



## **Contribution de l'Union régionale des SIAE de Poitou-Charentes au Grenelle de l'insertion**





## **SOMMAIRE**

<b>LES TRAVAUX D'IRIS ET DES SIAE DE POITOU-CHARENTES DANS LE CADRE DU GRENELLE DE L'INSERTION</b>	<b>5</b>
<b>PRESENTATION D'IRIS ET DES SIAE DE POITOU-CHARENTES</b>	<b>6</b>
<b>CONTRIBUTION DES SIAE DE POITOU-CHARENTES AU GRENELLE DE L'INSERTION</b>	<b>7</b>
Faciliter les transitions professionnelles par la voie originale de l'insertion par l'activité économique	7
Identifier et évaluer la prestation socio-formative des SIAE	10
Renforcer les différents modes de coopération avec les entreprises	13
Développer l'emploi solidaire et de nouvelles formes d'entreprendre	16
<b>RESUME DES PROPOSITIONS PAR CATEGORIE D'ACTEURS</b>	<b>19</b>



## **LES TRAVAUX D'IRIS ET DES SIAE DE POITOU-CHARENTES DANS LE CADRE DU GRENELLE DE L'INSERTION**

Les travaux des SIAE de Poitou-Charentes au sein de l'Union régionale, IRIS, s'inscrivent dans la continuité des contributions et positionnements des réseaux nationaux de l'insertion par l'activité économique représentés ou associés au sein d'IRIS (Coorace, CNEI, CNLRQ). L'Union régionale approuve les propositions formulées par le groupe technique IAE du Grenelle de l'insertion auxquelles les réseaux de l'IAE ont contribué.

La présente contribution est le fruit de travaux menés en région notamment dans le cadre d'ateliers d'échange proposés aux SIAE de la région Poitou-Charentes sur les 4 thèmes suivants :

- faciliter les transitions professionnelles par la voie originale de l'insertion par l'activité économique,
- identifier et évaluer la prestation socio-formative des SIAE,
- renforcer les différents modes de coopération avec les entreprises,
- développer l'emploi solidaire et de nouvelles formes d'entreprendre.

Les SIAE ont formulé des **propositions et des pistes d'action visant à faire évoluer le secteur de l'insertion par l'activité économique, les relations partenariales avec les acteurs publics ou privés et la façon d'aborder l'accompagnement des transitions sociales et professionnelles au sein d'une économie solidaire.**

Ces propositions d'action formulées à l'occasion du Grenelle de l'insertion sont complémentaires des axes stratégiques de développement de l'IAE définis en région à l'horizon 2013 et des 15 valeurs partagées par les SIAE au sein de l'union régionale qui constituent l'éthique des SIAE dans laquelle elles se reconnaissent<sup>1</sup>.

IRIS apporte également sa contribution à travers d'autres publications :

→ Un **DVD sur l'expression des salariés « De l'expression libre à l'implication des salariés dans la vie de l'entreprise ».**

A travers les témoignages présentés dans ce DVD, IRIS souhaite promouvoir les initiatives des SIAE qui s'orientent vers un management plus participatif impliquant tous les salariés sans distinction.

→ Une **brochure sur les acteurs, les instances et outils de pilotage de l'insertion** pour apporter de la lisibilité aux professionnels et décideurs sur leurs champs de compétences respectifs ainsi qu'à toutes personnes en recherche d'information. Ce document est complété d'une représentation schématique du positionnement des acteurs opérationnels de l'insertion sociale et professionnelle à chaque étape d'un parcours d'accès à l'emploi, permettant de resituer leur intervention.

→ Un **débat labellisé Grenelle de l'insertion le 22 avril** à Poitiers sur le thème :

**Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique : Acteur du monde économique, Promoteur de transformation sociétale, Vecteur des transitions socioprofessionnelles**

Partant des propositions des SIAE de Poitou-Charentes au Grenelle de l'insertion, les partenaires publics et socio-économiques pourront exposer leurs points de vue sur l'apport des Structures d'insertion par l'activité économique dans les politiques publiques d'insertion et leur articulation avec les autres acteurs du territoire.

---

<sup>1</sup> Documents en téléchargement sur le site IRIS [www.iris.asso.fr](http://www.iris.asso.fr) rubrique « publications »

## INITIATIVE REGIONALE POUR L'INSERTION ET LA SOLIDARITE

IRIS est l'union régionale des Structures d'Insertion par l'Activité Economique de la Région Poitou-Charentes. Créée en 1992 à l'initiative des acteurs de terrain, IRIS est un centre de ressources, un lieu d'échange et de concertation pour les 178 SIAE de la région.

IRIS représente en région les réseaux nationaux de l'insertion par l'activité économique : CNEI, Coorace, CNLRQ. Elle s'associe aux autres réseaux de l'IAE présents en région selon les thématiques (Chantier Ecole, réseau Cocagne).

*Ses missions politiques d'union régionale :*

- animer le réseau régional des SIAE de Poitou-Charentes,
- participer aux travaux des réseaux nationaux de l'insertion par l'activité économique,
- représenter l'IAE auprès des pouvoirs publics,

*Ses missions techniques à travers ses trois pôles d'expertise :*

- Accompagnement économique et financier des SIAE et appui conseil aux porteurs de projets et partenaires.
- Professionnalisation des SIAE et des équipes encadrantes à travers les démarches « qualité », le plan de formation, la validation des acquis de l'expérience.
- Centre de ressources documentaires et d'information tous publics et réalisation d'études statistiques sur l'IAE en Poitou-Charentes.

## LES SIAE DE POITOU-CHARENTES EN QUELQUES CHIFFRES

- ✓ 188 conventions IAE en Poitou-Charentes (dont 98 ACI, 41 EI, 36 AI, 13 ETTI) pour 178 structures d'insertion par l'activité économique juridiquement distinctes,
- ✓ 4 régies de quartiers,
- ✓ 2 groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ),
- ✓ 11 coordinations territoriales de SIAE formalisées ou non.
  
- ✓ Un secteur d'activité de 3715 équivalents temps plein (*Salariés en insertion et salariés permanents des SIAE*) :
  - ⇒ 2850 postes en équivalent temps plein dans le cadre d'un parcours d'insertion soit un flux de 13 381 personnes en insertion par an,
  - ⇒ 865 postes de permanents en équivalent temps plein pour accueillir, accompagner et encadrer les salariés en insertion.
  
- ✓ 87,3 millions d'euros de chiffres d'affaires :
  - ⇒ 54,9 millions d'euros de chiffre d'affaires au titre des activités économiques développées,
  - ⇒ 32,4 millions d'euros de chiffre d'affaires au titre de la prestation socio-formative.
  
- ✓ Soit un effet de levier des financements publics de 2,7 fois leur valeur : un euro investi dans une SIAE génère 2,7€ dans l'économie locale.
  
