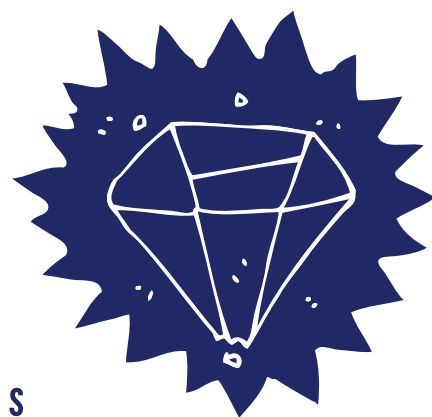

Projet INaÉ - Appel à Projet IFPAI

PEPITES



Parcours
Engageant
Pour l'
Inclusion et les
Transitions des
Emplois
Solidaires

ANNEXES TECHNIQUES

FICHES ACTIONS

AVRIL 2022



AGIR ENSEMBLE POUR L'INSERTION
PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



FICHE ACTION 1

Accompagnement RH pour les SIAE de Nouvelle-Aquitaine

CONSTAT PARTAGÉ

- 92 % des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont des PME de moins 50 salariés, avec en moyenne 25,5 ETP
- INAÉ a publié en 2021 plus de 420 offres spécialisées sur le champ de l'IAE,
- **Fort besoin de recrutement et difficultés de recrutement exprimés sur l'ensemble des territoires, des SIAE et des partenaires**
- Métiers de l'encadrement en IAE peu et mal connus, qui manquent d'attractivité
- Des possibilités multiples de reconversion pour des profils souhaitant donner plus de sens à leur métiers

ACTIONS

L'insertion par l'activité économique est un dispositif innovant et peu connu. La question du « sens au travail » est complètement d'actualité et pour autant les SIAE ont de grandes difficultés pour rendre leurs métiers connus et attractifs.

A travers cette première action, nous nous proposons donc de :

1. Identifier les secteurs de formation classique pour promouvoir les métiers de l'IAE, avec la mise en place, par exemple, de rallyes interconnaissance sur les territoire, pour générer du sourcing de candidats auprès des SIAE employeuses.
2. Travailler l'attractivité métiers par la mise en place d'un kit de communication utilisable par les SIAE, grâce à la réalisation d'une websérie sur les métiers de permanents en IAE.
3. Nous nous appuyerons également sur la campagne de communication initiée par UNIFORMATION et par la réalisation d'une Web série sur les métiers d'encadrement dans l'IAE.
4. Améliorer le JobBoard INAÉ et connecter informatiquement et techniquement, via des flux de données, les offres d'emplois INAÉ avec les besoins identifiés par les partenaires emplois.
5. Recruter des Ambassadeurs Métiers bénévoles auprès des SIAE et les former pour amplifier la communication sur ces métiers.

Territoire d'expérimentation

NOUVELLE-AQUITAINE

Types d'actions

Actions d'accompagnement RH des petites entreprises à anticiper et faire face aux évolutions de leurs besoins en compétences

Indicateurs de réussite

Partenariat avec écoles et secteur formation "classiques"

Kit de communication opérationnel

JobBoard INAÉ 2.0

Ambassadeurs Métiers dans chaque département

Partenaires engagés dans l'action





Faciliter les mobilités professionnelles vers l'IAE

CONSTAT PARTAGÉ

Nous avons constaté que nous étions peu connus du réseau EVA qui regroupe les acteurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) de la Nouvelle-Aquitaine et donc que notre secteur d'activité avait par conséquent peu de possibilité de toucher les actifs en reconversion.

Nous souhaitons pouvoir identifier les publics en rupture de carrière/fin de carrière, afin de travailler des reconversions professionnelles vers les métiers divers de l'IAE : direction, coordination, encadrants techniques d'insertion, accompagnateurs social, ...

ACTIONS

1-Faire connaître le secteur de l'IAE au secteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle. Il prend la forme d'une offre de service gratuite, accessible à tout actif, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Il contribue, tout au long de la vie de la personne à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences, et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles.

Sous le nom de Réseau EVA, le groupement interinstitutionnel proposé par le CIBC 33 en qualité de chef de file se fonde sur l'association des forces respectives et complémentarités de ses 16 partenaires pour répondre aux enjeux du CEP dans toutes ses dimensions, de sa promotion à son déploiement.

Présent sur 110 lieux répartis sur l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine, le service régional CEP des actifs occupés est assuré par plus de 121 conseillers en évolution professionnelle.

Nous mettrons en place un programme d'acculturation globale : déploiement des RDV Découverte IAE auprès de tous les Conseillers en Evolution Professionnelle de la Nouvelle-Aquitaine, de façon à pouvoir proposer le secteur d'activité de l'IAE dans leur accompagnement de reconversion.

2-Actions test recrutement Innovant Dordogne et Corrèze : parcours reconversion et modalité professionnelle

Une expérimentation sera menée sur le territoire de la Dordogne et de la Corrèze pour tester ces nouveaux modes de recrutement en lien avec les CEP, en s'appuyant sur un tissu d'acteurs locaux partenaires de l'action Pôle emploi, CARSAT et Réseau EVA.

