

Annexe n° 1 du P.D.I.L.E. 2010-2012



## **CDIAE de Seine et Marne**

### **Orientations 2010**

**Déclinaison du séminaire régional Etat/Pôle emploi du 16 octobre 2009  
et valorisation de l'Etat des lieux SIAE 77 2008 (Jacques Navaux DDTEFP)**

Etat des lieux

La gestion des structures

Les priorités : Parcours d'insertion : entrées/sorties »

Les priorités : L'accompagnement et la formation

Les priorités : L'activité économique et le développement territorial

**DOCUMENT AMENDE SUITE AU CDIAE DU 22 janvier 2010**

**PROPOSER UNE ANALYSE ET DES PISTES DE TRAVAIL 2010  
(DEUXIEME ÉTAPE)**

## ÉTAT DES LIEUX

### 1/ L'offre territoriale :

#### **A – Constats et questions :**

Sur les 35 opérateurs d'insertion existant en 2009 en Seine et Marne, seules les 7 AI ont réellement une couverture départementale, avec leur organisation en antennes. Ce sont de grosses structures (417 salariés en moyenne en seine et marne contre 222 en moyenne en ile de France en 2008).

Les 10 entreprises d'insertion et les 2 ETTI sont majoritairement installées en secteur urbain ou péri-urbain. Les EI représentent 14% des ETP d'insertion en seine et marne (24% en île de France). Les ETTI représentent 9% des ETP en seine et marne (comme en île de France)

Enfin, on compte 16 opérateurs qui portent 41 chantiers d'insertion, dont Initiatives 77 qui en porte la moitié, en grande majorité en milieu rural. Grâce à cette spécificité de portage par Initiatives 77, les ACI représentent 37% des ETP d'insertion (29% en ile de France), et sont répartis en une multitudes de chantiers ; en ile de France les chantiers sont moins nombreux mais emploient plus de salariés en insertion. 69% des SIAE sont des ACI en seine et marne alors qu'ils ne représentent que 43% de l'offre SIAE en moyenne en ile de France.

Par ailleurs les projets de développement actuels portent sur les EI (dont un projet de Régie de Quartier) et sur l'évolution des AI, qui représentent 40% des ETP de Seine et Marne (moyenne île de France 44%). L'année 2009 a enregistré la fermeture de 3 ACI.

#### **B - Enjeux et pistes de travail :**

<b>Objectif visé</b>	<b>Stratégie et Méthode</b>	<b>Moyens, partenaires</b>
Permettre un développement d'une offre d'insertion en territoire rural	S'appuyer sur les outils ACI, mobilisables sur des commandes publiques, en dehors du marché  Accompagner les AI implantées sur tout le département	Collectivités locales, Conseil Général
Renforcer l'offre sur des bassins en difficulté	Les outils régies : projet quartier à Torcy et Régie du bassin de Meaux  Renforcer les outils d'insertion dans les quartiers (ACI) Ex : Quartier Surville à Montereau	Politique de la ville (ACSE)
Renforcer les EI	Accompagner leur développement et leur stabilisation	DLA

## GESTION DES STRUCTURES

### 1/Constats :

Un grand nombre de SIAE en difficulté ont sollicité les fonds du FDI en 2009 sur de l'aide à la consolidation (7 structures, en très grande majorité des Entreprises d'Insertion).

Le DLA a accompagné en 2008 et 2009 4 à 5 structures par an, dans des difficultés plus ou moins grandes.

### 2/Enjeux et pistes de travail :

Objectif visé	Stratégie et méthode	Moyens, partenaires
Gestion RH et formation des encadrants	<p>Identifier les compétences dans le cadre du dialogue de gestion</p> <p>Renforcer les compétences</p>	<p>Mobiliser le FDI pour la formation des permanents</p> <p><b>Développer l'outil VAE (appui sur le réseau chantier-école par exemple)</b></p> <p><b>Mobiliser les OPCA et la plate-forme de professionnalisation à l'étude (CRIF)</b></p>
Gestion financière	<p>Accompagner les structures pour anticiper des situations financières complexes</p> <p>Mobiliser des outils financiers</p>	<p><b>Mobiliser le DLA sur les accompagnements individuels de structures fragiles en priorité</b></p> <p><b>Mobiliser le DLA sur des réflexions collectives (formation des salariés en insertion, communication, accès aux marchés...), par exemple avec le CDAI.</b></p> <p><b>Mieux déployer l'appui des réseaux.</b></p> <p>Mobiliser l'outil Autodiag du CNAR IAE /France Active via les réseaux IAE</p> <p>Développer un partenariat avec le CRIF au cours du second semestre.</p>

