

L'IAE EN MUTATION(S)

Quelles cartes l'IAE a-t-elle à jouer pour rester incontournable dans un contexte mouvant ?



Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Journée régionale de l'IAE 2023



INTRODUCTION

DRIETS ILE-DE-FRANCE



INTRODUCTION

**Sylvie Mariaud, Vice-Présidente chargée
de l'ESS et des achats responsables,
Région Ile-de-France**



MOT D'ACCUEIL

Olivier Flament, Président, GRAFIE



TABLE RONDE

**Quel rôle pour l'IAE dans un
contexte de tension sur le marché
du travail et de multiplication des
dispositifs d'inclusion ?**



TABLE RONDE

Quel rôle pour l'IAE dans un contexte de tension sur le marché du travail et de multiplication des dispositifs d'inclusion ?

- **Anne-Sophie Casteigt**, Directrice Emploi, Insertion, Attractivité territoriale, Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis
- **Olivier Flament**, Président, GRAFIE
- **Martial Garcia**, Expert emploi et sécurisation des parcours professionnels, CFDT
- **Phillippe Semenowicz**, Maître de conférences, Université Paris-Est Créteil Val de Marne
- **Michel Abhervé**, blogueur, Alternatives Économiques



PITCHS PARTICIPATIFS



**NOS CARTES À JOUER DANS
UN CONTEXTE DE
MUTATION(S)**





PITCHS PARTICIPATIFS

L'IAE EN MUTATION(S) : NOS CARTES À JOUER

1



Optimiser la préparation
des publics fragiles à leur
entrée dans un parcours
d'insertion

JOURNÉE RÉGIONALE DE L'IAE 2023 - L'IAE EN MUTATION(S) PITCHS PARTICIPATIFS



1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion



Pierre DELEFORGE, Co-fondateur
El Au Carré



Centre d'action sociale

Anabéla OLIVEIRA, Directrice
ACI "Le Pari des possibles », CASVP

LE PARI DES POSSIBLES





1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

Présentation de la structure



Notre valeur ajoutée



Gagnez du temps

Améliorez l'efficacité opérationnelle de vos équipes métier

Accélérez votre move to cloud

NO CODE / LOW CODE



- **rapidité**
- **flexibilité** / agilité
- **coût** moindre

PROFESSIONNALISME



- expertise **internalisée**
- **robustesse** de la stack technique
- **hébergement** en France

INCLUSION



- **Achats responsables**
- Engagement **RSE**
- **marque employeur**



1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

Zoom sur une bonne pratique



Parcours de formation des développeurs no-code



- 3 mois (400h)
- Des bases du numérique jusqu'au développement no code
- Focus sur les soft skills
- Réalisation de projets concrets en binôme et individuel



CDDI de 12 mois renouvelables

- Retour à l'emploi durable à l'issue du parcours de 15 mois

Sourcing

Formation 

Agence de dev (projets ou régie) 

Retour à l'emploi 

- Partenariat avec les structures locales (Pôle emploi, CAP emploi, missions locales, asso...)
- Communication, salons
- Tests
- Entretiens



Nouvelle promotion tous les 6 mois

- A l'issue de la formation : Emploi au sein de l'agence au carré
- Travail en équipe
- Autonomie
- Réalisation de projets clients
- Accompagnement socioprofessionnel



1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

1 clé de succès

Prendre le temps de former les salariés en insertion sur tous les aspects du métier de développeur no code :

- bases du numérique
- logique
- développement no code
- méthodologie
- accompagnement socioprofessionnel
- compétences transverses
- bien-être

1 point de vigilance

- Le financement de la formation
- Les suites de parcours

JOURNÉE RÉGIONALE DE L'IAE 2023 - L'IAE EN MUTATION(S) PITCHS PARTICIPATIFS



1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

Conseil(s) pour essayer la pratique

- Se spécialiser sur un métier en tension
- S'entourer d'experts de ce métier
- Être Organisme de formation Qualiopi
- Penser l'accompagnement dans sa globalité



1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

Présentation de la structure

Le Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris a créé en décembre 2015 un service « Le Pari des possibles » qui gère :

- **3 ACI dans le nettoyage et la restauration**

Objectif : cibler les publics prioritaires (TH, seniors, hébergés, femmes en situation de monoparentalité, migrants)

