

## Fiche pratique « Préalables »

## « Préparation à la mise en place de la démarche d'évaluation des compétences »

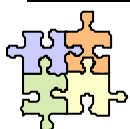
---



### De quoi s'agit-il ?

S'engager dans la démarche de mise en œuvre d'outils d'évaluation des compétences dans une structure oblige à considérer dès le départ les enjeux de la mise en place d'une telle démarche :

- **Sur l'organisation du travail des permanents**  
Tous les permanents de la structure vont être sollicités à différents moments ; de la mise en place des évaluations jusqu'au suivi des évaluations pour chaque salarié. Les encadrants techniques pourront voir leur pratique se modifier, évoluer à travers une implication plus formalisée dans les parcours d'insertion des salariés en insertion (/analyse des postes /création des outils et évaluations elles-mêmes).
- **Sur la gestion des parcours d'insertion socioprofessionnel**  
Une prise en compte de l'évolution des personnes à travers leurs acquis professionnels permettra de travailler autrement le parcours d'insertion avec la personne en mettant en place des actions (pour la personne) réellement adaptées à ses besoins, et en formalisant les objectifs d'insertion, avec la personne, durant son parcours dans la SIAE.
- **Sur les moyens à réunir pour un tel travail**  
La démarche d'évaluation des compétences s'inscrit dans la durée ; sa pérennité dépendra des moyens mis en œuvre par la structure.
- **Sur le partenariat**  
La démarche va contribuer à professionnaliser aussi les partenaires en leur permettant d'avoir des outils de lecture de l'évolution des salariés en insertion. Le partenariat est directement concerné par les actions menées par la structure. L'implication des partenaires dans la démarche ne peut que renforcer les pratiques de la structure...



### Des conseils...

#### Nommer un référent de la démarche dans la structure

La mise en place du projet Postes et Compétences au sein des 5 SIAE a montré qu'il était nécessaire d'avoir, au sein des structures, une personne référente de la démarche de mise en œuvre pour faciliter le suivi et la coordination des travaux.

#### QUI ?

- Accompagnateur socioprofessionnel
- Coordonnateur
- Directeur ou responsable

#### FONCTIONS DANS LE CADRE DE LA DEMARCHE

- Coordination et suivi de l'action en interne
- Animation des réunions de travail
- Formalisation de la démarche dans la structure et des outils créés
- Médiation avec les partenaires

#### Organiser le travail

- Planifier les étapes des travaux (cf. **Outil/Préalables**)
- Fixer les objectifs de travail et les échéances

## Mobiliser le partenariat : Définir le « groupe référent »

*La lisibilité des travaux sur les compétences, à l'externe, n'est pas simple et renvoie au contexte et aux objectifs d'évaluation de la structure qui vont différer d'une organisation à une autre (SIAE/SIAE et SIAE/entreprise « classique »). Il est cependant important d'impliquer le partenariat pour construire avec lui les moyens de rendre lisible le travail de la SIAE.*

### **Faire quoi ?**

- Construire ensemble des outils de travail et des méthodes lisibles par tous pour optimiser l'accompagnement des personnes et le retour à l'emploi.
- Envisager la pérennisation de la démarche envisagée
- Exemples d'axes de travail :
  - ⇒ Transferabilité : Enrichir la liste des métiers ou postes de travail pouvant faire l'objet d'un transfert avec nos partenaires et à partir de descriptifs métiers ou d'outils existants
  - ⇒ Validation de la part des partenaires économiques du territoire : Définition (validation et propositions d'outils) d'indicateurs communs entre la SIAE et les représentants des entreprises (après la création des outils à l'interne)
  - ⇒ Analyse sectorielle des besoins du bassin d'emploi : Vision des besoins locaux à partir des études prospectives réalisées par les Chambres consulaires, l'ANPE etc. Qui recrute les gens de notre public ?
  - ⇒ La pérennité de l'action expérimentale : Que voulons-nous pérenniser et comment ? Quels moyens se donne-t-on pour faire durer cette action ?

### **Qui ?**

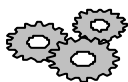
Des partenaires du secteur économique et social en amont et en aval dans le parcours d'insertion

- d'autres SIAE
- ANPE/ML/PLIE
- Chambres consulaires
- Représentants de branches professionnelles
- Entreprises partenaires
- Etc..

### **Comment ?**

Des rencontres régulières tout au long de la démarche  
Co-construction des outils (langage commun)  
Des projets/actions de valorisation sur le territoire  
Des procédures de travail dans la gestion de parcours d'insertion  
Des montages d'actions directement au bénéfice des salariés en insertion  
Etc...

**Le fonctionnement du groupe est de la responsabilité de la structure et de ses partenaires qui souhaitent, ensembles, autant que possible, mettre des moyens en commun pour faciliter l'accès à l'emploi durable des personnes en difficulté d'insertion sur leur territoire.**



### **Outil**

**Outil/Préalables** : La démarche Postes et Compétences et déroulement des actions en structure

