

Les nouvelles modalités de conventionnement des SIAE

Formalisation l'Offre de Services - 1ère étape
Entreprise 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

Entreprises d'Insertion du Nord

AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Présentation de la SIAE

L'organigramme

La plupart des EI possède un organigramme fonctionnel dans lequel est identifié le rôle de chacun.

Acquis préalable

Certaines EI alertent sur le caractère discriminatoire que pourraient avoir certains acquis préalables.

Projet social - projet d'insertion

Le projet est en général rédigé dès la création de l'EI, et souvent en collaboration avec les membres du CA, il arrive que quelques modifications soient effectuées, en concertation avec les salariés car il y a une évolution au fil des années et c'est une des raisons pour laquelle une EI peut continuer d'exister, attention le projet n'a pas à évoluer au regard des financeurs.

Le projet d'insertion est le code génétique la SIAE, il est essentiel de l'avoir défini afin de garantir une lisibilité vis-à-vis de l'ensemble des interlocuteurs.

Procédure de recrutement

Certaines EI ont mis en place des procédures de recrutement dans lesquels il y a des tests à passer. Des EI ont pu constater la nécessité de formaliser les profils de postes à pourvoir car les publics qui leur étaient envoyés ne correspondaient pas à leurs attentes

Toutes les EI ne possèdent pas de livret d'accueil. La remise d'un document n'est pas systématique. Les prescripteurs extérieurs sont amenés à établir un projet professionnel pour les salariés, l'EI prenant le relais et adaptera l'accompagnement socio professionnel et proposera notamment des formations.

AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Période d'intégration

Des EI fonctionnent en binôme s'agissant des salariés nouvellement arrivés. Une EI travaillant dans le service à la personne évoque l'élaboration d'une charte des droits et des devoirs

Les premières journées des salariés dans les EI sont journalièrement ponctués d'échanges oraux entre les encadrants techniques et les salariés.

Certaines EI sont très attachées au projet professionnel du salarié dès son entrée dans la SIAE.

Parcours d'insertion

Il n'est pas remis systématiquement d'attestation ou livret de compétences, sauf si celui-ci est demandé par le financeur.

Certaines EI sont interloquées de devoir formaliser un tel document étant dans la posture d'une Entreprise classique elles considèrent qu'elles n'ont pas à formaliser ainsi les compétences acquises durant le contrat de travail.

C'est l'officialisation du document qui pose problème et non la démarche de repérage des compétences acquises.

Les EI proposent un accompagnement en interne s'agissant des problématiques « simples » à résoudre et orientent vers des professionnels du social dans les autres cas (ex assistante sociale).

La difficulté pour l'EI est de faire en sorte que le salarié ne compte pas trop sur le soutien de la SIAE, bon nombre de salariés reviennent au delà de leur parcours pour effectuer leurs démarches.

Une EI a mis en place un droit à la parole tous les mois afin que le salarié puisse faire part de ses difficultés et tout est retransmis sous forme de trame, en gardant l'anonymat mais en présence du salarié

AXE 3 FORMATION DES SALARIES

Dans une EI tous les salariés suivent une formation c'est au cœur du projet, c'est un pré requis, c'est l'activité qui finance la formation.

Bon nombre de salariés ont suivi beaucoup de formations mais préfèrent avoir un travail pour sortir de la précarité dans lequel ils vivent plutôt que de repartir dans un apprentissage formatif.

La démarche d'une personne qui entre dans un EI repose sur le souhait d'occuper un poste de travail et de percevoir un salaire d'avantage que d'entrer dans une formation qualifiante ce besoin de formations pourra apparaître et pourra être envisagé au terme du parcours hormis si les formations ont un lien direct avec les métiers de la SIAE et pourra être mis en pratique immédiatement.

Les freins à la formation sont : financement, disponibilités, projet professionnel et personnalité du salarié.

Les Entreprises d'Insertion du Pas de Calais

AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Présentation de la SIAE

L'organigramme

La plupart des EI possède un organigramme fonctionnel dans lequel est identifié le rôle de chacun.

Caractéristiques

Certaines EI ont mis en place des procédures de recrutement dans lesquels il y a des tests à passer. Des EI ont pu constater la nécessité de formaliser les profils de postes à pourvoir car les publics qui leur étaient envoyés ne correspondaient pas à leurs attentes.

Des EI fonctionnent en binôme s'agissant des salariés nouvellement arrivés.

Les premières journées des salariés dans les EI sont journalièrement ponctuées d'échanges oraux entre les encadrants techniques et des salariés.

Certaines EI ont mis en place des EMT, afin de permettre à la personne de découvrir le poste avant une intégration comme salarié dans l'EI.

AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Parcours d'insertion

Le parcours d'insertion n'est pas systématiquement formalisé par écrit, mais la mise en place d'une grille d'évaluation permet de repérer les métiers adaptés ce qui permet de fixer des objectifs et donne la possibilité au salarié d'évoluer.

