

# Les nouvelles modalités de conventionnement des SIAE

## Formalisation l'Offre de Services - 1ère étape Association Intermédiaire

## 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<sup>ère</sup> journée

## Les Associations Intermédiaires du Nord

### AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

#### L'organigramme

C'est un organigramme fonctionnel qui existe dans la plupart des AI, certaines y annexent les flux extérieurs ou fonctionnent avec un système de pôles économiques ou sociaux.

#### Acquis préalable

Contestation à l'unanimité des AI, car elles estiment que c'est un travail qui revient à l'ANPE. Il est craint que soit promue une partie des personnes accueillies et que fait-on des autres ? Avoir du personnel avec de pré requis, c'est bien mais encore faut-il pouvoir les mettre au travail.

Pour un bon nombre d'AI le livret d'accueil est en cours de réalisation

#### Elaboration des profils des postes de travail

Si l'on souhaite avoir des taux de sortie sur un emploi durable il n'est pas possible de positionner tout le monde

### AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

#### Période d'intégration

Cela dépend du donneur d'ordre, et si l'AI a la possibilité d'avoir un accompagnant sur le terrain.

Il est précisé qu'il existe déjà un bon nombre d'accompagnements en amont, chacun doit faire son travail sous entendu les acteurs publics de l'emploi, car les AI se rendent compte que le public n'a pas toujours de projet professionnel et qu'il est souvent mal orienté.

#### Parcours d'Insertion

« Les AI ne s'inscrivent pas dans un processus de remise à l'emploi des personnes en difficultés ». Les AI craignent que le conventionnement soit l'occasion pour mettre en place une certification AI.

Il faudrait envisager une négociation collective par territoires et proposer les indicateurs auprès de POLE EMPLOI.

#### Coordination externe entre les SIAE et le référent extérieur

Les AI témoignent de leurs difficultés à mettre en place des Comités de Pilotages et des Comités de suivi avec les partenaires extérieurs.

### AXE 3 FORMATION DES SALARIES

La plupart des AI n'ont toujours pas la réponse à la question posée qui est de savoir qui finance la formation, et préfère utiliser « la mise à l'emploi » que le mot « formation ».

## Les Associations Intermédiaires du Pas de Calais

### AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

#### Acquis préalables

Les AI indiquent que ce sont elles qui fournissent du travail, réaffirmer la place de POLE EMPLOI, c'est bien, mais c'est l' AI qui joue le rôle de référent.

#### Mode de coopération

Le tri du public accueilli demande du temps et des moyens qui ne peuvent être assurés que par des grosses structures.

Une des AI présente ne croit plus au dialogue avec la DDTEFP, une autre AI a peur que si elle accepte de travailler sur l'OS qu'il n'y ait pas de lisibilité et craint de ne pouvoir être en position de négociation.

Une AI indique qu'effectivement l'OS est un travail individuel, mais qu'un travail collectif permet une plus grande lisibilité sur le travail effectué par les AI.

Pascal DELOO, Vice-Président du collège des AI souligne que la mise en place de ces réunions collectives par les réseaux de l'IAE est plus adaptée que le montage d'un DLA et rappelle que c'est justement l'occasion aux AI d'effectuer un travail collectif.

Les AI s'inquiètent de ne pas toujours être écoutées par les institutionnels, car elles n'ont pas toujours les réponses à leurs questions. L'OS est axé sur les notions de moyens et de résultats, elles n'ont pas toujours les moyens correspondant aux résultats demandés.

### AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

#### Période d'intégration

Tout dépend si l'AI a la possibilité d'avoir un accompagnant sur le terrain, mais soulignent qu'il existe déjà un bon nombre d'accompagnements en amont et estiment que chacun doit faire son travail sous entendu les acteurs publics de l'emploi car elles n'ont pas toujours le temps ni les moyens et sont quelquefois obligées de faire appel à des bénévoles.

Une AI qui a expérimenté le RSA, alerte sur la vigilance qu'il faut observer afin de garantir un niveau de ressources au salarié.

