

Référentiel pour la formation d'un projet d'insertion

Axe n°1 : Accueil et l'insertion

Objectifs globaux :
 - Assurer que les personnes, qu'elles soient envoyées par les différents prescripteurs, notamment par le nouvel opérateur, ou qu'elles se présentent spontanément, correspondent aux publics que la structure entend recruter, compte tenu de son projet d'insertion et de la capacité de la structure à répondre aux attentes des candidats vers l'emploi.
 - Veiller à l'information complète des salariés recrutés sur les implications et les engagements inhérents à l'embauche par une SIAE, en particulier les droits et obligations liés au contrat de travail.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accueil	Présenter aux personnes accueillies l'offre d'insertion et le projet d'insertion de la structure	Un projet d'insertion formalisé
Accueil	Récupérer les personnes se présentant spontanément vers un prescripteur susceptible d'accorder un agrément SIAE dans le cas où l'agrément est obligatoire	Partenariat avec le nouvel opérateur
Accueil	Définir des profils de poste et de pré-requis de recrutement	Partenariat avec les prescripteurs et les collectivités territoriales dans une logique de couverture des besoins des territoires
Accueil	Mettre en place une procédure de recrutement performante : - Dégager des offres à l'ANPE ; - Mise en place d'entretiens d'embauche individuels.	Qualification des personnes chargées du recrutement
Intégration en milieu de travail	Établir un diagnostic de la situation sociale et professionnelle du demandeur d'emploi, en se fondant notamment sur les diagnostics établis préalablement : - Parcours antérieur (formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et situation sociale) ; - Acquis, potentiels et motivations ; - Parcours de vie (santé, logement, mobilité, prévention, justice, sécurité, bien-être) ; - Recensement des difficultés et problèmes spécifiques.	Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic
Intégration en milieu de travail	Informez le futur salarié du fonctionnement de la structure, de son organisation et des conditions de travail par : - La transmission de documents supports (règlement intérieur, livret d'accueil) ; - L'organisation d'une visite du lieu de travail ; - Information sur le contrat de travail	Qualification de la réglementation et des structures administratives

Axe n°2 : l'accompagnement social et professionnel

Objectifs globaux:
 - Veiller à la mise en oeuvre et au bon déroulement du parcours d'insertion à chacune des étapes (intégration initiale au sein de la structure, fourniture d'un cadre de travail, préparation de la sortie) dans le respect du droit du travail, notamment des règles d'hygiène et de sécurité ;
 - Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à une insertion professionnelle efficace, dans le cadre d'un réseau de partenariats.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accompagnement socio professionnel	Désigner un référent au sein de la structure chargé d'assurer le suivi des salariés en insertion en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure	Qualification des référents et formation à l'accompagnement socio-professionnel
Accompagnement socio professionnel (suivi)	Élaborer ou affiner avec le futur salarié, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, un parcours d'insertion (au besoin en adaptant un projet de parcours déjà réalisé avec d'autres acteurs) précisant les principales échéances et les moyens qui seront mis en oeuvre. Formaliser ce projet professionnel de parcours dans un document écrit	Qualification des référents et construction d'un référentiel de parcours
Accompagnement socio professionnel (suivi)	Réaliser des entretiens et bilans réguliers sur l'évolution du salarié en insertion et, au besoin, réajuster le projet professionnel en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure Formaliser chacune des étapes du parcours (entretiens et bilans) au sein de la structure (livret d'accueil et de suivi)	Qualification des référents et des encadrants Méthodologie et formalisation (référentiel de parcours)
Accompagnement socio professionnel (suivi)	Proposer, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, une réorientation vers les acteurs les plus à même d'apporter des réponses adéquates à la situation des salariés en insertion, soit parce qu'ils rencontrent des difficultés au sein de la structure, soit dans une optique de dynamisation du parcours d'insertion	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
Accompagnement social	Mettre en oeuvre des solutions aux problématiques sociales identifiées (soit en mobilisant des ressources internes à la structure, soit en faisant appel aux acteurs, aux mesures et aux dispositifs existants en orientant les salariés en insertion vers les acteurs pertinents et en les accompagnant dans les démarches)	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
Accompagnement socio professionnel	Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
Accompagnement professionnel	Désigner un encadrant technique pour l'apprentissage des gestes et des pré-requis professionnels	Recruter des salariés permanents pour assurer un encadrement technique de qualité. Qualification des encadrants
Intégration en milieu de travail	Accompagner le salarié en insertion dans son adaptation au poste de travail : présentation des règles de vie collective, formation sur les outils de production, les règles de sécurité	Qualification des encadrants (en lien avec le domaine d'activité) et formation des encadrants au droit de travail et hygiène et sécurité
Intégration en milieu de travail	Encadrer les salariés en insertion en situation de travail (en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité...) et permettre l'acquisition de savoir-faire et de savoir-être	Qualification des encadrants
Accompagnement professionnel	Évaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat du travail et formaliser ces acquis (attestations de compétences, démarches de VAE) et identifier sur cette base d'éventuels besoins de formation complémentaires	Qualification des encadrants et référents
Accompagnement professionnel (formation à la sortie)	Réalisation d'un bilan final, formalisation des acquis du salarié, analyse des différentes options envisageables et responsabilité de la suite du parcours avec le référent de parcours	Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (DFP ou non d'un salarié)
Accompagnement (préparation à la sortie)	Présenter des techniques de recherche d'emploi et aller à la recherche d'emploi (recherche des offres, rédaction de CV, de lettres de motivation, simulation d'entretien, consultation des offres ANPE...)	Qualification des encadrants ; information ; partenariats ; connaissance du bassin d'emploi
Accompagnement (préparation à la sortie)	Mettre en place des passerelles avec des entreprises "classiques" pour le placement des salariés en insertion (notamment les partenariats, mise en place de parrainage, transfert des compétences acquises en matière d'insertion vers ces entreprises pour les aider dans l'accueil de ces nouveaux salariés)	Connaissance par le chargé de mission "relation avec les entreprises" du secteur marchand "classique" et partenariat avec ces entreprises
Accompagnement (préparation à la sortie)	Mettre en place des passerelles avec les autres SIAE : partenariats opérationnels, mutualisation de moyens, statut d'ensembleur de la structure	Partenariats et échanges d'information entre structures
Accompagnement (préparation à la sortie)	Transmettre le livret d'accueil et de suivi ainsi que le bilan final à la nouvelle SIAE embauchant la personne ou aux référents de parcours extérieurs à la structure dans le respect des règles de déontologie	Partenariats et échanges d'information entre structures

