



ATELIER 2 : Co-évaluer les compétences du candidat pour réussir son intégration professionnelle

Animation : Anaëlle ROLLIN, FAS IDF

Cet atelier s'inscrit dans la journée régionale Passerelles Entreprise du Grafie. Il a pour objectif de partager sur des collaborations réussies en matière d'évaluation des compétences des salarié.e.s en transition professionnelle et d'identifier les processus d'évaluation des compétences qui permettent de favoriser leur intégration professionnelle en entreprise.

Pourquoi cet atelier ?

Dans le cadre des parcours en transition professionnelle des salarié.e.s en SIAE, des actions sont menées pour « recruter, évaluer, diagnostiquer les besoins d'accompagnement socioprofessionnel, faire monter en compétence, suivre et évaluer la progression de la personne. Il s'agit également de s'assurer que cette accompagnement soit en phase avec les entreprises qui recruteront ensuite ces salarié.e.s.

L'atelier a vocation à répondre à plusieurs questions :

- **Comment co-construire de nouvelles approches pour favoriser l'emploi des personnes en insertion ? quels nouveaux dispositifs mettre en place (formation et/ou pré-qualification, ingénierie d'acteurs, changement des pratiques pour recruter différemment, préparer les candidats différemment, ...).**
- **Quelles dimensions favorables peuvent être activées pour mobiliser les publics (durée parcours, niveau prérequis, motivation, rémunération, rythme du parcours...)**
- **Comment l'entreprise peut être partie prenante ?**
- **Comment l'IAE peut impulser ?**
- **Quels sont les autres acteurs mobilisables ?**

Intervenants :

- Agnès ME CARDINAL, CIP, ESPACES
- Benjamin MASURE, Directeur APPUI et PTCE Passerelle
- Nadège BOTCAZOU, Directrice, Recyclerie du gâtinais



COMPTE-RENDU DES ECHANGES DE L'ATELIER

- **Témoignage de Nadège BOTCAZOU, Recyclerie du Gatinais**

Mise en place d'AFEST

Des immersions en entreprises sont mises en place en amont des formations pour permettre au.à la salarié.e de valider son projet et/ou d'ajuster son parcours par l'intermédiaire de formations ad hoc financées qui permettront de le.la mettre en tête de liste pour intégrer à terme un emploi. C'est en ce sens que 2 conventions de partenariats ont été signées avec un réseau de syndicats et d'entreprises.

La SIAE s'est mobilisée sur la mise en place d'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) sur les métiers d'employé libre service/caisse et gestion des déchets. L'intérêt est que la formation est pratique (plutôt que théorique). Elle amène une analyse réflexive sur les modes opératoires de la SIAE pour faire monter en compétences et professionnaliser les salarié.e.s sur des métiers en tension. Le financement se fait par l'OPCO.

Retours d'expérience :

- L'AFEST nécessite de prévoir du temps pour son écriture (35h pour l'écriture du mode opératoire, à multiplier par le nombre de postes = 1 permanent.e mobilisé.e 1j/semaine) et d'accompagner la mise en œuvre sur le terrain. A terme, permet de gagner du temps.
- Les PMSMP sont un outil de validation des projets qui peuvent faire gagner du temps.
- Les salarié.e.s de la SIAE en parcours font leur auto-évaluation sur une étape précise de la formation.
- Il est important d'inviter les entreprises à venir.

- **Témoignage de Benjamin MASURE, APPUI et PTCE Passerelles**

Présentation de la démarche collective inter-SIAE du PTCE Passerelle

15 SIAE d'un même secteur d'activité : la restauration collective se sont mobilisées pour mutualiser leurs démarches, notamment en ce qui concerne la formation (un parcours de formation des salarié.e.s en insertion avec différentes configuration selon les porteurs d'activité) et le démarchage de partenaires (PMSMP et emploi).

Pour se faire, les conditions et le fonctionnement du collectif ont été définis. Notamment, les SIAE doivent adopter une cohérence dans l'appréciation des compétences et la co-évaluation des mises en situation des salarié.e.s.

Une personne ressource, qui a une bonne connaissance des attentes de l'entreprise, centralise les contacts entreprises pour le collectif et coordonne les mises en relation. Une fois le contact pris avec l'entreprise, il faut évaluer si dans le vivier de salarié.e.s, certain.e.s sont prêt.e.s à être recruté.e.s et/ou ceux.celles en mesure d'accéder au poste en développant les compétences adaptées. **Il faut**



pouvoir anticiper les conditions de travail sinon on met en péril le partenariat mais on fragilise aussi la personne si on la met en difficulté.

Plusieurs actions sont alors mises en place :

- Des PMSMP avec l'entreprise pour permettre d'évaluer les salarié.e.s. Les SIAE ont également mis en place des PMSMP croisées pour évaluer un.e salariée sur une situation qu'il ne connaît pas forcément, avant d'envoyer vers une entreprise dite « classique ».
 - La formation pré-qualifiante et qualifiante (financée par OPCO) pour les salarié.e.s ; permet d'évaluer très concrètement les compétences.
 - La mise en place d'une fiche commune d'évaluation des compétences pour les PMSMP. Ce socle commun permet évaluation fine.
-
- **Témoignage d'Agnès CARDINAL, Espaces**

L'objectif est d'élargir et faire reconnaître les compétences de la SIAE et des salarié.e.s en transition professionnelle de la SIAE, afin de les valoriser auprès d'entreprises et futurs employeurs.

