

FICHE 2 : SE FIXER DES PRIORITES



De quoi parle-t-on ?

Quelques constats de structures...

« Il faut redonner du sens à nos actions »

« Fixer les limites de la structure »

« Redonner la place aux personnes », « Ne pas axer les échanges internes seulement sur les offres de travail », « Prendre plus de risques »

« Favoriser l'adaptation entre les compétences demandées et les compétences des personnes »

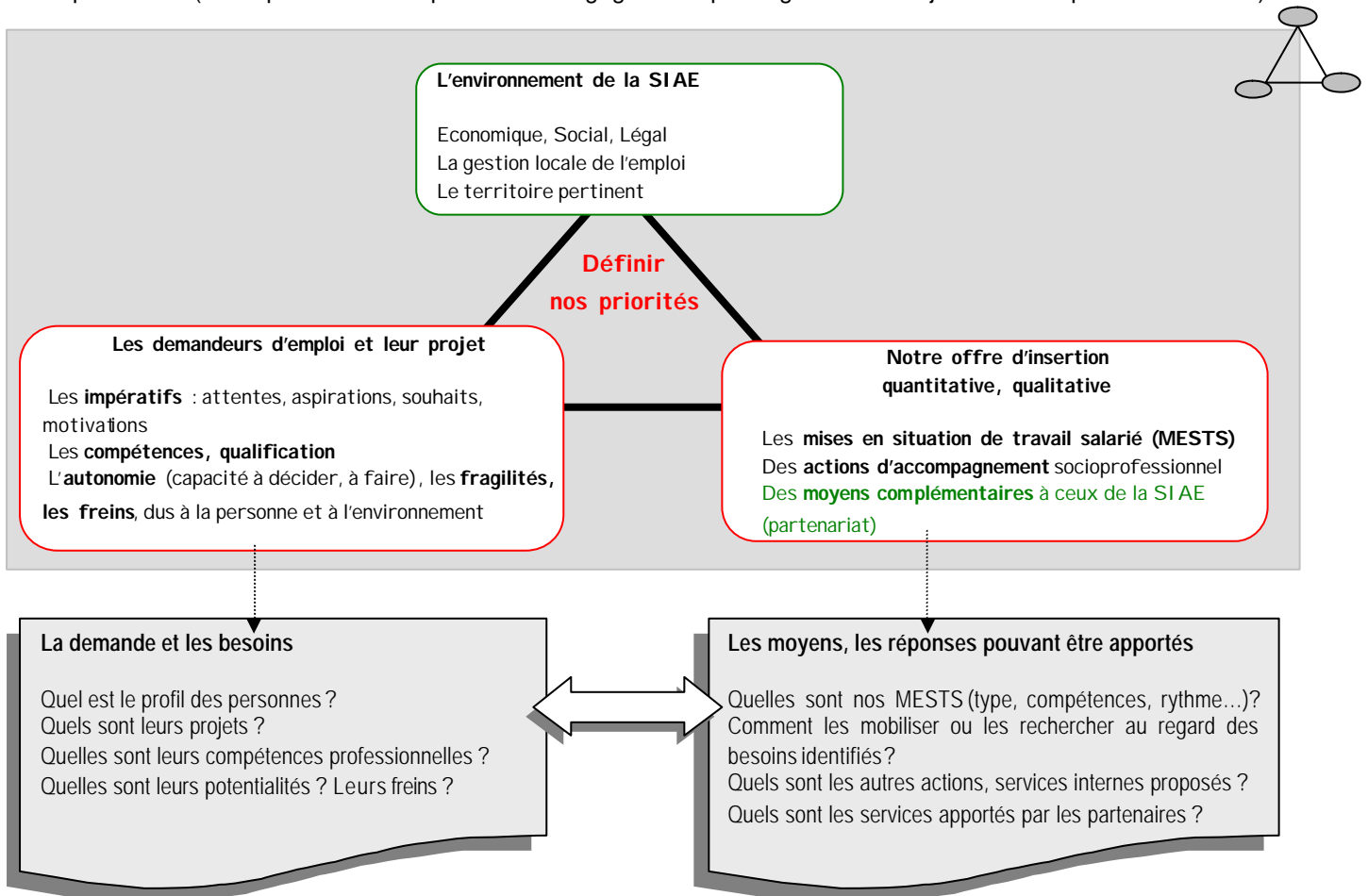
« On ne peut pas accompagner tout le monde de la même manière », « la structure doit rester un lieu ouvert »,

« Comment répondre à toutes les problématiques ? »

« Fixer les limites de la structure »

« Favoriser l'adaptation entre les compétences demandées par les utilisateurs et les compétences des personnes »

En partant de ces constats, la démarche CEDRE préconise aux structures de **se fixer des priorités** sur les personnes (avec qui allons-nous passer des engagements pour agir sur leur trajectoire socioprofessionnelle ?)



La démarche de mise en œuvre...