- ✓ 46,9% des personnes sont en emploi directement à l'issue du parcours d'insertion<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Selon le critère « demande d'emploi sorties » (DES) de l'ANPE

# CONTRIBUTION DES SIAE DE POITOU-CHARENTES AU GRENELLE DE L'INSERTION

## Faciliter les transitions professionnelles par la voie originale de l'insertion par l'activité économique

*En 30 ans d'existence, l'insertion par l'activité économique a montré sa capacité à accompagner les transitions socioprofessionnelles des personnes les plus éloignées de l'emploi grâce à une pédagogie originale reposant sur la mise en situation de travail salarié. Pourtant, des solutions nouvelles doivent être expérimentées pour articuler le parcours d'insertion en SIAE avec les étapes de l'amont et celles de l'aval afin d'arriver à une cohérence et une complémentarité des dispositifs entre eux.*

### Contexte

---

La transition professionnelle est un changement de position dans l'emploi. Tout parcours professionnel est fait de transitions professionnelles. Elles se caractérisent par 4 éléments<sup>3</sup> :

- la notion de temps : la durée de l'accès à l'emploi (pour le jeune qui recherche un emploi par exemple) ou du retour à l'emploi (pour celui qui l'a quitté)
- l'existence de différentes phases dans ce cheminement,
- le travail psychologique qu'elle implique,
- le besoin de supports institutionnels pour sa mise en œuvre.

On peut considérer qu'il existe deux types de transitions :

- les *transitions* « douces » : on quitte son emploi pour un autre parce qu'on l'a choisi
- les *transitions* « dures » : on perd son emploi (licenciement,...) et c'est la période de chômage

Le passage dans l'IAE peut être considéré comme une transition dure car l'entrée dans une SIAE se justifie par un ensemble de difficultés que la personne subit plus ou moins bien et qu'elle va devoir surmonter. Dans un premier temps, le passage par une SIAE peut être vécu comme une contrainte. Puis dans un second temps, la personne émet des choix et s'approprie son parcours.

Dés lors, comment rendre plus « douces » les transitions professionnelles ?

### Positionnement des SIAE de Poitou-Charentes

---

L'insertion par l'activité économique, c'est l'insertion par le travail, **l'insertion par l'activité de production salariée**. Cette particularité de l'IAE (situation de travail salarié) est importante et se caractérise au sein des SIAE par une double **fonction d'employeur et de formateur par le travail**.

Cette activité salariée est une activité économique à part entière, il est important qu'elle soit reconnue comme telle par les pouvoirs publics.

**L'insertion par l'activité économique est une des étapes possibles dans le parcours professionnel. Il s'agit d'une situation d'apprentissage au même titre qu'une action de formation continue.** L'action menée dans une SIAE va permettre de remettre à niveau les compétences de la personne pour correspondre aux exigences des employeurs. La moindre productivité des personnes en parcours est le corollaire de toute situation d'apprentissage.

**Cette étape doit être reconnue et valorisée dans le parcours professionnel.**

### Les propositions des SIAE de Poitou-Charentes

---

➔ **Améliorer les rémunérations de l'activité mise en œuvre dans les SIAE** : les revenus distribués au sein des SIAE sont insuffisants pour permettre aux personnes de s'assumer totalement. Elles sont parfois contraintes de solliciter des aides financières complémentaires.

➔ **Améliorer les rémunérations de l'emploi « ordinaire »** : la rémunération du travail dans les entreprises classiques n'est pas suffisamment attractive pour motiver, stimuler les salariés en transition professionnelle à quitter la SIAE.

---

<sup>3</sup> Cf. définition de Martine Roques

→ **Faciliter/Renforcer l'accès des salariés en transition professionnelle au droit commun** en matière de droit du travail (conventions collectives, comité d'entreprise, ...). Des accords d'entreprise peuvent par ailleurs se développer ; les SIAE peuvent aussi s'organiser pour constituer des comités interentreprises...

→ **Regrouper les SIAE pour mutualiser et développer les droits des salariés.**

→ **Assouplir les durées de contrats et la durée des agréments** : les parcours des personnes sont plus ou moins longs en fonction des difficultés qu'elles rencontrent. La durée du parcours doit pouvoir être modulée en fonction des besoins de la personne.

→ **Différencier stabilité dans l'emploi (CDI) et mobilité du travail** (changement de postes pendant la durée du CDI) : la SIAE prépare au changement mais certains salariés en parcours ne seront pas en mesure d'assumer de tels changements.

- les groupements d'employeurs peuvent être une réponse : les parcours deviennent alors moins « durs », ils sont organisés.

- le contrat unique constituera-t-il une réponse ?

- les employeurs pourraient être incités fiscalement à embaucher en CDI (alourdir les CDD).

→ Favoriser l'**articulation des parcours inter-SIAE** et notamment le passage en ETTI en fin de parcours comme passerelle vers l'entreprise classique.

→ **Renforcer la formation et développer des échanges de pratiques** entre les encadrants techniques et entre les accompagnateurs socioprofessionnels.

→ **Favoriser la participation des salariés à la vie des SIAE** : rendre les salariés plus participants à la vie des structures en les impliquant dans les décisions.

→ **Faciliter l'accès à la formation** :

Deux axes de réflexion :

⇒ **Valoriser l'étape IAE dans le parcours professionnel des personnes accueillies en SIAE** :

- les SIAE permettent aux salariés de développer des compétences techniques, des savoirs être, des savoir-faire qui doivent être valorisés et reconnus (développer les attestations de compétences) ;

- les compétences évaluatives des SIAE doivent aussi être reconnues et les SIAE doivent développer la mutualisation de leurs compétences en la matière.

⇒ **Assouplir l'accès à la formation complémentaire et la faciliter** :

- la mutualisation des financements de la formation et notamment celle des cotisations auprès des OPCA pour faire en sorte que ces financements bénéficient en priorité aux DE (ex : les cotisations CIF CDD ne sont pas mobilisables aujourd'hui dans les SIAE),

- la formation et ses financements doivent être attachés à l'individu plutôt qu'à l'entreprise,

- la mutualisation des formations entre les SIAE au niveau d'un territoire par exemple est un axe à développer,

- pourquoi ne pas créer des ensembles d'insertion avec des organismes de formation intégrés ?

- adapter la démarche de VAE au public des SIAE.

Les SIAE doivent susciter l'envie d'apprendre et la capacité de tous à apprendre : privilégier « l'appétence formation » plutôt que la qualification.

→ **Assurer la promotion des SIAE à travers les MDE** : les SIAE doivent se saisir des Maisons de l'Emploi pour assurer la valorisation et la reconnaissance de leurs compétences et de leur savoir faire.