Axe n°3 : la formation des salariés en insertion

Objectifs globaux :
 - Outre une productivité accrue dans le poste occupé au sein de la SIAE, améliorer l'employabilité des salariés en insertion en développant des compétences débouchant sur l'emploi.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accompagnement professionnel	Identifier les besoins en formation des salariés à partir du diagnostic et des entretiens	
Accompagnement professionnel	Élaborer des plans individuels de formation (dispositifs légitimes)	
Accompagnement professionnel	Informez les salariés des différentes modalités de formation et les accompagner	
Formation des salariés en insertion	Réaliser des formations en interne (adaptation au poste et savoirs de base)	Organisme de formation, qualification des encadrants techniques
Formation des salariés en insertion	Mobiliser l'offre de formation externes (savoirs de base et formation pré-qualifiante) et réaliser une évaluation de ces formations dans le cadre d'entretiens	Partenariats avec Conseil régional, conseil général, mutualisation des OPCA

Axe n°4 : la contribution à l'activité économique et au développement territorial

Objectifs globaux :
 - Concilier la viabilité économique de la structure avec ses missions d'insertion et d'utilité sociale ;
 - Contribuer au développement économique d'un secteur d'activité et d'un territoire dans le respect des règles de la concurrence et du droit du travail.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Développement économique, territorial et utilité sociale	Développer une stratégie commerciale avec la promotion des produits auprès des clients potentiels ; Vente des produits et des prestations au prix du marché ; Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre publics (notamment clause d'insertion) ; Chercher des niches d'activité nouvelles ; Développer des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits en direction des collectivités publiques ou de personnes en difficultés, hors salariés en insertion	Qualification des salariés permanents, des encadrants et des bénévoles
Développement économique, territorial et utilité sociale	Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondations Mutualiser avec d'autres structures les fonctions de direction et d'accompagnement Développer des outils financiers et analytiques : commissaires aux comptes, comptabilité générale et analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier	
Développement économique, territorial et utilité sociale	Transférer les compétences : aider les entreprises "classiques" à améliorer leurs procédures de recrutement, d'accueil et d'encadrement de salariés ayant rencontré des difficultés	Partenariats avec les entreprises "classiques"
Développement économique, territorial et utilité sociale	Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations	Partenariats avec les entreprises "classiques"
Développement économique, territorial et utilité sociale	Informez les salariés en insertion sur les métiers et secteurs en tension et les mettre en relation avec les employeurs de ces secteurs	Partenariats avec les entreprises "classiques" Partenariats avec les filières, branches et entreprises en difficultés de recrutement (bâtiment, restauration, service à domicile, etc.)
Développement économique, territorial et utilité sociale	Contribuer au développement ou au maintien de l'activité économique du territoire, notamment en zone rurale, en fournissant des emplois	

