

Bilan 2025

— Edito

Lancé en novembre 2023 par le FPETT à destination des agences d'emploi, l'appel à projets ALTernatif s'inscrit dans une ambition forte : **soutenir des initiatives innovantes capables de transformer durablement l'accès à la formation et à l'emploi des salariés intérimaires**, en réponse aux mutations du marché du travail et aux besoins spécifiques des agences d'emploi.

ALTernatif repose sur trois principes structurants qui guident la sélection et l'accompagnement des projets :

- Un diagnostic solide, fondé sur une **problématique avérée, objectivée et étayée**, rencontrée par les agences d'emploi dans leurs pratiques quotidiennes
- Un **effet transformateur**, mesurable pour les bénéficiaires comme pour les pratiques professionnelles ;
- Et un **potentiel d'essaimage**, au bénéfice de l'ensemble de la branche du travail temporaire.

Les projets déposés s'appuient sur une **analyse fine des réalités de terrain et des enjeux rencontrés par les agences d'emploi et les publics accompagnés** (freins à l'emploi, limites des dispositifs existants, évolutions des compétences attendues, contraintes territoriales). Cette lecture partagée des situations permet de démontrer en quoi l'expérimentation proposée apporte une réponse nouvelle, pertinente et opérationnelle à ces enjeux.

L'objectif est clair : identifier et soutenir des solutions concrètes et opérationnelles, capables de sécuriser les parcours professionnels des intérimaires, en misant à la fois sur l'innovation pédagogique, territoriale et sur une analyse fine des besoins réels d'emploi.

Déployé à l'échelle nationale, en métropole comme en Outre-mer, ALTernatif couvre **une grande diversité de territoires**, urbains comme ruraux, et répond aux attentes des réseaux, des PME et des ETTI, qui représentent près de **75 % des dossiers déposés**.

La démarche de dépôt, structurée en plusieurs étapes, a été conçue comme un véritable parcours d'échange et de co-construction entre les porteurs de projets et le FPETT. Elle permet d'accompagner la **maturation des idées, de renforcer la qualité des dossiers déposés** et de favoriser l'émergence de projets plus robustes, mieux outillés et orientés vers l'impact.

Enfin, ALTernatif **s'inscrit dans le temps long** : les projets peuvent se déployer sur une durée maximale de deux ans, rythmée par des comités de suivi et des temps d'échange réguliers. Cet accompagnement permet de soutenir les porteurs dans la mise en œuvre, d'ajuster les ingénieries, et de préparer les conditions de l'essaimage, au service de l'ensemble des ETT et ETTI de la branche.

- Depuis le lancement de l'appel à projet :

Plus de 60	Sollicitations, idées proposées
30	Dossiers finalisés et déposés
17	Projets lauréats (dont 13 portés par les ETTI)
10	Projets en cours actuellement

Ces projets s'inscrivent dans une dynamique d'innovation au service des parcours professionnels des salariés intérimaires. Ils démontrent des impacts concrets pour leurs bénéficiaires et présentent de réels potentiels d'essaimage au sein de la branche du travail temporaire.

- Les principales thématiques adressées

-  Expérimenter de nouvelles modalités de sourcing et d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi
-  Expérimenter de nouvelles méthodes pédagogiques
-  Identifier et reconnaître les compétences (transverses ou compétences métiers)
-  Lutter contre l'isolement social
-  Lever les freins à la mobilité
-  Prévenir les risques d'accident du travail

Les projets présentés ont été regroupés par thématique dominante afin de faciliter la lecture et la compréhension des orientations majeures couvertes. Toutefois, la majorité des dossiers s'inscrivent dans des approches transversales et mobilisent très souvent plusieurs axes complémentaires (formation, insertion, prévention, mobilité, innovation pédagogique, etc.).

L'ensemble des projets **est consultable en ligne, avec les coordonnées des porteurs de projets** associées. Pour les projets finalisés, les éléments de bilan ainsi que l'ensemble des livrables prévus sont disponibles et peuvent être transmis sur demande.

