivalente. Aucun n'est priorisé, et le choix de répondre à un ou plusieurs axes ne sera ni un avantage ni un inconvénient dans le cadre de l'instruction des candidatures.

L'appréciation des projets se fondera sur leur pertinence, leur capacité à produire des effets significatifs et durables, et sur la valeur ajoutée du projet. Seront retenus les projets présentant le plus fort potentiel d'impact et de valorisation pour le territoire.

Axe 1. Promouvoir et accompagner les entreprises/employeur.euses dans l'accueil d'immersion et de Période de Mise en Sitution en Milieu Professionnel (PMSMP) au bénéfice des habitant.es du territoire, principalement pour les allocataires du RSA

Afin de faire connaitre la réalité des métiers, lutter contre l'éloignement de certaines personnes de la réalité des métiers et encourager les méthodes « par le faire » et en situation de travail, le projet devra notamment :

- Mobiliser un réseau d'entreprises existant et prospecter des employeurs pour accueillir des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- Ces PMSMP devront permettre à des demandeur.euses d'emploi (notamment des allocataires du RSA) d'accéder à des environnements de travail, de valoriser leurs compétences en situation et de lever certains freins à l'emploi. Les métiers visés devront correspondre à des besoins de ce public, prioritairement sur des métiers de premier niveau de qualification.
- S'assurer du cadre qualitatif et des conditions d'accueil des bénéficiaires
- Développer des outils permettant aux bénéficiaires de prendre conscience de leurs compétences et des compétences acquises en situation en lien avec le tuteur de stage
- Informer et mobiliser les acteurs de l'emploi, notamment Agences locales d'insertion et le service social afin que ces opportunités bénéficient concrètement au public.

L'accompagnement des entreprises sera essentiel : sensibilisation aux enjeux, définition des modalités d'accueil, identification de référents internes, etc.

Axe 2. Faire évoluer les critères d'embauche au sein des entreprises

Le projet devra intervenir directement sur les pratiques de recrutement des employeur.euses en leur proposant un accompagnement ciblé qui devra notamment comprendre des évolutions à différentes étapes du recrutement afin de devenir plus accueillantes et inclusives :

- Diagnostic des critères et méthodes d'embauche et identification des biais potentiels
- Aide à la rédaction et la diffusion d'offres inclusives, par exemple en travaillant sur le vocabulaire, les critères de sélection et la présentation des missions afin de favoriser la candidature de profils diversifiés, notamment de personnes éloignées de l'emploi.
- Encourager des modalités de recrutements pour les rendre plus inclusives : lutter contre les discriminations, méthodes alternatives au CV…
- Amélioration de l'intégration des salarié.es lors de la prise de poste, moment souvent décisif dans la réussite de l'accès à l'emploi réussi pour les publics dits « éloignés de l'emploi »

Il est notamment attendu que :

- La démarche doit concerner l'ensemble de la chaine de décision au changement des pratiques (Direction, recruteur.euses, encadrant.es de proximité…)
- Cette démarche doit au moins aboutir à la réalisation d'une première expérimentation de recrutement plus inclusif pour chaque employeur.euses accompagné.e
- Proposer une démarche qui inscrivent les employeurs dans une évolution durable des entreprises et qu'elle s'inscrive dans une logique de pérennisation, permettant un impact au service des habitant·es, y compris au-delà de la durée initiale du projet.

L'objectif est de faciliter le recrutement de profils éloignés de l'emploi et de permettre aux employeur.euses de se doter d'outils concrets pour faire évoluer leurs pratiques. Sur l'axe 2, afin de responsabiliser les employeur.euses, un co-financement de leur part est attendu.

Il sera notamment analysé la capacité des porteurs de projets à proposer une.des méthode.s adapté.es à la taille de entreprises et la ou les filières d'emploi visées.

Axe 3. Développer des actions inclusives en matière de recrutement

Les porteurs devront proposer des projets permettant le développement de modalités de recrutement alternatives ou expérimentales, telles que le recrutement sans CV, la mise en situation réelle en amont de l'embauche / MRS, AFEST, préparation conjointe (employeur.euses et candidat.es) à l'intégration…

Le projet devra notamment prévoir :

- La mobilisation et la sensibilisation d'employeur.euses en s'appuyant sur un réseau existant et la prospection de nouveaux employeur.euses et porter une première analyse des méthodes de recrutements de ces entreprises
- L'aide à la conception de méthodes de recrutements plus inclusives sur les métiers de premier niveau de qualification
- La mobilisation des acteurs de l'emploi pour le sourcing des actions et la valorisation de ces démarches innovantes.
- L'accompagnement les employeurs et les bénéficiaires pendant les 6 premiers mois de la prise de poste pour s'assurer de la réussite des parcours.

Ces dispositifs devront répondre à une logique d'innovation sociale et d'efficacité concrète pour l'accès à l'emploi durable (CDD de plus de 6 mois, CDI, alternance). Les projets devront notamment démontrer la capacité à prospecter et mobiliser des entreprises (références…) et une connaissance des méthodes inclusives de recrutement.

