

Les nouvelles modalités de conventionnement des SIAE

Formalisation l'Offre de Services - 1ère étape
Atelier Chantier d'Insertion

Synthèse

Les Structures présentes sur ces réunions collectives ont toutes adhéré à la démarche. Elles apprécient particulièrement la dimension opérationnelle qu'on leur propose.

Elles sont méfiantes vis-à-vis de l'Etat quant à la réelle posture de dialogue qui doit se mettre en place.

Les SIAE ne sont pas convaincues de l'implication de Pôle Emploi.

Certaines SIAE particulièrement attentives à la Loi s'interroge sur le PDI des Départements qui doit faire écho à l'offre de services.

Toutes les SIAE soutiennent la démarche de l'URIAE qui repositionne chaque dispositif dans son Offre de Services là où la DGEFP évoque l'OS de l'IAE.

Les SIAE ont suggéré la mutualisation d'outils élaborés par les uns et les autres, ils souhaitent que les réseaux leur apportent un support technique afin de favoriser un transfert de bonnes pratiques.

Les SIAE demandent aux Réseaux d'être force de proposition auprès des institutionnels dans le cadre de la mise en œuvre de ces nouvelles modalités de conventionnement car les objectifs à atteindre sont lourds à gérer.

Les SIAE ont toutes exprimé un besoin accru d'aide sur le champ de la formation de leurs salariés en insertion. De nombreux freins ont été évoqués empêchant un travail de qualité dans l'axe 3.

Les SIAE souhaitent que l'on puisse prendre appui sur ces travaux collectifs pour réaffirmer avec force les 4 dispositifs.

On a pu noter une **désillusion des ACI** face cette nouvelle réforme. Ils supportent de plus en plus mal cette précarité dans laquelle les plongent leurs multiples financeurs renvoyant dos à dos les PLIE, les Départements et l'Etat.

Les ACI ont des difficultés à mettre en avant leur dimension commerciale, l'axe 4 devra faire l'objet d'un travail particulier avec les ACI.

Les ACI ont besoin d'un soutien tout particulier des réseaux pour continuer à exister, ils ont un besoin impérieux de vision à moyen terme et une stabilité de leurs financements.

Des pistes de travail doivent s'ouvrir dans le champ de la formation, la mise en œuvre opérationnelle des clés de la formation et des formations qualifiantes plus généralement pose de grosses difficultés.

Les EI sont celles qui se retrouvent le mieux dans le canevas semi directif et dans l'offre de services en général.

Les ETTI sont plus interrogatives face à cette offre de services, elles **ressentent cette démarche comme une intrusion dans leur activité.**

Les AI ont exprimé un profond malaise à être à la croisée des chemins pour l'insertion des personnes en difficulté. Elles doivent rendre des comptes sur des missions qui ne sont pas les leurs, elles souhaitent une implication plus forte des partenaires extérieurs.

Un positionnement différent se dessine entre les AI/ETTI et ACI/EI. La posture initiale du salarié est différente : **des perspectives à court terme sur l'AI et ETTI**, un besoin de travailler et financier en postulat de départ et **une posture à moyen terme sur les ACI/EI** avec des salariés plus inscrits dans un parcours.

Plusieurs échanges ont laissé entrevoir une volonté forte de la part de petites structures de se regrouper. **Ces nouvelles modalités de conventionnement laisse présager que les petites structures isolées seront les plus mal menées à l'avenir.**

De nombreux débats ont eu lieu autour de la question des indicateurs et de la définition du taux de sortie dynamique.

La définition de ce taux proposé en réunion les a éclairé sur ce qui est attendu par l'Etat, ils souhaitent vivement que cette définition posée par la circulaire et l'instruction soit mise en œuvre pour toutes les SIAE de la Région sans ambiguïtés. **Les SIAE demandent aux réseaux d'être attentifs à des critères complémentaires qui seraient imposés par une DDTEFP** : exemple prise en compte en emploi durable du CDI temps plein.

Les ETTI et les AI ont été amenées à affiner la lecture des 3 mois de contrats consécutifs.

La proposition URIAE relative au taux de sortie dynamique qui suggère de retirer de l'assiette de calcul les salariés avec les situations de sortie : autre situation connue, inactif et sans nouvelle, a été reçue unanimement par les SIAE comme **un éclairage plus proche de leur réalité.**

Si cette proposition ne pouvait être retenue, cela doit constituer un indicateur complémentaire.

Les SIAE souhaitent que l'indicateur de sortie dynamique ne concentre pas les attentions de l'Etat. De nombreuses pistes d'indicateurs complémentaires ont été amorcées :

- ⇒ Ratio entre les personnes accueillies positionnées par des prescripteurs et les personnes réellement mises à l'emploi ;
- ⇒ Evaluation du suivi social et professionnel proposée aux salariés en incluant le temps passé avec des interlocuteurs extérieurs (réfèrent RMI...)
- ⇒ Mesure de actions formations incluant tout le travail d'accompagnement à l'entrée en formation et pas exclusivement le nombre d'entrées en formation effective ;
- ⇒ Taux de sortie dynamique à 3, 6 et 12 mois ;

Comptes rendus de la 1^{ère} journée

Ateliers Chantiers d'Insertion du Pas de Calais

AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

L'organigramme

La plupart des ACI possèdent un organigramme fonctionnel dans lequel est identifié le rôle de chacun et font quelquefois apparaître les salariés bénévoles.

Acquis préalables

Un ACI indique que leurs critères de sélections sont minimales, mais que l'activité reste prétexte à l'insertion, il n'a pas d'acquis préalables identifiés, mais en allant plus loin il y a bien des éléments qui se dégagent : l'handicap peut être un frein au recrutement.