Membre du programme Convergence

- **Un dispositif Premières Heures depuis 2016**

Objectif : proposer une possibilité d'insertion professionnelle adaptée à des publics ne pouvant pas rentrer en ACI



Centre d'action sociale

LE PARI DES POSSIBLES





1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

Zoom sur une bonne pratique

- Un dispositif conçu comme un sas, une préparation à l'entrée en ACI pour pouvoir cibler des publics plus fragiles
- Une modalité d'intégration de la personne spécifique :
 - pas d'entretien de recrutement mais une rencontre avec l'encadrant technique ;
 - Des permanences de recrutement où la personne peut se présenter quand elle est prête
 - Un volume d'heures progressif et adapté à la personne
 - Des missions non essentielles et adaptables



Centre d'action sociale

LE PARI DES POSSIBLES





1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

1 clé de succès

- La collaboration avec le travailleur social orienteur tout au long du parcours ;



Centre d'action sociale

LE PARI DES POSSIBLES

1 point de vigilance

- La durée des parcours d'insertion (DPH puis ACI)
- Le gap entre 16h hebdo max du DPH et 26h de l'ACI est parfois encore trop grand : proposer un CDDI avec horaires adaptés pour sécuriser la transition



1

Optimiser la préparation des publics fragiles à leur entrée dans un parcours d'insertion

Conseil(s) pour essayer la pratique

- Préparer les équipes, notamment les encadrants techniques, les associer au projet et à sa mise en œuvre
- Développer un réseau de partenaires orienteurs
- Développer un réseau de SIAE partenaires pour les suites de parcours (tenir compte des profils ou projets des personnes et diversifier son recrutement sur sa propre SIAE)



Centre d'action sociale

LE PARI DES POSSIBLES





PITCHS PARTICIPATIFS

L'IAE EN MUTATION(S) : NOS CARTES À JOUER

2



Développer des synergies
avec les dispositifs
innovants d'inclusion par
l'emploi

JOURNÉE RÉGIONALE DE L'IAE 2023 - L'IAE EN MUTATION(S) PITCHS PARTICIPATIFS



2

Développer des synergies avec les dispositifs innovants d'inclusion par l'emploi



Christian OLLIVRY, Président
Al Antraide



Mathieu GLAYMANN, Directeur
Régie de quartier Saint-Denis





2

Développer des synergies avec les dispositifs innovants d'inclusion par l'emploi

Présentation de la structure

- Association depuis 1994 à Antony (territoire exclusif)
- 60 personnes en insertion en moyenne, 4 permanents
- Aide au poste: 2 ans maximum pour un parcours
- Mise à disposition de Main d'O: 800 000 €, 40 000 heures / an
- Secteurs d'activité : aide ménagère, à la personne (70% de l'activité), gardiennage, déménagement (Antony uniquement)
- Clients: environ 150 particuliers et 25 entreprises/Associations
- Difficulté actuelle : recrutement des personnes en insertion, baisse des qualifications. Besoin de renforcer l'autonomie des salariés

JOURNÉE RÉGIONALE DE L'IAE 2023 - L'IAE EN MUTATION(S) PITCHS PARTICIPATIFS



2

Développer des synergies avec les dispositifs innovants d'inclusion par l'emploi

Zoom sur une bonne pratique

- Objectif de l'expérimentation:
 - Sur un périmètre calculé, offrir un emploi en CDI aux personnes privées durablement d'emploi (PPDE), volontaires, résidents sur la commune depuis 6 mois ou plus, afin d'atteindre un taux d'employabilité de 50%.
- Le fonds national TZLCD s'engage à reverser 104% du SMIC par PPDE.
- 2020-2022: Travail prospectif et mise en place d'un Comité Local de l'Emploi (CLE)
 - périmètre avec % de chômage de longue durée élevé: 10 000 hab., 500 PPDE
 - Définition d'activités correspondent aux compétences des PPDE
- 2023:
 - Plan d'affaires de l'Entreprise à But d'Emploi (EBE), Adossé à Anraide
 - 81 salariés en CDI,
 - 4 activités: ressourcerie, ateliers vélo & numérique, conciergerie.
- Locaux: bail avec la ville d'Antony
- Actualité : dossier « complet » en phase d'examen pour obtenir l'habilitation (juin 2024)



2

Développer des synergies avec les dispositifs innovants d'inclusion par l'emploi

1 clé de succès

Réunir une équipe de bénévoles pour faire connaître le dispositif au PPDE



1 point de vigilance

C'est une expérimentation: sera-t-elle poursuivie?





