

1) En quoi le manque de compétences numériques de base des salariés en insertion affecte :

Leur insertion professionnelle ?

- **Retards à la prise de poste** : Des dossiers incomplets retardent souvent le début de leur mission.
- **Isolement et exclusion** : Sans compétences numériques, les intérimaires peuvent se sentir isolés et exclus.
- **Accès limité à certaines missions** : Certaines missions nécessitent des compétences numériques essentielles, même dans des environnements de travail manuels.
- **Évolution dans l'entreprise** : Sans un développement de leurs compétences numériques, la prise en main du poste peut se faire plus difficilement pour les intérimaires. (ex : logistique)
- **Risque d'absentéisme** : La gestion des rendez-vous administratifs est un défi sans compétences numériques, ce qui augmente le risque d'absentéisme.
- **Accès à la formation** : Les gros freins à l'accès à la formation en e-learning limitent leur développement professionnel.
- **Accès aux techniques de recherche d'emploi** : Les outils de recherche d'emploi mis à disposition par les ETTi sont digitalisés (jobboard) et par manque de compétences numériques, les salariés en insertion peuvent passer à côté.
- **Problèmes administratifs professionnels** : Difficulté à gérer les aspects administratifs comme les contrats et les paies, à défaut d'avoir une adresse email.
- **Mobilité** : Problèmes de mobilité pouvant entraîner la perte de missions. > numérique comme solution
- **Intrusion dans la vie privée** : Dans la situation où les permanents "font à la place de ", ils ont accès à des informations très personnelles sur les salariés en insertion.
- **Manque d'autonomie**

- Freins supplémentaires pour les salariés en insertion :
 - en l'absence d'équipement, accéder à un outil numérique en libre accès (ex : tiers-lieux, médiathèques, maisons France Service) s'avère encore plus complexe, vu leurs horaires de travail
 - Barrière de la langue
 - Illettrisme

Votre travail en tant que permanent ?

- **Temps consacré aux démarches administratives** : Les salariés en insertion ont besoin de beaucoup d'accompagnement pour des démarches telles que celles auprès de FT et la CAF. L'accompagnement des salariés non compétents en numérique demande un investissement important de temps, qui pourrait être économisé à long terme avec une meilleure préparation numérique des salariés.

- **Charge mentale accrue** : Le manque de compétences numériques des salariés augmente la charge mentale des permanents.
- **Multiplication des canaux de communication** : Problèmes de priorisation liés à la gestion de multiples canaux de communication.
- **Questions de RGPD** : Problèmes d'accès sécurisé aux données des salariés en insertion lorsqu'un permanent "fait à la place de".
- **Accompagnement sur la recherche d'emploi** : Plus de temps passé à accompagner les salariés dans leurs recherches d'emploi (utilisation de jobboards).
- **Sourcing et orientation** : Identifier en amont les compétences numériques des salariés en insertion permettrait d'avoir un sourcing et des orientations professionnelles plus adéquats.

2) Quelles modalités d'accompagnement sur l'apprentissage du numérique pourriez-vous mettre en place au sein de votre ETTi ?

- **Formations des permanents** : Former les permanents pour animer des ateliers numériques.
- **Personne ressource** : Identifier une personne ressource en interne ou externe pour guider et former les salariés.
- **Accès à l'équipement** : Assurer que les salariés disposent des équipements nécessaires et d'une connexion internet.
- **Diagnostic numérique** : Utiliser un outil de diagnostic numérique précis pour évaluer les compétences des salariés.
- **Flexibilité des modalités** : Adapter les modalités d'accompagnement en fonction des besoins individuels, y compris des options 100% en autonomie pour les plus autonomes et des ateliers en présentiel pour ceux qui en ont besoin.
- **Ateliers collectifs** : Organiser des ateliers collectifs pour une initiation de base au numérique.
- **Accompagnement individuel** : Proposer un accompagnement individualisé malgré la demande énergétique importante, adapté aux profils et situations spécifiques des salariés.
- **Formations en amont** : Mettre en place des formations en amont de la prise de poste avec des organismes de formation, sur du temps de "mission-formation" (ex. FLE, compétences numériques de base). Développer des programmes internes comme "PaC découverte intérim" incluant des modules sur la fracture numérique et la vie professionnelle.
- **Utilisation de plateformes** : Utiliser des plateformes comme "Les Bons Clics" pour des formations autonomes, en présentiel et à distance.
- **Partenariats locaux** : Collaborer avec des partenaires locaux (ex. Maison France Service) pour fournir un soutien continu. (mutualisation des moyens)
- **Divers canaux de formation** : Proposer des formations via YouTube, e-learning, ateliers en présentiel et autres supports adaptés.

3) Parcours idéal

1. Positionnement de l'apprenant sur les compétences numériques de base

2. Orientation vers un dispositif adapté aux compétences et à l'équipement du salarié en insertion (modalités citées ci-dessus)