Deux EI font part de leurs expériences de formalisation de documents basés sur les codes ROM.

La mutualisation du parcours d'insertion se faisant durant les Comité de Pilotage les salariés ne sont pas toujours associés

AXE 3 FORMATION DES SALARIES

L'expérience de terrains montre que se sont les formations courtes qui sont les plus demandées et les plus efficaces

Une EI fait part d'un travail en lien étroit avec une ETTI afin de permettre la mise en place de formation.

Comptes rendus de la 2^{ème} journée

Les Entreprises d'Insertion du Pas de Calais

La plupart des EI ne sont pas prêtes dans la présentation de leur OS, mais elles y travaillent, elles attendent un grand soutien et une grande aide des Réseaux de l'IAE. Elles estiment que les délais donnés pour rendre les dossiers auprès des services de l'Etat sont courts, car les éléments qui leurs seront fournis ne reflèteront pas complètement leurs activités.

Certaines EI ont eu la visite des services de l'Etat et ont dû présenter un prévisionnel sur leur taux de sortie dynamique sur l'année 2009. Une des EI a même dû établir un listing de ses salariés pour l'année en cours afin d'effectuer une estimation des sorties positives ou négatives. Il est très difficile de transmettre vu le contexte économique actuel.

Définition du taux de « sortie dynamique »

Ventilation des situations de sortie

Sortie vers emploi durable

Une EI fait remarquer qu'il est très rare de proposer des CDD d'intérim de plus de 6 mois.

Sorties positives

Une EI dans le recyclage indique qu'il est quand même utile de spécifier en terme d'affichage quelques cas particuliers étant des sorties positives ex : un départ en retraite.

Une des RQ présentes comprend bien que les DDTE ne soient pas prêtes et estime que l'OS est mis en place pour pouvoir négocier le taux de sorties positives et que le travail effectué avec les salariés soit force de proposition, il faudrait donc pouvoir démontrer ce que les SIAE sont en capacité de faire et qu'il ne s'agit d'être jugé que sur des sorties négatives.

Une autre EI craint que en fonction des critères des jugements, qu'ils y aient un mélange avec les associations sur des différentes tâches et qu'il y ait un jugement sur 30 % sur ces critères et 70 % sur une autre SIAE, beaucoup de critères ne seront pas pris en compte.

La DDTEFP demande de justifier le retour à l'emploi d'un salarié ce qui n'est pas simple à démontrer car il faudrait obtenir le contrat conclu par le salarié dans l'autre structure or il n'y a aucune obligation de communiquer son nouveau contrat dans une autre SIAE à l'issue de son parcours.

L'Offre de Services

Axe 1 : Accueil et intégration en milieu de travail

Présentation de la SIAE

La plupart des EI n'ont pas travaillé leurs offres des services par manque de temps car privilégient le côté commercial, Une EI indique qu'il est possible d'effectuer ce travail en collaboration avec les salariés ou les membres du Bureau mais les délais sont trop courts, il y

a trop de rédactionnel. De plus lors de l'envoi des documents demandés par les services de l'Etat ceux ne sont jamais satisfaits de ce qui leur est adressé, il faut en général leur renvoyer des pièces complémentaires. Elles craignent qu'en donnant trop d'information qu'on leur demande plus d'éléments à justifier.

Elles estiment qu'il faut de la réciprocité émanant des deux parties.

Une RQ a bien repérée qu'elle avait des difficultés par rapport à l'accompagnement social, elle a bien les outils nécessaires mais avoue que rien n'est formalisé au sein de sa structure, et y travaille.

Une EI a du mal à définir « formaliser » qu'entend on par là ?

Une autre EI ne voit pas comment elle peut appliquer la circulaire, car selon elle la DDTE attend plutôt des chiffres, car le plus important selon elle est de ressortir le contexte économique par territoire et POLE EMPLOI devrait pouvoir extraire ces données.

Une EI qui a comme activité le recyclage c'est déjà heurtée à ce problème de formalisation, elle pense qu'il faudrait un leitmotiv selon elle cette formalisation doit se faire de manière légère. De plus les critères sont modifiés en fonction de changement de gouvernement. Elle a donc instauré un CP avec les différents partenaires afin qu'ils puissent avoir une vue global du travail effectuée. Des actions sont bien existantes mais ne sont pas formalisées par manque de disponibilité. Il faudra être vigilant sur la déviance et surtout instaurer un dialogue de gestion.

AXE 2 ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Période d'intégration

Il existe une période d'intégration dans chaque EI, elles ne voient pas l'utilité de le formaliser « le faire c'est mieux, le faire c'est nécessaire »

Une EI indique que sa structure est subventionnée par les partenaires et ce sont eux qui récupèrent le personnel, le contact est permanent, mais depuis quelques temps tous les demandes se sont réduites.