Un ACI, a mis en place dans son dispositif insertion des pré requis à la demande des prescripteurs pour mobiliser uniquement des personnes en parcours d'insertion.

Une RQ indique que pour intégrer sa SIAE, il faut être résidant du quartier en priorité, mais met en avant la notion de « savoir être » et le « savoir faire » vient par la suite.

Projet social - projet d'insertion

En général le projet de départ évolue en fonction des activités, ce qui implique une mise à jour du projet au moment du renouvellement auprès de la DDTEFP.

Un ACI exprime ses inquiétudes en indiquant que si l'on ne s'oriente pas vers des métiers en tension cela risque d'amener l'ACI à changer de projet.

Livret d'accueil

Dans la plupart des ACI sont mis en place des documents de suivi du salarié en parcours d'insertion.

Profil de poste

Bien présenter l'activité permet de bien orienter le public, mais cela n'empêche pas l'accueil des personnes sans expérience dans des activités d'un ACI.

Un ACI indique que plutôt d'élaborer des fiches de postes, elle a mis en place un questionnaire qui est remis au salarié et qui permet de détecter ses lacunes et ses compétences et à la fin de son parcours, cela lui permet de bénéficier d'un accompagnement.

Engagement réciproque entre salarié et l'employeur

Des ACI ont formalisé un contrat d'engagement qui est conclu avec le personnel en insertion et détermine le projet professionnel et les formations nécessaires qui permettent d'atteindre les objectifs.

AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Période d'intégration

L'intégration se fait avec l'aide d'un binôme ou un encadrant technique qui repère les difficultés du salarié accueilli.

Un ACI du BTP procède à l'intégration de ses salariés sous forme de manifestation collective en présence des institutionnels qui sont leurs principaux clients.

Pour un bon nombre d'ACI durant la période d'intégration, le salarié est pris en charge par l'encadrant technique ou il se peut que lors de la remise du livret d'accueil soit repris les engagements du salarié et les différentes normes de sécurité à respecter dans la SIAE.

Parcours d'insertion

Certains ACI ont procédé à la mise en place de livrets de compétences.

Un ACI a créé un livret d'accompagnement qui retrace l'évolution du salarié.

Un autre ACI souhaiterait travailler avec l'AFPA sur l'obtention d'un titre qui sera délivré au salarié car cela pourrait être un élément important pour le calcul du taux de sorties dynamiques.

Prévention des risques

Le document unique est existant dans la plupart des ACI, ou est en cours d'élaboration.

Stratégie de la durée du contrat

Les ACI ne sont pas décisionnaires de la durée du contrat du salarié en insertion, car cela dépend du projet de la personne, les décisions se font en général de manière collégiale en collaboration avec des partenaires extérieurs.

Les ACI s'inquiètent pour leur conventionnement et le court délai donné pour la restitution de l'OS auprès des services de l'ETAT.

Un autre ACI indique qu'à force de vouloir faire exister la SIAE on oublie de la faire vivre.

Un ACI a mis en place, deux livrets un livret social, qui fait évoluer le salarié en fonction de chaque action et un autre qui évolue en partenariat avec l'encadrant technique et en fonction de chaque évolution du salarié en insertion.

Coordination entre fonction technique et sociale

Les ACI sont dans le quotidien, confrontés aux problèmes sociaux ce qui n'est pas un frein à l'emploi mais trouvent que ce n'est pas possible de les dissocier, ils se sentent obligés de gérer ces problèmes. Il est difficile d'externaliser cet aspect.

AXE 3 FORMATION DES SALARIES

Un ACI a mis en place une action de formation en illettrisme

Il est difficile de mettre en place des formations, car elles ne sont pas toujours adaptées. Le manque de temps, et les absences du salarié sont un frein à la formation.

Ateliers Chantiers d'Insertion du Nord

AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Présentation de la SIAE

L'organigramme

La plupart des ACI fonctionnent avec un organigramme fonctionnel, les profils de postes sont bien définis mais ne pensent pas à le formaliser par écrit et se posent également la question comment faire apparaître les différentes activités et s' il faut également faire apparaître les partenaires extérieurs.

Il arrive qu'un ACI fasse partie d'un ensemblier, ce qui peut amener à réorganiser les services.

Acquis préalables

Il est nécessaire de mentionner des acquis préalables car n'importe quel public se présente pour un poste, et ne correspond pas à l'offre. Pour y remédier, des réunions collectives sont organisées. Une annonce clairement rédigée permet d'éviter des erreurs de casting, mais ce n'est pas parce que la personne n'a pas les acquis préalables que sa candidature sera automatiquement rejetée.

Projet social - projet d'insertion

Il n'est pas toujours facile de construire un projet social pour les ACI, mais c'est bien lui qui explique ce qui se déroule sur le terrain et les moyens mis en œuvre. Les différentes fonctions telles que direction et accompagnement sont des tâches effectuées au quotidien, il faut pouvoir l'expliquer pour pouvoir atteindre les objectifs, car s'il n'y a pas de projet social il est difficile de travailler, et il ne faut pas oublier d'inclure toute l'équipe (ex encadrant technique ou accompagnant social), car leurs expériences et leurs outils permettent de mettre en lumière que beaucoup d'actions ne sont pas financées.

Il est craint que soit ciblé un public prêt à l'emploi.

Un ACI a mis en place 1 comité d'accès à l'emploi pour faire entrer un public spécifique à l' ACI .

Le travail de l'ACI est avant tout un travail sur le savoir être, de plus les ACI sont amenés à faire du tri et pour des raisons économiques prendre du public destiné à travailler dans une EI en laissant de côté les gens qui doivent réellement travailler en ACI, pour pouvoir réaliser les 25 % de mises à l'emploi.

Il arrive que le salarié ne mène pas son contrat à terme. Faut il prendre le risque de continuer l'accompagnement ?