→ **Faire reconnaître le tutorat** à l'œuvre dans l'IAE : les SIAE ont développé des compétences spécifiques en matière d'accueil, d'intégration, de transferts de savoir faire en interne.

Cette compétence est nécessaire dans la mise en œuvre des passerelles avec les entreprises traditionnelles et dans la perspective d'un tuilage du suivi IAE avec ces entreprises.

La reconnaissance d'une telle fonction de tuteur et son financement dans les entreprises traditionnelles pourraient s'avérer pertinente (aide à l'intégration et régulation avec le référent de la SIAE). C'est donc ce double tutorat de réinsertion qu'il conviendrait de faire reconnaître.

## Illustrations

---

### **La démarche d'attestation de compétences dans les SIAE de Poitou-Charentes**

*Depuis 2006, IRIS accompagne les Structures d'Insertion par l'Activité Economique de Poitou-Charentes à la réalisation d'attestations de compétences au bénéfice de leurs salariés en parcours d'insertion. Cette démarche contribue à valoriser et rendre plus lisible le parcours des salariés en insertion auprès des employeurs et peut servir de préalable à la démarche de validation des acquis de l'expérience.*

*Après deux ans de mise en œuvre en Poitou-Charentes, un premier bilan montre une implication grandissante des SIAE dans la démarche et un intérêt partagé par les salariés en parcours mais aussi par l'équipe encadrante.*

*L'attestation de compétences n'est plus uniquement un outil de valorisation du parcours du salarié, mais une démarche structurant l'accompagnement en se centrant sur le salarié à son poste de travail. L'objectif du déploiement de l'attestation de compétences est de permettre à terme, à toutes les SIAE, de remettre un document aux salariés en sortie de parcours : un outil commun et partagé par toutes, gage de reconnaissance des SIAE et des parcours d'insertion des salariés sur leur territoire.*

*En savoir plus sur les attestations d'activités dans les SIAE sur le site IRIS :*

<http://www.iris.asso.fr/Faxnet/Faxnet%202008/Faxnet2703AC.html>

### **Exemple d'articulation du parcours professionnel avec les étapes en amont et en aval : la reconversion de Damien dans l'entreprise d'insertion EIVE à Niort**

*Après un parcours en CES dans un chantier d'insertion du marais Poitevin, Damien est orienté en septembre 2005 vers l'entreprise d'insertion EIVE à Niort dans le domaine de l'entretien et l'aménagement des espaces verts.*

*Damien, 32 ans, bénéficiaire du RMI, a pour projet professionnel de préparer le diplôme d'ambulancier. Parallèlement à son parcours d'insertion, il est secouriste à la croix rouge et est passionné par cette activité.*

*Suivi conjointement par EIVE et par l'instructeur RMI du CCAS de Niort dans le cadre de son contrat d'insertion, des démarches sont engagées pour inscrire Damien sur la formation d'ambulancier et trouver un financement dans le cadre du fonds d'Aide à l'Insertion ou d'un congé individuel de formation auprès du FAFSEA. Ce qui suppose de demander les relevés Assedic auprès des différentes agences d'intérim pour lesquelles il a travaillé ces 5 dernières années. Des contacts sont également pris avec la CLI de Niort et le service d'action sociale de la MSA pour la prise en charge d'un détatouage qui décrédibilise ses démarches d'emploi et de formation. Pendant son parcours à EIVE, il va suivre la formation de « Chef d'intervention » à la Croix Rouge.*

*N'étant pas retenu sur la formation d'ambulancier, il souhaite élargir son projet professionnel à l'aide aux personnes en général. Il s'intéresse au BEP Carrières Sanitaires et Sociales et souhaite passer le concours d'aide soignant. EIVE accompagne le salarié dans le montage d'un CIF CDD avec l'OPCA (FAFSEA). Les Assedic et l'ANPE sont contactés pour envisager un financement AREF pour la formation d'aide-soignant s'il est retenu, après son BEP.*

*Damien obtient son BEP Carrières sanitaires et sociales en juillet 2007. Il termine son parcours à EIVE en septembre 2007.*

## Identifier et évaluer la prestation socio-formative des SIAE

*Le mode opératoire des SIAE repose sur une prestation économique qui est le support de sa prestation socio-formative. Pour cela, le secteur de l'IAE doit être en mesure de parfaitement identifier les deux et de présenter le coût réel de sa prestation d'accompagnement et de formation par le travail.*

*De nouveaux indicateurs doivent être définis au-delà du seul taux de retour à l'emploi selon une approche systémique prenant en compte les spécificités du territoire et les interactions des acteurs dans les territoires.*

### Contexte

---

Les SIAE se voient imposer aujourd'hui des objectifs en termes de résultats qui « banalisent » la finalité d'un parcours d'insertion : « **le taux de retour à l'emploi ne peut pas être l'unique indicateur permettant d'évaluer les résultats des actions menées dans les SIAE** ».

A noter que sur ce point, les règles de calcul ne sont pas identiques pour l'ensemble des acteurs agissant sur le champ de l'emploi et de l'insertion (pourquoi ne pas avoir les mêmes « règles du jeu » que l'ANPE s'agissant des sorties par exemple ?).

Il est important de clarifier, de ce fait, que la finalité n'est pas, dans tous les cas, le retour direct vers un emploi mais bien de **travailler sur la dynamique de la personne** en transition dans les structures, au regard de ses besoins, souhaits et problématiques à l'entrée.

**L'évaluation de la progression des personnes**, la « plus-value » produite en sortie de parcours n'est pas encore suffisamment valorisée selon les structures participantes qui estiment dans le même temps que l'identification et la valorisation des « **sorties positives** » permettraient d'évaluer autrement l'action socioformatrice menée en leur sein.

Enfin, l'évaluation des actions et des résultats des SIAE ne pourrait être fiable sans **resituer la SIAE dans son contexte local**.

Le projet social de la SIAE et les modalités d'accompagnement qui en découlent seront par exemple différents en zone rurale et en zone urbaine, les problématiques d'emploi, de recrutement, de mobilité, de logement, de partenariats socioformatifs, ..., se poseront différemment.

### Positionnement des SIAE de Poitou-Charentes

---

*« Faire et faire savoir, ça n'est pas la même chose ! »*

Il semble indispensable de sortir de cette logique de « boîtes noires » que seraient les SIAE et pour lesquelles des objectifs de résultats seraient demandés sans mettre systématiquement en lien l'amont (les personnes entrant avec leurs parcours personnels et professionnels), l'environnement dans lequel elles évoluent, et les réponses qu'elles apportent (actions internes).

Au regard des expériences évoquées par les SIAE, les partenaires financeurs apprécient les compléments d'indicateurs qui leur sont proposés et qui donne une lecture plus pertinente des actions et des résultats de la SIAE.