Expérimenter de nouvelles modalités de sourcing et d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi

1. **Sursaut Interim Service La Réunion** démarche proactive de sourcing et d'accompagnement permettant de transformer les freins et l'appréhension du retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA.
2. **Hum'Rando, Humando Normandie** mise en place d'une démarche de recrutement favorisant la réassurance des candidats et la communication avec les recruteurs par la médiation animale
3. **Naviguer vers l'avenir UP INTERIM Pays-de-Loire** : Découvrir des métiers et renforcer la confiance grâce à la navigation
4. **Mouv Up – UP INTERIM – La Réunion** : parcours de remobilisation et de transition professionnelle de personnes en situation de handicap par l'expérience artistique
5. **Parcours Dynamique Inclusion de salarié malentendants** – Synergie Ile-de-France Un parcours innovant de formation et d'insertion adapté aux personnes sourdes et malentendantes dans la logistique

Ces 5 projets illustrent une même conviction partagée : pour remobiliser durablement des publics éloignés de l'emploi, il est nécessaire de repenser en profondeur les modalités de sourcing, d'accueil et d'accompagnement, en sortant des cadres classiques du recrutement et de la formation. Ces cinq expérimentations placent l'expérience vécue, la relation humaine et la prise en compte globale des freins – visibles comme invisibles – au cœur des parcours proposés.

Ces projets soulignent la diversité des approches : aller au-devant des bénéficiaires du RSA dans les zones isolées sur l'île de la Réunion grâce à une agence mobile (*Sursaut – Service Intérim La Réunion*), proposer des espaces de recrutement apaisés par la médiation animale (*Hum'Rando – Humando Normandie*), mobiliser la navigation comme support de découverte des métiers et de révélation des compétences transférables (*Naviguer vers l'avenir – UP Intérim Pays de la Loire*), recourir à l'expression artistique pour accompagner des transitions professionnelles complexes (*Mouv'Up – UP Intérim La Réunion*), ou encore construire une ingénierie inclusive spécifiquement adaptée aux personnes sourdes et malentendantes dans la logistique (*Parcours Dynamique d'Inclusion de salariés malentendants – Synergie Île-de-France*). **Ils ont en commun de déplacer le regard et les pratiques guidant les parcours professionnels.**

Ces projets permettent de lever les freins liés à la perte de confiance, aux représentations négatives du travail, aux situations de handicap ou aux parcours de vie heurtés, tout en sécurisant progressivement l'accès à l'emploi par des accompagnements individualisés et des partenariats renforcés avec les acteurs du territoire.

« Le projet a contribué à une réelle valorisation des bénéficiaires du RSA en révélant leurs compétences, leur potentiel et leur capacité d'engagement. Les ateliers d'expression à dimension artistique, comme le slam, ont favorisé la confiance et mis en lumière des qualités parfois méconnues. Ils ont également permis de faire évoluer le regard porté sur ces publics, y compris au sein des équipes, renforçant ainsi des pratiques d'accompagnement plus inclusives et bienveillantes. » **Nicolas Bazile, Interim service La Réunion**

1. Expérimenter de nouvelles méthodes pédagogiques

1. **Solem Eureka PACA** : parcours collectif de formation immersif 100% hors les murs pour l'insertion professionnelle dans l'hôtellerie-restauration
6. **Agence Mobile d'Emploi : Cap vers l'emploi – Expertise RH** MAYOTTE : Former et insérer localement grâce à une usine-école mobile à Mayotte
7. **Prévenir les incivilités et les conflits par le théâtre et la communication non violente** LYNX RH – Ile-de-France
8. **Cult'Innov : Apprendre, créer et s'épanouir en français** – HUMANDO Ile-de-France. Apprendre autrement le français et les soft skills par l'expérience culturelle

Ces 4 projets illustrent une même ambition : ancrer les apprentissages au plus près des situations réelles de travail, afin de sécuriser les parcours et de renforcer durablement la capacité d'accès à l'emploi des publics accompagnés. Ces expérimentations font le choix de modalités pédagogiques en chantier école ou situation reconstituée, reposant sur des environnements de formation immersifs (hors les murs, usine-école, entreprise utilisatrice) et sur un encadrement renforcé des apprenants.

Qu'il s'agisse du parcours immersif 100 % hors les murs dans l'hôtellerie-restauration (*Solem*) ou de l'usine-école mobile déployée au plus près des territoires et des publics isolés à Mayotte (*Cap vers l'emploi – Agence Mobile d'Emploi*), ces projets reposent sur une ingénierie pédagogique au plus près des compétences attendues. L'apprentissage y est fortement encadré : **diagnostic préalable des compétences et des risques, accompagnement individualisé, rôle clé des formateurs, tuteurs et encadrants, et articulation étroite entre acquisition des compétences techniques, développement des compétences situationnelles et prévention des risques professionnels.**

Dans ces deux projets, l'**encadrement** permet de transformer les situations de travail en véritables supports d'apprentissage, d'éviter les ruptures, et de faire de la formation un outil d'intégration progressive dans l'emploi, en particulier pour des publics cumulant des fragilités (éloignement de l'emploi, difficultés linguistiques, faible qualification ou vulnérabilités sociales).

