

# POURQUOI UN GUIDE ?

---

## CONTEXTE DU GUIDE OU STABILISATION D'UNE DEMARCHE

Un constat général : les Structures d'Insertion par l'Activité Economique de la région Poitou-Charentes souhaitent mettre en place des outils d'évaluation des compétences des salariés en insertion dans leur structure.

Or, créer un outil d'évaluation peut être *techniquement* simple ; et il en existe un bon nombre dans maintes structures ; le plus difficile est *d'intégrer l'outil dans une démarche globale* (accompagnement socioprofessionnel et formatif) et dans un *fonctionnement organisationnel de travail* qui est propre à chaque structure (activité économique de la SIAE et Gestion des Parcours Socioprofessionnels (GPSP)). Ceci permet de lui donner *du sens* pour tous les acteurs de la structure, de l'instance dirigeante aux salariés en insertion.

L'outil d'évaluation est vivant et change, il évolue selon la démarche dans laquelle il est utilisé et selon les organisations de travail auxquelles il va être rattaché.

Sur l'ensemble des structures rencontrées dans le cadre du projet « Postes et Compétences », nous constatons une stabilisation certaine de la méthodologie d'analyse des postes et d'accompagnement des équipes sur l'ingénierie d'insertion, même si chaque structure, de par ses spécificités, avait des demandes et des attentes différentes.

La démarche est ainsi généralisable à l'ensemble des Entreprises d'Insertion, des Chantiers d'Insertion et des Régies de Quartier qui en feraient la demande ou qui nécessitent, à un moment donné, le besoin d'un appui technique à la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation des compétences des salariés en insertion dans sa structure.

**L'idée du guide est de permettre aux structures qui le souhaitent de s'approprier cette démarche d'évaluation en se laissant aller par les apports d'ordre théorique et/ou pratique.**

## **LES OBJECTIFS GENERAUX**

- ① - Etendre le développement des pratiques et des outils d'accompagnement des parcours d'insertion et de reconnaissance des compétences sur un territoire,
- ② - Un premier accompagnement des Entreprises d'Insertion dans le processus de labellisation « Qualirei » délivré par le CNEI.
- ③ - Un processus pouvant s'intégrer dans la « démarche qualité » des Chantiers d'Insertion

**Plus globalement ce guide entre dans les démarches « qualité » des réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique en Poitou-Charentes en visant la professionnalisation des équipes.**

**Le guide sera remis aux structures souhaitant avoir un appui à leurs démarches de professionnalisation.**

## **LES FINALITES :**

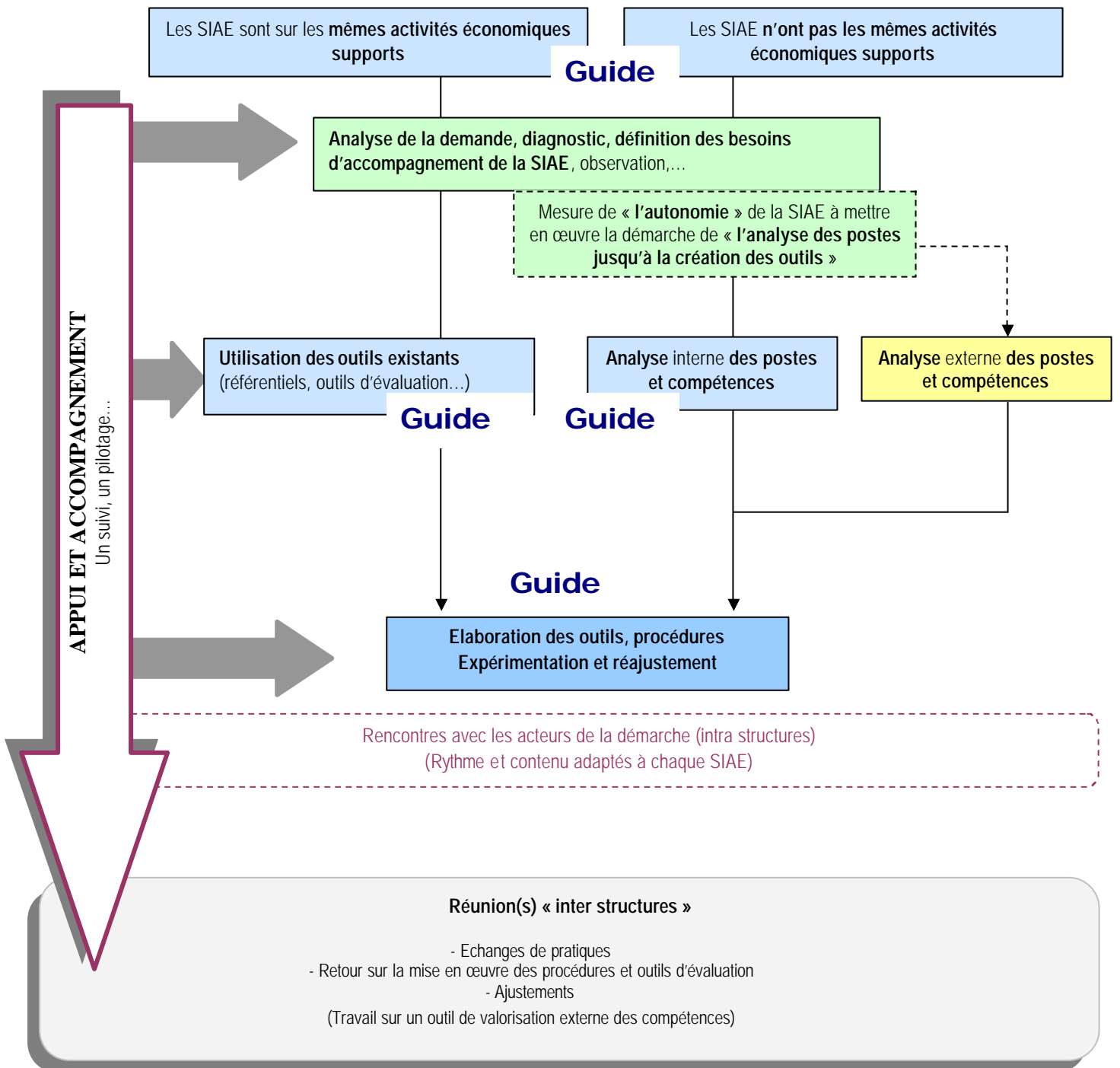
- + Permettre aux SIAE d'avoir une démarche de référence en appui de leur travail d'ingénierie d'insertion.
- + Favoriser, autant que possible, l'autonomie de la structure dans la gestion des parcours d'insertion par l'appropriation de la démarche.
- + Développer les compétences de la SIAE en matière de Gestion des Ressources Humaines adaptée à l'IAE (recrutement, formation, mobilité interne,...).
- + Inscrire sur le territoire des SIAE «l'évaluation des compétences » comme n'étant pas seulement un outil mais bien une démarche globale impliquant le réseau des acteurs locaux.