La **meilleure lisibilité apportée par les SIAE** sur les publics accueillis et/ou salariés, sur les actions menées permettent de travailler conjointement avec les partenaires sur des objectifs atteignables et pertinents, objectifs en termes de résultats mais aussi de moyens.

**Faire reconnaître le métier de l'IAE, c'est ainsi adopter une certaine posture** auprès des partenaires en apportant une grille de lecture plus large et une analyse plus complète des interactions de la SIAE sur son territoire permettant notamment de négocier d'autres objectifs que celui du taux de retour à l'emploi.

Un équilibre reste cependant à trouver pour que les SIAE ne soient pas submergées par une batterie d'indicateurs à produire mais qui soit suffisamment complète pour permettre d'explicitier leurs modes opératoires, de valoriser leurs actions et leurs résultats.

## Les propositions des SIAE de Poitou-Charentes

---

De nombreux travaux ont été menés, tant au niveau régional que sur le plan des réseaux nationaux de l'IAE pour se doter d'indicateurs (référentiel IRIS « agir en qualité de SIAE », démarches qualité ou de progrès des réseaux de l'IAE qui ont produit des référentiels d'évaluation, des observatoires).

Voici un premier repérage des grandes catégories d'indicateurs incontournables pour analyser et évaluer les performances des SIAE.

### → Indicateurs sur les caractéristiques des publics à l'entrée dans la SIAE

Mesurer l'évolution de la personne, ses progressions dans son parcours (et en sortie) implique qu'une « photographie » de sa situation à l'entrée soit réalisée et formalisée.

Cette évaluation de la dynamique de la personne passe par un entretien de diagnostic qui permet de reprendre la situation de la personne sur le plan administratif, social et professionnel, de repérer ses souhaits, ses impératifs, ses freins éventuels et ses potentialités.

### → Indicateurs de moyens

Il s'agit là de préciser les moyens humains, matériels, organisationnels que la SIAE met en œuvre pour réaliser sa prestation d'accompagnement socioprofessionnel.

*Exemples d'indicateurs évoqués :*

*Quels permanents sur cette prestation (nombre et qualification de l'encadrement technique, de l'accompagnement socioprofessionnel) ?*

*Quelles actions d'accompagnement proposées en interne, quelle offre d'insertion interne (les étapes du parcours « type » de l'intégration jusqu'à la sortie, les types et nombre d'entretiens, les actions collectives de formation, d'information, les actions de formation « sur le tas » et la valorisation des compétences acquises au poste de travail, l'élaboration d'attestations de compétences, ...)*

### → Indicateurs de résultats

Le taux de placement en emploi est un indicateur intéressant qu'il est nécessaire de compléter par d'autres indicateurs comme le **taux de « sorties positives »**.

La définition de ce taux reste à préciser et doit permettre d'intégrer la logique de progression dans le parcours et les indicateurs amont sur les caractéristiques des personnes (quelles difficultés repérées à l'entrée ont été résolues, quelles progressions constatées ?)

Des travaux permettant de valoriser ces sorties positives ont déjà été menés dans certains départements en lien avec la DDTEFP (par exemple la Charente-Maritime – Voir la partie « illustrations »), les travaux des réseaux de l'IAE nationaux ont également tentés une définition de ces sorties positives (COORACE).

### → Indicateurs de contexte

Apporter un éclairage sur son territoire par des indicateurs de contexte apparaît indispensable pour décrypter, évaluer, analyser les publics, les réponses apportées par les structures et leurs résultats.

*Exemples de questionnements : Sur quel territoire évolue la SIAE ? Quel est le contexte de l'emploi ? Quel est son taux de chômage ? Quelles sont les caractéristiques des publics et leurs problématiques spécifiques, ...*

Le groupe a souligné que la **production de ses indicateurs** renvoie :

- à la capacité de la structure à **formaliser** ses pratiques et à **assurer la traçabilité interne** de ses actions
- à l'utilisation des logiciels de gestion et de suivi des parcours (dont le coût a été pris en charge par les financeurs dans certain cas)
- à une **culture de l'autoévaluation** à développer

### **Proposition et modalités de mise en œuvre :**

**Elaborer un « référentiel commun ou universel » d'autoévaluation de l'action socioformative proposant des indicateurs utiles pour les SIAE et compréhensibles et légitimes pour les partenaires**, selon les grandes catégories présentées ci-dessus (public/moyens/résultats/contexte territorial).

Cela suppose un travail :

- **Collectif** en associant l'ensemble des acteurs (permanents, administrateurs, salariés en transition des SIAE, partenaires financeurs)
- Qui **mutualiserait les travaux existants** en matière d'évaluation (référentiels, observatoire,...)
- Qui proposerait des indicateurs, qui, en fonction du contexte de chaque SIAE, seront choisis en négociation avec les partenaires comme étant pertinents pour évaluer l'action de la structure (**outil de dialogue avec les partenaires**)
- Qui pourrait être porté, piloté par le CNAR IAE

## Illustrations

---

### **Le recueil de la satisfaction des usagers**

*L'évaluation de l'action des SIAE passe également par la prise en compte du niveau de satisfaction des usagers. C'est pourquoi, les SIAE certifiées Cèdre<sup>4</sup> réalisent des enquêtes de satisfaction pour recueillir l'avis des personnes sur l'accompagnement réalisé par les équipes encadrantes dans les SIAE. C'est le cas de l'association intermédiaire Porte Ouverte Emplois (POE) à Thouars.*

*POE est entrée dans la démarche qualité Cèdre de la Fédération COORACE en 2004. Un des effets positifs de la mise en place de la démarche Cèdre a été de répondre au plus près des attentes et des besoins des personnes grâce à l'enquête de satisfaction proposée dans la démarche Cèdre. L'enquête a mis à jour un certain nombre de demandes de la part des salariés en parcours que la SIAE s'est employée à mettre en pratique.*

*L'enquête de satisfaction a en quelque sorte ouvert la voix à plus d'implication des salariés en parcours à la vie de l'association. Très vite les demandeurs d'emploi ont demandé à échanger sur leurs pratiques professionnelles dans le cadre des mises à disposition auprès des particuliers et sur la coordination des plannings.*

*L'enquête de satisfaction a révélé un certain nombre de demandes concernant des aménagements concrets dans l'organisation de l'AI tels que l'agencement de l'espace d'accueil préservant la confidentialité ou la nécessité d'échanger entre les intervenantes à domicile. D'autres remarques relevaient davantage du projet associatif et de l'offre d'insertion.*