Annexe 2 : référentiel d'appui à la formulation d'un projet d'insertion

Axe n°1 : Parcours et Réinsertion en milieu de travail

Objectifs globaux :

- ... S'assurer que les personnes, qu'elles soient envoyées par les différents prescripteurs, notamment par le Pôle Emploi, ou qu'elles se présentent spontanément, correspondent aux publics que la structure entend recruter, compte tenu de son projet d'insertion et de la capacité de la structure à répondre aux spécificités du parcours vers l'emploi ;
- ... Veiller à l'information complète des salariés recrutés sur les implications et les engagements inhérents à l'embauche par une SIAE, en particulier les droits et obligations liés au contrat de travail.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accueil	Présenter aux personnes accueillies l'offre d'insertion et le projet d'insertion de la structure	Un projet d'insertion formalisé
	Réorienter les personnes se présentant spontanément vers un prescripteur susceptible d'accorder un agrément IAE dans le cas où l'agrément est obligatoire	Partenariat avec le Pôle Emploi
	Définir des profils de poste et de pré-requis de recrutement	Partenariat avec les prescripteurs et les collectivités territoriales dans une logique de couverture des besoins des territoires
Intégration en milieu de travail	Mettre en place une procédure de recrutement performante : - Dépôt des offres au Pôle Emploi ; - Mise en place d'entretiens d'embauche individuels.	Qualification des personnes chargées du recrutement
	Etablir un diagnostic de la situation sociale et professionnelle du demandeur d'emploi, en lien avec le Pôle Emploi, en se fondant notamment sur les diagnostics établis préalablement : - Parcours antérieur (formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et situation sociale) ; - Atouts, potentialités et motivations ; - Identifier les problématiques sociales (santé, logement, mobilité, justice, sécurité, illettrisme) ; - Recenser des difficultés et problèmes spécifiques.	Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic
	Informier le futur salarié du fonctionnement de la structure, de son organisation et des conditions de travail par : - La transmission de documents supports (règlement intérieur, livret d'accueil) ; - L'organisation d'une visite du lieu de travail ; - Information sur le contrat de travail	Connaissance de la réglementation et des structures administratives

Axe n°2 : l'accompagnement social et professionnel

Objectifs globaux:

- ... Veiller à la mise en œuvre et au bon déroulement du parcours d'insertion du salarié au sein de la structure (intégration initiale au sein de la structure, fourniture d'un cadre de travail, préparation de la sortie) dans le respect du droit du travail, notamment des règles d'hygiène et de sécurité ;
- ... Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à une insertion professionnelle efficace, dans le cadre d'un réseau de partenariats.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Accompagnement socio professionnel	Désigner un référent au sein de la structure chargé d'assurer le suivi des salariés en insertion en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure	Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe) et formation à l'accompagnement socio-professionnel
	Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
	Élaborer ou affiner avec le futur salarié, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, un parcours d'insertion (au besoin en adaptant un projet de parcours déjà réalisé avec d'autres acteurs) précisant les principales échéances et les moyens qui seront mis en œuvre. Formaliser ce projet professionnel de parcours dans un document écrit	Qualification des référents et construction d'un référentiel de parcours
Accompagnement social	Réaliser des entretiens et bilans réguliers sur l'évolution du salarié en insertion et, au besoin, réajuster le projet professionnel en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure Formaliser chacune des étapes du parcours (entretiens et bilans) au sein de la structure (livret d'accueil et de suivi)	Qualification des référents et des encadrants Méthodologie et formalisation (référentiel de parcours)
	Proposer, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, une réorientation vers les acteurs les plus à même d'apporter des réponses adéquates à la situation des salariés en insertion, soit parce qu'ils rencontrent des difficultés au sein de la structure, soit dans une optique de dynamisation du parcours d'insertion	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
Accompagnement professionnel (préparation à la sortie)	Mettre en œuvre des solutions aux problématiques sociales identifiées : en mobilisant des ressources internes à la structure et en favorisant l'accès aux actions, aux mesures et aux dispositifs existants en orientant les salariés en insertion vers les acteurs pertinents et en les accompagnant dans les démarches	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
	Désigner un encadrant technique pour l'apprentissage de gestes et de pré-requis professionnels	Recruter des salariés permanents pour assurer un encadrement technique de qualité. Qualification des encadrants
Accompagnement professionnel et encadrement du poste de travail	Accompagner le salarié en insertion dans son adaptation au poste de travail : présentation des règles de vie collective, formation sur les outils de production, les règles de sécurité	Qualification des encadrants (en lien avec le domaine d'activité) et formation des encadrants au droit de travail et hygiène et sécurité
	Encadrer les salariés en insertion en situation de travail (en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité...) et permettre l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire	Qualification des encadrants
	Évaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat de travail et formaliser ces acquis (attestations de compétences, démarches de VAE) et identifier sur cette base d'éventuels besoins de formation complémentaire	Qualification des encadrants et référents
	Réalisation d'un bilan final, formalisation des acquis du salarié, analyse des différentes options envisageables et préparation de la suite du parcours avec le référent de parcours	Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe)
	Présenter des techniques de recherche d'emploi et aider à la recherche d'emploi (recherche des offres, rédaction de CV, de lettres de motivation, simulation d'entretien, consultation des offres du Pôle Emploi...)	Qualification des encadrants ; formalisation ; partenariats ; connaissances du bassin d'emploi
Accompagnement professionnel (préparation à la sortie)	Informier les salariés en insertion sur les métiers et secteurs en tension et les mettre en relation avec les employeurs de ces secteurs	Partenariats avec les entreprises "classiques" Partenariats avec les filières, branches et entreprises en difficulté de recrutement (bâtiment, restauration, service à domicile, etc.)
	Mettre en place des passerelles avec des entreprises "classiques" pour le placement des salariés en insertion (notamment partenariats, mise en place de parrainage, transfert des compétences acquises en matière d'insertion vers ces entreprises pour les aider dans l'accueil de ces nouveaux salariés)	Connaissance par le chargé de mission "relation avec les entreprises" du secteur marchand "classique" et partenariat avec ces entreprises
	Mettre en place des passerelles avec les autres SIAE: partenariats opérationnels, mutualisation de moyens, état d'ensemble de la structure	Partenariats et échanges d'information entre structures
	Transmettre le livret d'accueil et de suivi ainsi que le bilan final à la nouvelle SIAE embauchant la personne ou aux référents de parcours extérieurs à la structure dans le respect des règles de confidentialité	Partenariats et échanges d'information entre structures