## LES PRIORITÉS : Les parcours d'insertion

### « Les entrées »

#### 1/ Développer l'accès des publics prioritaires dans l'IAE

##### A – Constats et questions :

###### Potentiel d'accès aux SIAE (nbre de salariés en insertion en 2008/ DEFM 1 en 2007)

- 1 DELD sur 2 a accès à une SIAE
- 1 bénéficiaire du RMI sur 2 a accès à une SIAE

C'est une proportion largement supérieure par rapport à l'île de France qui est plutôt de l'ordre de 2/10 pour les DELD et 1,5 sur 10 pour les bénéficiaires du RMI.

**Publics DELD bien représentés dans les SIAE :** 38% de DELD et 31% de publics bénéficiaires du RMI (26% en île de France).

**Les jeunes sont faiblement représentés** dans les EI (11% seine et marne et 20% île de France) et dans les ETTI (18% seine et marne contre 25% en île de France)

**ASS et TH faiblement représentés dans les SIAE :** 3% (idem 77 et île de France) et 6% (4% en île de France). Hormis l'action particulière de l'ETI Pro Emploi qui développe une action particulière auprès des publics TH, leur taux d'accès aux SIAE reste marginal.

**Publics RSA très fortement orientés sur l'outil ACI du fait de la politique du Conseil Général et du portage Initiatives 77 (71% en seine et marne, pour une moyenne de 26% en île de France)**

**Les publics résidents dans les quartiers CUCS représentent** en moyenne 29% des salariés (24% en île de France, travaillant essentiellement dans les EI (49% en seine et marne et 37% en île de France) et dans les AI (32% en seine et marne et 21% en île de France)

Quels sont les publics prioritaires dont nous souhaitons favoriser l'accès aux emplois des SIAE ?

##### B - Définir des objectifs d'accès des publics prioritaires aux SIAE

Objectif visé	Stratégie et méthode	Moyens, partenaires
Réguler l'accès des publics prioritaires aux SIAE selon les priorités définies, leur représentativité dans les structures et les besoins du territoire	Négocier des objectifs sur la proportion de publics prioritaires avec les SIAE lors des dialogues de gestion  Envisager des objectifs de prescriptions à Pôle Emploi	Réseau de prescripteurs  <b>Dépôt systématique des offres d'emploi des SIAE à Pôle Emploi</b>
Maintenir un effort particulier auprès des publics RSA	Renforcer le réseau des AAVE ( <b>je ne me souviens plus du nom du réseau</b> )	Moyens constants du Conseil Général
Améliorer l'orientation des publics ciblés inscrits à PE vers les SIAE (notamment les bénéficiaires de l'ASS)	En mobilisant des financements des SIAE diversifiés	Voir convention régionale PE/Etat et financement CRIF
Accompagner les SIAE pour favoriser l'intégration de TH	Cibler des SIAE du secteur tertiaire	PDITH, partenariat avec les ESAT.

## 2/ Améliorer la prescription des publics prioritaires dans l'IAE

### A – Constats et questions :

**La part de prescription de Pôle Emploi en 2008 (14 % en seine et marne et 19% en ile de France) est variable selon les SIAE (surtout EI et ETTI pour les agréments et ACI pour les contrats aidés).**

**Les autres prescripteurs sont à mobiliser (Missions Locales, PLIE....)**

Les acteurs sociaux sont mobilisés ; restent à renforcer la prescription par les Missions Locales et les PLIE. Comment les impliquer et les mobiliser ?