### **Construction partenariale d'indicateurs de résultats SIAE/DDTEFP 17**

*Partant du constat que le seul taux de retour à l'emploi ne permet pas de mesurer l'impact réel de l'action socioformatrice des SIAE, le CDIAE de la Charente-Maritime a décidé en 2004 de mettre en place un groupe de travail sur la définition de nouveaux indicateurs. Ce groupe de travail, composé de la DDTEFP 17 et des SIAE du collège des personnes qualifiées du CDIAE, a élaboré trois séries d'indicateurs pour rendre compte du travail réalisé dans les SIAE.*

*Le taux de retour à l'emploi est conservé mais les indicateurs de résultats sont étoffés pour prendre en compte d'autres sorties positives : la validation des acquis de l'expérience, les sorties vers la formation qu'elle soit en alternance, qualifiante ou non qualifiante, les autres sorties positives caractérisées par la poursuite du parcours dans une autre SIAE, dans un dispositif sanitaire, social et médico-social, dans un dispositif de recherche active d'emploi ou dans le cadre des contrats aidés.*

*Deux autres séries d'indicateurs viennent compléter les indicateurs de résultat :*

- des indicateurs sur la situation des personnes à l'embauche dans les SIAE au regard de leur situation sociale et professionnelle,
- des indicateurs sur les moyens mobilisés par la structure identifiant le nombre de personnes ayant bénéficié de prestations ANPE, d'actions d'accompagnement socioprofessionnel et d'actions d'accompagnement social et de redynamisation.

*Malgré la contrainte de produire des données complémentaires, certaines SIAE se sont appropriées ces nouveaux indicateurs pour mieux rendre compte de leurs actions et produire leur propre analyse de leurs résultats.*

---

<sup>4</sup> Démarche qualité de la Fédération COORACE

## Renforcer les différents modes de coopération avec les entreprises

*Les entreprises recherchent une main d'œuvre opérationnelle. Les SIAE permettent à des personnes sans qualification d'apprendre des gestes professionnelles, d'acquérir une expérience et des compétences techniques en situation réelle de production. Dès lors, le rapprochement entre SIAE et entreprises peut s'avérer pertinent en réponse aux difficultés de recrutement des entreprises.*

### Contexte

---

Des coopérations existent entre SIAE et entreprises qu'il s'agisse de coopérations économiques ou de partenariats socioformatifs, les premières étant plus répandues que les secondes.

Dans les premières, il est question de ventes de biens produits, de prestations de services, de relations de co-traitance ou de sous-traitance. Ces coopérations économiques sont les plus répandues.

Dans les secondes, la coopération vise la professionnalisation et/ou l'intégration des personnes suivies par les SIAE (période d'essai en vue d'une intégration, évaluation de salariés par l'entreprise, formation de salariés par l'entreprise, formation de salariés en SIAE en vue d'une intégration en entreprise,...), ce mode de coopération étant moins courant et plus ponctuel.

Malgré la réalité de ces coopérations, force est de constater une méconnaissance mutuelle entre entreprises et SIAE et un déficit de connaissance des différents types de collaborations possibles.

### Positionnement des SIAE de Poitou-Charentes

---

Les SIAE sont des entreprises à part entière. Elles obéissent aux mêmes règles économiques et sociales que les entreprises ordinaires. A la distinction de celles-ci, les SIAE mettent en œuvre des activités économiques supports au service de leur métier principal : l'accompagnement des transitions sociales et professionnelles, par des actions de formation par le travail.

**Le lien à l'entreprise peut se faire sur le terrain de la professionnalisation** car les SIAE peuvent répondre aux besoins en main d'œuvre des entreprises du territoire grâce à l'action de requalification professionnelle qu'elles mènent.

Elles peuvent **faciliter l'intégration dans l'entreprise grâce à l'expertise des encadrants techniques** des SIAE : partage du même langage professionnel avec les entreprises, connaissance des contraintes techniques de production, tutorat des personnes en situation de travail.

La **commande publique responsable et solidaire** est aussi un autre moyen d'encourager les relations partenariales entre entreprises et SIAE.

### Les propositions des SIAE de Poitou-Charentes

---

#### ➔ Renforcer, développer, adapter notre communication en direction des entreprises

##### ⇒ **Représentation de l'IAE/représentation de l'Entreprise**

- Accroître la **crédibilité** des SIAE, faire preuve de sérieux, de professionnalisme.

La SIAE doit être prête à répondre aux besoins, et doit garantir le résultat (crédit=stabilité=garantie)

- Améliorer l'**image** de l'IAE (« insertion fait peur »).

- Etre **d'égal à égal** avec l'entreprise (représentation de notre propre structure), parler de la même chose (se faire reconnaître comme des entreprises à part entière).

- Favoriser la **reconnaissance mutuelle**.

- Ouvrir les instances représentatives du monde de l'entreprise à celui de l'IAE.

##### ⇒ **Valorisation de l'IAE sur le territoire**

- Avoir un **message unique**/IAE.

- **Clarifier le rôle** de l'IAE pour être plus lisible à l'externe, avoir un langage commun.

- **Valoriser les compétences** de la SIAE (entre autre par la valorisation des parcours des salariés).

- **Communiquer sur son offre de services** et la rendre plus lisible et travailler sur les compétences à transférer.

⇒ **Développement des compétences de l'IAE**

- Adapter les modes de communication au type, à la taille des entreprises ciblées (GPEC).
- Développer la **connaissance des entreprises**, (besoins, compétences, organisation...).
- Développer la **culture d'entreprise** (travailler sur nos représentations de l'entreprise).
- Etre **associé à l'entreprise** voire l'accompagner à définir ses besoins réels (GPEC et lutter contre la surqualification).
- Avoir un **langage d'entreprise** (/langage associatif).

⇒ **Moyens de communication**

- Créer des occasions de rencontres sur la durée (événementiels : forum, portes ouvertes... ; portail Internet).
- Optimiser la connaissance et la compétence des ETTI (renvoie à l'articulation des parcours sur le territoire).
- Inciter les entreprises à s'adapter.
- Sensibiliser l'entreprise aux problématiques d'insertion.
- Avoir une démarche marketing et être plus réactifs aux besoins de l'entreprise.

➔ **Développer le « tuilage tutoral » pour favoriser l'intégration des salariés des SIAE dans l'entreprise**

⇒ **Finalité de la fonction tutorale**

- Limiter les **risques** pour le salarié mais aussi pour l'entreprise.

⇒ **Moyens**

- Définir le **tutorat en SIAE** (en amont dans le parcours).
- Définir le **tutorat dans l'entreprise** (constat que l'entreprise ne fait pas d'accompagnement...).
- Favoriser le **prolongement du tutorat** (SIAE) dans l'entreprise (Maintenir l'accompagnement dans l'entreprise).
- Permettre à **l'entreprise de développer** la fonction tutorale (pour cela il s'agit d'avoir la volonté des dirigeants mais surtout des chefs d'équipes).

