



Atelier Speed-boat :

ATELIER 1 : renforcer l'éco-responsabilité (consommation énergétique, empreinte carbone, éco-conception des offres, consommation responsable) au sein de ma structure.

Les deux objectifs de développement durable dont il est question dans cet atelier sont :

- Le n°12 : « consommation et production responsables ». Ce dernier vise notamment à parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles, à réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation et à promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics.
- Et le n°13 « mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ». Ce dernier vise notamment à améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact.

<p>Les actions mises en place par les SIAE pour renforcer l'éco-responsabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Activités économiques : <ul style="list-style-type: none"> - Collecte des biodéchets par une société de méthanisation. - Consommation responsable avec le recours aux AI pour le remplacement du personnel. - Favoriser le réemploi du textile plutôt que le recyclage. - La livraison écologique : exemple en vélo cargo. ★ Ecogestes : <ul style="list-style-type: none"> - Filtrer les fournisseurs (favoriser la proximité, labellisation etc). - Achat de véhicule électrique.
<p>Les actions extérieures permettant aux structures de renforcer leur éco-responsabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Écosystème d'acteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Inscription de clauses dans les marchés. - Labellisation RSE pour les entreprises classiques et RSEI pour les EI (notamment par le biais de l'accompagnement de fédération des entreprises d'insertion). ★ Changements sociaux : <ul style="list-style-type: none"> - Prise de conscience, développement des formations éco-gestes.

	<ul style="list-style-type: none"> ★ Changements légaux : <ul style="list-style-type: none"> - Législation plus stricte de l'Etat ; Loi Agec impose l'obligation de tri pour tous d'ici 2024. - Les politiques des communes pour favoriser l'éco-responsabilité.
Les actions internes des structures permettant renforcer leur éco-responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> ★ La culture d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - Une inclusion des parties prenantes, la complémentarité des profils. - L'innovation sociale et économique : la capacité à évoluer vers les nouveaux secteurs. ★ Bonnes pratiques : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une politique éco-responsable. - Ancrage territorial, implantation locale à des réseaux.
Les faits internes limitant le développement écoresponsable au sein des SIAE	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacité organisationnelle : <ul style="list-style-type: none"> - Divergence d'intérêts au sein d'une structure. - Une organisation fragile. ● Freins structurels : <ul style="list-style-type: none"> - Manque d'autonomie notamment dans les achats de l'entreprise dû à une dépendance aux marchés (contrats commerciaux) ● Capacité économique : <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du coût des produits éco-labellisés. - Manque de moyens humains, de compétences pour des postes spécifiques. - Contrainte budgétaire : manque d'adaptabilité aux besoins de changements.
Les obstacles rencontrés par les SIAE	<ul style="list-style-type: none"> - Mauvaise perception de l'IAE : manque de visibilité. - Absence d'un programme commun éco-responsable. - Désincitation politique : complexité d'accès aux aides financières. - La pénurie de main d'œuvre.
Les objectifs	<p>Optimiser les usages en termes de consommation de production de déchets, d'impact environnemental et social sur l'ensemble de la chaîne de valeurs des offres proposées par les SIAE</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Réduire les déchets produits par la structure. ➤ Investiguer de nouvelles activités dans le domaine de l'économie circulaire. ➤ Développer des capacités face aux aléas climatiques.
Le plan d'action pour favoriser l'éco-responsabilité au sein d'une structure	<ul style="list-style-type: none"> - Mesurer l'impact pour définir les actions à entreprendre. - Programme commun territorial d'objectifs éco-durables - TVA réduite sur les productions des entreprises responsables pour leur permettre d'être plus compétitives. - Obligation pour les entreprises classiques de s'associer à une SIAE, afin de répondre aux marchés publics.

ATELIER 2 : faciliter l'insertion d'une diversité de profils de personnes en parcours d'insertion (réfugiés, handicapés, seniors, etc...)

Les deux objectifs de développement durable dont il est question dans cet atelier sont :

- Le n°8 : « travail décent et croissance économique ». Ce dernier vise notamment à garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale, à réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation et à assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.
- Et le n°10 « inégalités réduites ». Ce dernier vise notamment à autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique.