L'objectif sera :

1. Faire découvrir les SIAE au public en reconversion (Journée portes ouvertes, PMSMP, Rallye découverte de l'IAE, ...)
2. Accompagner des parcours expérimentaux de reconversion par des PMSMPS et/ou via des POEI.

Territoires d'expérimentations

DORDOGNE ET CORRÈZE

Types d'actions

Actions facilitant les mobilités et sécurisant les trajectoires professionnelles des salariés de tous niveaux et tous âges

Indicateurs de réussite

Conseillers en mobilité professionnels acculturés
Nombre d'orientations sur un parcours de mobilités pro vers l'IAE

Partenaires engagés dans l'action





**L'IAE partenaire RH des territoires
et précurseurs des métiers de demain**

CONSTAT PARTAGÉ

L'accompagnement et la préparation vers la sortie en emploi est la mission première d'une SIAE. Pour cela, elles déploient un arsenal d'actions pour permettre l'acquisition de compétences transverses et transférables sur de nombreux métiers et filières d'activités. Mais, elles sont également en capacité de former ou d'accompagner à la formation et à la certification de compétences techniques et professionnelles les salariées qu'elles accompagnent pour répondre aux besoins en recrutement des acteurs économiques en répondant à des cahiers des charges précis et partenariaux. Ce potentiel est cependant trop méconnu des filières d'activités et de leurs acteurs, lorsqu'il ne souffre pas de préjugés tant quant à la capacité professionnelle des SIAE d'accompagner cette montée en compétences, que sur le public en parcours d'insertion. Pour autant, le besoin en ressources humaines est criant pour les filières en tension, telle que le médico-social, comme pour les filières d'avenir répondant aux enjeux de transition telles que celles de l'économie circulaire.

ACTIONS

Il s'agit ici d'accompagner un groupe de SIAE de Charente-Maritime à développer ses liens de partenariat avec les entreprises de deux secteurs d'activités à fort potentiel de recrutement : les métiers de l'Autonomie et de l'économie circulaire :

- Accompagnement d'une association intermédiaire, ADCR Services, dans la mise en place de son partenariat avec les acteurs de la filière des Métiers de l'Autonomie
- Accompagnement du collectif ULSIE dans la mise en place de son partenariat avec des acteurs des filières de l'économie circulaire

L'objectif est de faire monter les dirigeants en compétence pour :

- Améliorer le positionnement de la SIAE auprès des acteurs de la filière
- Coopérer avec les entreprises de son secteur d'activité
- Positionner les SIAE en tant que partenaire RH du secteur

Il s'agira donc :

- D'identifier les partenaires et acteurs clés des filières
- Analyser les besoins et fonctionnement des filières pour adapter les positionnements et offres de services des acteurs de l'IAE
- Déterminer les stratégies, chaînes de valeurs et modèles de coopération
- Accompagner la mise en œuvre d'expérimentations
- Capitaliser et assurer un retour d'expériences permettant un essaimage

Territoire d'expérimentation

CHARENTE-MARITIME

Types d'actions

Actions mutualisées entre grande(s) entreprise(s) et PME/PMI de mise à niveau, de développement des ressources humaines et de mobilité

Indicateurs de réussite

**Nombre de partenariats filières créés
Méthodologie de partenariat
Nombre de sorties durables vers métiers autonomie et économie circulaire**

Partenaires engagés dans l'action





Professionaliser et valoriser : cartographie et Open Badges

CONSTAT PARTAGÉ

Les fonctions d'Encadrant Technique ou de personnel d'encadrement dans les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) sont complexes.

Ces métiers reposent sur trois piliers : un savoir-faire technique, une capacité d'encadrement et de management de personnes en difficultés et le suivi d'une production de qualité pour un client.

Cette conciliation d'un métier opérationnel avec une capacité d'accompagner sur ce métier des personnes aux profils variés fait de cette fonction la pierre angulaire des Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE).

Le besoin en encadrants est en augmentation par la multiplication, ces dernières années, du nombre de postes d'insertion. Il s'agit d'un défi pour les années à venir qui s'ajoute à la tension de recrutement de ce métier déjà présente ces dernières années. L'enjeu est fort pour ce secteur de l'IAE de sécuriser la filière de ce métier par des professionnels formés.

Sur le terrain, les SIAE recrutent en premier un professionnel au niveau technique et cherchent à le former par la suite pour acquérir les compétences formatives et sociales. *Cette poursuite de formation n'est pas simple pour les employeurs car à ce jour, il n'existe pas de parcours balisés permettant de construire une professionnalisation.*

La FAS porte le titre certifiant ETAIE qui aujourd'hui ne répond pas au volume des ETPS à former car elle forme 15 à 30 personnes par an. Il en est de même pour l'AFPA sur les sites de Pau et Châtelleraut avec leur titre certifiant ETI.