Il faut mener la bataille sociale, mais est-ce que la DDTEFP va suivre car celle ci peut reprocher de ne pas avoir réalisé les objectifs demandés.

Un ACI s'étonné de la nouvelle forme de conventionnement, mais quelle position adopte le Conseil Général surtout par rapport aux financements RMI, RSA ?

Les ACI sont avant tout des travailleurs sociaux et ne peuvent remettre tout le monde à l'emploi.

Le livret d'accueil

Le livret d'accueil est quelque fois existant, ou en cours de réactualisation.

Un ACI remet au salarié un livret qui présente la SIAE, accompagné d'un livret de suivi, et conclu par une validation d'expérience.

Engagement réciproques

Dans un grand nombre des ACI, il est formalisé par écrit et signé des deux parties, où il peut être également sous forme d'entretiens à plusieurs périodes du contrat, il permet de faire évoluer le projet du salarié.

La signature du règlement intérieur peut également servir d'engagement réciproque.

Vue la montée en charge des chantiers ANRU, un ACI du valenciennois fait passer un CCP de 1er niveau jusqu'à l'obtention du titre complet. L'engagement se déroule entre le salarié, la SIAE, et l'AFPA.

Profil de poste

Dans un ACI, il apparaît plutôt sur l'offre d'emploi ou lors de l'entretien mais passe par un référent externe, qui repère le profil.

AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Période d'intégration

En général, elle se fait pendant une période durant laquelle le salarié est en observation ensuite est fait le point, la communication se fait souvent avec l'accompagnant. Le salarié en insertion travaille en binôme.

Parcours d'insertion

Dans la plupart des ACI le document unique est en cours d'élaboration.

Un ACI de l'agglomération lilloise qui est également centre de formation a été sollicité par l'AFPA pour la mise en œuvre de la prévention des risques pour ses propres salariés en partenariat avec CHANTIER-ECOLE, afin de les sensibiliser à la sécurité au travail, et travailler plus largement sur l'enjeu de la sécurité, surtout depuis que les ACI doivent s'acquitter de la taxe Accident de Travail, et que la clause d'insertion exige que les salariés soient préparés à la prévention des risques.

Ce même ACI travaille également avec la 5^{ème} clé de la formation mise en place par le Conseil Régional, destinée au personnel permanent et au personnel en insertion.

La professionnalisation se déroule en deux volets : le 1er se déroule en lien avec le centre de formation et le second est pris en charge par CHANTIER ECOLE, il peut être destiné aux encadrants techniques, ou personnel de direction, il y a différentes formations : Moniteurs SST, Evaluation des risques professionnels, Prévention des risques.

Accompagnement social

Certains ACI effectuent l'accompagnement social en entretien individuel, ou à l'interne. D'autres au contraire, préfèrent orienter le salarié vers un référent social extérieur, cette action n'étant pas financée.

Est-ce à l'ACI de repérer les problèmes sociaux, car qui dit repérage dit accompagnement et dit mobilisation tout cela a un coût.

Il est difficile de formaliser tout ce qui concerne le personnel social et le référentiel est difficile à formaliser, car une montée en qualification n'est pas toujours évident à démontrer, c'est un travail pédagogique.

Un ACI fait part de l'existence d'une référente sociale, ou d'un CIP au sein de la structure, tous les salariés en insertion ne sont pas systématiquement accompagnés, mais beaucoup sont suivis sur le plan social. Le suivi est différent si l'accompagnement social est externalisé.

Coordination interne

Un ACI en collaboration avec son personnel a mis en place des réunions durant lesquelles le salarié fait l'objet d'un diagnostic professionnel, la restitution se fait, lors du temps collectif, en présence du salarié.

AXE 3 FORMATION DES SALARIES

Edith FLINOIS, Vice-présidente du collège ACI, et Présidente de CHANTIER ECOLE, profite pour faire part de la journée sur l'illettrisme qui se tiendra le 25 mars prochain à la MAAC de Villeneuve d'Ascq en partenariat avec quelques SIAE de la région, des centres de formation, le Conseil Régional et des OPCA, l'introduction sera faite par L'URIAE.

Cette journée sera l'occasion de présenter les différents outils mis en place et les expériences réalisées dans la Région. C'est une manière de travailler l'illettrisme, de sensibiliser les encadrants et un moyen de repérer cette lacune.

Les formations personnelles sont difficiles à mettre en place, hormis pour les formations classiques tel que le nettoyage, car il reste encore à signer des conventions entre le Conseil Régional et les OPCA.

Il existe des actions collectives organisées par un OPCA –AGEFOS, dans le transport, et la logistique.

Edith FLINOIS, rappelle que c'est également l'occasion de mettre en avant tout ce que présente l'ensemble des réseaux et que ces actions peuvent être formalisées dans l'OS.

Une ACI du valenciennois qui est centre de formation met en place une action de lutte contre l'illettrisme pour ses salariés en insertion et propose de réaliser des actions de formation avant la sortie du salarié.

AXE 4 : CONTRIBUTION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET AU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

Il est constaté que les ACI ne mettent pas en valeur la stratégie économique qu'ils représentent.

Il faudrait démontrer que l'ACI génère des salariés en contrats aidés, du travail administratif, et qu'il est très représentatif en termes d'emplois.

Il est proposé lors des prochaines réunions de revenir avec des données économiques :

1. la masse salariale
2. le montant des subventions Etat ou aides aux postes
3. la part d'impôt reversé aux Impôts (ex : taxe sal)
4. le nombre de TP
5. le total du CA (recettes issus de la commercialisation)

Ses éléments sont utiles pour remplir le dossier OS

Pour représenter la force du secteur de l'ACI dans l'économie

L'INSEE a sorti une étude qui démontre le poids de l'économie solidaire :

Un salarié sur six travaille dans le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Il faut être clair, les salariés en insertion sont égaux aux salariés qui exercent dans les entreprises de droits communs, même si dans les ACI, ils travaillent sous forme de contrats aidés ces aides sont mises en place dans le cadre des politiques publiques de l'emploi.