En complément, les projets Prévenir les incivilités et les conflits par le théâtre et la communication non violente (*Lynx RH Île-de-France*) et Cult'Innov (*Humando Île-de-France*) explorent d'autres leviers pédagogiques innovants, fondés sur l'expression et le collectif. En mobilisant le théâtre, la communication non violente et les pratiques artistiques et culturelles, ces démarches **créent des espaces sécurisés d'expérimentation permettant de travailler les compétences relationnelles, linguistiques et comportementales**, souvent déterminantes pour l'intégration et le maintien dans l'emploi.

Ces quatre projets démontrent que l'innovation pédagogique, lorsqu'elle s'appuie sur des **situations concrètes, un encadrement structuré et des méthodes actives, constitue un levier majeur pour renforcer l'engagement des publics, faire évoluer les pratiques des acteurs de l'emploi et répondre aux enjeux d'insertion, de prévention et de transformation des métiers et des territoires.**

« À Mayotte, la reconstruction du territoire passe par la montée en compétences des jeunes Mahorais. Le projet place l'apprenant au cœur du dispositif, en tenant compte de ses réalités linguistiques et culturelles, et en proposant une formation mobile en containers aménagés, directement implantée là où les besoins sont les plus forts. En l'absence de plateaux techniques sur l'île, cette approche permet d'acquérir des compétences immédiatement mobilisables dans les métiers de la reconstruction post-cyclone. Reposant sur des formateurs recrutés localement, le dispositif constitue un modèle duplicable dans d'autres territoires dépourvus d'offre de formation ». **Patrick Levy, Expertise RH MAYOTTE**

2. Identifier et reconnaître les compétences (transverses ou compétences métiers)

1. **Badge de compétences SATO, Bretagne** valoriser les acquis liés à la mise en situation de travail par la délivrance de badges numériques de reconnaissance
2. **ACTIF RE'LIEF, SYNERGIE** Pays de Loire Reconnaître et valoriser les compétences des salariés intérimaires allophones pour une insertion durable
3. **Révéler les talents par le jeu, ADECCO** Centre-Val de Loire

Cet axe regroupe des projets visant à **rendre visibles, évaluables et transférables** des compétences acquises en situation de travail mais insuffisamment reconnues par les outils classiques (diplômes, tests standardisés). Les initiatives soutenues explorent des **modalités innovantes de reconnaissance**, mobilisant le badge numérique, l'évaluation en situation réelle ou le jeu, afin de sécuriser les parcours et favoriser l'employabilité durable.

Le projet porté par Sato expérimente les *open badges* comme outil de reconnaissance des compétences techniques et transversales des salariés intérimaires. Il associe étroitement les entreprises utilisatrices à la définition et à l'attribution des badges, afin de formaliser des attentes souvent implicites et de renforcer l'accompagnement et la valorisation des salariés.

Le projet porté par SYNERGIE, Actif Relief vise à identifier, reconnaître et valoriser des compétences professionnelles acquises à l'étranger, notamment par les publics allophones. Le projet combine reconnaissance des acquis, développement des compétences transversales et appropriation des codes de l'entreprise française (dont les enjeux RSE). Il s'appuie sur une double validation : théorique (par un organisme de formation) et pratique (en situation de travail) afin de sécuriser l'insertion durable par une meilleure valorisation et adéquation compétences/missions.

Le projet porté par ADECCO Centre-Val de Loire (Révéler les talents par le jeu) vise à identifier autrement les potentiels et réduire les échecs à l'entrée en formation sur les métiers industriels en tension. Le projet propose une approche alternative de repérage des compétences transversales (logique, analyse, communication, respect des processus...) à travers des mises en situation ludiques inspirées du *gaming*. Cette méthode permet de dépasser les limites des tests classiques, d'identifier des talents qui ne seraient pas repérés par les méthodes de repérage classiques, réduire les échecs à l'entrée en formation et sécuriser les parcours de professionnalisation.

« Notre projet vise à valoriser les parcours des salariés intérimaires en rendant visibles les compétences acquises en situation de travail grâce aux open badges. En associant les entreprises utilisatrices à la définition et à l'attribution de ces badges, il favorise une reconnaissance partagée des compétences, renforce les pratiques inclusives et offre aux salariés intérimaires des preuves concrètes de leurs savoir-faire et de leur progression..»