2

Développer des synergies avec les dispositifs innovants d'inclusion par l'emploi

Conseil(s) pour essayer la pratique

- Implication des élus: maire ou président de l'EPCI
- Formation d'une équipe de bénévoles, puis d'agents et de professionnels
- Candidature ETZCLD exigeante: l'EBE est une création d'entreprise
- Management de l'EBD et animation dans le périmètre
- Travail avec les partenaires de pôle emploi aux entreprises locales



2

Développer des synergies avec les dispositifs innovants d'inclusion par l'emploi

Présentation de la structure

* La Régie de quartiers de Saint-Denis a été créée le 7 août 2014. Elle a été agréée entreprise d'insertion en 2015 et a commencé ses activités le 1er mars 2016. Elle a 16 activités.



* Elle a été agréée ACI en 2021. A ce jour, elle a environ 11 salarié.e.s permanent.e.s, 26 salarié.e.s en insertion (22 ETP) et 11 salarié.e.s en PHC (ACI, 3 ETP) soit environ 35 équivalents temps plein.

JOURNÉE RÉGIONALE DE L'IAE 2023 - L'IAE EN MUTATION(S) PITCHS PARTICIPATIFS



3

Accélérer l'implication des entreprises dans les parcours d'insertion



Damien FILLUZEAU, Directeur du projet LOTUS

Groupe Humando

Sarah WALBERT COURTIN Chargée de projet Innovation Sociale

Suez France



Karine BLANCHARD, Directrice

Nouvelle Attitude, El du Groupe La Poste





HUMANDO Projet Lotus Accompagner vers l'emploi les réfugiés

Financé par

**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES**

Opéré par

**BANQUE des
TERRITOIRES**
GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

3

Accélérer l'implication des entreprises dans les parcours d'insertion

PIC IPR LOTUS – chiffres clefs

232
réfugiés

20
promotions

3
années
(2020 – 2023)