**La part des candidatures spontanées reste encore importante (32% des salariés recrutés en seine et marne contre 21% en île de France).**

Comment mieux orienter les candidats dans le cadre d'un parcours d'insertion ? Utiliser le CTA ou d'autres outils de « captage » de public ?

**La « chaîne de l'insertion » :** les salariés adressés aux SIAE par d'autres SIAE sont moins nombreux en 2008 (en moyenne 7,5%) qu'en 2007 (26%). Elle est néanmoins plus importante qu'en île de France (4%) et surtout orientées vers les ETTI (16%), que l'on peut considérer comme la « dernière marche vers l'insertion ». A ce titre la chaîne semble fonctionner mais peut-être moins activement en 2008.

### B – Enjeux et pistes d'action :

#### Renforcer le positionnement de Pôle Emploi auprès des SIAE

Renforcer l'Objectif visé	Stratégie et méthode
Harmoniser et structurer les relations entre les SIAE et les PE locaux	<p><b>Appui sur le travail réalisé par Pôle Emploi fin 2008 en terme de réorganisation d'organisation et d'intervention sur les dispositif IAE :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur la <b>prescription</b> : orientation des publics DE vers les SIAE modalités de délivrance de l'agrément</li> <li>- sur <b>l'organisation territoriale</b> de PE : CTA, agents « ressources », outils de liaison avec les SIAE...</li> <li>- formalisation des modalités de collaboration locales décidées avec chaque SIAE dans une convention de coopération PE/SIAE associée à la convention annuelle tripartite Etat / Pôle Emploi/SIAE</li> </ul>

#### Améliorer la connaissance des prescripteurs sur l'IAE

Objectif visé	Stratégie et méthode	Moyens, partenaires
Améliorer la connaissance des prescripteurs (conseillers PE, ML...) sur l'IAE	<p>Réaliser des outils de communication opérationnels sur les dispositifs IAE</p> <p>Mettre en oeuvre des espaces de communication entre les prescripteurs et les SIAE (CTA ou autres)</p>	<p><b>Associer les têtes de réseau</b></p> <p><b>Développer des réseaux locaux (chaque territoire a sa stratégie)</b></p>

## LES PRIORITÉS : Les parcours d'insertion « Les sorties des SIAE »

### 1 – L'amélioration des sorties des SIAE

#### A – Constats et questions :

##### Comment évaluer la qualité des sorties ?

- On constate un bon taux de sorties dynamiques en 2008 en seine et marne (70%, contre 60% en ile de France) et un bon taux de sortie en emploi durable (38% contre 33% en ile de France).
- Le taux de sorties par rapport au nombre de présents est en revanche moindre en seine et marne (31% contre 45% en ile de France).
- Ce taux de sortie est à 28% pour les AI et le temps de parcours de 26 mois (15 mois pour les AI d'île de France).

##### Améliorer les « sorties positives » des SIAE :

- Comment travailler des suites de parcours avec les salariés en insertion ? En seine et marne 8% des sorties sont en formation (10% en ile de France) et 6% dans une autre SIAE (4% en ile de France).

#### B – Enjeux et pistes d'action :

Objectif visé	Stratégie et méthode	Moyens, partenaires
Mieux cerner les <b>sorties dynamiques</b> (dont emploi durable) selon les SIAE	Mieux identifier le contexte des SIAE, dans le cadre du dialogue de gestion  Mieux identifier le potentiel de sortie selon les secteurs d'activité	<b>Améliorer l'information sur les potentiels de recrutement notamment à l'occasion des CTA animé par PE</b>
Mieux cerner la logique de parcours et de sortie des <b>AI</b>	Evaluer le renouvellement et la durée de parcours des salariés. Développer la professionnalisation des salariés	Favoriser des partenariats avec le secteur SAP
Augmenter les <b>sorties positives</b> en facilitant les parcours vers les autres SIAE (EI et ETTI)	Améliorer la connaissance des structures de l'IAE entre elles sur les territoires et selon les secteurs d'activités.  Développer des instances facilitant les rencontres et les passerelles entre les SIAE (club IAE, CTA)  Négociation d'objectifs de sorties positives vers les autres SIAE à la hausse au cours des dialogues de gestion	<b>Echanger sur les suivis de parcours au sein des CTA : 3 devraient être créés en 2010 (Nord, Centre et Sud) et prendre en compte l'organisation territoriale des AAVE proposée par le Conseil Général.</b>