David LEVAUFRE, SATO Intérim Bretagne – Projet Badges de compétences

3. Lutter contre l'isolement social

1. **Isolement SATO, Bretagne** aborder et traiter la question de l'isolement social, en repérant mieux ce qui peut constituer des axes de fragilité dans les parcours, et en proposant une approche tenant compte des dynamiques sociales.
2. **Parrain'térîm Inserim, Pays-de-Loire**, favoriser l'intégration sociale et linguistique des publics allophones via le parrainage.

Ces projets visent à prévenir et réduire l'isolement social, identifié comme un frein majeur à l'insertion durable des salariés intérimaires. Les initiatives soutenues agissent sur le lien social, le sentiment d'appartenance et l'intégration linguistique et culturelle, en complément des leviers emploi et formation, afin de sécuriser les parcours et renforcer l'autonomie des publics.

Le projet Isolement » de SATO, propose une approche participative combinant ateliers d'écriture, activités de socialisation et partenariats territoriaux (associations, prescripteurs, entreprises). Les témoignages recueillis donnent lieu à la création et à la mise en scène d'une pièce de théâtre, outil de sensibilisation à destination des acteurs du territoire. Cette démarche offre aux salariés intérimaires des espaces d'expression et de rencontre. Elle vise également un impact territorial durable grâce à la production d'un kit méthodologique destiné à l'essaimage.

Le projet « Parrain'Térîm » d'Inserim repose sur un dispositif structuré de **parrainage interculturel**, adossé à un parcours de formation FLE (Français Langue Etrangère) métier, combinant **échanges réguliers entre parrains et filleuls, temps collectifs** et **démarches culturelles** (sorties, activités partagées) conçues comme des leviers d'intégration et de pratique du français en contexte informel. Cette approche expérientielle favorise la création de liens sociaux, le sentiment d'appartenance et l'appropriation des codes sociaux et professionnels, contribuant ainsi à sécuriser durablement les parcours d'insertion.

« En les aidant à mieux s'intégrer socialement et professionnellement, les salariés intérimaires seront mieux préparés à saisir les opportunités et à réussir leur projet professionnel. »

Blandine CAHAREL, Inserim Bretagne – Projet Parrain'Térîm

4. Lever les freins à la mobilité

1. **Inserim Combo Mobilité Pays-de-Loire** : approche novatrice de préparation à la mobilité pour des salariés intérimaires non francophones.

Le projet Combo Mobilité vise à lever les freins à la mobilité, identifiés comme un obstacle majeur à l'accès et au maintien dans l'emploi, en particulier pour les salariés intérimaires non francophones. Il s'appuie sur une ingénierie pédagogique innovante, combinant modules adaptés FLE, outils immersifs (vidéos 360°, mises en situation ludiques, jeux de rôle, karting) et apprentissages pratiques, afin de faciliter l'appropriation du code de la route et de l'ASR. En articulant ces modalités avec le rythme des missions d'intérim, le dispositif renforce l'autonomie, la confiance et la mobilité effective des bénéficiaires, au service d'une insertion professionnelle durable.

5. Prévenir les risques d'accident du travail

1. **E2I Normandie : Découverte pratique de l'IA** et prévention des risques professionnels
2. **AFEST : un outil de QVCT pour les ETTi** E2I, VALO, SELF INTERIM, SITI, OCITO (Grand Est, Normandie, Pays de Loire, Ile de France), *Sécuriser l'intégration et renforcer la prévention en situation de travail*

Ces projets visent à **renforcer la prévention des risques professionnels dès l'entrée en mission**, en agissant sur les pratiques, les usages et les compétences des salariés intérimaires et des entreprises utilisatrices. Les initiatives soutenues mobilisent des **approches innovantes**, combinant outils numériques, intelligence artificielle et formation en situation de travail, afin de développer une **culture de prévention partagée** et durable.

Le projet de E2I s'inscrit dans une démarche innovante de prévention des risques professionnels, en combinant montée en compétences numériques et sécurité au travail. Il propose aux intérimaires, y compris les publics en situation d'illectronisme, une découverte accessible de l'intelligence artificielle, couplée au développement d'un outil d'IA générative dédié à la remontée des « presque-accidents ». En facilitant l'identification et l'analyse des situations à risque, le dispositif contribue à renforcer une culture de prévention partagée et à réduire l'exposition aux accidents du travail. Le projet **AFEST : un outil de QVCT pour les ETTi** mobilise **l'AFEST comme levier de QVCT**, afin de sécuriser l'intégration des salariés intérimaires dès l'entrée en mission. Fondée sur l'analyse du travail réel et la coresponsabilité entre acteurs, la démarche renforce la prévention en situation de travail et structure des pratiques transférables au sein de la branche.