Il faut différencier la plus value économique, démontrer que dans 1 euro investi dans un ACI le retour sur l'investissement est de 1,5 euro.

Dans les petites SIAE le salarié a plusieurs casquettes, es exigences demandées sont les mêmes que pour une entreprise classique.

Il est constaté qu'actuellement l'ACI est obligé de mettre le client au centre et faire du commercial et non plus du social. Le cœur du métier c'est la personne, maintenant il faut viabiliser et il est demandé de faire mieux que POLE EMPLOI.

Le ratio de 25% est une insulte aux associations, le but c'est d'insérer les gens en grande difficulté.

CONCLUSION MOT DE LA FIN D'EDITH FLINOIS

Il existe un réseau de l'IAE, le DLA n'est pas la solution la plus adaptée, il serait préférable de travailler avec les réseaux.

Comptes rendus de la 2^{ème} journée

Les Ateliers Chantiers d'Insertion du Nord

L'attribution de l'aide à l'accompagnement est évoquée.

Un ACI de Cambrai a du rendre un pré projet détaillé demandé par la DDTEFP, qui servira de dossier de demande d'aide à l'accompagnement. Sur le valenciennois des réunions ont lieu avec POLE EMPLOI sur les nouvelles modalités de conventionnement, des ACi nous propose de nous informer du contenu.

La DDTE du Nord LILLE a oralement indiqué qu'il n'y aurait pas cette année de dossiers à monter concernant l'aide accompagnement, mais les ACI souhaiteraient savoir comment est attribué l'aide à l'accompagnement.

Le Financement des ACI est aléatoire, incertitude forte sur financement de l'aide à l'accompagnement.

Suite aux éléments qui seront fournis auprès des services de l'Etat, les ACI craignent de recevoir un document formalisé pour toutes les SIAE et ont peur des comparaisons que les services de l'Etat pourraient faire.

Deux ACI Lillois s'inquiète de cette OS, les petites SIAE qui n'ont pas beaucoup de moyens seront amenées à disparaître. Les Services de l'Etat accepteraient-ils que sur certains territoires une OS soit mutualisée ? Les ACI proposent que les petites ACI puissent se regrouper par territoire et présenter une OS ensemble, avec leur méthode de travail différentes et des outils différents.

La plupart des ACI essayent d'impliquer les membres du CA dans la mise en oeuvre de l'OS de leur structure, mais cela s'avère être difficile, par manque de temps et de disponibilité, les SIAE sont constamment sollicités par leurs financeurs

« On veut la mort des petites SIAE, qui ont peu de moyens, on les empoisonne »

Beaucoup d'incertitudes planent sur les SIAE, notamment avec l'arrivée du RSA, qui va remettre en question le financement des ACI. La conjoncture économique actuelle est compliquée, crise profonde et augmentation du taux de chômage et il est demandé de réaliser 60 % de retour à l'emploi.

Les ACI craignent une tentation de devenir discriminantes lors des recrutements, l'ACI est le dispositif qui accueille les publics les plus éloignés de l'emploi,

Les ACI ont eu tellement de promesses, et n'y croient plus. Les ACI ont peur de disparaître.

Les ACI s'interrogent sur la survie de leur structures, et ont du mal à trouver leurs propres équilibres.

Comment les ACI peuvent –ils être un soutien aux personnes en difficultés alors, qu'eux-mêmes sont dans une grande précarité.

Contenu du contexte actuel les ACI sont incontournables pour répondre à certaines situations sociales.

Les petites SIAE devraient se regrouper, car sinon elles risquent de mourir.

Les ACI sont plus que jamais au cœur du traitement social du chômage, actuellement les robinets de contrats aidés sont ouverts et les ACI sont fortement sollicités.

Nous avons une nouvelle chance pour démontrer que nous sommes indispensables sur les territoires, c'est peut être la dernière... saisissons cette opportunité avec les réseaux à nos côtés.

Un ACI indique qu'il ne faut pas prendre ce qui est demandé comme des obligations ce sont des objectifs à réaliser c'est un engagement, si les éléments demandés ne sont pas atteints, c'est l'occasion de se justifier en fournissant des éléments de réponses.

Un centre social a le sentiment qu'il n'y aura pas de dialogue et qu'il n'y aura pas de réciprocité, on va utiliser les SIAE pour le faire valoir du POLE EMPLOI.

Les ACI seraient-ils les otages du RSA ? Il n'y aucune info sur la mise en place du RSA.

Les gros consommateurs des contrats aidés comme les organismes publics sont-ils aussi associés à l'OS ? Il y des SIAE qui ont des marchés avec différentes communes, risquent-ils de perdre leur conventionnement ?

Les ACI ont peur des déviations de la DDTE.

Bon nombre d'ACI trouve intéressant la mise en place de ces rencontres car le but est de collationner les outils mis en place par toutes les SIAE, les Réseaux sont force de proposition, car les objectifs de résultats demandés sont lourds à gérer.

Calcul Taux de sorties dynamiques

Un ACI indique qu'il y d'autres situations d'échecs telles personnes qui négligent les offres d'emploi proposées, car elles n'ont pas envie de travailler.

Quels indicateurs faut-il proposer, concernant les personnes que l'on embauche pour lesquels on sait pertinemment qu'ils ne retourneront pas à l'emploi pour problème d'illettrisme ou de santé.