INAÉ et le consortium d'acteurs proposent de professionnaliser les permanents et ainsi leur permettre de :

- Développer leurs compétences et connaissances
- Utiliser les techniques et le vocabulaire adapté
- Bénéficier d'outils et de méthodes pour mener leurs missions
- Développer leur réseau entre professionnels
- Développer la performance professionnelle



L'enjeu de cet axe 2 est de clarifier une filière métier par la création d'un parcours de formation modulaire, de qualité et de valoriser les compétences par la création d'open badges.



Professionaliser et valoriser : cartographie et Open Badges

ACTIONS

Deux sous actions sont proposées :

1. Cartographie et parangonnage
2. Création et mise en place de badges numériques

1-CARTOGRAPHIE ET PARANGONNAGE

Cette action consiste à répertorier les actions et les formations qui participent à la montée en compétences des personnels d'encadrement en SIAE :

- Etudes de l'ensemble des formations IAE proposées en Nouvelle-Aquitaine
- Comparatif interrégional et études de cas sur des parcours créés dans d'autres régions

Cette cartographie permettra de créer un parcours incluant l'ensemble des propositions et de tirer des enseignements des réalisations d'autres régions. Elle facilitera la mise en place des actions suivantes.

2-OPEN BADGER LES PROFESSIONNELS DE L'ENCADREMENT EN IAE EN NOUVELLE-AQUITAINE

En partant de la sous-action 1, nous procéderons à un travail d'ingénierie pédagogique permettant de produire des badges validant des connaissances liées à leur fonction (connaissance de l'IAE, connaissance des fonctions d'un encadrant technique pédagogique et social).

Ils auront pour objet de fournir de nouveaux outils aux professionnels de l'IAE pour rendre lisible, visible et actionnable les compétences informelles et transversales des permanents.

Un open badge est une image numérique dans laquelle sont enregistrées un certain nombre d'informations ou métadonnées dont les principales sont :

- L'identité du récepteur du badge
- Celle de l'émetteur
- Les critères d'attribution du badge
- Les preuves justifiant de son attribution

Il constitue une déclaration numérique vérifiable et infalsifiable relative aux expériences, réalisations compétences, engagements, valeurs ou aspirations d'une personne. A cette fin, les badges numériques ouverts (Open Badges) qui font l'objet d'un développement coordonné dans plusieurs régions constituent l'objet numérique qui permettra, une fois le travail de l'explicitation de l'expérience réalisée, de reconnaître les savoirs faire repérés.

Territoire d'expérimentation

NOUVELLE-AQUITAINE

Types d'actions

Actions d'ingénierie de formation et d'adaptation des formations

Indicateurs de réussite

**Création de modules de professionnalisation
Création d'Open Badges permanents IAE**

Partenaires

- FEI Centre Val de Loire pour l'accompagnement à l'ingénierie des premiers badges.
- Régie de Quartier Diagonale
- Le Conseil Départemental de la Creuse

Partenaires engagés dans l'action





Favoriser l'accès à la certification des titres existants

CONSTAT PARTAGÉ

Les employeurs font le constat du faible niveau de formation des ETI (Encadrants Techniques d'Insertion). Les ETI sont rarement issus de filières de formation sanctionnant par un titre ou un diplôme la capacité à encadrer des personnes en situation de retour à l'emploi et en transition professionnelle.

Or, il existe deux titres reconnus au RNCP dispensés sur la région Nouvelle-Aquitaine :

- le titre ETI dispensé par l'AFPA à Pau (64) et à Châtelleraut (86).
- le titre ETAIE dispensé par la Fédération des Acteurs de la Solidarité à Talence (33) qui forme 12 à 15 stagiaires par année civile. Le titre ETAIE est reconnu comme une formation de qualité, néanmoins il nécessite à l'encadrant et à son employeur un engagement important : disponibilité de temps de travail à consacrer (60 jours sur 12 mois) et dépenses de formation conséquentes (environ 6 500€ par stagiaire).

Ces deux titres sont rarement proposés par les recruteurs aux candidats aux postes d'ETI à l'embauche pour différents motifs : méconnaissance des formations, complexité de la prise en charge par les OPCO, urgence de l'entrée en poste, mobilité et disponibilité, ...

Nous souhaitons améliorer le taux d'ETI certifiés et lever les freins à l'accès à ces formations.

Finalité : Faciliter et fluidifier l'accès aux titres certifiant ETI/ETAIE

Objectifs visés :

- Limiter le temps de formation en présentiel préparant à la certification ETI / ETAIE
- Elargir l'accès à des salariés éloignés du lieu de formation
- Engager les employeurs dans l'attractivité du métier d'encadrant technique
- Adapter les modalités d'obtention du titre aux contraintes des encadrants techniques et de leurs employeurs

ACTIONS

Trois sous actions sont proposées :

1. Déployer le titre ETI AFPA sous la modalité de l'alternance,
2. Promouvoir et accompagner l'accès à l'obtention par la VAE du titre ETAIE,
3. Innover et expérimenter de nouvelles modalités pédagogiques adaptées à la formation ETAIE.