« Nous voulons passer d'une logique curative à une véritable culture de prévention, centrée sur la santé, la sécurité et le bien-être des intérimaires. »

« En tant qu'acteur de l'insertion, nous ne pouvons pas dissocier l'emploi de la qualité des conditions de travail : l'un ne va pas sans l'autre. »

« En encourageant la coresponsabilité entre ETTi, intérimaires et entreprises utilisatrices, nous posons les bases d'une culture de la prévention qui soit partagée collectivement »

Frédéric Ehono SITI INTERIM, Patrick LIDIANI, OCITO TRAVAIL TEMPORAIRE, Philippe LEROUVILLOIS, VALO'TTI, Pierre HERMANN E2I, Mamadou Toure, Self Interim

- 3 grandes étapes pour le dépôt d'un projet



Dépôt du dossier

Echange préalable avec votre délégué FPETT

Présentation des éléments de contexte et problématique

En quoi la solution proposée, est-elle innovante, quels effets attendus ?

Éléments de capitalisation et d'essaimage



Mise en oeuvre

Calendrier sur une amplitude de 2 ans maximum

Organisation de comité de suivi et pilotage avec le FPETT et les partenaires

Proposition d'ajustements si besoin, apport d'expertises complémentaires



Bilan, capitalisation

Évaluation du projet selon les indicateurs prévus ;

Rédaction du bilan

Production et partage de tous supports permettant l'essaimage du projet

Mise en visibilité des enseignements, points de vigilance ...

Participation aux différents groupes de travail FPETT,

- Budget, taux d'intervention FPETT

- Un budget global de **1 million d'euros**
- Coût total moyen des dossiers déposés : **85 000€**
- Montants sollicités auprès du FPETT : **32 500€ en moyenne** (entre 2 400 € à et 68 820€)
- Montant moyen accordé par le FPETT : **22 200€**
- Taux d'intervention moyen constaté : **68%** du montant demandé (minimum 30% du montant demandé)

Sources de financement des projets déposés :

- PIC IAE,
- PIC EATT
- Forfait CIPI, CDPI,
- Forfait Contrat de pro,
- Fonds propres ETT,
- Cofinancements publics (ANACT ; France Travail, Département ...)
- Financement participatif

— Focus sur les projets finalisés

Six projets sont arrivés à leur terme, avec la tenue d'un **comité de pilotage final** et une phase complète de **capitalisation**. Ces expérimentations ont donné lieu à la production de **livrables finaux**, permettant d'analyser les effets des actions menées et d'identifier les enseignements transférables.

Pour l'ensemble de ces projets finalisés, les **éléments de bilan** ainsi que **l'intégralité des livrables prévus** sont disponibles et peuvent être transmis **sur demande**.

- **Inserim Combo Mobilité Pays-de-Loire** : approche novatrice de préparation à la mobilité pour des salariés intérimaires non francophones.
- **Sursaut Interim Service La Réunion** *démarche proactive de sourcing et d'accompagnement permettant de transformer les freins et l'appréhension de retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA.* SolEm
- **Hum'Rando, Humando Normandie** *mise en place d'une démarche de recrutement accueillante et réconfortante par la médiation animale*
- **Parrain'térim Insérim, Pays-de-Loire**, favoriser l'intégration sociale et linguistique des publics allophones via le parrainage.
- **Naviguer vers l'avenir UP INTERIM Pays-de-Loire** : *Découvrir des métiers et reprendre confiance grâce à la navigation*

— Perspectives 2026

Dans la continuité des orientations stratégiques du FPETT, **Al.TT.ernatif poursuit en 2026 son soutien aux projets innovants** visant à sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires, à renouveler les ingénieries de formation et à favoriser l'insertion durable dans un contexte de mutations profondes du marché du travail.

Les **axes définis lors du lancement de l'appel à projet**, restent d'actualité. Ils portent notamment sur :

- **L'engagement des publics** dans des parcours de formation grâce à des ingénieries pédagogiques renouvelées et hybrides ;



- **Le développement et la reconnaissance des compétences**, y compris transversales
- **L'accompagnement des reconversions professionnelles**, en particulier pour les publics fragilisés ;
- L'accès et le maintien dans l'emploi **des seniors** ;
- **La structuration de partenariats** favorisant la continuité et la sécurisation des parcours.