Les ACI souhaiterait que leur travail soit valorisé de manière que les sorties soient toutes positives, ils estiment qu'on dénigre leur travail, ils sont tous capables de différencier le « *savoir être* » et le « *savoir faire* » de leurs salariés, et savent pertinemment que l'obligations de moyens se transformera en obligations de résultats.

C'est le réseau de l'IAE qui devrait affirmer le rôle d'un ACI.

« Les ACI sont les parents pauvres de ce qui se met en place ».

Il est impossible d'obtenir les informations concernant les indicateurs sur l'environnement économique par bassin d'emploi, pas d'information récentes à nous communiquer, c'est un point sur lequel il faudrait interpeller les représentants de l'Etat, car elles sont muettes à ce sujet.

Il est demandé des exigences de retour à l'emploi, un ACI qui fait des sélections, n'aura pas les même taux de sortie qu'un ACI qui ne sélectionne pas.

Pour augmenter le taux de sortie il faudrait suivre les salariés après 6 mois après leur sorties.

Un ACI indique ce certains partenaires exigent de justifier les sorties des salariés en fournissant le nouveau contrat du travail, il leur fournit une attestation, généralement ses salariés ne s'y opposent pas.

Un autre ACI, lui demande de justifier que le salarié a bien signé un nouveau contrat dans une autre SIAE, mais c'est contraire à la loi et rien oblige le salarié à le fournir.

Axe 1 : Accueil et intégration en milieu de travail

La plupart des ACI n'ont pas encore travaillé leur OS.

Un ACI Lillois indique que les pré requis lui sont imposés par les PLIE qui imposent des personnes en difficulté, car ils sont eux soumis à des taux de sorties.

L'ACI est la 1^{ère} étape de l'insertion, il est difficile de sélectionner les publics.
Cet ACI est obligé de travailler avec les PLIE au risque de perdre ses financements.

Un ACI dans l'environnement a mis en place un livret d'accueil qui comporte 3 volets l'entrée du salarié, son parcours et sa sortie au sein de la structure.

AXE 2 ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Les ACI font part de leurs mécontentements cela fait plusieurs années que les ACI subissent beaucoup de contraintes et pressions, prennent des engagements, mais l'Etat ne fait rien en contrepartie. Il n'est à aucun moment évoqué les financements des postes, or les services de l'Etat envoient régulièrement des documents avec plusieurs critères, que les ACI réalisent à 100 %.

Les ACI ne sont pas maîtres de leurs recrutements, certains public ne sont pas dans le bon dispositif, et ne peuvent être remis à l'emploi par les ACI, alors qu'ils sont envoyés par les services sociaux et les services de l'Etat.

AXE 3 : FORMATION DES SALARIES EN INSERTION

Les ACI déploient énormément de moyens pour mettre en place des formations mais rencontrent énormément de freins tels que :

- Proximité des lieux de formation,
- Mobilité des salariés
- Absence de prise en charge,

- Coûts trop élevés,
- Contenus des formations,
- Formations inadaptées aux besoins du territoire,

Si les SIAE rencontrent des problèmes de financement, cela est en partie due à la suppression des financements de l'Etat disparition des FLES.

Un ACI a rencontré des problèmes d'enregistrement de ses salariés classés en catégorie 5 à l'ANPE, qui souhaitent intégrer le plan de formation Région.

Cet même ACI qui rencontrait des difficultés de compréhension pour le mode de calcul des congés payés, a fait appel à la 5^{ème} clé de formation.

Il a également constaté que ses salariés rencontraient de gros problèmes de mobilité et a donc sollicité une aide auprès du Conseil Général, n'ayant pas de réponse il s'est regroupé avec 4 ACI de son secteur avec qui il a monté un dossier afin d'obtenir un financement « action de mobilité » qui a été financé par le Conseil Général dans le cadre du RMI.

A contrario d'autres ACI rencontrent d'énormes difficultés pour la mise en place de la 5^{ème} clé de la formation, car la majorité des formations proposées s'avèrent inaccessibles ou inadaptées aux salariés des ACI.

Un ACI a même sollicité l'aide des ASSEDICS pour le financement du permis de conduire pour ses salariés, mais on lui a demandé d'attendre la mise en place de POLE EMPLOI. Que deviennent les financements autrefois attribués aux Assedics ? Les ACI souhaiterait que les financements soient répartis ou affectés en direction des actions menées par les SIAE.

Un ACI du bassin de Condé s'est regroupé avec d'autres ACI de son secteur et ont travaillé sur une action mobilité qui a été financée par le Conseil Général qui a engendré la création d'un poste de chargé de mobilité.

Un ACI a inscrit ses salariés avant de démarrer la formation mais celle-ci lui a été refusée car ses salariés n'étaient pas encore rentrés dans le dispositif de l'insertion.

Les Formations externes ne sont pas mises en valeur, Les ACI souhaiteraient qu'il soit possible de prolonger certains contrats afin faciliter l'entrée en formation qualifiante

Un ACI souhaite que les organismes de formation se préoccupent davantage Propose des publics issus de l'immigration et qui ne savent pas à lire ni écrire. Les formations d'alphabétisation sont totalement inadaptées. Pauvreté des moyens, Pauvreté des offres.

Les Ateliers Chantiers d'Insertion du Pas de Calais

Certains ACI présents ont été destinataires de leurs conventions sur lesquels sont mentionnées des taux de retour à l'emploi qui pose question : un ACI de BRUAY se voit imposer des taux de 20 % de sortie dynamique et 40 % d'emploi durable, sans comprendre le mode de calcul et en s'interrogeant sur la prise en compte de son territoire qui est sinistré économiquement.

Les ACI s'interrogent, l'OS va-t-elle permettre de modifier ces taux de remise à l'emploi ?