<p>Les actions mises en place par les SIAE pour faciliter l'insertion d'une diversité de profils</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Écosystème d'acteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'emploi durable avec la passerelle entreprise. - Mutualisation des actions de formations linguistiques en faveur des réfugiés. - Diversification des métiers supports. ★ Bonnes pratiques : <ul style="list-style-type: none"> - Entretien professionnel dans la 2^{ème} partie de carrière. - Un accompagnement régulier. - Adaptation des postes pour les personnes en situation de handicap.
<p>Les actions extérieures permettant aux structures de faciliter l'insertion d'une diversité de profils</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Intérêts des pouvoirs publics sur ce sujet : <ul style="list-style-type: none"> - Volonté des pouvoirs publics d'aider les publics réfugiés, seniors. - Les incitations et obligations à l'insertion de clauses dans les marchés publics. ★ Subventions : <ul style="list-style-type: none"> - Financement des pouvoirs publics, dédiés à l'accueil des publics concernés. - Appropriation du PIC IAE pour le montage des formations à destinations des réfugiés.

<p>Les actions internes des structures permettant de faciliter l'insertion d'une diversité de profils</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Le développement de l'accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> - Formation individualisée. - L'accompagnement global, adapté à chaque salarié que propose les SIAE. - Le développement de l'accompagnement par les pairs. ★ Qualification des métiers supports <ul style="list-style-type: none"> - Professionnels en insertion compétents et en nombre suffisant, des collaborateurs qui maîtrisent les enjeux de l'insertion. - Adhésion à des réseaux d'acteurs pour faire connaître les SIAE (visibilité).
<p>Les freins internes pour mener à bien ces actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Freins structurels <ul style="list-style-type: none"> - Logique de production et développement inadaptée aux postes. - Difficultés à recruter le personnel encadrant (CIP, Encadrant technique etc...). - Eloignement géographique des lieux de travail.
<p>Les obstacles rencontrés par les SIAE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises classiques recrutent difficilement des personnes avec un handicap ou une faible maîtrise de la langue. - La démobilisation des candidats - L'environnement administratif parfois lourd et compliqué pour les petites SIAE. - Difficulté de construire un projet professionnel sans avoir préalablement réglé les problématiques sociales, notamment l'accès à un logement.
<p>Les objectifs</p>	<p>Offrir à chacun un emploi décent et de qualité et l'autonomie sociale et économique</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer de nouvelles opportunités de formation et d'emploi pour tous. ➤ Réduire les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation.
<p>Le plan d'action pour faciliter davantage l'insertion d'une diversité de profils de personnes en parcours d'insertion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir l'action inclusive de l'IAE, auprès des structures de l'emploi et entreprises classiques. - Simplifier les possibilités de créer des PMSP entre SIAE. - Imposer aux entreprises classiques un pourcentage d'embauche pour les salariés en parcours. - Multiplier l'offre de travail linguistique avec un accès facile et gratuit.

ATELIER 3 : favoriser l'égalité femmes-hommes dans ma structure

L'objectif de développement durable dont il est question dans cet atelier est :

- Le n°5 : « égalité entre les sexes ». Ce dernier vise notamment à mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violences faites aux femmes ainsi qu'à garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

<p>Les actions mises en place par les SIAE pour favoriser l'égalité femmes-hommes au sein de leur structure</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ La parité de l'écosystème d'acteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Recrutement objectif : intégration des femmes dans des secteurs dits "masculins" : chauffeur, BTP... - Une représentation féminine sur les postes à responsabilité. ★ Bonnes pratiques : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une formation gratuite sur les violences sexistes et sexuelles pour tous les salariés. - Création d'un chantier pensé pour des femmes en transition.
<p>Les actions extérieures aux structures permettant d'atteindre cet objectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Changements légaux : <ul style="list-style-type: none"> - Comité pour l'égalité des femmes organisé par le département des Yvelines. - Les législations exemple la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. ★ Changements sociaux <ul style="list-style-type: none"> - La libération de la parole face aux comportements sexistes. - Les évolutions du langage y compris dans la sphère professionnelle, à titre d'exemple l'égalité des genres.
<p>Les actions internes des structures permettant de favoriser l'égalité femmes-hommes au sein de leur structure</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ La culture d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - Respect de l'équité. - Volonté des salariés à travers la création d'un groupe sur la diversité en interne. ★ Ressources <ul style="list-style-type: none"> - Mis en place d'un guide contre les discriminations. - Formation des salariés sur ce sujet auprès des organismes de formation.