#### Prévention des risques

Il est rappelé qu'avant de se rendre chez un client, le salarié doit passer une visite médicale obligatoire et que c'est à l'AI de donner les moyens de précaution concernant la sécurité et la prévention des risques. Quelques AI s'indignent et ne trouvent pas normal que ce soit à l'AI de payer la médecine du travail, car elles remettent des publics en difficultés à l'emploi .

### AXE 3 FORMATION DES SALARIES

Une AI a mis en place une action de formation en illettrisme

Les AI rencontrent des difficultés pour la mise en place des formations.

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

Les AI doivent affirmer avec force qu'elles sont des acteurs économiques.

#### Conclusion mot de la fin du Vice-président

L'OS paraît difficile à mettre en place, mais permet de faire ressortir une démarche de qualité et de progrès.

## Comptes rendus de la 2<sup>ème</sup> journée

### Les Associations Intermédiaires du Nord

Il est constaté que les discours divergent entre les différentes DDTEFP.

Par contre pour la DDTEFP du Nord-Lille l'échéance est plus lointaine

Une AI du valenciennois a été conventionnée pour 2 ans mais pour autant elle a été destinataire d'un dossier de conventionnement à renvoyer pour 2009.

Celle-ci indique qu'il ne faut pas retenir que l'aspect technique de l'OS mais il y a aussi l'aspect politique à défendre, elle souhaite que l'URIAE établisse la place de l'AI dans l'IAE, car il leur est demandé des taux de sorties positives, ce qui n'est pas évident à démontrer avec la crise actuelle, surtout que l'AI est un secteur spécifique car travaille essentiellement avec des particuliers.

### Taux de sortie dynamique

Il est difficile pour les AI d'avoir connaissance du devenir des salariés.

Des AI évoquent l'obligation de prouver les contrats que les salariés ont trouvé au terme de leur parcours dans l'AI, notamment certain PLIE.

Une AI propose de Demander au salarié de retourner la fiche de suivi + spécifier qu'il est tjs chez son employeur.

POLE EMPLOI aura-t-elle une obligation envers les SIAE ?

Une AI lit la circulaire qui indique qu'il est obligatoire d'associer POLE EMPLOI.

Une AI ne trouve pas acceptable le mode de calcul que soit calculé le taux de sortie après 3 mois consécutifs. Cela peut fausser les statistiques.

### PROPOSITION

A l'image des ETTI définir les 3 mois de l'instruction à travers un volume horaire : 450 heures mais ce volume apparaît trop important au regard de fait des 240 h en entreprise.

Les échanges sont très variés sur ce sujet et le consensus difficile à trouver.

Attention Si la base est importante le taux monte.

Beaucoup d'AI affirme qu'elles restent le seul lieu où beaucoup de personnes trouvent une solution d'emploi : l'AI qui se positionne sur 2 rôles : médiateur à l'emploi et créateurs d'emploi, l'AI génère de l'emploi et des richesses.

## AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Une AI évoque son expérience de ne pouvoir dans son axe 1 développer les pré-requis car elle recrute en prise directe avec les entreprises clientes et donc adapte son recrutement aux besoins.

Ces nouvelles modalités de conventionnement amènent les conseils d'administration à se poser beaucoup de questions sur l'avenir même des associations.

## AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Les AI ont l'impression de faire essentiellement du social.

Le travail de l'élaboration du projet professionnel oriente les personnes.

Il est complexe de travailler avec les partenaires PLIE à moins de trouver des personnes qui comprennent bien le fonctionnement de l'AI.

Certains salariés ne veulent plus partir des AI, attention à ce discours, mais c'est une réalité.

L'AI emploie des personnes qui ne sont pas employables sur le marché.

L'AI est à l'écoute, elle propose un accompagnement qu'il n'y a pas dans une entreprise classique.

Une entreprise a un besoin de résultats, l'AI a besoin de vivre.

Les AI s'interrogent sur les moyens financiers qui vont leur être alloués, nous devons être des relais et sensibiliser les partenaires.