Les ACI trouvent inadmissible d'imposer des taux dans une convention qu'il faudra obligatoirement respecter.

Cette exigence de taux des sorties positif élevé n'est pas acceptée par les ACI, cela revient à demander aux ACI de faire mieux que POLE EMPLOI.

Les ACI accueillent des publics en grandes difficultés, fixer des taux sorties dynamiques c'est nié ce qui se passe dans les SIAE.

Un ACI du Calaisis a reçu sa convention depuis 1 mois, mais n'a pas souhaité s'engager. Calais est une région durement touchée par le chômage, la DDTEFP impose à sa structure de réaliser 17 % d'emplois durables et 60 % de sorties dynamiques. L'ACI a envoyé un courrier en mettant en avant les éléments de contexte qu'elle a pu récupérer auprès de POLE EMPLOI et L'URIAE afin de pondérer ces exigences.

Les ACI souhaitent avoir des informations plus larges sur le CG, le PLIE.

Taux de sorties dynamiques

Les ACI sont interrogatifs sur la méthode de calcul. Demander des résultats dès la sortie du salarié c'est quasiment impossible, d'autres indicateurs doivent absolument être pris en compte.

Un ACI souligne que l'emploi doit être pris en compte ainsi que le travail social qui a été mené.

Les ACI ne sont pas responsables des problèmes économiques et n'ont pas les moyens d'atteindre les pourcentages demandés. Les ACI ne sont pas des ETTI ou des EI les moyens ne sont pas les mêmes.

Un ACI ne peut être comparé avec les autres dispositifs.

Ils s'interrogent sur la continuité à prendre des publics en difficulté, l'ACI prédispose les personnes à l'emploi, et travail à rendre les personnes employables !

Un ACI a eu la visite de la DDTE, et a du donné son taux de sorties positif.

Il a fourni la liste de ses salariés en insertion, mais a précisé à son interlocuteur, qu'il était difficile d'établir un prévisionnel de sorties positives sans prendre en compte les éléments de contexte.

Un autre ACI indique que le 1^{er} souci en ACI c'est l'embauche des personnes qui ont des soucis sociaux et professionnels ce qui n'est pas mis en avant dans la règle de calcul par rapport aux indicateurs.

Un ACI rappelle la circulaire: « la SIAE est responsable des personnes à l'accueil ».

Les ACI ne sont pas maîtres des recrutements, il arrive qu'ils soient sollicités par le CG afin d'accueillir des personnes en difficulté, en sachant très bien que tous ces personnes ne pourront pas être remises sur le marché de l'emploi. Ils craignent de tomber dans un piège car ils vont devenir de plus en plus sélectif, la vocation première d'un ACI est de recruter des personnes très éloignées de l'emploi.

« Le travail demandé par l'Etat est une boîte de pandore ».

On fixe des objectifs à atteindre, mais l'ACI n'est pas seul à intervenir.

Le PLIE et le Conseil Général sont présents au CP ils sont au courant de la situation des salariés et que c'est au moment de ces CP et non lors des bilans qu'ils doivent s'exprimer.

Les ACI sont sceptiques quant à la disponibilité de POLE EMPLOI lors du dialogue de gestion

Axe 1 : Accueil et intégration en milieu de travail

Présentation de la SIAE

Bon nombre d'ACI n'ont pas encore rédigé leurs Offre de Services.

Quelques RQ présentes vont assister à des réunions préparatoires programmées par le CNLRQ qui va également fournir des éléments de travail. Une RQ indique que ce qu'il est demandé dans l'OS existe dans sa structure mais rien n'est encore formalisé.

Un ACI dans l'environnement a des difficultés à établir son projet d'insertion.

Les acquis préalables

Un ACI dont le secteur d'activité est l'environnement n'impose pas au moment du recrutement que les personnes est une expérience dans l'environnement, il privilégie l'accueil des personnes motivées.

Un ACI dont l'activité est une ressourcerie avec plusieurs types de métiers a déjà démarré la rédaction de son OS. Dans l'annonce qu'il a passé, des critères ont été posés, il a également mis en place une grille de lecture pour le secteur bâtiment ce qui a permis de constater qu'il était obligé de définir des acquis préalables pour l'accueil des personnes en difficultés.

Un ACI fait remarquer qu'en ACI il faut distinguer chantier insertion et chantier école car les acquis préalables sont différents.

Un autre ACI a mis en place des outils, son OS est en cours de réalisation, a déjà établi un plan de rédaction, mais le temps imparti est trop court.

AXE 2 ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Période d'intégration

Un ACI a recensé tout le travail qui se fait dans la structure et a constaté que beaucoup d'actions n'étaient pas formalisées.

Une RQ indique qu'en remobilisant l'équipe cela permet de voir comment les actions sont menées et celles qu'il faut améliorer.

Un jeune ACI a profité lors de sa création pour tout formaliser, le projet de l'ACI, les outils mis en place, ce qui a permis de voir ce qui se fait et ce qui ne se fait pas, mais avoue ne pas avoir assez de temps disponible.

Un ACI dont l'activité est le maraîchage avait déjà un projet d'établissement qu'elle avait mis en place il y a quelques années, il existe un trace écrite de ce projet qui fonctionne bien il suffit de l'adapter.

Parcours d'insertion

Les ACI ont bien conscience que les actions mis en place au sein de leurs structures ne sont pas formalisées, la rédaction de l'OS permet de gérer la structure autrement mais souhaiteraient qu'on leur donne les moyens nécessaires.

AXE 3 : FORMATION DES SALARIES EN INSERTION

Un ACI rencontre des difficultés pour la mise en place des formations, il semblerait que le financement du fond de formation porté par le PLIE et le Conseil Général ne soit plus disponible, car il est sous exploité, pour le moment un avenant prolonge jusqu'en juin 2009.