Pour rappel, **ceux qui souhaitent répondre à plusieurs axes sont tenus de déposer un dossier distinct pour chacun des axes visés.**

Selon le ou les axes sur le.squel.s se positionnent le porteur de projet, le projet devra concerner au minimum :

Axe 1 : la sensibilisation de 50 employeur.euses et la réalisation de 30 immersions

Axe 2 : l'accompagnement de 6 employeur.euses dans leurs modalités de recrutement et bénéficier à au moins 20 personnes en recherche d'emploi

Axe 3 : des actions concrètes et innovantes permettant d'aboutir à au moins 20 recrutements sur des contrats durables

En fin d'action, un livrable retraçant l'ensemble des activités et les évolutions du projet menés devra être produit. Les lauréat.es participeront également à l'organisation d'un temps collectif de restitution réunissant l'ensemble des partenaires concernés (employeur.euses, prescripteur.trices, partenaires…).

2. MODALITÉS DE MISES EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION

2.1. PÉRIODE DE RÉALISATION POSSIBLE DES PROJETS

La période de réalisation des projets pourra débuter dès le 1er décembre 2025 et s'étendre jusqu'au 31 décembre 2027 maximum.

Durée minimum du projet : 6 mois

Durée maximum du projet : 24 mois

2.2. PUBLICS VISÉS

Cet appel à projets concerne les Séquano-Dionysiennes et Séquano-Dionysiens uniquement, qu'elles soient ou non inscrites auprès du service public de l'emploi et présentant une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- Les femmes, les jeunes, les séniors, les personnes handicapées ou souffrant d'une affection de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les personnes inactives ;
- Les bénéficiaires de minimas sociaux (notamment les Allocataires du RSA) cette condition pourrait être vérifiée après l'entrée dans l'opération dès lors que l'accompagnement mis en place permet cette ouverture de droits) ;
- Les ressortissants de pays tiers, les personnes placées sous-main de justice, les personnes vivant dans des zones urbaines ou rurales prioritaires.

2.3. MODALITÉ DE FINANCEMENT

Le financement des projets retenus sera assuré en partie par le Département de la Seine-Saint-Denis.

Un cofinancement complémentaire pourra être mobilisé via le FSE+ à hauteur maximale de 40 % du montant total demandé (sous réserve de réponse à l'Appel à projets FSE+ et la validation du service instructeur). Ce co-financement ne constituera pas un financement additionnel, le cas échéant.

L'enveloppe globale maximum des subventions attribuées par le Département aux projets retenus est de 500 000 euros.

2.4. ÉVALUATION PENDANT LA MISE EN ŒUVRE ET DES RÉSULTATS

Il est attendu que les porteurs proposent des modalités d'évaluation incluant les participant.es (publics visés et employeur.euses).

Les modalités seront adaptées aux différents axes mais comprendront notamment :

Axe 1 : **Promouvoir et accompagner les entreprises/employeur.euses dans l'accueil d'immersion et de PMSMP au bénéfice des habitant.es du territoire, principalement pour les allocataires du RSA**

- Nombre d'entreprises prospectées et sensibilisées (au moins 50 employeur.euses sensibilisées)
- Nombre d'opportunités obtenues
- Nombre d'immersions individuelles réalisées (au moins 30 immersions réalisées)
- Retours qualitatifs des bénéficiaires et des employeurs après les immersions

Axe 2 : **Faire évoluer les critères d'embauche au sein des entreprises**

- Nombre de diagnostics réalisés (auprès d'au moins 6 employeur.euses)
- Evolutions de méthodes plus inclusives réalisées
- Evolutions des méthodes de recrutements des entreprises dans la durée (par un comparatif entre la situation de départ et les résultats finaux)
- Nombre de bénéficiaires de l'action (au moins 20 bénéficiaires)
- Entrées en emploi dans le cadre des expérimentations de recrutements inclusifs réalisées

Axe 3 : **Développer des actions inclusives en matière de recrutement**

- Typologie des actions menées avec les employeur.euses (recrutement sans CV, la mise en situation réelle en amont de l'embauche / MRS, AFEST, préparation conjointe (employeur.euses et candidat.es) à l'intégration…)
- Nombre d'employeur.euses sensibilisé.es
- Nombre d'employeur.euses ayant participé.es aux actions de recrutement inclusif
- Nombre de personnes ayant bénéficié des actions de recrutements inclusifs
- Nombre de recrutements réalisés suite à ces actions avec un suivi à 6 mois (au moins 20 recrutements sur des contrats durables)

3. MODALITES DE DEPOT, CRITERES DE SELECTION DES PROJETS ET ENGAGEMENTS DES CANDIDATS

3.1. CANDIDATS ÉLIGIBLES

Les porteurs de projets doivent avoir l'un des statuts suivants :

- Associations
- Structures de l'Économie sociale et solidaire non associatives (coopératives, mutuelles, fondations) sous réserve de pouvoir produire la justification de l'appartenance à l'ESS par statut juridique ou agrément en référence à la loi du 31 juillet 2014 relative à l'Économie Sociale et Solidaire.
- Les structures agréées « entreprises solidaires d'utilité sociale » au titre du décret n° 2015-719 du 23 juin 2015 et régies par l'article L. 332-17-1 du code du travail (structures d'utilité sociale dont les titres de capital ne sont pas cotés et répondant à des critères de rémunération spécifiques et qui peuvent prouver que la charge induite par leur activité d'utilité sociale à un impact significatif sur le compte de résultat ou la rentabilité financière).
- Les structures agréées « entreprises solidaires » au titre du décret n°2009-304 du 18 mars 2009 et régies par l'article L. 3332-17-1 du code du travail ayant un agrément en cours de validité.