⇒ **Actions/objet de la fonction tutorale**

- Organiser des **moments de rencontre**/optimisation des pratiques existantes.
- Mettre en place **des actions favorisant les allées/retours des salariés** par des dispositifs « passerelles » permettant la suspension du contrat de travail en SIAE pour des périodes d'essai en entreprise.
- **Valoriser l'image du salarié** en parcours.

➔ **Faire des clauses sociales, le levier de la coopération SIAE/entreprises**

⇒ **Finalité**

Favoriser le « brassage d'entreprises » autour des clauses sociales (occasion de rencontre des entreprises et SIAE).

⇒ **Développement des clauses sociales**

- Faire la promotion des clauses sociales dans les marchés publics et sensibiliser :
  - les maîtres d'ouvrage,
  - les élus,
  - les services techniques,
  - les techniciens des services sociaux,
- Augmenter la capacité entrepreneuriale des SIAE (échange économique entre l'entreprise et la SIAE).

⇒ **Partenariat et gestion de l'offre**

- Coordonner les acteurs autour de la clause sociale.
- Etre présent à l'élaboration du cahier des charges.
- Etre présent sur les chantiers.
- Accroître la crédibilité des SIAE mais surtout celle des salariés en parcours.
- Identifier les clauses non productives.
- Avoir une simplification dans la gestion administrative.
- Avoir des lots à l'échelle de la SIAE.
- Développer les compétences de la maîtrise d'œuvre.

## Illustrations

---

### **La relation entreprise dans l'ETTI ID'EES INTERIM**

*ID'EES INTERIM, entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), a su établir une double relation de confiance avec les entreprises et avec les intérimaires et a fait la preuve de la pertinence de l'intérim d'insertion pour répondre aux besoins des entreprises. La qualité de son accompagnement est aujourd'hui récompensée par l'obtention du label Qualirei délivré par la Fédération CNEI.*

*Comme l'entreprise de travail temporaire, l'ETTI met à disposition des intérimaires sur des postes de travail. Là, s'arrête la comparaison. En effet, la différence majeure de l'ETTI est de prospecter les entreprises à partir des profils des candidats.*

*Dépasant la résistance et les préjugés des entreprises sur l'intérim d'insertion, ID'EES INTERIM prospecte les entreprises, recueille leurs besoins, établit des fiches de postes de travail lui permettant de faire un rapprochement qualitatif entre la demande de l'intérimaire au regard de son projet professionnel et le besoin de l'entreprise.*

*Grâce au suivi et à l'accompagnement personnalisé réalisés par ID'EES INTERIM et la cohérence des missions qui leur sont confiées, les intérimaires progressent dans leur parcours professionnel. Les objectifs sont de différentes natures : l'accès à l'emploi en CDI ou CDD, la validation de leur projet professionnel qu'ils peuvent tester sur des missions temporaires, le renforcement de l'autonomie dans leur démarche active d'emploi.*

*Les entreprises trouvent elles aussi satisfaction car l'ETTI répond à leurs besoins grâce à la connaissance fine des candidats. En travaillant sur la qualité personnelle des intérimaires, elle met ainsi en parallèle les fiches de poste des entreprises et les compétences et aptitudes des candidats, l'adéquation en terme de technicité ainsi que la capacité à appréhender le poste de travail dans son intégralité (sécurité, environnement, contexte relationnel et hiérarchique...).*

*Elle peut dépasser ainsi la demande de qualification des entreprises sur des emplois peu qualifiés en présentant des candidats qui ont les aptitudes sans forcément avoir la qualification.*

## Développer l'emploi solidaire et de nouvelles formes d'entreprendre

*Développer l'emploi solidaire, c'est vouloir donner une place à tous dans la société partant du postulat que personne n'est inemployable. L'emploi solidaire ne vise pas uniquement les structures de l'économie solidaire. Les entreprises, les groupements d'employeurs peuvent et doivent participer à l'intégration de tous dans l'économie. Cela demande d'identifier les modes d'organisation, de production et ou de coopération qui permettent cette intégration.*

### Contexte

---

Le constat est à la fois simple et brutal. **Notre société a perdu sa capacité d'intégration des plus fragiles.** L'économie de marché s'est durci et ne conserve que les personnes les plus performantes et les plus qualifiées. Face à ce constat, **les SIAE montrent leur refus d'une société excluante et partagent ce même postulat que « nul n'est inemployable ».**

Toute personne peut être confrontée à des difficultés pour intégrer le marché de l'emploi. La plupart du temps, il s'agit de difficultés *temporaires* qui peuvent être surmontées grâce à des solutions adaptées.

Ainsi, **à tous les âges de la vie, les personnes peuvent être en situation d'apprentissage.** Les personnes ne doivent pas être marquées à vie « personnes en difficultés » ou pire, porteuses d'un « handicap social » qui ne serait dû qu'à elles-mêmes, car un handicap est toujours un désavantage temporaire ou permanent, résultat de causes internes et externes, c'est-à-dire non compensé par la société.

Malgré tout, force est de constater, qu'une partie des personnes reçues dans les SIAE ne peuvent intégrer durablement l'économie de marché classique car elles ne répondent pas aux critères d'embauche des entreprises. D'autres refusent des emplois soumis aux règles de l'économie de marché basée sur la recherche du profit car elles ne partagent pas ces valeurs.

### Positionnement des SIAE de Poitou-Charentes

---

Face à cette réalité, **les SIAE de Poitou-Charentes se revendiquent « actrices de l'économie solidaire » et veulent être force de proposition pour plus de justice sociale.** Il ne s'agit plus seulement d'être dans une fonction de « sas vers l'emploi » mais de reconnaître **l'ancrage des SIAE sur des activités solidaires porteuses d'emplois pérennes et de lien social en lien direct avec les besoins du territoire.**

Certaines SIAE telles que les régies de quartier ont fait le choix d'intégrer durablement ces personnes sur des activités solidaires internes à la SIAE.