Les ACI constatent que le Fond de professionnalisation mis en place par les PLIE fonctionnent bien quand il s'agit de formation en Bâtiment ou des formations commerciales.

Les ACI déploient énormément de moyens pour mettre en place des formations mais rencontrent énormément de freins tels que :

- Proximité des lieux de formation
- Mobilité des salariés
- Absence de prise en charge
- Coûts trop élevés
- Contenus des formations
- Formations inadaptées aux besoins du territoire

En parallèle, les formations mises en place dans les chantiers - école (chantiers ponctuels) sont de meilleures qualités car ils travaillent en partenariat avec le GRETA.

Certains ACI sont contraints d'interrompre le contrat de travail de leurs salariés afin de leur permettre de percevoir les ASSEDIC pendant la formation.

Un ACI propose de rédiger 2 ou 3 parcours de salariés qui ont voulu entrer en formation. Ces témoignages seraient plus percutants que tout autre discours et pourraient illustrer les difficultés majeures rencontrées sur le terrain pour la mise en œuvre de formations. Les ACI dans le cadre de leur axe 3 doivent valoriser tout le travail en amont d'une entrée en formation et ne doivent pas être jugés sur les entrées en formation effective car cela ne dépend pas d'eux !

Une RQ indique qu'elle ne peut pas faire appel à la 5^{ème} clé en tant que RQ, car visiblement son OPCA n'est pas signataire de la convention avec le Conseil Régional.

AXE 4 : CONTRIBUTION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET AU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

L'ACI effectue un travail qui sert à l'activité économique locale. Les ACI souhaitent revenir sur leur ratio des 30 % et interpellent sur l'attitude de certains ACI qui sont sur des chantiers concurrentiels avec d'autres entreprises classiques.

Besoin d'une clarification des champs d'interventions possible pour les ACI

Les SIAE présentes

Boîte à outils

Capitalisation d'outils sur le site internet de l'URIAE

Les outils mise en œuvre par des SIAE seront accessibles sur le site internet de l'URIAE rubrique Offre de Services.

Vous y retrouver des modèles de livret d'accueil, de profil de postes....

Si vous souhaitez contribuer à ces échanges de bonnes pratiques nous sommes à votre écoute.



Centre de ressources COORACE



www.coorace.org

 [01.49.23.70.50](tel:01.49.23.70.50)

Informations juridiques (lois, décrets, circulaires, conventions et accords collectifs, etc.), guides pratiques (juridiques, développement entrepreneurial, services à la personne, etc.) guide et informations Formation sont accessibles sur le site internet COORACE.

AXE 1

Recrutement

Analyse du poste à pourvoir
Grille de cotation des CV reçus
Grille d'entretien



Centre de ressources de l'UNAI



AXE 2

Observatoire de l'IAE

L'**Observatoire de l'IAE** est une application gratuite à destination de **toutes les SIAE de la Région Nord Pas de Calais**.

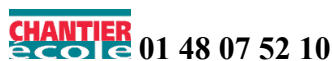
Sa finalité première : être un outil interactif d'aide à la gestion du personnel et d'évaluation quantitative et qualitative de la mission d'insertion par l'activité économique.

L'Observatoire permet l'**édition régulière d'états statistiques relatifs à l'IAE** en Nord Pas de Calais.



Léa : Logiciel pour l'évaluation et l'accompagnement

Le réseau **CHANTIER école** propose à ses **adhérents à jour de leur cotisation** un logiciel de suivi des parcours, adapté aux ateliers et chantiers d'insertion/formation.



Titres Professionnels du Ministère chargé de l'Emploi

Les titres professionnels, portés par l'AFPA, propose un découpage des métiers à travers des blocs de compétences : les Certificats de Compétences Professionnelles.

Ces documents peuvent constituer une base de référence afin de définir les compétences acquises au sein de votre SIAE.



Affiches relatives à la prévention des risques

Une série de 12 affiches vous sont proposées afin de sensibiliser vos salariés en insertion sur les risques liés à leurs activités dans votre SIAE.



Livret prévention des risques (réservés aux AI adhérentes)

Nous vous proposons un livret destiné à vos salariés en insertion afin de les sensibiliser sur les risques liés à leurs activités dans votre SIAE.



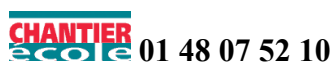
Rédaction du Document Unique

Nous tenons à votre disposition un fond documentaire qui vous aidera à l'élaboration de votre document unique.



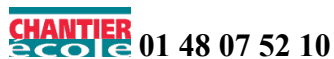
Les guides repères :

- La prévention des risques professionnels dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion / Formation
- Lutter contre les discriminations et garantir l'égalité des chances : un nouvel enjeu pour les chantiers !
- La santé en chantier
- Chantiers-école et situations d'illettrisme
- L'accompagnement dans la pédagogie du chantier-école



Les mallettes ressources...

- La mallette ressource sur les savoirs de base pour les acteurs de l'insertion...
- La prévention des risques professionnels en chantier d'insertion...



Un engagement qualité : la certification CEDRE

La certification CEDRE résulte d'une démarche qualité initiée dès 1996 par la Fédération COORACE, ayant pour objectif :

- d'accélérer et de pérenniser le retour à l'emploi des personnes en situation de précarité
- de structurer l'accompagnement et d'apporter un cadre de référence commun aux intervenants de l'insertion par l'activité économique
- répondre aux besoins non pourvus sur le territoire et participer ainsi au développement économique local

S'adressant à l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire agissant pour l'emploi et l'insertion sur le territoire, la certification CEDRE garantit qu'une entreprise respecte le référentiel CEDRE dont la version 2 est entrée en vigueur en février 2008.