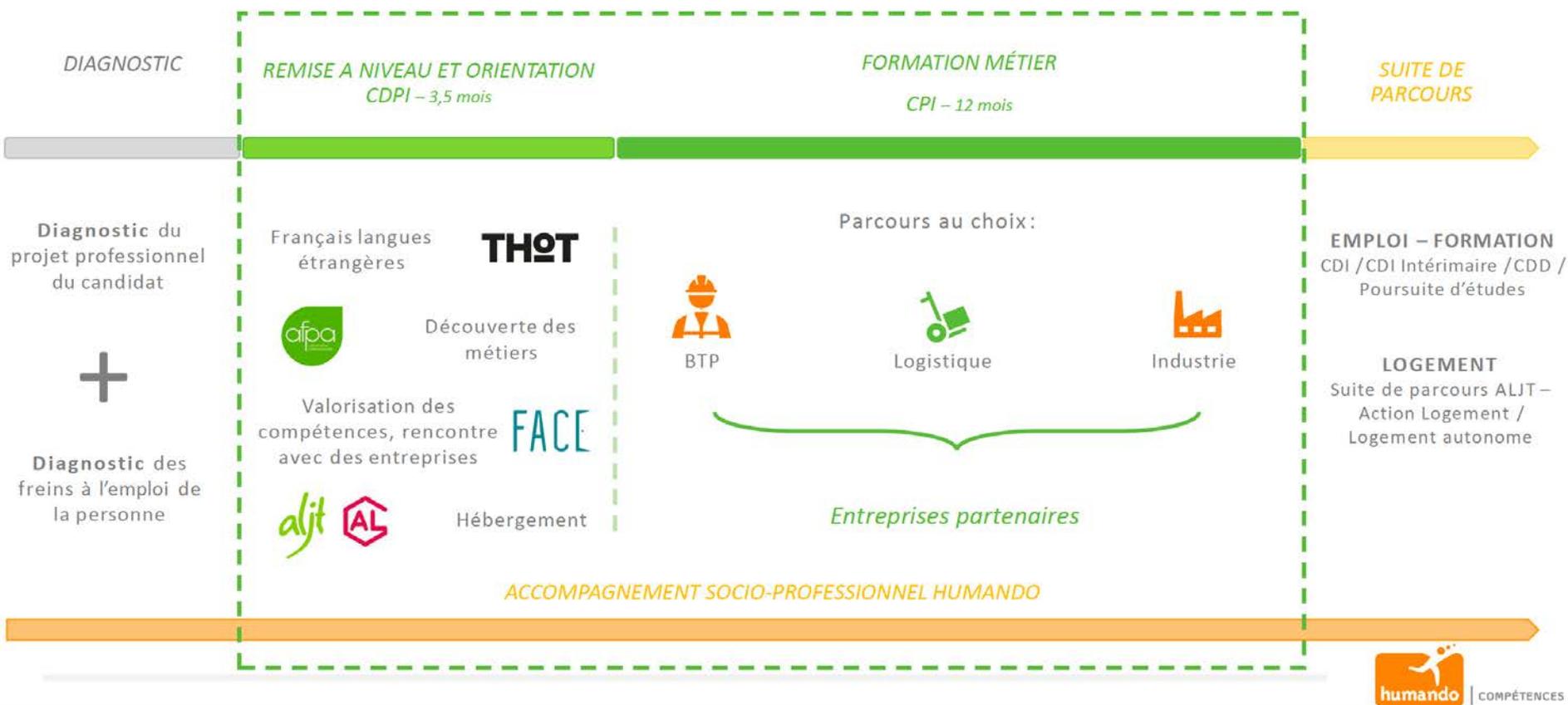


7
partenaires experts

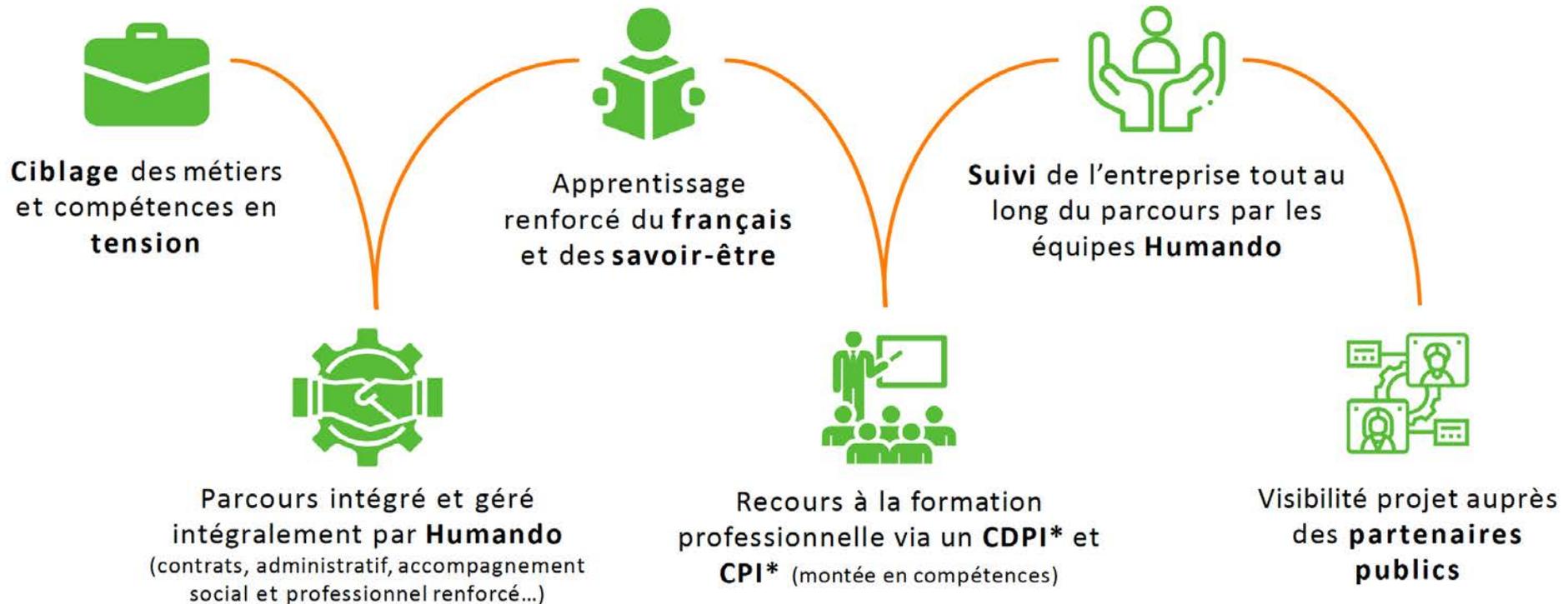




PIC IPR LOTUS – l'alternance centre de gravité du dispositif



PIC IPR LOTUS – solution clef en main



- CDPI : Contrat de Développement Professionnel Intérimaire
- CPI : Contrat de Professionnalisation Intérimaire