**Ces emplois durables proposés dans les SIAE sont des emplois ordinaires qui doivent être reconnus et soutenus par les pouvoirs publics.**

La question de la solvabilité des activités supports peut se poser même si en réalité il s'agit d'un faux problème. Des secteurs d'activité comme le nucléaire ou l'agriculture ne sont pas (ou n'ont pas toujours été) solvables. Pour autant, ces secteurs d'activité sont soutenus par les pouvoirs publics. On retrouve donc de fait un des piliers du financement de l'économie solidaire qu'est la **nécessaire hybridation des ressources.**

Pour les SIAE, l'économie solidaire recouvre différentes facettes, notamment :

- une gouvernance non centré sur le profit,
- une économie qui s'adresse aux personnes qui refusent les mécanismes de l'économie de marché,
- l'intégration de tous dans la société,
- une solution alternative pour les personnes les plus fragiles qui vise à les faire sortir de la spirale de la précarité et la succession de contrats aidés,
- une économie de proximité,
- la prise en compte des besoins des personnes dans la société,
- le partage équitable des richesses,
- une responsabilité partagée entre les acteurs de la société civile,
- une solidarité qui s'organise à l'échelle du territoire,
- les coopérations sur le territoire à travers des groupements solidaires,
- des échanges non commerciaux telle que la participation des bénévoles dans les activités d'utilité sociale,

- la création d'activités et d'emplois pérennes en direction des personnes exclues de l'emploi au regard des normes de productivité recherchées par les entreprises ordinaires françaises,
- une hybridation des ressources : économiques, publiques et non monétaires,
- une économie qui répond prioritairement aux besoins essentiels des populations (habitat vie quotidienne, santé, culture...) en lien direct avec ceux du territoire,
- des échanges commerciaux plus équilibrés qui favorisent l'implication et la participation des usagers.

## **Les propositions des SIAE de Poitou-Charentes**

---

### **→ Des propositions en direction des Structures d'Insertion par l'Activité Economique**

- **Identifier les niches d'activités/les viviers d'emplois pérennes** notamment sur des tâches d'exécutions. Les SIAE peuvent soit mettre à disposition du personnel sur ces tâches d'exécution auprès des entreprises, soit intégrer directement au sein de la structure ces niches d'activité porteuses d'emplois.

- **Repositionner le projet associatif ou d'entreprise des SIAE pour aller au-delà de la seule fonction de « sas vers l'emploi »** en s'affichant « entreprises solidaires » qui développent des activités solidaires. Cela induit une évolution des modes d'organisation et de gouvernance mais aussi de représentation ou de participation des salariés.

- Communiquer auprès des pouvoirs publics sur la **création de richesses des SIAE sur le territoire** et sur le retour sur investissement des financements publics.

- **Modifier nos modes opératoires pour intégrer le développement d'emplois solidaires** et durables dans les SIAE (taux d'encadrement, repérage d'activités faiblement qualifiées).

- **Identifier les surcoûts liés aux activités solidaires** développées directement par les SIAE en adoptant notamment des procédures analytiques qui mettent en exergue la fonction socio formative de la structure transversalement aux activités supports et aux dispositifs utilisés.

### **→ Des propositions en direction des entreprises**

- **Développer les coopératives d'activité et d'emploi** pour les personnes qui souhaitent se lancer sur des activités indépendantes mais qui n'ont pas l'envie ou la capacité de créer leur propre entreprise.

- **Intégrer les entreprises dans la réflexion sur le développement de l'emploi solidaire.**

- **Favoriser les poly-compétences au sein des entreprises** et les employeurs multiples à travers les groupements d'employeurs.

Introduire de **nouvelles modalités de gestion de l'emploi dans l'entreprise** en recourant aux SIAE sur les postes à bas niveau de qualification.

### **→ Des propositions en direction des pouvoirs publics**

- **Adapter les modes opératoires des marchés publics** en réservant une partie des marchés publics pour faciliter et développer leur accès aux structures de l'économie solidaire.

- **Reconnaître l'existence des activités solidaires** portées par les SIAE et permettre aux SIAE de porter ces activités en y apportant le financement adéquat.

- **Diversifier les financements apportés aux activités solidaires.** Ces financements doivent se porter non pas sur les contrats aidés mais sur les activités elles-mêmes et les modes d'organisation que les structures solidaires adaptent pour permettre l'intégration de tous au poste de travail. Les financements doivent être liés au projet qui est la base de contractualisation.

- **Arrêter le ballottage des personnes de contrat aidé en contrat aidé** en favorisant leur intégration dans des structures solidaires qui proposent de l'emploi pérenne.

- **Encourager l'emploi durable dans les entreprises** par des mesures incitatives (ex : groupement d'employeurs territorial multisectoriel auquel toutes les entreprises seraient incitées à adhérer)

**Les réponses à apporter, dans une économie qui doit se préoccuper de l'intégration de tous, sont multiples et doivent interpeller tous les acteurs de la société civile.**

## Illustrations

---

### **L'emploi solidaire dans les régies de quartier – Diagonales, régie de quartier à La Rochelle**

*L'emploi solidaire au sein des régies de quartier repose sur une logique de développement social communautaire et partenariale entre les collectivités locales, les bailleurs sociaux et les habitants du quartier. Les régies de quartier visent à recréer des liens sociaux et à répondre au plus près aux besoins des habitants concernant la vie du quartier, son cadre de vie. Elle recrute en priorité les habitants du quartier les plus en difficulté d'accès à l'emploi.*

*Les régies de quartiers se singularisent en contribuant à recréer, réorganiser et revitaliser le territoire à partir d'activité économique de proximité pour les habitants du quartier. Elles participent à la construction d'une économie solidaire basée sur l'amélioration de la gestion urbaine d'un territoire et sur la redistribution des flux financiers ainsi collectés.*

*Ainsi Diagonales a développé des activités de proximité à faible niveau de qualification (tri et récupération d'encombrants de particuliers, activité de maraîchage, entretiens des espaces communs,...) sur lesquelles elle a pu intégrer 23 personnes issues du quartier sur des emplois pérennes.*

### **Pérennisation des emplois dans le secteur des services à la personne : la relation partenariale entre l'association de services à la personne ACPADI et les associations intermédiaires (AI) des Deux-Sèvres**

*Proxim'Services<sup>5</sup> ACPADI, association de services à la personne (ASP), et quatre associations intermédiaires (IPSO, AIR, POE et BAC B) se sont retrouvées autour d'un objectif commun pour construire des parcours de professionnalisation dans le secteur des services à la personne qui puissent aboutir à la pérennisation des postes au sein de l'ASP.*

*Après plusieurs années de collaboration réussie, les relations de travail se formalisent progressivement, grâce à l'impulsion de la démarche qualité Cèdre<sup>6</sup> dans les AI et à la volonté d'ACPADI d'uniformiser ses relations avec chacune d'entre elles.*

*C'est en mai 2008 que Proxim'Services ACPADI et les quatre AI officialiseront leur partenariat sur cet objectif partagé.*

*Les parcours de professionnalisation visent à accompagner progressivement les salariés des associations intermédiaires, mis à disposition auprès des particuliers, vers les services à la personne et à les intégrer durablement sur des emplois en contrat à durée indéterminée au sein d'ACPADI.*

*Ces parcours se construisent en plusieurs étapes, le temps pour l'AI de repérer le projet professionnel des personnes, les compétences et les savoirs associés, et l'adéquation avec les besoins du Proxim'Services.*

*Au besoin des modules de formation sont proposés aux salariés qui souhaitent s'orienter dans cette voie.*

