|  |
| --- |
| **ANNEXE 2 : REFERENTIEL D'APPUI A LA FORMALISATION D'UN PROJET D'INSERTION A TITRE INDICATIF** |
| 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 parcours vers l’emploi ;□ Veiller à l’information 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 les cas où l'agrément est obligatoire | Partenariat avec le Pôle Emploi |
| Définir des profils de poste et de pré-requis de recrutement | Partenariat (prescripteurs, les collectivités) dans une logique de couverture des besoins territoriaux |
| 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 | 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 par les référents de parcours  | Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic  |
| Informer le futur salarié (fonctionnement, organisation et conditions de travail de la structure) - 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 professionnelA titre indicatif | 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 interne avec les compétences des référents externes  |
| 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 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 de ces étapes du parcours (entretiens, bilans, livret d'accueil et de suivi) | Qualification des référents et des encadrants Méthodologie et formalisation  |
| Proposer, en lien avec le référent de parcours externe, une réorientation vers les acteurs les plus à même d'apporter des réponses adéquates à la situation des salariés, 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 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 accompagnants dans les démarches. | Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats |
| Accompagnement professionnel et encadrement au poste de travail | 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 |
| 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, savoir-faire | Qualification des encadrants |
| Evaluer 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 complémentaire | Qualification des encadrants et référents |
| Accompagnement professionnel (préparation à la sortie) | 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 ; informatisation ; partenariats ; connaissance du bassin d'emploi |
| Informer 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  |
| 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, 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. |
| **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 |   |
| 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 |
| Informer 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 la Collectivité Territoriale de Martinique, 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. |
|  |
| **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 ;Vendre des produits et des prestations aux prix du marché ;Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre publics (notamment clause d'insertion) ;Chercher des niches d'activité nouvellesDévelopper 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 |
|
|
| Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondationsMutualiseravec d'autres structures les fonctions de direction et d'accompagnement Développer des outils financiers et analytiques : commissaires au compte, comptabilité analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier | Compétences de gestion et d'ingénierie financière |
| 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 |