Accélérer l'implication des entreprises dans les parcours d'insertion

Lotus - L'engagement des entreprises

- Maçon VRD
- Coffreur bancheur
- Equipier Colecte
- Mécanicien Véhicule Industriel
- Ouvrier paysagiste
- Poissonnier
- Boucher
- Prepa. Commandes
- Canalisateurs
- Technicien ascenseur
- Aide cuisinier
- Adm. Salesforce





Le partenaire de confiance pour des solutions circulaires

DEUX ACTIVITÉS PRINCIPALES



- Eau potable
- Eaux usées
- Dessalement
- Solutions digitales



- Collecte
- Tri
- Centre de stockage
- Incinération
- Recyclage



De nos 25 000 collaborateurs en France travaillent en exploitation.

Plusieurs métiers en tension : **Mécaniciens Poids Lourd, Canalisateurs, Chauffeurs Poids Lourd, Technicien de maintenance, Electromécanicien...**



Répondre à la problématique de nos métiers en tension en incluant un public éloigné de l'emploi

PLUSIEURS PROMOTIONS

PROMOTION 1 (2021-2023): Mécaniciens Poids Lourd

9 apprentis intégrés en Ile-de-France, Grand Est et Hauts de France.

PROMOTION 2 (2022-2023): Canalisateurs

5 apprentis intégrés en Ile-de-France.

PROMOTION 3 (2023-2025 → en cours): Mécaniciens Poids Lourd

6 apprentis intégrés en Ile-de-France, Hauts de France, Nouvelle Aquitaine Occitanie et Auvergne Rhône Alpes.



6 personnes recrutées en CDI



Meilleure productivité sur les sites
 Changements positifs de la culture d'entreprise
 Travailler sur les stéréotypes et l'entreprise inclusive
 Fierté pour les collaborateurs de participer à ces projets
 Impact positif sur la société



Accélérer l'implication des entreprises dans les parcours d'insertion

Etre une entreprise engagée, un enjeu stratégique pour le Groupe La Poste

UN ENGAGEMENT DE LONGUE DATE

4 Missions de services publics : accessibilité bancaire, transport de presse, aménagement du territoire, distribution du courrier, complétées en 2021 par **4 engagements d'entreprises à mission** : numérique éthique, frugal et inclusif, transition environnementale, **inclusion sociale et cohésion territoriale**.

Une entreprise engagée depuis toujours pour **l'insertion des jeunes, en tant qu'employeur responsable vis à vis du handicap et pour l'accompagnement de publics fragiles** : 10 000 CDI annuels, 250 000 emplois, 8,6% de BOE, 25% de nos CDI avec des jeunes de moins de 25 ans.

L'INCLUSION AU CŒUR DE LA POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

La Poste et de ses filiales (La Poste Immobilier, La Banque Postale et CNP Assurances) sont labellisées RFAR (Relations fournisseurs et achats responsables).

4 engagements pour son propre compte :

- Faire respecter les droits fondamentaux
- Diminuer l'impact négatif des achats sur l'environnement
- **Favoriser l'inclusion sociale et contribuer au développement du tissu économique et social des territoires**
- Consolider les relations responsables et éthiques avec nos fournisseurs

Une exigence en 2025 : toutes les consultations auront un critère de notation mesurant les actions sociales, sociétales et environnementales du fournisseur pour répondre au besoin énoncé, et comptant pour 10% minimum de l'évaluation globale de l'offre.