L'AI n'accompagne pas 100% de ses salariés mis à disposition en interne mais en repositionnant tous les acteurs de l'IAE qui gravitent autour de l'AI, on peut démontrer que 100% des salariés bénéficient d'un accompagnement social interne ou externe.

## AXE 3 : FORMATION DES SALARIÉS EN INSERTION

Une AI indique que toutes ces formations sont financées par AGEFOS et UNIFAF.

Cotise sur les CDD d'usage et les permanents, tout le monde cotise sur les CDD d'usage.

D'autres AI ne bénéficient pas de ces financements en cas de dépassement.

## Les Associations Intermédiaires du Pas de Calais

### Taux de sortie dynamique

Les AI présentes évoquent les demandes contradictoires provenant des services de l'Etat s'agissant de la ventilation des situations de sortie et le mode de calcul des taux de sortie dynamique.

Une AI indique que la DDTE lui a indiqué qu'une personne sortie de l'AI ne peut plus revenir.

D'autres AI ont eu des retours de la DDTEFP qui spécifiait que les personnes en accompagnement spécifique PLIE, mesure 6, ou ASI ne devaient pas être incluses dans les statistiques Etat. Position qui n'est pas acceptable, tout l'effectif de l'AI est bien concerné par les statistiques.

Une AI est indignée, ce taux de sortie dynamique on peut lui faire dire n'importe quoi, il faut effectivement un mode de calcul commun.

### PROPOSITION DE CALCUL :

450 heures s'est beaucoup pour une AI.

3 mois de contrat consécutifs dans une AI semble difficile à envisager.

Total de sortie sans critères, mais le taux ne sera pas bon.

Prendre en compte les Salariés qui ont eu au moins 1 heure de présence dans l'AI.

Avant de définir le taux de sortie dynamique, il faudrait calculer le temps moyen des mises à disposition en AI.

Une AI propose d'enlever les services à la personne du taux de sortie dynamique.

Calcul fait par les associations présentes : le calcul moyen est de 190 heures de travail par salariés.

L'URIAE proposera une synthèse de ces échanges entre le groupe des AI du nord et celui du Pas de Calais afin de porter une proposition commune à la DRTEFP.

### AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

RES a déjà travaillé sur OS, présentation de ses outils.

Une autre AI évoque qu'elle a commencé la formulation de son OS, ce travail a remis en question le fonctionnement, a retravaillé les profils de poste des encadrants et salariés en parcours d'insertion, par type d'activité, va proposer son OS pour l'avenir dans 3 ans.

L'AI, reconnaît ce qu'elle a et ce qu'elle n'a pas, écrit tout ce qu'elle fait, tous les salariés qu'elle reçoit, les pièces annexes de personnes qu'elle reçoit, ce qu'elle leur explique, les pièces demandées.... a tout détaillé a mis en valeur :

- ⇒ ratio personnes qui ont pris RDV,
- ⇒ ratio personne avec qui rdv mais qui ne se présentent pas,
- ⇒ ratio de temps de personnes positionnées par le PLIE, mais qui ne se présentent pas,

Faire comprendre que l'AI n'est pas une Entreprise de Travail temporaire, que l'AI ne fournit pas de l'emploi que pour 1 heure, il y a un accompagnement social derrière. Le faire comprendre aux partenaires extérieurs, prendre en compte le travail, le temps passé,

## **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](http://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**.

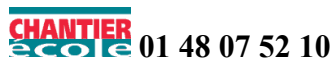
Sa finalité première : être un outil interactif d'aide à la gestion du personnel et d'évaluation quantitative et qualitative de la mission d'insertion par l'activité économique.

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.



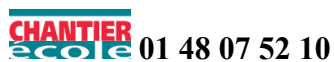
## **Rédaction du Document Unique**

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



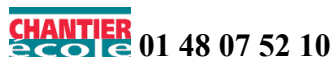
## **Les guides repères :**

- 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](mailto: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



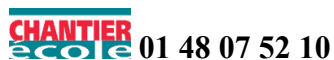
### Audits

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.