Axe n°3 : la formation des salariés en insertion

Objectifs globaux :

- ... Faire une concertation avec les acteurs concernés au sein de la SIAE afin d'évaluer l'opportunité des salariés en insertion et d'identifier les modalités d'intervention sur le territoire

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Formation des salariés en insertion	Identifier les besoins en formation des salariés à partir du diagnostic et des entretiens	Connaissance du mode de fonctionnement des dispositifs de la formation professionnelle continue et de l'offre de formation du territoire
	Élaborer des plans individuels de formation (dispositions légales)	
Formation des salariés en insertion	Informier les salariés des différentes modalités de formation et les accompagner	Partenariat et suivi avec les organismes dispensateurs de formation
	Réaliser des formations en interne (adaptation au poste et savoirs de base)	Qualification des encadrants techniques
	Mobiliser l'offre de formations externes (savoirs de base et formation pré-qualifiantes) et réaliser une évaluation de ces formations dans le cadre d'entretiens	Partenariats avec Conseil régional, conseil général, mobilisation des OPCVA

Axe n°4 : la contribution à l'activité économique et au développement territorial

Objectifs globaux :

- ... Concilier la viabilité économique de la structure avec ses missions d'insertion et d'UMI sociale ;
- ... Contribuer au développement économique d'un secteur d'activité et d'un territoire dans le respect des règles de la concurrence et du droit du travail.

Fonctions	Actions	Compétences et outils requis
Développement économique, territorial et UMI sociale	Développer une stratégie commerciale avec la promotion des produits auprès des clients potentiels ; Vendre des produits et des prestations au prix du marché ; Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre public (notamment clause d'insertion) ; Chercher des niches d'activité nouvelles	Qualification des salariés permanents, des encadrants et des bénévoles
	Développer des activités répondant à des besoins collectifs non-satisfaites en direction des collectivités publiques ou de personnes en difficulté, hors salariés en insertion	
Développement économique, territorial et UMI sociale	Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondations	Compétences de gestion et d'ingénierie financière
	Développer des outils financiers et analytiques : commissaires au compte, comptabilité générale et analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier	
	Transférer les compétences : aider les entreprises "classiques" à améliorer leurs procédures de recrutement, d'accueil et d'encadrement de salariés ayant rencontré des difficultés	Partenariats avec les entreprises "classiques"
	Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations	Partenariats avec les entreprises "classiques"
	Contribuer au développement ou au maintien de l'activité économique du territoire, notamment en zone rurale, en fournissant des emplois	Partenariats avec les services développement économique des collectivités et chambres consulaires