

**APPEL A PROJET IAE,  
REFERENTIEL D'APPUI A LA FORMALISATION D'UN PROJET D'INSERTION**

**Axe n°1: l'accueil et l'intégration 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.

**Accueil**

Actions	Compétences et outils requis
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 les cas où l'agrément est obligatoire	Partenariat avec Pôle Emploi
Définir des profils de poste et de prérequis de recrutement	Partenariat avec les prescripteurs et les collectivités territoriales dans une logique de couverture des besoins des territoires
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

**Intégration en milieu de travail**

Actions	Compétences et outils requis
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 ( <i>formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et situation sociale</i> ) ; - acquis, potentiel et motivations ; - identifier les problématiques sociales ( <i>santé, logement, mobilité, justice, sécurité, illettrisme</i> ) ; - recenser des difficultés et problèmes spécifiques.	Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic
Informers le futur salarié du fonctionnement de la structure, de son organisation et des conditions de travail par : - la transmission de documents supports ( <i>règlement intérieur, livret d'accueil</i> ) ; - l'organisation d'une visite du lieu de travail ; - l'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.

### Accompagnement socio professionnel

Actions	Compétences et outils requis
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 et nombre des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe, référent unique RSA..) 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
Elaborer ou affiner avec le futur salarié, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, un parcours d'insertion ( <i>au besoin en adaptant un projet de parcours déjà réalisé avec d'autres acteurs</i> ) 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
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 ( <i>entretiens et bilans</i> ) au sein de la structure ( <i>livret d'accueil et de suivi</i> )	Qualification des référents et des encadrants Méthodologie et formalisation ( <i>référentiel de parcours</i> )
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

Actions	Compétences et outils requis
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

## Accompagnement professionnel et encadrement au poste de travail

Actions	Compétences et outils requis
Désigner un encadrant technique pour l'apprentissage des gestes et des prérequis professionnels	Recruter des salariés permanents pour assurer un encadrement technique de qualité. Qualification des encadrants
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 et nombre des encadrants ( <i>en lien avec le domaine d'activité</i> ) et formation des encadrants au droit de travail et hygiène et sécurité
Encadrer les salariés en insertion en situation de travail ( <i>en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité...</i> ) et permettre l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire	Qualification des encadrants
Evaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat du travail et formaliser ces acquis ( <i>attestations de compétences, démarches de VAE</i> ) et identifier sur cette base d'éventuels besoins de formation complémentaire	Qualification des encadrants et référents

## Accompagnement professionnel (préparation à la sortie)

Actions	Compétences et outils requis
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 ( <i>PLIE quand il en existe, référent unique RSA, conseillers Pôle Emploi</i> )
Présenter des techniques de recherche d'emploi et aider à la recherche d'emploi ( <i>recherche des offres, rédaction de CV, de lettres de motivation, simulation d'entretien, consultation des offres du Pôle Emploi...</i> )	Qualification des encadrants ; informatisation ; partenariats ; connaissance du bassin d'emploi
Informers 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 ( <i>bâtiment, restauration, service à domicile, etc.</i> )
Mettre en place des passerelles avec des entreprises "classiques" pour le placement des salariés en insertion ( <i>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</i> )	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, statut d'ensemblier 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 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.

#### Formation des salariés en insertion

Actions	Compétences et outils requis
Identifier les besoins en formation des salariés à partir du diagnostic et des entretiens	
Elaborer des plans individuels de formation (dispositions légales)	Connaissance du mode de fonctionnement des dispositifs de la formation professionnelle continue et de l'offre de formation du territoire
Informers 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 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.

#### Développement économique, territorial et utilité sociale

Actions	Compétences et outils requis
Développer une stratégie commerciale avec la promotion des produits auprès des clients potentiels Vendre des produits et des prestations aux prix du marché Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre publics ( <i>notamment clause d'insertion</i> ) 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 (suite)

Actions	Compétences et outils requis
<p>Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondations</p> <p>Mutualiser avec d'autres structures les fonctions de direction et d'accompagnement</p> <p>Développer des outils financiers et analytiques : commissaires au compte, comptabilité générale et analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier</p>	Compétences de gestion et d'ingénierie financière
<p>Transférer les compétences : aider les entreprises "classiques" à améliorer leurs procédures de recrutement, d'accueil et d'encadrement de salariés ayant rencontré des difficultés</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques"
<p>Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques"
<p>Contribuer au développement ou au maintien de l'activité économique du territoire, notamment en zone rurale, en fournissant des emplois</p>	Partenariats avec les services développement économique des collectivités et chambres consulaires