<p>Les faits internes limitant ces actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Freins éthiques <ul style="list-style-type: none"> - Persistance des préjugés et stéréotypes. - Une culture sexiste au sein de l'entreprise. - Répartition genrées des fonctions dans les SIAE. ● Freins économiques <ul style="list-style-type: none"> - Inégalités salariales. - Manque de moyens pour mettre en place des vestiaires pour femmes.
<p>Les obstacles rencontrés par les SIAE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une socialisation genrée qui favorise les hommes vers des postes à responsabilités avec un salaire élevé. - Autocensure des femmes pour atteindre des postes à responsabilités. - Appropriation du sujet par les partenaires, clients. - Stéréotypes sur la représentativité des métiers. - Manque de place dans les gardes d'enfants.
<p>Les objectifs</p>	<p>Mettre en œuvre concrètement l'égalité entre les sexes</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lutter contre toutes les formes de discriminations et contre les violences faites aux femmes. ➤ Faciliter l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision.
<p>Le plan d'action pour favoriser davantage l'égalité femmes-hommes au sein de leur structure</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Changer le fonctionnement de l'organisation des instances de décision : impliquer et convaincre les acteurs sur ce sujet. - Mettre en place des formations de sensibilisation auprès des permanents. - Désigner une personne référente harcèlement au sein de la structure. - Mettre en place un taux de femmes obligatoire dans chaque entreprise.

ATELIER 4 : lutter contre la précarité économique, sociale, culturelle des salariés en parcours

Les deux objectifs de développement durable dont il est question dans cet atelier sont :

- Le n°1 : « pas de pauvreté ». Ce dernier vise notamment à réduire la proportion d’hommes, de femmes et d’enfants de tout âge qui vivent dans la pauvreté sous tous ses aspects et à faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu’ils aient accès aux services de base.
- Et le n°10 « inégalités réduites ». Ce dernier vise notamment à autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique.

<p>Les actions mises en place par les SIAE pour lutter contre la précarité économique, sociale et culturelle des salariés en parcours</p>	<p>★ Mise en place d’ateliers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numérique : accès à l’informatique. - Social : accès aux cours de français, alphabétisation et remise à niveau (avec FLES 78). - Économique : accès aux logements et la gestion du budget (avec l’ARS 95). - Culturelle : création de partenariats avec des structures culturelles (exemple sportives) pour offrir l’accès à des représentations aux salariés (avec Racing 92-Rugby).
<p>Les actions extérieures permettant aux structures de lutter contre la précarité</p>	<p>★ Subventions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispositif de remise à niveau des compétences professionnelles. - PIC IAE (le Plan d’investissement dans les Compétences pour la formation des salariés de l’IAE). <p>★ Écosystème territorial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir un partenariat avec des organismes sociaux pour solliciter des aides. - S’appuyer sur le partenariat local en fonction des problématiques du public.
<p>Les actions internes des structures permettant d’atteindre cet objectif</p>	<p>★ Bonnes pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - S’appuyer sur les compétences techniques spécifiques des encadrants techniques. - Atelier aux gestes professionnels pour mettre à l’aise les salariés en insertion. - Mise en place d’une démarche qualité. - Atelier de partage des bonnes pratiques entre salariés en insertion.