À ces priorités s'ajoutent, à compter de 2026, des axes renforcés, en réponse aux évolutions économiques, sociales et sociétales observées sur les territoires :

- **La transition écologique**, intégrée de manière opérationnelle dans les parcours de formation et d'accompagnement ;
- **L'évolution et la transformation des métiers**, en lien avec les mutations technologiques, organisationnelles et sectorielles ;
- **Le développement de passerelles intersectorielles et inter-métiers**, pour élargir les opportunités d'emploi et sécuriser les trajectoires professionnelles ;
- **Un focus spécifique sur les publics réfugiés**, tenant compte de leurs besoins particuliers en matière d'accès à l'emploi, de formation et de reconnaissance des compétences.
-

Ces orientations traduisent la volonté du FPETT de **consolider Al.TT.ernatif comme un levier d'expérimentation, de capitalisation et d'essaimage**, au service des agences d'emploi, des territoires et des salariés intérimaires.

— Point de vue du FPETT

Les projets déposés par les ETT s'adressent majoritairement à des publics confrontés à des parcours de vie marqués par des ruptures, des épreuves et des situations d'injustice ou de discrimination, qu'elles soient liées à l'âge, à l'origine sociale ou territoriale, au handicap ou à des périodes prolongées de chômage. Ces constats sont étayés dans le cadre des diagnostics posés par les porteurs de projets et démontrent la capacité des entreprises de travail temporaire à identifier, au plus près du terrain, les leviers possibles pour l'accès et au maintien dans l'emploi des publics fragilisés.

Un enseignement majeur de ce bilan réside également dans le changement de posture opéré par de nombreux projets : en facilitant le passage du statut de bénéficiaire à celui d'acteur, ils contribuent à redonner aux personnes accompagnées autonomie, confiance et pouvoir d'agir. Cette dynamique constitue un levier central des parcours observés, en permettant aux publics de se réappropriier leur trajectoire professionnelle et sociale.

Par ailleurs, de nombreux projets abordent frontalement la question de l'isolement social, identifié comme un frein transversal à l'insertion durable. La mise en réseau des acteurs, la création de collectifs et les espaces de socialisation proposés participent à la reconstruction du lien social, condition essentielle pour retrouver une dignité souvent fragilisée par les parcours d'exclusion. Cette attention portée au collectif et à la relation humaine constitue un point commun structurant de plusieurs projets lauréats d'Al.TT.ernatif.

Le FPETT souligne également que les thématiques portées par les ETT s'inscrivent en forte cohérence avec les priorités des acteurs publics de l'emploi et de la formation. Cette convergence illustre le rôle croissant que peuvent jouer les entreprises de travail temporaire dans la mise en œuvre et la déclinaison opérationnelle des politiques publiques, notamment pour accompagner les entreprises utilisatrices vers des pratiques de recrutement plus inclusives et une ouverture renforcée à des publics éloignés de l'emploi.

Loin de constituer un point d'aboutissement, ce premier bilan marque une étape fondatrice. Il ouvre la voie à une feuille de route collective qui a vocation à être débattue, enrichie et construite avec l'ensemble des parties prenantes : partenaires sociaux, entreprises, acteurs de l'emploi, de la formation et partenaires institutionnels. Dans cette perspective, le FPETT souhaite favoriser les échanges entre porteurs de projets travaillant sur des problématiques proches, afin de croiser les enseignements, identifier les leviers communs et renforcer les dynamiques de coopération.

L'enjeu pour le FPETT est désormais d'identifier un nombre ciblé de projets et d'enseignements clés présentant un fort potentiel de capitalisation et d'essaimage. Ces initiatives, après avoir démontré leur efficacité à une échelle territoriale ou expérimentale, pourraient être déployées plus largement, voire à l'échelle nationale. Certaines actions sont d'ores et déjà transposables sans financement spécifique, tandis que d'autres, plus disruptives, interrogent les cadres existants et invitent à repenser les modèles actuels. Ensemble, elles dessinent un chemin d'innovation sociale que le FPETT entend poursuivre, en explorant les conditions permettant à ces projets inspirants de nourrir et transformer l'action collective à plus grande échelle, notamment par la mise en place de groupes de travail associant porteurs de projets et partenaires institutionnels.