UNE ATTENTION SPECIFIQUE A L'ESS (STPA et SIAE)

- Un programme global de **coopération économique avec l'ESS depuis 2014 nommé « Alliance Dynamique »**. Bâtir des réponses communes aux marchés. Exemples : Nouvelle Attitude et un ESAT pour reconditionner des vélos / Atelier les Guyards pour le volet cantine de portage de repas dans le 91 / Fluow et Solicycle pour des points d'info vélo Vélio Location.
- Un programme d'achats responsables. 30 M€ d'achats en 2022 avec objectif 70 M€ en 2025. **Certains marchés réservés ESS**. Exemple : Atelier protégé AP'Y pour la maintenance des vélos franciliens.
- **Un partenariat francilien avec le GRAFIE** pour territorialiser et allouer les marchés et organiser des attelages de réponse. Exemple : « Partenaire pour la ville » encadre 7 autres structures ESS pour de la médiation sociale en BP dans le 93.

Nouvelle Attitude

Entreprise d'insertion par l'activité économique, Filiale du Groupe La Poste depuis 2012



UN ACTEUR DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE RECONNU

Conventionnée par l'Etat, agréée sur 8 départements pour 111 ETP en insertion, NA :

- Emploie et forme des personnes **éloignées du monde du travail** et les accompagne vers un emploi durable/ formation qualifiante
- **193 personnes accompagnées en 2022.**
- Un parcours individualisé
- En moyenne, un collaborateur en insertion **reste 13 mois** chez NA
- **3 collaborateurs en insertion sur 4 ont une sortie dynamique** vers l'emploi ou une formation après leur parcours chez NA
- **Obtention du label RSEI en septembre 23, niveau 3 sur 4**



NOS ACTIVITÉS AU CŒUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- Notre cœur de métier historique : le tri fin et le négoce de papiers et cartons de bureaux, conditionnement et expédition
- Diversification de nos activités pour accompagner la réparation, le réemploi et la valorisation des matières et **favoriser le retour à l'emploi de nos collaborateurs sur des métiers en tension**

Accélérer l'implication des entreprises dans les parcours d'insertion

Le reconditionnement des Vélos à Assistance Electrique des facteurs D'un projet intrapreneuriat La Poste au développement d'une activité pérenne Nouvelle Attitude



LANCEMENT ACTIVITE RECONDITIONNEMENT DU VELO DU FACTEUR DEPUIS ÉTÉ 2022

Pour le Groupe La Poste,

- Donner une seconde vie au vélo et éviter un déchet
- Développer de nouvelles activités



Un partenariat Nouvelle Attitude et :

- ESAT St Dié (88)
- CI Savoir et compétences Strasbourg (67)

Un métier en tension :
30 000 techniciens cycles nécessaires en France dans les 5 prochaines années

Clés de succès :

Montée en compétence
Qualité de reconditionnement
Capacité à reconditionner
1000 VAE / an

Bonnes pratiques

Un process & un standard au poste partagés
Superviseur qualité dédié
Sous-traitance ESS



PITCHS PARTICIPATIFS

L'IAE EN MUTATION(S) : NOS CARTES À JOUER



4

Explorer le potentiel de la
quête de sens au travail



4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail



interfaceformation

Frédéric Desboeufs, Encadrant technique
et **Marie de Rivasson, Responsable pédagogique**
ACI Interface Formation



Choura Sayed, Consultante
Bloom&Co, partenaire de la Régie de quartier du Blanc-Mesnil



4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

Présentation de la structure

L'association loi 1901 créée en 1995 en tant qu'organisme de formation

Insertion par l'Activité Economique dès 2005

Porteur de 5 ACI parisiens

64 salariés en parcours d'insertion sont répartis sur 5 ateliers chantiers d'insertion dans les secteurs de l'aide à la personne, de la vente, des espaces verts et du maraichage

Organisme de formation

Plus de 200 stagiaires par an sur nos dispositifs IAE ou d'autres formations conventionnées. Parcours de formation dans les secteurs de l'aide à la personne, de la vente, des espaces verts et du maraichage





4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

Zoom sur une bonne pratique

Fluidifier le travail en binôme entre encadrants techniques et accompagnateurs socio-professionnels en surfant sur la thématique de la qualité de vie au travail

- Accompagnement proposé par Chantier École PACA et Chantier École IDF avec un psychologue du travail entre décembre 2021 et septembre 2022
- Une dizaine de rencontres avec plusieurs ACI pour travailler sur le binôme encadrant / accompagnement socio-professionnel en identifiant les thématiques sur lesquelles avancer
- Méthodologie :
 - 3 Ateliers par métiers
 - Accompagnement collectif
 - Ateliers en binôme
 - Bilan avec la direction et mise en place d'une stratégie de changement
- Thématiques abordées : améliorer la communication, définir des rôles (référent handicap), travailler l'esprit d'équipe, etc.