# Accompagnement des SIAE dans leur démarche d'évaluation des compétences et place du guide dans cette démarche

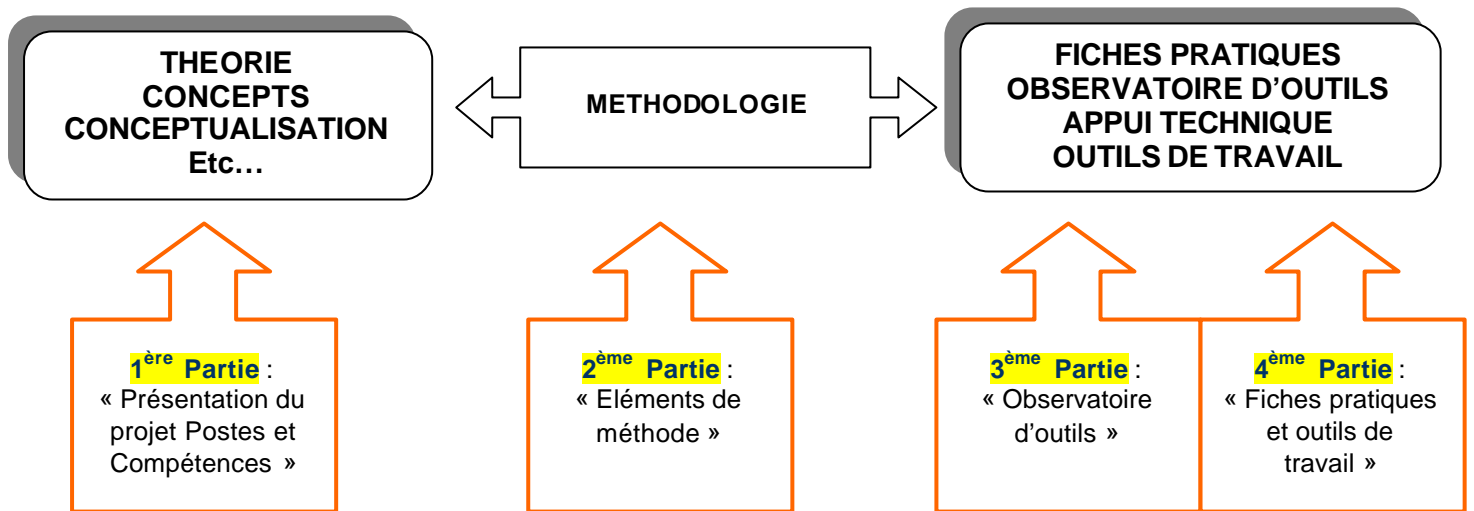
Présentation de la démarche aux SIAE potentiellement intéressées - repérage des actions possibles

**Remise du guide**

Les 2 axes de transfert envisagés



## Les parties du guide : diverses « entrées » possibles



### ⇒ 1<sup>ère</sup> Partie : Présentation du projet Postes et Compétences

Cette partie permet de comprendre le contexte dans lequel le projet Poste et Compétences a été initié et mené. Elle présente les structures concernées, les postes de travail et donne une présentation globale de la méthode utilisée pour in fine, créer des outils d'évaluation.

### ⇒ 2<sup>ème</sup> Partie : Eléments de méthode

Cette partie explique le « comment » ou la démarche mise en œuvre avec en appui les fiches pratiques et les outils de travail ; en référence au projet réalisé.

### ⇒ 3<sup>ème</sup> Partie : Observatoire d'outils

Ce chapitre présente des exemples d'outils d'évaluation et autres, créés dans le cadre du projet. Ils viennent alimenter la méthode et peuvent être le point de départ d'une réflexion autour de la démarche d'évaluation dans la structure ; ils viennent aussi en appui, dans le cadre d'une démarche déjà engagée...

### ⇒ 4<sup>ème</sup> Partie : Fiches pratiques et outils de travail

Cette partie répertorie les fiches permettant d'aider et d'accompagner la structure dans l'élaboration de ses outils. Elle permet le « transfert de la méthode » et facilite son « appropriation » par la structure.