Favoriser l'accès à la certification des titres existants

1-DÉPLOYER LE TITRE ETI AFPA EN ALTERNANCE

La modalité de l'alternance est très peu utilisée actuellement pour former des personnes entrants sur des fonctions d'encadrement au sein des SIAE.

Après plusieurs échanges avec l'AFPA, cette modalité a été testée avec succès pour une session régionale de formations de formateurs.

Ainsi, nous souhaitons expérimenter à travers le projet déposé, de déployer le titre ETI AFPA sous la modalité de l'alternance.

Une enquête flash a été réalisée auprès d'un échantillon de 30 SIAE (Mars 2022) afin de sonder les besoins et possibilités sur cette modalité.

Sur cet échantillon de SIAE dont la majorité sont des TPE de moins de 50 ETP : **70% ont un projet d'embauche** à très court terme ou dans les 12 mois à venir d'un Encadrant Technique d'Insertion

100% des SIAE disent être prête à embaucher sous le format Contrat Alternance pour un emploi d'encadrant.

Territoire d'expérimentation

NOUVELLE-AQUITAINE

Types d'actions

Actions d'ingénierie de formation et d'adaptation des formations

Indicateurs de réussite

Nombre de sessions titre ETI Alternance

2-PROMOUVOIR ET ACCOMPAGNER L'ACCÈS À LA CERTIFICATION PAR LA VAE

Le titre ETAIE est accessible en VAE. Le stagiaire doit faire la preuve que son expérience valide l'ensemble des apprentissages d'un bloc de compétences ou de la totalité des 4 blocs.

Cette modalité n'est pas accompagnée en Nouvelle-Aquitaine mais le projet PEPITES permettrait de créer les conditions de réussite de cette VAE : collective ou individuelle, par bloc.

L'objectif de cette action est de créer les conditions pédagogiques d'une VAE de tout ou partie des blocs de compétences du titre ETAIE afin d'accéder au jury de certification préparé et ainsi de limiter le nombre de jours de formation en présentiel.

Pour cela, le temps d'ingénierie pédagogique doit permettre :

- La création d'un groupe d'accompagnants à la VAE qui connaissent le titre, le secteur de l'IAE et le métier d'ETI
- L'accompagnement des apprenants à identifier les compétences acquises par l'expérience et celles restantes à acquérir
- La mise en place de VAE collectives itinérantes afin de limiter les freins de la mobilité et de couvrir l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine
- L'évaluation de la réussite au titre pour les personnes ayant fait tout ou partie de leur parcours pédagogique en VAE

Territoires d'expérimentations

**LOT-ET-GARONNE
CHARENTE-MARITIME
CREUSE**

Types d'actions

Actions d'ingénierie de formation et d'adaptation des formations

Indicateurs de réussite

**Méthodologie de déploiement de la modalité VAE
Nombre de sessions certification ETAIE par la VAE à l'issue du programme**

Partenaires engagés dans l'action





Favoriser l'accès à la certification des titres existants

3-INNOVER ET EXPÉRIMENTER DE NOUVELLES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES ADAPTÉES À LA FORMATION ETAIE

Aujourd'hui, la formation ETAIE déployée par la FAS NA, prévoit la mise en place d'une alternance entre la formation en présentiel et la mise en application dans l'entreprise ou l'association employeuse de l'apprenant.

Avec l'arrivée de la nouvelle modalité pédagogique AFEST, la structure employeuse devient support de formation. L'ingénierie pédagogique à mettre en place aura pour enjeu de changer ce paradigme. La méthodologie d'action mise en place avec l'AFEST (Actions de formations en situation de Travail) demandera des itérations de mises en pratique et en test sur le terrain afin d'adapter les mises en situations pédagogiques à la réalité du travail des SIAE et au référentiel du titre certifiant.

La FAS NA avec l'accompagnement technique de l'ARACT, souhaite expérimenter cette adaptation pédagogique, selon le déroulé d'actions suivantes :

- Conditions de mise place de l'AFEST dans une SIAE candidate
- Choix des blocs de compétences à tester
- Travail sur la traçabilité des enseignements AFEST
- Modélisation économique de la formation avec la modalité pédagogique AFEST
- Evaluation de l'impact sur les coopérations inter-SIAE
- Identification du vivier des potentiels formateurs internes à l'échelle d'un département.