En ligne de mire : **la mise en place d'un système d'amélioration continue de la qualité pour répondre en priorité aux exigences des personnes en situation précaire et à celles de leurs clients et financeurs.**

L'obtention de la certification CEDRE atteste ainsi de l'aptitude de l'entreprise à :

- rendre la personne en situation de précarité actrice à part entière de son parcours d'insertion, dans le cadre d'une démarche pédagogique
- prendre en compte dans son projet la situation locale de l'emploi et répondre ainsi aux problèmes de main d'œuvre que rencontrent les entreprises, les collectivités ou les particuliers
- mettre en place un système Qualité autour de trois processus clés - la mission accueil, la mission insertion et la mission observatoire - et des processus de pilotage et de support contribuant à son bon fonctionnement.



 [03.21.51.64.64](tel:03.21.51.64.64)

Les spécifications du référentiel CEDRE

Trois processus clés...

La mission accueil, pour élaborer un plan d'action constructif

- Faire connaître au demandeur d'emploi son offre d'insertion
- Proposer et réaliser avec lui une évaluation de sa situation socioprofessionnelle
- Evaluer ses capacités et compétences professionnelles
- Mettre en place une procédure qui structure l'accompagnement et le suivi du demandeur d'emploi devenu salarié en parcours d'insertion
- Formaliser et contractualiser un engagement avec le demandeur d'emploi Mission insertion

La mission insertion, pour échafauder un parcours réussi

- Mobiliser des missions de travail et des actions associées pour la construction de son parcours personnalisé
- Associer les clients, partenaires économiques locaux et administrations publiques aux objectifs d'insertion poursuivis
- Effectuer des bilans réguliers avec le salarié en parcours d'insertion

La mission observatoire, pour adapter l'évolution de l'entreprise aux besoins de son territoire

- Rendre compte de son activité en utilisant un cadre de référence commun
- Se donner les moyens de mieux maîtriser son évolution et mieux valoriser ses actions
- Se doter d'outils pour améliorer continuellement la qualité de ses services

...et une exigence globale

L'amélioration continue de la qualité

- Planifier et mettre en œuvre un système d'amélioration continue de la qualité basé sur la mesure et l'analyse de ces processus
- Mettre en œuvre des actions préventives et correctives pour garantir l'amélioration continue :
- de son offre d'insertion pour la satisfaction et la réponse aux besoins des personnes en situation précaire
- des produits et services rendus aux clients et aux prescripteurs de l'entreprise

Pour les entreprises non adhérentes au COORACE, le [référentiel CEDRE](#), est disponible sur simple demande au Service Qualité du siège national : qualite@coorace.org.



 [03.21.51.64.64](tel:03.21.51.64.64)

AXE 4

Outils Economique

Buisness Plan
Comptes de résultats
SIG - CAF
BFR - BFRE
Plan de financement
Plan d'investissement



Montage de dossiers spécifiques

FGR ETTI
FDI
MPA
FSE
Plan de Consolidation financière
Plan de développement
Calculs des coût de revient
Ratios financiers et économiques
Suivi de chantiers et de prestations
Tableau de bord de gestion



Audits

Financier
Conformité juridique
Social et salarial
Stratégique



L'outil de gestion A2A+

Cet outil de gestion permet de valoriser les actions des ateliers et chantiers d'insertion au regard des **5 fonctions de l'employeur spécifique d'insertion** telles que le réseau les a définies. Au travers de ces cinq fonctions, nous transcrivons les valeurs de la charte fondatrice du réseau.



VITA c'est...

VITA a pour objet de **renforcer le positionnement des entreprises conventionnées Insertion par l'Activité Economique comme forces motrices de nouvelles dynamiques territoriales pour un développement solidaire et responsable des territoires en faveur de l'emploi.**

Le Centre de ressources VITA présente les méthodes, outils et pratiques coproduits dans le cadre du projet VITA, initié en mai 2005 par COORACE, avec le soutien de la Délégation Générale à la Formation Professionnelle et à Emploi (DGEFP) et du Fonds Social Européen (FSE) et en partenariat avec d'autres réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique et de l'Economie sociale et solidaire.

Pour répondre à leur objectif de favoriser « l'accès à l'emploi pour tous », les entreprises conventionnées IAE s'appuient sur l'ingénierie et la mise en oeuvre d'un accompagnement socio professionnel de qualité mais également sur leur capacité à contribuer au développement des territoires, au service de l'emploi.

A partir de projets territoriaux volontaires initiés ou co-initiés par des professionnels de l'IAE, VITA a lancé l'expérimentation d'un Centre de ressources et d'appui au service de ces innovations territoriales.

Les objectifs du projet VITA

VITA vise à **renforcer le positionnement des entreprises conventionnées Insertion par l'Activité Economique comme forces motrices :**

- **de nouvelles dynamiques partenariales, notamment au service de l'emploi, c'est-à-dire**

- Se positionner comme interlocuteur légitime du développement des territoires.
- S'inscrire dans une conduite de projet associant des parties prenantes diversifiées (entreprises, collectivités, services publics de l'emploi, etc.).
- Promouvoir des modes d'entrepreneuriat innovants, articulant les logiques marchandes, publiques et solidaires.

- **d'un développement solidaire et responsable des territoires, c'est-à-dire inscrire dans les projets territoriaux des finalités multiples, qui peuvent être :**

- sociales : prendre en compte les besoins et attentes de chacun et contribuer à renforcer la cohésion sociale...
- économiques : développer des activités économiques pérennes pour créer de l'emploi et renforcer l'attractivité des territoires...
- participatives : impliquer salariés, usagers et partenaires dans la gouvernance, le suivi et l'évaluation des projets...
- environnementales : appuyer la mobilisation des territoires pour une prise en compte de l'impact environnemental des activités.