

Les nouvelles modalités de conventionnement des SIAE

Formalisation l'Offre de Services - 1ère étape
Entreprises de Travail Temporaire 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

Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion du Nord-Pas de Calais

AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Présentation de la SIAE

Dans une ETTI le recrutement des salariés en insertion est en corrélation avec les postes à pourvoir.

POLE EMPLOI semble peu présent auprès des ETTI afin de les alimenter en salariés.

Projet social - projet d'insertion

Une ETTI du COORACE fait part des similitudes que l'on peut observer entre le programme CEDRE et les nouvelles modalités de conventionnement.

Accueil de l'intérimaire :

Une ETTI est parvenue à impliquer POLE EMPLOI dans la mise en œuvre du livret d'accueil.

Les ETTI ont des difficultés à se projeter dans ces nouvelles modalités de conventionnement et semblent s'attacher à la rédaction d'un dossier formalisé plus tôt que l'OS, il nous faut les convaincre de se mettre dans une nouvelle posture d'un dialogue de gestion.

Une ETTI attire l'attention sur la réforme en cours : la RGPP et donc sur les nouveaux interlocuteurs qui pourraient apparaître.

Elaboration des profils de postes des salariés en insertion :

Une ETTI a mis en œuvre en un outil, une grille de critères qui permet à plusieurs intervenants d'avoir une vision partagée du parcours de l'intérimaire, dans cette démarche le client est également associé.

Une ETTI s'interroge sur la légitimité de l'Etat à regarder l'ensemble de son activité au delà de ce qui est financé.

Les ETTI sont en alerte quant à la grille de lecture qui sera opposée à leur OS .

AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Période d'intégration

Les ETTI sont présentes auprès de leurs salariés en insertion lorsqu'on est avec un nouveau client.

Le client est au cœur de la démarche de l'ETTI s'agissant de la période d'intégration. La démarche qui consiste à s'assurer du bon déroulement de la mission d'intérim du côté du salarié se fait essentiellement par téléphone.

Le signal d'alarme d'une ETTI si un salarié rencontre une difficulté majeure repose essentiellement sur la réaction du client et sur sa décision de mettre fin prématurément à la mission.

Les ETTI doivent travailler à des outils qui permettent d'objectiver ces situations conflictuelles.

Le repérage et l'évaluation des compétences acquises par le salarié en insertion sont difficiles à mettre en oeuvre de part la nécessaire implication de l'entreprise cliente.

Décoder les compétences

Une ETTI résume son activité à la formulation suivante : « *on vend des heures de petits courageux* »

On a le sentiment que les perspectives des salariés en insertion des ETTI se basent sur une vision à court terme.

Document remis au salarié

En termes de sorties les ETTI travaillent essentiellement sur la rédaction d'un CV.

Accompagnement social

L'accompagnement social dans une ETTI est une réalité qui reste à formaliser, car beaucoup d'actions sont inscrites dans un quotidien (appel téléphonique, CPAM, RDV avec l'assistante sociale)

Coordination externe entre les SIAE et le référent extérieur

Les outils de suivi socio professionnels mis en œuvre par les ETTI trouvent une dimension pédagogique lorsqu'on les soumet au salarié qui prend ainsi connaissance de la perception qu'a l'entreprise cliente de son travail

AXE 3 FORMATION DES SALARIES

Les outils privilégiés des ETTI : contrat de professionnalisation et CIPI

Comptes rendus de la 2^{ème} journée

Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion du Nord-Pas de Calais

Les ETTI du valenciennois n'ont pas subi de retranchement sur les postes de 10 % comme ont pu l'observer dans le Nord-Lille l'une d'elle a même eu une hausse de ses postes sans l'avoir sollicité.

Dans le Pas de Calais les financements ont baissé en fonction de l'activité.

Taux de sortie dynamique

Les ETTI souhaitent que soit préconisé auprès de la DRTEFP que pour être considéré dans les effectifs le temps de travail doit être de 3 mois effectifs soit 450 heures.

Une ETTI craint que ce filtre à 450 heures freine les sorties des gens et que l'on soit tenter de proposer au client de garder ses intérimaires pendant 3 mois d'intérim complet

Les ETTI font remarquer que beaucoup d'intérimaires sortent avant 3 mois, ce critère pourrait être trop élevé.

Il serait judicieux de valoriser tous les emplois durables Mais pour le calcul de taux de sortie dynamique on prend en compte les plus de 450 heures.

Les ETTI craignent la baisse des aides du fait du manque de formations des intérimaires et de la baisse des résultats dû à la crise.

Certaines ETTI ne voient pas l'utilité de la présence de POLE EMPLOI dans le dialogue de gestion, car elles ont déjà des difficultés à obtenir les agréments.

AXE 1 : ACCUEIL ET INTEGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Les ETTI souhaitent qu'ils y aient une mutualisation des outils et une transfert des bonnes pratiques.

Une ETTI évoque ce qu'elle a déjà formalisé dans le cadre de son Offre de Services avec le choix de sortir la présentation de la structure des axes et de la positionner en en tête de toute l'offre de services. Cette démarche a permis de mobiliser toute l'équipe sur un projet fédérateur.

Les ETTI ont peur qu'il y ait des éléments de comparaison entre les ETTI, et qu'il y ait des déviances de la part de la DDTE.

Le Vice-Président du Collège ETTI souhaite que les ETTI viennent lors des prochaines réunions avec leurs indicateurs afin de discuter de ceux que l'on pourra valoriser.

AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Une ETTI a bénéficié d'un DLA via NORDACTIF, la 1^{ère} demande était axée sur le développement de l'ETTI et la 2^{ème} demande portait sur les nouvelles modalités de conventionnement, notamment revoir les pratiques professionnelles, Le cabinet extérieur a essentiellement travaillé axes de progrès.

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**.

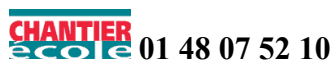
Sa finalité première : être un outil interactif d'aide à la gestion du personnel et d'évaluation quantitative et qualitative de la mission d'insertion par l'activité économique.

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.



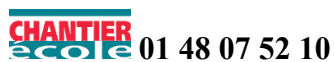
Rédaction du Document Unique

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



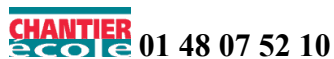
Les guides repères :

- 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



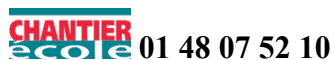
Audits

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.