Il s'agit là de se fixer des priorités en fonction :

- ◆ du **profil et des projets, besoins des personnes** accueillies ;
- ◆ de l'**offre d'insertion interne** (MESTS et actions associées) à la structure (les réponses pouvant leur être apportées, et les limites du champ d'action de la structure) et des actions que les partenaires peuvent proposer en complément (**offre d'insertion externe**) ;
- ◆ de l'**environnement socio-économique de la structure** : son territoire, sa zone d'intervention (quels besoins en emplois, quelles évolutions économiques, sociales, réglementaires... ?).

Ce qui implique :

- d'une part de bien connaître les **caractéristiques du public** que l'on accueille et celles de leurs **projets**,
- **de clarifier son offre d'insertion interne et externe** d'autre part.

Les étapes :

→ **Etape 1 : Analyser son offre d'insertion :**

- Quelles sont les caractéristiques des offres de travail (MESTS) que la structure propose ?
- Quelles sont les caractéristiques des actions associées, complémentaires aux MESTS et mises en œuvre par la structure ou par ses partenaires ?
- Quel est mon processus de mise à disposition, ou comment ma structure mobilise-t-elle les heures de travail au bénéfice des parcours ?

FICHES PRATIQUES N°7 ET N°1

→ **Etape 2 : Analyser le public accueilli par la structure :**

- Analyse qualitative
- Analyse quantitative

FICHES PRATIQUES N°3, 4 ET 9

→ **Etape 3 : Analyser les acteurs du territoire – les partenaires de la structure**

FICHE PRATIQUE N°8

→ **Etape 4 : Dégager les priorités de la structure**

Les outils...



Pour chaque étape, se reporter aux fiches pratiques correspondantes

- ➔ Fiche outil n°1 : « État des lieux, quelques questionnements préalables » - partie 2
- ➔ Fiche outil n°2 : « La grille diagnostic » - partie 2

Exemple n°3 : Exemples de priorités dégagés par les structures

Les priorités vont se dessiner progressivement au fil des régulations pédagogiques et des échanges autour des engagements à pratiquer avec les personnes.

A titre d'exemple, voici certaines priorités dégagées par des structures :

- Priorité en terme de **déla**i de proposition à réaliser auprès des personnes
*Exemple des personnes relevant du "coup de pouce" : la situation d'urgence implique que l'on trouve une mission ou que l'on règle le problème (financier ou autre) dans les délais les plus brefs possibles.
Une des priorités est de faire travailler les nouveaux inscrits dans un délai de 1 mois maximum.*
- Priorité en **terme de volume de travail** dans la durée
Exemple de l'engagement Templus qui implique qu'une priorité en terme de volume et de régularité soit donnée à ce salarié pour lui permettre de bénéficier d'un travail et d'un revenu jusqu'à la fin de la vie active.
- Priorité **par rapport au projet**, souhaits et envies de la personne
- Priorité en **fonction de la demande des clients** : besoin de compétences sur des postes précis, recherche et développement des compétences (par la formation, la VAE) auprès des salariés motivés et identifiés
- Priorités en **terme de propositions à réaliser** : tableau des personnes prioritaires sur des missions de travail à venir, sur des actions associées à monter (ex : formation)

Certaines SIAE ont défini, au regard de la mise en œuvre des engagements, des « actions types » à mener par engagement en terme de MESTS, d'accompagnement...

Découverte : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversifier les MESTS ▪ Réserver les missions ponctuelles ▪ Développer la recherche : ouvrir la connaissance du poste et du métier ▪ Réaliser des entretiens "feed back" ▪ Proposer des échéances 	Coup de pouce : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilisation d'heures (ressources financières) ▪ Evaluation de l'autonomie de la personne ▪ Mobilisation des partenaires ▪ Proposer des échéances
Validation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposer des MESTS conforme au projet ▪ Réserver les missions "pérennes" ▪ Proposer des formations qualifiantes ex : AFPA ▪ Proposer des entretiens "feed back" ▪ Re-dynamiser la recherche d'emploi ▪ Evaluation et validation des compétences ▪ Proposer des échéances 	Soutien actif : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entretiens réguliers ▪ Missions "tests" "supports" "encadrées" ▪ Mobilisation du partenariat avec des freins à l'emploi identifiés ▪ Identifier un référent ▪ Conventonnement (type ADSI / ASPAI...) ▪ Proposer des échéances

Exemple de l'AI Intermaïde – Besançon

Les formations ...

Des précisions sur les formations sont disponibles sur le site www.iris.asso.fr (« les dossiers », rubrique « formations ») ou sur le catalogue des organismes de formation (liste et coordonnées en annexe).

- ◆ Les formations qui figurent sur chaque fiche pratique citées en page précédente
- ◆ **Initiation à l'IAE – COORACE Formation et le cahier IRIS n°2** : « l'insertion par l'activité économique, un métier » - Edition CARIF Poitou-Charentes - 2000
- ◆ **Elaborer un projet associatif** – CREAHI Poitou-charentes
- ◆ **Ethique, pouvoir, autorité, responsabilité, quelles pratiques ?** – CREAHI Poitou-charentes