*Les personnes sont ensuite mises à disposition auprès du Proxim'Services ACPADI pendant une période qui ne peut excéder un an. Pendant cette période, la coordinatrice d'ACPADI et les accompagnatrices socioprofessionnelles des AI font le point régulièrement sur les parcours afin de repérer les ajustements nécessaires en vue d'une possible intégration au sein de l'ASP. Les questions d'ordre personnel sont traitées par les AI. Après plusieurs missions, Proxim'Services ACPADI réalise l'évaluation technique tandis que les AI peuvent évaluer d'autres aspects du parcours des salariés.*

*La contractualisation en CDI se fait à l'issue de cette période. Dans certains cas, un suivi sur une courte période peut être réalisée après l'intégration du salarié au sein de l'ASP, mais l'objectif est de rompre tout lien avec l'AI.*

*Enfin, le salarié intégré dans l'ASP pourra approfondir ses compétences dans le cadre du plan de formation du Proxim'Services ACPADI et accéder aux qualifications propres au secteur des services à la personne.*

*Ainsi, début 2008, déjà 9 personnes issues des 4 AI ont été intégrées en CDI.*

<sup>5</sup> Marque déposée de la Fédération COORACE pour les services à la personne

<sup>6</sup> démarche qualité de la Fédération COORACE

## **RESUME DES PROPOSITIONS PAR CATEGORIE D'ACTEURS**

### **→ En direction des SIAE**

- ✓ Améliorer les rémunérations de l'activité mise en œuvre dans les SIAE.
- ✓ Regrouper les SIAE pour mutualiser et développer les droits des salariés.
- ✓ Favoriser la participation des salariés à la vie des SIAE.
- ✓ Développer des échanges de pratiques entre les équipes encadrantes.
- ✓ Valoriser les compétences par la mutualisation, la capitalisation des outils.
- ✓ Construire les parcours en articulant mieux les outils de l'insertion par l'activité économique.
- ✓ Assurer la promotion des SIAE à travers les maisons de l'emploi.
- ✓ Communiquer auprès des pouvoirs publics sur la création de richesses des SIAE sur le territoire et sur le retour sur investissement des financements publics.
- ✓ Identifier les surcoûts liés aux activités solidaires en adoptant des procédures analytiques qui mettent en exergue la fonction socio formative des SIAE.
- ✓ Elaborer un « référentiel universel » d'autoévaluation de l'action socioformative proposant plusieurs séries d'indicateurs utiles pour les SIAE et compréhensibles et légitimes pour les partenaires.
- ✓ Repositionner le projet associatif ou d'entreprise des SIAE pour aller au-delà de la seule fonction de « sas vers l'emploi » en s'affichant « entreprises solidaires » qui développent des activités solidaires.
- ✓ Modifier nos modes opératoires pour intégrer le développement d'emplois solidaires et durables dans les SIAE (taux d'encadrement, repérage d'activités faiblement qualifiées).
- ✓ Renforcer, développer, adapter notre communication en direction des entreprises.
- ✓ Développer la fonction tutorale dans les SIAE comme passerelle vers les entreprises.

### **→ En direction des entreprises**

- ✓ Réserver ou adapter des postes à des salariés en parcours dans les entreprises.
- ✓ Intégrer les entreprises dans la réflexion sur le développement de l'emploi solidaire.
- ✓ Favoriser les poly-compétences au sein des entreprises.
- ✓ Favoriser les employeurs multiples à travers les groupements d'employeurs.
- ✓ Introduire de nouvelles modalités de gestion de l'emploi dans l'entreprise.
- ✓ Mettre en place des conventions tripartites pour favoriser des « immersions » en entreprises des salariés en parcours.
- ✓ Développer le double tutorat (SIAE/entreprise) pour favoriser l'intégration dans l'entreprise.
- ✓ Utiliser les clauses sociales dans les marchés publics comme levier de la coopération SIAE/entreprises.

### **→ En direction des pouvoirs publics**

- ✓ Améliorer la rémunération de l'emploi « ordinaire ».
- ✓ Faciliter/renforcer l'accès des salariés en transition professionnelle au droit commun en matière de droit du travail (conventions collectives, comité d'entreprise, ...).
- ✓ Augmenter et assouplir la durée des parcours en SIAE sur des contrats de droit commun adaptés à la situation des personnes.
- ✓ Différencier stabilité dans l'emploi (CDI) et mobilité du travail.
- ✓ Faciliter et assouplir l'accès à la formation (faire bouger les OPCA).
- ✓ Privilégier l'appétence à la formation (acquisition d'éléments de qualification en lien avec les besoins sur le poste de travail) plutôt que la qualification elle-même (titre ou diplôme).

- ✓ Reconnaître le tutorat IAE et financer le double tutorat de réinsertion dans l'entreprise (aide à l'intégration et régulation avec le référent de la SIAE).
- ✓ Légaliser les suspensions de contrats en SIAE comme « outils passerelles » vers l'entreprise.
- ✓ Elaborer un « référentiel universel » d'autoévaluation de l'action socioformatrice proposant plusieurs séries d'indicateurs utiles pour les SIAE et compréhensibles et légitimes pour les partenaires.
- ✓ Adapter les modes opératoires des marchés publics en réservant une partie des marchés publics pour faciliter et développer leur accès aux structures de l'économie solidaire.
- ✓ Diversifier les financements apportés aux activités solidaires qui doivent se porter non pas sur les contrats aidés mais sur les activités elles-mêmes et les modes d'organisation que les structures solidaires adaptent pour permettre l'intégration de tous au poste de travail.
- ✓ Arrêter le ballottage des personnes de contrat aidé en contrat aidé en favorisant leur intégration dans des structures solidaires qui proposent de l'emploi pérenne.
- ✓ Encourager l'emploi durable dans les entreprises par des mesures incitatives (ex : groupement d'employeurs territorial multisectoriel auquel toutes les entreprises seraient incitées à adhérer).
- ✓ Développer les coopératives d'activité et d'emploi pour les personnes qui souhaitent se lancer sur des activités indépendantes mais qui n'ont pas l'envie ou la capacité de créer leur propre entreprise.



Les actions d'IRIS sont financées par :



UNION EUROPEENNE  
Fonds social européen

Les réseaux nationaux de l'insertion par l'activité économique  
représentés ou associés au sein d'IRIS :



---

Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Activité Economique de la Région Poitou-Charentes  
**espaceSERVANTÉ.S.** - 3, rue Georges Servant 86000 Poitiers  
Tél : 05 49 88 07 29 - Fax : 05 49 88 43 98 - Site Web : [www.iris.asso.fr](http://www.iris.asso.fr) - Courriel : [iris@iris-poitou-charentes.com](mailto:iris@iris-poitou-charentes.com)