Plusieurs dispositifs sont mobilisés par Espaces

Depuis 2013, Espaces structure ses chantiers d'insertion. Ils ont formalisé un livret de compétences avec Chantier école dans le cadre du titre pro et forme leurs encadrant.e.s techniques via la formation ETAIE de la FAS. Espaces complète la formation avec des modules complémentaires de base et des périodes de professionnalisation. Depuis 2019, ils retravaillent les outils, en lien avec leur OPCO (Uniformation) pour faire valider un certificat de compétence.

L'objectif est de faire acquérir de la compétence aux salarié.e.s et de les faire évaluer par des professionnels du métiers, partenaires.

Un livret de suivi de compétences et de capacités professionnelles a été également mis en place pour chaque salarié.e en transition professionnelle au sein de la SIAE. Il est rempli par les encadrant.e.s qui évalue la montée en compétences techniques et le « savoir-être ».

Enfin, Espaces a mis en place un **jury de compétences pour la certification du titre d'ouvrier paysagiste** sur lequel ils mobilisent des salarié.e.s d'entreprises partenaires (souvent les chef.fe.s d'entreprises), pour valider les compétences des salarié.e.s en transition professionnelle. Ce jury n'est pas un sas de recrutement pour l'entreprise, les objectifs sont à visée pédagogique et évaluative. Ainsi, les entreprises dans le jury rencontrent directement les salarié.e.s ce qui permet également de changer de regard sur les profils dits « d'insertion », et les salarié.es peuvent aussi se confronter au monde professionnel et ses attentes.

Un outil important dans le parcours : la PMSMP. Au sein des entreprises, ce sont souvent les managers opérationnels/chef.fe.s d'équipe qui sont mobilisés → de bonnes pratiques sont identifiées :

- Accompagnement social de la SIAE maintenu lors de la phase d'intégration en entreprise → cela rassure l'entreprise.



- Démarche de co-évaluation et de suivi avec des allers-retours entre SIAE et entreprises → communication entre les structures très importante.
Exemple d'une personne en transition professionnelle qui avait des problèmes linguistiques et/ou de mobilité (permis), avec la motivation et de la bonne volonté, la SIAE a pu trouver des solutions et apporter une réponse pour maintenir le salarié en poste, en accord avec l'entreprise.

Echanges de bonnes pratiques :

- **Valoriser la plus-value de la SIAE et l'intérêt de la collaboration pour l'entreprise ayant des besoins en recrutement :**
Ce qui est important pour favoriser le recrutement des personnes issues de l'IAE, c'est la visibilité du secteur et de sa plus-value auprès des entreprises. Il s'agit par exemple de mettre en avant :
 - le travail qui est fait par les SIAE en amont et qui permet à des salarié.e.s d'être opérationnel.le.s, c'est-à-dire formé.e.s avec les bonnes compétences
 - il y a sécurisation du recrutement pour les salarié.e.s.
 - les SIAE sont des entreprises et elles connaissent bien leurs salarié.e.s.
- **Accueillir des entreprises au sein des SIAE pour :**
 - faire changer le regard porté sur « l'insertion », mot chargé en représentation souvent erronées ;
 - faire évoluer le regard des salarié.e.s sur certaines situations de travail et les contraintes du marché du travail aujourd'hui.
- **Faire un travail d'identification des compétences transférables**
- **Mettre en place une attestation de capacités et de compétences**
- **Mettre en place des jurys de compétences :**
 - La base pour la mise en place de jurys de compétences est le livret de compétences, qui inclut des grilles d'évaluations avec un code couleur « pas acquis », « en cours d'acquisition », « acquis ». Cela permet également au salarié de voir sa progression sur sa compétence.
 - Dans le cadre des parcours en transition professionnelle des salarié.e.s en SIAE, des actions sont menées pour « recruter, évaluer, diagnostiquer les besoins d'accompagnement socioprofessionnel, faire monter en compétence, suivre et évaluer la progression de la personne. Il s'agit également de s'assurer que cette accompagnement soit en phase avec les entreprises qui recruteront ensuite ces salarié.e.s.
- **Co-construire des AFEST avec les entreprises :**
 - Il est très intéressant d'associer la co-crédation d'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) avec les entreprises, c'est-à-dire d'adapter les formations aux besoins des entreprises ET de mettre en place un jury de compétences à la fin avec



l'équipe encadrante de la SIAE et de l'entreprise. Il s'agit bien de co-évaluation de la SIAE avec l'entreprise. Il est également intéressant d'inclure les salarié.e.s en insertion dans un processus d'auto-évaluation pour les rendre acteurs de leur parcours.

Rappel : le principe de l'AFEST permet à n'importe quelle personne en formation d'être autonome sur un poste occupé.