Phasage de l'expérimentation pour l'ARACT :

- Identification des formateurs au regard des pré-requis nécessaires posés par l'ARACT
- Appui à l'ingénierie hybride à partir du référentiel de compétences existant intégrant l'amont (préparation des structures) et l'aval (suivi, ...)
- Sensibilisation des formateurs à l'AFEST. Travail sur les enjeux, risques et opportunités
- Identification du territoire d'expérimentation par les partenaires
- Recrutement des structures et des encadrants techniques « apprenants » et « formateurs internes » sur le territoire retenu
- Expérimentation de formations de formateurs territoriales inter-encadrants techniques co-animées avec les formateurs de la FAS (type action collective innovante et apprenante) :
 - Accompagnement au diagnostic d'opportunité dans les entreprises, diagnostic de faisabilité, test de l'ingénierie, suivi, retour d'expériences, évaluation des apprenants.
 - Mise en place d'évaluations embarquées portant sur la méthode, l'ingénierie et le modèle économique pour l'ensemble des parties prenantes : retours d'expériences pour les entreprises et l'organisme de formation (suivi dans les structures).

Territoires d'expérimentations

LOT-ET-GARONNE
DORDOGNE
CREUSE

Types d'actions

**Actions d'ingénierie de formation
et d'adaptation des formations**

Indicateurs de réussite

**Méthodologie d'apprentissage titre
ETAIE en format AFEST**
Formation de formateurs
**Nombre de sessions ETI en format
AFEST à l'issu du programme**

**Partenaires
engagés dans
l'action**





Vers de nouveaux référentiels métiers Hybrides

CONSTAT PARTAGÉ

Depuis une dizaine d'année, le secteur de l'insertion par l'activité économique voit apparaître des métiers nouveaux, non codifiés par une convention collective. Le besoin du secteur est de proposer des formations visant la montée en compétences des salariés en poste ou des futurs recrutés.

Ces métiers différents mêlent des fonctions de management, d'encadrement, de développement commercial, de gestion logistique ou administrative. L'idée est de construire des parcours de professionnalisation pour lesquels il n'existe pas de proposition de formation aujourd'hui.

Quelques exemples de ces métiers : assistant encadrant technique, coordinateur de mise à disposition, chargé de relations entreprises et insertion, ...

ACTIONS

Cible de participants : professionnels en poste ou prochainement en poste sur des métiers non codifiés de l'IAE.

Méthodologie : le ciblage des métiers à prioriser et à outiller sera effectué avec l'ensemble des réseaux de l'IAE en impliquant les directeurs de SIAE dans le cadre d'un comité de suivi.

Phase 1 - Caractériser 2 métiers "hybrides de l'IAE" : Agent de mise à disposition en association intermédiaire (expérimentation avec COORACE Formation) et Assistant technique d'insertion

- Identifier les métiers non couverts par l'offre de formation
- Créer un comité de suivi comprenant les réseaux IAE, des employeurs et des personnes embauchées sur ces métiers
- Caractériser les métiers et les compétences recherchées
- Aller vers une reconnaissance d'une compétence clé au répertoire spécifique

Phase 2 - Monter une offre de formation

- Construire une offre de formation répondant aux besoins des deux métiers sélectionnés
- Stabiliser une première version de la maquette pédagogique
- Expérimenter l'offre sur une première session de formation de formateurs
- Evaluer et ajuster pour finaliser la proposition
- Sanctionner la participation et l'évolution de la compétence des apprenants par des Open Badges reconnus

Phase 3 - Déployer l'offre sur les 12 départements

- Créer un cahier des charges pour sélectionner des organismes de formation candidats pour porter la formation
- Trouver des complémentarités de calendrier inter-départements
- Rendre visible l'offre de formation sur toute la région

Territoires d'expérimentations

**VIENNE, DEUX-SÈVRES
LANDES ET PYRÉNÉES-ATLANTIQUES**

Types d'actions

**Actions d'ingénierie de formation
et d'adaptation des formations**

Indicateurs de réussite

**Création de modules de professionnalisation
métiers Hybrides non codifiés
Création d'Open Badges spécifiques métiers**

**Partenaires
engagés dans
l'action**





FICHE ACTION 4

Expérimentation Campus Insertion

CONSTAT PARTAGÉ

Un des constats partagés par le Conseil Départemental et les SIAE du département de la Charente est une difficulté de recrutement de nouveaux encadrants techniques mais également de formation de ces derniers, soit en amont d'un recrutement, soit en formation continue. Le manque de disponibilité et l'éloignement géographique sont des freins évoqués pour ce manque de formation. Par ailleurs le Conseil Départemental de la Charente souhaite accompagner la transition de la filière agricole sur son territoire et intégrer le champs de l'IAE, comme partenaire auprès des producteurs locaux, tant sur la partie production que sur les autres maillons de cette chaine de valeur.

L'idée de proposer un concept innovant de parcours de formation spécifique insertion, en y adossant une "spécialité" filière maraîchage, nous semble pertinente à tester lors de cette action.

Un autre secteur d'activité en tension est celui des métiers de l'autonomie, il semble pertinent de pouvoir également travailler une offre de formation à différents niveaux permettant d'évaluer des compétences acquises durant un parcours IAE et de pouvoir travailler en adéquation avec les besoins du secteur des métiers de l'autonomie (EHPAD, services à la personne, ...).