# LES PRIORITÉS

## « L'accompagnement et la formation »

### 1/ L'accompagnement social :

#### **A – Constats :**

- Les difficultés le plus souvent repérées auprès des salariés en insertion des SIAE en seine et marne ont trait au logement et au surendettement (17%), au manque de mobilité (14%) à la maîtrise du français (13%). En ile de France les difficultés sont plus centrées sur le logement et les difficultés linguistiques.
- Les SIAE ne sont pas homogènes dans l'accompagnement social : il est moins développé en EI (73%) et très développé en ETTI (100%). Les AI et les ACI ont respectivement un taux de 82% et 92%. Globalement les SIAE ont un taux d'accompagnement social de 87% contre 81% en ile de France.
- Pour réaliser l'accompagnement social de leurs salariés en insertion, les SIAE mobilisent le plus souvent leurs propres ressources internes. Le recours à des partenaires extérieurs semble se heurter à l'insuffisance des offres disponibles, notamment pour les savoirs de base.

#### **B – Les questions :**

**Comment développer l'accompagnement social des salariés en insertion ?**

**Comment améliorer l'accompagnement sur quelques difficultés cibles récurrentes : illettrisme-analphabétisme-FLE / logement / mobilité ?**

### 2 / L'accompagnement professionnel et la formation :

#### **A – Constats :**

##### **Accompagnement professionnel :**

- Toutes les SIAE de Seine et Marne accompagnent leurs salariés pour le retour à l'emploi (71% des salariés contre une moyenne de 67% en ile de France) principalement avec des outils internes, mais également avec leurs partenaires locaux. Les SIAE de Seine et marne ont la part la plus importante de mise en oeuvre croisée interne/externe (31%, par rapport à une moyenne Ile de France de 21%). Les SIAE se dotent progressivement d'outils d'évaluation, de suivi pour accompagner les salariés. Elles travaillent de façon individuelle ou collective et selon leurs ressources humaines internes.

##### **Formation :**

- L'accès à la formation n'est pas un objectif en soi des SIAE : 35% des salariés ont accès à une formation en ile de France et 28% en seine et marne. La majorité des actions de formation sont des adaptations aux postes de travail. 81% des actions de formation sont des adaptations au poste en seine et marne (71% en ile de France), majoritairement pratiquées dans les EI (89%) et ACI (99%) et très peu en revanche dans les AI (22%). Ce sont les ACI qui poussent le plus leurs salariés vers des formations pré-qualifiantes et qualifiantes (54% des salariés formés) ensuite les AI (26%).

#### **B - Les questions :**

- Comment renforcer les moyens humains pour un accompagnement professionnel efficient ? Quelles organisations trouver avec Pôle Emploi ? Comment faire le lien tout au long du parcours avec les référents ? Quels outils développer, en particulier comment se saisir des périodes d'immersion ?
- En terme de formation, quels sont les moyens et les partenariats mobilisables ? Peut-on réfléchir à mutualiser des actions expérimentales ?