	<p>★ Partenariats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partenariats de mise à disposition des locaux. - Adhésion à des réseaux IAE. - Partenariat entre AI et EI d'un même territoire.
Les freins internes pour mener à bien ces actions	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacité organisationnelle <ul style="list-style-type: none"> - Manque de communication, de fluidité. - Manque de bienveillance, absence d'un environnement propice aux partages, par exemple lors des ateliers. ● Capacité économique <ul style="list-style-type: none"> - Pénurie de main d'œuvre (salariés en parcours et encadrants). - Pression entre la production et les temps de formation. - Manque de financement pour un taux d'encadrement plus important. ● Profils des salariés <ul style="list-style-type: none"> - Besoins immédiats et prioritaires du salarié en insertion. - L'interculturalité des salariés notamment les croyances.
Les obstacles rencontrés par les SIAE	<ul style="list-style-type: none"> - Image négative des potentiels clients concernant l'IAE, manque d'informations sur l'IAE auprès des français. - Multiplicité et complexité des institutions d'aide et d'accompagnement, complexité numérique par exemple. - Manque de moyens pour la formation. - Accès à un logement décent
Les objectifs	<p>Prévenir et lutter contre la précarité des personnes vulnérables sous toutes ses formes</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantir aux personnes les plus vulnérables l'accès aux mêmes ressources que les autres citoyens (économiques, sociales, culturelles). ➤ Se servir du parcours d'insertion professionnelle comme vecteur de développement social et culturel de la personne.
Le plan d'action permettant de lutter contre la précarité économique, sociale, culturelle des salariés en parcours	<ul style="list-style-type: none"> - Monter des actions de formation FLE et métier, par exemple des cours de français en interne avec des bénévoles. - Multiplier les actions de communication sur l'IAE. - Rallonger la durée de parcours des salariés les plus éloignés de l'emploi. - Créer des partenariats avec des bailleurs sociaux, afin d'amplifier considérablement leur impact pour faciliter l'accès aux logements.

ATELIER 5 : se saisir de la transition numérique comme outil pour enrichir les parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi

L'objectif de développement durable dont il est question dans cet atelier est le n°9 : « industrie, innovation et infrastructure ». En effet, ce dernier vise notamment à favoriser l'accès aux technologies de l'information et de la communication pour tous.

<p>Les actions mises en place par les SIAE pour se saisir de la transition numérique comme outil pour enrichir les parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Structurels <ul style="list-style-type: none"> - Un diagnostic des besoins des salariés pour les postes visés. - Recyclage DEEE qui alimente localement les équipements. - Mise à disposition d'un point numérique pour effectuer des démarches sociales. ★ Formations internes <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage logiciels professionnels afin de développer l'agilité cognitive des salariés. - Réalisation de formations régulières (sur site) à l'utilisation des smartphones.
<p>Les actions extérieures aux structures permettant d'atteindre cet objectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ Les procédures publiques <ul style="list-style-type: none"> - La politique RSE des entreprises entraîne le don de matériel, mécénat de compétence sur le numérique. - La généralisation des outils numériques avec le confinement, entraîne des formations sur l'utilisation des ordinateurs. ★ Les opportunités <ul style="list-style-type: none"> - Un réseau de partenaires proposant des accompagnements sur le numérique ex Emmaüs Connect. - Des partenariats sur le territoire, par exemple une convention avec le département du Val d'Oise pour équiper les bénéficiaires du RSA. - Le financement par des fondations ou départements pour des ateliers numériques. - La formation G.E.N (réseau de formations au numérique accessibles à tous).

<p>Les actions internes des structures permettant de se saisir de la transition numérique comme outil pour enrichir les parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ L'offre et la demande <ul style="list-style-type: none"> - Une structure spécialisée dans le reconditionnement de matériel numériques. - Les besoins des clients. ★ Bonnes pratiques <ul style="list-style-type: none"> - Projets de mise en place d'ateliers numériques au sein de la structure. - Financement de formation en apprentissage du numérique.
<p>Les freins internes pour mener à bien ces actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacité économique <ul style="list-style-type: none"> - Manque de moyens financiers pour équiper et former. ● Capacité organisationnelle <ul style="list-style-type: none"> - Manque de temps. - L'intermittence des formations avec la multiplicité des logiciels.
<p>Les obstacles rencontrés par les SIAE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faible taux de subventions. - L'éloignement du public de l'outil numérique. - L'enjeu de recrutement n'est pas priorisé à cause du covid.
<p>Les objectifs</p>	<p>Lutter contre l'illectronisme et acquérir de nouvelles compétences grâce aux outils numériques</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantir l'accès au numérique des personnes les plus vulnérables. ➤ Se servir des outils numériques comme levier de progrès pour l'accompagnement professionnel des publics.
<p>Le plan d'action permettant de se saisir de la transition numérique comme outil pour enrichir les parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un point d'accès au numérique avec accompagnement. - Formations collective et individuelle : mettre en place un module (obligatoire) numérique dans le cadre du parcours d'insertion, par exemple via la plateforme Les Bons Clics. - Diagnostic numérique généralisé pour mettre en place des actions adaptées aux besoins.