ACTIONS

Les actions suivantes seront créées et testées sur le département de la Charente :

Action 1 : Construction d'un scénario pédagogique

De l'embauche aux modules de formation spécifiques métier de l'insertion jusqu'à la création de passerelles vers les formations diplômantes :

1- Création d'un parcours de formation intégré pour les nouveaux encadrants techniques (3 x 4 jours)

Accompagnement à la VAE et intégration modules par la FAS NA ou l'AFPA

2- Création de modules dédiés spécifiques métiers maraîchage et métiers de l'autonomie

En lien avec les secteurs (exemple Chambre d'Agriculture, gérontopôle, ...)

L'objectif est de pouvoir créer des contenus, des parcours de formations spécifiques et délocalisés pour former à la fois sur la partie métiers de l'insertion mais également sur un support d'activité spécifique comme le maraîchage ou les métiers de l'autonomie.

Nous construisons un parcours permettant de partir d'un "niveau salarié en parcours d'insertion" pour devenir "chef d'équipe" puis "encadrant technique" avec une qualification métier et poursuivre vers la qualification vers des fonctions de coordinateur par exemple.

Action 2 : La formation de formateurs

Nous ciblons un objectif de 25 jours de formations, 12 sur la partie technique insertion et 13 sur la partie métiers maraîchage ou métiers de l'autonomie.

Action 3 : Session expérimentale

Auprès de public en parcours sur une montée en compétence vers des postes de chefs d'équipe et/ou d'encadrants techniques.

Territoire d'expérimentation

CHARENTE

Types d'actions

Actions d'ingénierie de formation et d'adaptation des formations

Indicateurs de réussite

Création opérationnelle Campus de l'Insertion

Création des modules de formations

Identification et formation de formateurs (10 ETI)

Session expérimentale (20 pers)

Partenaires engagés dans l'action



AGIR ENSEMBLE POUR L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

CHARENTE
LE DÉPARTEMENT



FICHE ACTION 1

Open Badger l'IAE en Nouvelle-Aquitaine

CONSTAT PARTAGÉ

Les Open Badges permettent la valorisation de savoirs « multiples », acquis en mode formel, non formel ou informel. Le besoin d'être reconnu, pour ses compétences, son travail, son savoir-être ou encore ses réalisations, a toujours été le moteur d'un engagement fort.

Mais, au-delà de la réponse à un besoin, la pratique de la reconnaissance est un outil très puissant pour mobiliser les personnes, pour renforcer l'estime de soi et ainsi développer la confiance en soi et de surcroît stimuler l'engagement.

A INAÉ, nous avons constaté que les salariés en parcours ont des difficultés d'accès à la formation :

- 75% des salariés en insertion ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat (source : observatoire 2021 INAÉ - données 2020)
- Certains salariés en parcours ne se donnent pas le droit de l'accès à la formation (échec scolaire, illettrisme, problème de mobilité, accueil des jeunes éloignés de l'emploi, ...)

Les Open Badges, en tant qu'outils au service de la reconnaissance, peuvent ainsi servir à valoriser et rendre visible tout ce qui relève de l'expérience humaine et que nous apprenons tout au long de notre vie : de la capacité à souder des circuits imprimés à celle de résoudre un conflit entre collaborateurs, de la capacité de changer un pneu de vélo à celle de changer la pièce d'un moteur de voiture, des connaissances de base en jardinage à la capacité à fédérer une communauté autour d'un projet de ferme écocitoyenne, ...

ACTIONS

A partir de la méthodologie développée auprès des permanents (cf axe 2), INAÉ souhaite accompagner les SIAE à s'approprier ce système d'Open Badges pour les salariés en parcours.

INAÉ se propose d'être une plateforme technique pour la capitalisation des Opens Badges, la validation des badges et la communication.

Plusieurs étapes :

- Capitaliser les démarches et opens badges existants et développer les ressources en lien avec les professionnels de terrain (IAE et entreprises)
- Déployer et essayer pour les SIAE de Nouvelle-Aquitaine
- Communiquer et accompagner les SIAE
- Promouvoir les open badges auprès des employeurs

Territoire d'expérimentation

NOUVELLE-AQUITAINE

Types d'actions

Actions de développement des compétences permettant de promouvoir les salariés en place et de réinsérer des demandeurs d'emploi du territoire, en particulier les plus fragiles

Indicateurs de réussite

Ouverture de la Plateforme Open Badges l'IAE en NA
Création d'Open Badges salariés en parcours IAE
+ 3000 Open Badges délivrés en fin de programme



FICHE ACTION 2

Nouvelles modalités innovantes de formation interne : AFEST & outils de réalité virtuelle

CONSTAT PARTAGÉ

Dans un contexte de difficultés de recrutement des SIAE, l'accueil et l'Intégration nécessite des moyens ludiques et adaptés à l'ensemble des salariés en parcours.

Les SIAE rencontrent un enjeu prioritaire qui est d'insérer des personnes éloignées de l'emploi, mais en évitant de nouveaux décrochages si les salariés en parcours n'ont pas repéré ce qui sera une activité soutenable selon leurs profils et conditions d'intégration.