**3/ Les pistes de travail :**

<b>Sujet</b>	<b>Objectif visé</b>	<b>Stratégie et méthode</b>	<b>Moyens, partenaires</b>
<b>Accompagnement social</b>	Relais sociaux à renforcer en complément des ressources internes	Formaliser les relais ; Retrouver des outils (disparition ASI)	Chartes de partenariat  Utilisation APRE (mobilité...)
	Accompagnement Illettrisme et savoirs de base à développer	Identifier les ressources locales et/ou interne	<b>S'appuyer sur l'outil « compétences clé » et l'adapter aux SIAE</b>
<b>Accompagnement professionnel</b>	Pérenniser les postes de CIP et renforcer les compétences	Formaliser les compétences nécessaires ; former les intervenants  Mobiliser les moyens pour la professionnalisation des permanents	Mobiliser le FDI (voir évolution du financement des SIAE dans les prochaines années)  Mobiliser les moyens du CRIF et des CG.  S'appuyer sur les réseaux
	Mieux identifier les parcours des salariés en insertion	Développer et formaliser des outils de suivi	CTA ; Logiciel GTA et LEA
	Mobiliser les outils	Mieux mobiliser les outils de Pôle Emploi ; Utiliser progressivement les périodes d'immersion pour les ACI	<b>Convention de coopération PE/SIAE pour modalités d'accès facilitées</b>
<b>Formation des salariés en insertion</b>	Mieux connaître l'offre	Identifier les ressources locales	Offre gérée par Pôle Emploi
	Développer des moyens	Mettre en œuvre des parcours de formation individuels  Mutualiser les formations et les financements pour des métiers en développement (notamment SAP)	Mobiliser les <b>OPCA, outils spécifiques RSA et ML</b>  Mobiliser les réseaux SIAE : <b>mutualisation AI</b>
	Faire évoluer les outils de formation	Suivre l'actualité de la réforme de la formation professionnelle (évolution CIF, DIF et sécurisation des parcours professionnels)	DDTEFP, réseaux SIAE

## LES PRIORITÉS

### « L'activité économique et le développement territorial »

#### 1/ L'accès des SIAE aux marchés privés et publics :

##### **A - principaux constats au niveau régional :**

- La part des marchés publics reste globalement faible, puisqu'elle ne représente que 13% du produit d'exploitation des SIAE (hors ACI) et représente 19% des produits des EI.
- Ces marchés publics sont à rechercher du côté des collectivités locales (44%) et des bailleurs sociaux (34%)
- Les commanditaires hésitent à mettre en œuvre les clauses d'insertion (complexité...)
- Les SIAE ne sont pas prêtes à répondre sur un plan technique aux appels d'offre et en terme de ressource humaine disponible. Les AI sont par exemple limitées en nombre d'heures.

##### **B – Les enjeux et les pistes de travail :**

- améliorer l'accès des SIAE à l'information sur les marchés susceptibles de les intéresser et mieux les faire connaître par les donneurs d'ordre
- aider les SIAE à développer les compétences techniques, financières et administratives des permanents pour se porter candidates aux marchés
- permettre aux SIAE d'accéder à de nouveaux marchés en disposant des ressources humaines (salariés en insertion) adaptées aux besoins aussi bien en volume, qu'en compétences
- aider les SIAE à construire un argumentaire leur permettant de répondre aux objections qui leur sont faites sur le fait qu'elles perçoivent des subventions publiques et qu'elles ne peuvent entrer sur le marché concurrentiel

Objectif visé	Stratégie et méthode	Moyens, partenaires
Améliorer l'information sur les marchés	Mobiliser les donneurs d'ordre sur la diffusion des offres Favoriser le travail en réseau entre SIAE	Mobiliser les acteurs locaux sur cette question: donneurs d'ordres, commanditaires, DLA...
Mieux faire connaître le réseau SIAE	Améliorer la connaissance des donneurs d'ordres sur l'offre d'insertion disponible ( <i>compétences présentes dans les SIAE, capacité à réaliser des travaux et prestations</i> ) / Les aider à cibler des lots pertinents pour l'application des clauses sociales.	<b>Réaliser un document de communication diffusé aux réseaux d'entreprises (CGPME, MEDEF, branches, bailleurs sociaux...)</b>
Développer les compétences et les capacités des SIAE	Soutenir les mutualisations entre SIAE Adapter l'offre d'insertion aux marchés susceptibles de comporter une clause d'insertion	S'appuyer sur les réseaux pour les formations techniques, ou sur le DLA
Soutenir la mise en œuvre de clauses d'insertion	Mener des actions de sensibilisation Accompagner les donneurs d'ordre pour concrétiser les marchés avec les SIAE	<b>S'appuyer sur des intermédiaires (chargés de mission ANRU, MDE...)</b>  <b>Voir les pratiques de l'Etat, du CRIF et du Conseil Général</b>
Développer le partenariat sur les marchés entreprises/SIAE	Réfléchir à des opportunités de sous-traitance	Prendre appui sur les branches professionnelles (dont BTP), les réseaux d'entreprises locales.