4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

1 clé de succès

MÉDIATION

Le fait d'avoir un animateur externe a permis à chacun de s'exprimer de manière non violente et constructive

MEILLEURE COMPRÉHENSION DES RÔLES DE CHACUN

Démarche qui a permis de mieux comprendre les tâches de chacun : le cahier des charges du chantier de l'encadrant technique et les tâches du CIP qui rend nécessaire de s'adapter en continu

1 point de vigilance

Projet qu'il ne faut pas imposer à ses équipes > nécessité d'avoir des binômes





4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

Conseil(s) pour essayer la pratique

- Échanger régulièrement sur les pratiques entre corps de métier (exemple : encadrants confrontés à des situations sociales qu'ils n'ont pas l'habitude de gérer)
- Organiser des réunions hebdomadaires sur les salariés en parcours : comptes-rendus hebdomadaires (direction, encadrants, ASP) où sont abordés pour chaque salarié les savoirs-être, les savoir-faire, le projet professionnel, et éventuellement les problématiques rencontrées.





4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

Présentation de la structure

-Création: Mai 2000 Agréments: EI(2001) ACI(2006)
Obtention du Label: 2002

-Membre du Bureau et du Conseil d'administration du Mouvement des Régies

-Activités: Prestations Nettoyage, Voirie , Second Œuvre, Espaces Verts, Débarras, encombrants(EI)/ Repasserie (ACI).

Perspectives de développement: Collecte des Cartons et Punaises de lit.

- A ce jour, 38 Salariés en insertion- 6 Permanents-1 Alternant(25 ETP)





4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

Zoom sur une bonne pratique

- Faire appel à une consultante externe neutre pour réaliser un audit organisationnel et qvt
L'analyse des indicateurs, audit organisationnel
- la mise en place d'un audit physigital qui permet d'évaluer finement la perception complexe par l'individu – travailleur de sa QVT personnelle, à l'origine de son sentiment de bien-être au travail
- Partage de connaissances-socles de la QVT (définition, enjeux et objets, liens stratégiques, périmètres d'intervention et sphères de responsabilité)
- une clarification des fiches de poste des collaborateurs, mais aussi des membres du CA et du bureau
- un alignement des processus de la structure avec les valeurs de l'ESS en matière de gouvernance, de participation des salariés, etc.
- Des plans d'actions co-construits avec l'ensemble des parties prenantes matérialisés par une fresque qvt
- fluidifier les relations entre le pôle production et le pôle social pour lever les points bloquants.

Travaux sur la TRANSVERSALITE = valeur fondamentale de la démarche. Des réunions transversales sont maintenant organisées pour mettre en lien l'ensemble des services.

Mise en place d'espace de discussion ouvert





4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

1 clé de succès

- Une écoute salariale humaniste (Mise en place d'une écoute et des espaces de discussions)
- Un projet partagé par l'ensemble des parties prenantes

1 point de vigilance

- La démarche doit être partagée et co-construite avec l'ensemble des parties prenantes
- La fixation des objectifs clairs





4

Explorer le potentiel de la quête de sens au travail

Conseil(s) pour essayer la pratique

- Partage de bonnes pratiques entre structures et entre pairs
- Favoriser les échanges inter-services afin de comprendre le rôle de chacun
- une séquence culturelle qui favorise l'appropriation d'**une vision partagée du sujet QVT**
- un temps de prise de hauteur permettant de générer **un état des lieux « flash »** des enjeux collectifs et des vécus individuels,
- un espace de ressourcement qui facilite **l'inspiration réciproque en matière de bonnes pratiques,**
- un moment de cohésion sincère et **de dialogue social** qui renforce les liens,
- un geste qui positionne la **gouvernance comme porteuse d'une vision humaniste du travail,**
- **prise de responsabilité (empowerment), générateur d'engagement** vers un meilleur vivre & travailler ensemble.





CONCLUSION INTERACTIVE

Rendez-vous sur [KAHOOT.IT](https://kahoot.it) pour réaliser ensemble un nuage de mots clés !



CLÔTURE DE LA JOURNÉE

Olivier Flament, Président, GRAFIE



**MERCI À TOUS POUR VOTRE
PARTICIPATION !**