Il s'agit donc de pouvoir outiller les SIAE de nouveaux process et enrichir la logique de « passeport compétences » pour une insertion durable en s'appuyant sur les méthodes que propose l'AFEST (Actions de Formation En Situation de Travail) et de nouvelles technologies (comme les lunettes de réalité virtuelle) pour mutualiser de nouveaux modes d'intégration et de mise en emploi des salariés en parcours d'insertion.

ACTIONS

2 sous-actions sont proposées :

1 - Utilisation de la formation en situation de travail dans l'IAE comme levier d'une insertion durable

Action menée avec l'ARACT (Agence Régionale d'Amélioration des conditions de travail), voir fiche technique en annexe.

Il s'agira d'outiller les équipes d'encadrants techniques et accompagnateurs socio-professionnels des principes AFEST afin d'enrichir leur pratique et permettre aux salariés en parcours de développer de la compétence sur un modèle adapté.

Les SIAE déjà familières du développement de compétences dans l'action, constituent un terrain propice pour développer des pratiques transférables en milieu ordinaire.

2 - Utilisation de nouvelles modalités de formation interne : les lunettes de réalité virtuelle

INAÉ se propose de capitaliser et essaimer les pratiques pédagogiques innovantes utilisant la technologie de réalité virtuelle augmentée pour favoriser l'intégration et la montée en compétences des salariés.

Exemple : Apprendre les gestes de sécurité et d'entretien d'équipements de débroussaillage.

Etapes :

- Analyser et capitaliser les expériences existantes
- Repérer et mobiliser les SIAE intéressées par cette méthode
- Accompagner les SIAE à créer des modules adaptés à leurs besoins (de l'analyse du besoin en compétences à la rédaction du cahier des charges)
- Sélectionner un prestataire et expérimenter un nouveau module

Territoire d'expérimentation

NOUVELLE-AQUITAINE

Types d'actions

Actions de développement des compétences permettant de promouvoir les salariés en place et de réinsérer des demandeurs d'emploi du territoire, en particulier les plus fragiles

Indicateurs de réussite

**1 ou 2 modules de formation interne créés à partir des besoins identifiés et mutualisés
Méthodologie d'utilisation de l'AFEST comme levier d'insertion durable à destination des SIAE NA**



FICHE ACTION 3

Nouveaux métiers et partenariats innovants

CONSTAT PARTAGÉ

Le secteur de l'IAE est un tremplin vers l'emploi durable. Il doit sans cesse innover pour proposer des supports d'activités attractifs, en lien avec les besoins en main d'œuvre futurs des territoires et en développant et valorisant les compétences des salariés en parcours d'insertion. De multiples expériences existent et sont souvent méconnues ou peu diffusées.

Nous souhaitons, à travers cette fiche action, répondre aux besoins des secteurs en reconversion confrontés à des besoins nouveaux en compétences et des secteurs d'avenir dont la crise a accentué la lisibilité et l'importance en lien avec les transitions écologiques et énergétiques.

Nous attachons également une attention particulière à l'aggravation des situations individuelles de précarisation face à l'évolution du marché de l'emploi et de décrochage sous les effets de l'accélération des changements en cours. Pour cela, nous proposons des solutions par la production et la mise en œuvre de démarches alternatives et innovantes de formation et de qualification, avec un travail au quotidien avec des entreprises inclusives sur le territoire.

ACTIONS

Actions menée en partenariat avec l'entreprise d'insertion Essaimons

L'entreprise d'insertion Essaimons (17) a créé un support d'activité industrielle (revalorisation de matières), associé à un groupement industriel (PLAXTIL) permettant aux salariés une formation en situation de travail, tout en étant connectés au secteur marchand.

L'objectif de cette action est la création de modules de formation innovants :

- Délisser
- Opérateur en démantèlement

A travers la création du projet Recyclo mobile*, extension du support d'activité déjà existant sous un format mobile :

- Mise en place de formations liées au projet professionnel du salarié sur site, en individuel et de manière personnalisée, en fonction de ses besoins et attentes
- Travail avec les partenaires déjà existants pour adapter et développer les compétences des salariés de chaque structure partenaire en interne mais également avec une ouverture à un public extérieur qui souhaiterait se former et se qualifier sur un nouveau support d'activité
- Formalisation des CQP et formations proposées par la structure
- Mise en œuvre de l'AFEST, plus pertinente par rapport au public accompagné et valorisation de la montée en compétences sur le terrain avec attestation de formation.