3.2. PROJETS ÉLIGIBLES

Les projets devront représenter un montant minimum de 100 000 € de dépenses et un montant maximum de 250 000 € de dépenses.

Un projet doit être déposé par axe. Un porteur peut déposer plusieurs projets.

3.3. CRITÈRES DE SÉLECTION DES PROJETS

Les projets seront sélectionnés par la Direction de l'Insertion, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire du Département à l'aide des critères suivants :

- Le caractère innovant du projet ;
- L'impact du projet sur l'objectif poursuivi, le public accompagné et le territoire ;
- L'effet levier pour l'emploi des publics ciblés dont les allocataires du RSA ;
- La cohérence avec d'autres programmes ou dispositifs mis en œuvre sur le territoire ;
- L'expérience du porteur de projet dans le domaine et/ou sur les fonds européens ;
- La capacité du porteur de projet à assurer une gestion de projet exigeante en termes administratives et financières ;
- L'adéquation entre la capacité financière et l'envergure du projet ;
- L'analyse du rapport coût-efficacité, notamment au regard du cout moyen par participant.e.

Les structures ayant déjà été soutenues par le Département seront également sélectionnées au regard du respect du dialogue de gestion des précédentes années et sur la transmission de leurs bilans des actions.

L'appréciation des projets se fondera sur leur pertinence, leur capacité à produire des effets significatifs et durables, et sur la valeur ajoutée du projet. Seront retenus les projets présentant le plus fort potentiel d'impact et de valorisation pour le territoire.

Il est recommandé aux porteurs de projet de mobiliser des cofinancements complémentaires, notamment à travers une participation financière des entreprises bénéficiaires de l'accompagnement dans le cadre du projet, afin de garantir l'ancrage et la pérennité des actions menées.

3.4. MODALITÉS DE RÉPONSE À L'APPEL À PROJETS

Les porteurs de projet devront impérativement déposer leur demande via la plateforme des demandes de subvention du Département avant le 15 septembre 23h59 : https://subventions.seinesaintdenis.fr/sub/tiers/authentification

Le dispositif à sélectionner sur la plateforme de demande de subvention est : Aide aux projets - Emploi & formation.

Aucun envoi par mail ou par courrier ne sera accepté.

Liste des pièces à déposer et à avoir en votre possession :

- Un avis de SIREN/SIRET

- Un RIB dont les informations sont exactement semblables à votre SIRET
- Compte de résultats et bilan du dernier exercice clos
- Compte de résultat et bilan prévisionnel de l'année en cours
- 3 plus hautes rémunérations lorsque vous êtes une association
- Rapport du Commissaire aux Comptes notamment pour les associations percevant plus de 150 000 € pour les associations.
- Dernier PV de l'assemblée générale

Pour les Associations :

- Document attestant de la capacité du représentant légal
- Copie de la publication au Journal Officiel ou du récépissé de déclaration à la Préfecture
- Statuts de la structure
- Présentation de la structure

Il sera également attendu un document détaillant et explicitant le projet que vous déposez.

Des documents complémentaires pourront être demandés pendant toute la phase d'instruction et jusqu'au paiement de la subvention si le dossier est retenu.

Aucune candidature envoyée en dehors de cette procédure ne sera acceptée.

3.5. ENGAGEMENT DES LAURÉAT.ES

Les lauréat.es de l'appel à projets s'engagent à faire figurer le logo du Département de la Seine-Saint-Denis sur tous les supports de communication liés à l'action (supports papier, numériques, événements…). Ils/Elles devront également participer aux actions de valorisation organisées dans le cadre de l'appel à projets (forums, portes ouvertes, rencontres locales), ainsi qu'aux temps d'interconnaissance avec les équipes départementales ou partenaires affiliés.

Par ailleurs, les lauréats s'engagent à organiser et participer à des comités de pilotage réguliers afin d'assurer le bon suivi de l'action. Ils devront également fournir, tous les six mois, un bilan quantitatif et qualitatif de l'avancement du projet, incluant les indicateurs de suivi.

Enfin, elles veilleront à présenter et promouvoir les dispositifs emploi/formation du Département auprès des employeur.euses qu'elles accompagnent, afin de renforcer la visibilité et l'articulation des actions départementales avec les dynamiques locales.

3.6. CONTACT

Elise GUIOT

Chargée de projets Emploi Formation

Bureau des Actions Emplois et Partenariats Entreprises
Service Emploi et Formation
Direction de l'Insertion, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire
Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis

eguiot@seinesaintdenis.fr

06 38 81 60 81

SUIVEZ-NOUS #SSD93

seinesaintdenis.fr