Une EI dont l'activité est une épicerie solidaire a évoqué durant un CP les difficultés rencontrées lors des renouvellements de contrats, car les situations sont très difficiles et traverse une mauvaise période. Il est donc difficile de tout formaliser, alors que tout se fait oralement, en tant que responsable de structure doit avoir une réactivité face au marché et préfère gérer la sortie de son personnel.

Coordination entre la Fonction sociale

Les EI sont d'accord pour formaliser l'OS, mais elles précisent que c'est à elles d'imposer leurs idées et que c'est l'état qui doit se formaliser à leurs services, elles interpellent l'URIAE et voudrait savoir à quel moment les services de l'Etat se rendront dans les structures, Quel sont leurs projets politiques ? Comment compte t-ils mettre cela en œuvre ? Quel est leur mode de calcul ? Sont ils prêts ? Car les structures ont besoins d'entendre lors d'une réunion publique organisée par les services de l'Etat les éléments de références.

Une EI craint que chaque institution ns demande des docs différents et change chaque année.

AXE 3 FORMATION DES SALARIES

Une EI fait part du refus du référent PLIE de son secteur d'octroyer des formations à ces chauffeurs routiers afin de passer un CACES, car il estime que cela n'est pas compatible. Alors que l'on demande de faire le maximum pour que les personnes puissent acquérir des compétences

Elles s'accordent toutes pour dire que proposer des formations, c'est une question de motivation du salarié et qu'elles ne sont pas évidentes à mettre en place, des dispositifs existent notamment formation continue,

Le montage des dossiers qui sont plus difficiles à réaliser., Une EI a voulu former des salariés à l'obtention de permis poids lourd, en partenariat avec PLIE, CG, cela s'est avéré très complexe afin de croiser les critères d'éligibilités de tous les interlocuteurs au bon moment.

Il faudrait une plate forme qui coordonnerait les différents interlocuteurs . Comme du temps du FLESS.

Certaines formations trop coûteuses ont du mal à être prise en charge par les OPCA.

Une EI dans la métallurgie informe qu'il n'y a pas de prise en charge du salaire de la personne qui part en formation par son OPCA, idem pour Habitat Formation, et TRANSPORT. Ce qui décale l'entrée en formation à la fin du parcours pour prise en charge par les ASSEDIC.

On peut observer qu'il y a une réelle difficulté d'adaptation à l'évolution des techniques et des métiers.

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

Des EI aimeraient avoir des modèles de livrets d'accueil.

Les EI souhaitent obtenir une liste des différents documents à fournir ou à mettre en place.

Les Entreprises d'Insertion du Nord

Quelques EI ont eu un CERFA concernant dossier de conventionnement à rendre pour le 15/03/09 pas d'échéance de fixer pour l'OS.

Définition du taux de « sortie dynamique

Sortie vers sorties positives

Les services de l'Etat sont souvent demandeur de justificatifs s'agissant des situations de sorties. Là où on ne peut obliger le salarié à fournir à son ancien employeur son nouveau contrat de travail, une EI propose de faire signer un document à la sortie du salarié indiquant sa situation de sortie.

L'Offre de Services

Axe 1 : Accueil et intégration en milieu de travail

Les EI qui se positionnent sur les marchés publics ont des outils de formalisation de leur mission socioprofessionnelle.

AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Des EI ont anticipé depuis qu'elles ont connaissance du projet de circulaire lors d la réunion du 1^{er} décembre 2008, elles ont ainsi réorienté leur manière de travailler.

AXE 3 : FORMATION DES SALARIES EN INSERTION

Les difficultés de budget sont souvent au cœur des préoccupations des EI s'agissant des formations. Les EI sont conscientes de la nécessité de valoriser les formations internes à l'EI mais il est complexe de les valoriser.

Les EI expriment leurs inquiétudes sur le traitement de leur dossier de la part des services de l'Etat, seront-ils formés pour analyser les Offre de Services ?

Force est de constater que les centres de formation sont « maîtres » d'un programme de formation qu'il laisse peut de place à des adaptations qui faciliteraient l'entrée en formation des salariés en insertion.

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

Des EI s'interrogent sur la demande de formulation de la stratégie économique d'une EI, il est évident qu'une EI déploie une stratégie économique.

Il est réaffirmé l'importance de détailler des aspects qui peuvent paraître évidents mais qui ont besoins d'être posés notamment dans la perspective de positionner chaque dispositif de l'IAE.

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**.

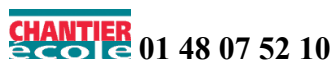
Sa finalité première : être un outil interactif d'aide à la gestion du personnel et d'évaluation quantitative et qualitative de la mission d'insertion par l'activité économique.

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.



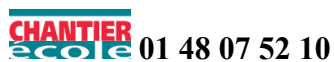
Rédaction du Document Unique

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



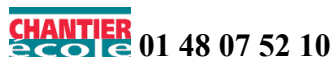
Les guides repères :

- 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.