*voir annexe technique Recyclo Mobile Essaimons

Territoire d'expérimentation

CHARENTE-MARITIME

Types d'actions

Actions de développement des compétences permettant de promouvoir les salariés en place et de réinsérer des demandeurs d'emploi du territoire, en particulier les plus fragiles

Indicateurs de réussite

2 modules de formation créés à partir des besoins identifiés et mutualisés sur les métiers de démantèlement et de valorisation des matières plastiques

Partenaires engagés dans l'action





FICHE ACTION 3

Nouveaux métiers et partenariats innovants

ACTIONS

Actions menées en partenariat avec la Coopérative des Tiers-Lieux Nouvelle-Aquitaine

Tiers de confiance des pouvoirs publics et des acteurs locaux, la Coopérative Tiers-Lieux est :

- Un réseau d'espaces de travail partagés en Nouvelle-Aquitaine
- Un organisme de formation et certificateur national sur la compétence "Piloter un tiers-lieu"
- Un organisme de formation mutualisé avec les tiers-lieux régionaux
- Un laboratoire sur les nouvelles organisations du travail

Les tiers-lieux sont des lieux créant les conditions favorables à l'éclosion des idées et à la coopération locale. Au delà du lieu, c'est à travers une programmation riche et variée que les tiers-lieux se distinguent également d'autres lieux plus proches de la colocation. Le vivier de compétences ne demande qu'à se rencontrer, se faire confiance et créer des synergies.

Définition d'un tiers-lieu : Sous l'impulsion de bénévoles, de personnes qui s'improvisent animateur de communauté, ces facilitateurs expérimentés développent des compétences proches de celui d'un dirigeant d'une entreprise d'économie sociale ou d'un chargé de développement local. Nouveaux dans le paysage, ces facilitateurs créent de la valeur dans ces lieux en conjuguant leurs expériences précédentes et l'émulation propagée dans ces lieux collectifs.

L'idée de ce partenariat innovant entre SIAE et tiers-lieux, s'inscrit dans la continuité du travail effectué avec HomeMade (Expérience menée durant le confinement pour la production de masques textiles entre tiers-lieux et SIAE) en mettant en place du transfert de savoir-faire et de l'ingénierie et coordination entre fablabs et structures d'insertion, afin de produire des modules de professionnalisation, de montée en compétences et de création de partenariat territoriaux et économiques sur les thèmes majeurs que sont la réparabilité et l'économie circulaire :

- Analyse fonctionnelle des objets : filière de réemploi d'objets complexes
- Electronique / électrique
- Numérique
- Usage machines : découpe bois (réemploi mobilier/matériaux bâtiment), textile, impression 3D, gravure...

Un nouveau type de tiers-lieux est en train de voir le jour dans certains territoires, autour de la thématique des tiers-lieux nourriciers, pourra également permettre des liens effectifs avec le projet Campus de l'Insertion.

Territoire d'expérimentation

**LANDES
CHARENTE**

Types d'actions

Actions de développement des compétences permettant de promouvoir les salariés en place et de réinsérer des demandeurs d'emploi du territoire, en particulier les plus fragiles

Indicateurs de réussite

Modules de formation créés à partir des besoins identifiés et mutualisés sur les métiers du du réemploi, de l'économie circulaire



FICHE ACTION 3

Nouveaux métiers et partenariats innovants

ACTIONS

Actions menées en partenariat avec le groupement d'insertion Bâti (33)

Bâti Action est une association loi 1901 conventionnée Atelier et Chantier d'Insertion avec un agrément pour 45 postes en insertion (soit environ 70 personnes accueillies durant une année).

Bâti Entreprise est une entreprise d'insertion (SAS) qui compte environ 12 salariés en insertion et 4 permanents en 2021.

Bâti Projets a été créé pour expérimenter et faire un site de formation pour les demandeurs d'emploi, les salariés des structures de l'IAE et des entreprises classiques.

Bâti ambitionne de devenir un acteur de la formation.

L'idée est de développer, avec les partenaires organismes de formation, des actions sur mesure adaptées aux métiers du bâtiment et de la propreté et des modules de pré-qualification où la sécurité et le développement des compétences techniques sont les principaux objectifs.

Dans le cadre du consortium porté par INAÉ, Bâti mettra en avant son expertise sur le métier Agent technique polyvalent du bâtiment. Ces agents ont pour mission la réalisation de travaux de second-œuvre ainsi que des travaux de petite maçonnerie. Ils participent à la préparation des chantiers, l'entretien du poste de travail et des outils, la mise en peinture des différents types de surfaces, la pose de tapisserie, de toile de verre, de parquets et sols souples, ou encore de faïence, de carrelage, ... notamment en logement occupé.

La mise en place d'actions de formations qualifiantes, en partenariat avec un fournisseur local de peintures, et en utilisant les travaux à réaliser chez les locataires de bailleurs sociaux comme support d'apprentissage est une innovation tant organisationnelle que partenariale.

L'objectif de cette action est la rédaction du contenu pédagogique de formation en situation de travail, afin d'en permettre son expérimentation, puis sa duplication à plus large échelle.



Territoire d'expérimentation

GIRONDE

Types d'actions

Actions de développement des compétences permettant de promouvoir les salariés en place et de réinsérer des demandeurs d'emploi du territoire, en particulier les plus fragiles

Indicateurs de réussite

Modules de formation créés à partir des besoins identifiés et mutualisés sur les métiers du second œuvre

Partenaires engagés dans l'action

