

**ALERTE**

38 fédérations et associations nationales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion  
membres de la Commission lutte contre la pauvreté de l'UNIOPSS  
30 collectifs inter-associatifs locaux présents dans 14 régions.



## ANNEXE à la contribution officielle d'ALERTE et du CNCE-GEIQ : des exemples de projets à reproduire

### 1. Réintégrer des personnes très éloignées de l'emploi dans des parcours : Premières heures

Le dispositif « Premières heures » est né d'un constat simple : si les chantiers d'insertion sont des structures efficaces, les contrats de travail d'un minimum légal de 20 heures hebdomadaires qu'ils proposent ne sont toutefois pas toujours adaptés à la situation des plus précaires, telles que les personnes venant directement de la rue, en totale rupture sociale et pour lesquelles un tel engagement peut paraître insurmontable. En 2011 a donc été lancée l'expérimentation d'un nouveau dispositif visant à permettre aux personnes en situation d'exclusion de reprendre une activité professionnelle à un rythme progressif, et surtout ajusté aux capacités et aux difficultés de chacun.

Mis à la disposition du chantier d'insertion par une association intermédiaire, non assujettie à une durée minimum de travail, le salarié peut ainsi s'engager dans un premier temps dans un contrat de quatre heures de travail par semaine, puis petit à petit, la durée peut évoluer à huit heures et aller jusqu'à 23 heures maximum, pour déboucher en fin de parcours sur la signature d'un contrat unique d'insertion, sous la forme soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi soit d'un *contrat initiative emploi*.

Ce processus s'étale en général entre trois et six mois, mais aucune contrainte temporelle n'est fixée. Chaque situation est, en effet, gérée au cas par cas et évolue au rythme des bénéficiaires. Pour favoriser leur réinsertion, ils sont en permanence suivis par des travailleurs sociaux qui les accompagnent dans leurs démarches d'accès au logement, aux soins ou encore aux droits. Au total, ce sont six associations de solidarité qui ont mené volontairement cette expérimentation pendant deux ans : Macadam, Atoll 75, Mains Libres, SOS Alternatives et Insertion, la régie de quartier Paris-Centre, et Emmaüs Défi, qui avait initié le concept du travail à l'heure dès 2008. « Le travail est un formidable vecteur d'insertion, en plus de sa fonction économique, il permet aux personnes de retrouver du lien social. Une fois que l'on a un travail, il est plus simple de se stabiliser sur d'autres niveaux » explique Catherine Paquemar, responsable de l'accompagnement chez Emmaüs Défi.

A ce stade, « Premières heures » qui a déjà permis d'accueillir 75 personnes, parmi les plus fragiles, représentant un total de plus de 1 000 heures de travail. Vingt bénéficiaires sont même passés du dispositif à un emploi durable (CDI ou les CDD de plus de 6 mois). Comme Pino, aujourd'hui chef de dépôt pour l'association Macadam qui a bénéficié, après un an sans emploi, de ce dispositif de juillet à décembre 2012 : « Ça m'a d'abord permis d'avoir un petit salaire, de rester en contact avec le milieu du travail, et puis ça m'a donné du courage ». Ce dispositif innovant, soutenu financièrement par la Mairie de Paris, est aujourd'hui en voie de pérennisation et de généralisation, sans limite de bénéficiaires. Une généralisation ouverte à l'ensemble des structures relevant de l'insertion par l'activité économique en Ile-de-France (chantiers d'insertion, entreprises d'insertion), et auxquelles une contribution financière sera versée par le Département à chaque nouvelle étape de la réinsertion du salarié.

## ***2. Adapter l'accompagnement vers et dans l'emploi en Atelier et Chantier d'Insertion pour les salariés les plus fragiles : EPIDA***

Le dispositif EPIDA s'est construit sur un constat récurrent, partagé par la plupart des Ateliers et Chantiers d'Insertion : Un nombre significatif de personnes très fragilisées ne trouvent pas de solutions d'emploi, ni ne résolvent totalement leurs difficultés personnelles, à l'issue de leur contrat d'insertion. Face à ce constat, Le Secours Catholique – Caritas France, Solid'Action et le Réseau Cocagne, avec le soutien des Pouvoirs Publics ont mis en œuvre le projet « EPIDA » (Expérimentation de Parcours d'Insertion à Durées Adaptées).

Cette expérimentation concerne 11 Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) sur 7 départements de la région Rhône-Alpes, où 108 personnes ont été accompagnées après avoir déjà réalisé entre 18 et 24 mois de parcours d'insertion.

Cette expérimentation montre que :

- La prolongation d'un accompagnement en ACI peut être profitable sur une durée longue au-delà des 24 mois réglementaires pour un large public.
- Des méthodes d'accompagnement vers et dans l'emploi renforce l'estime de soi et sécurise les personnes en insertion.
- Les coopérations entre les entreprises et les ACI favorisent l'accès à l'emploi des personnes en parcours d'insertion.
- Consolider les modèles économiques dans lesquels les ACI s'inscrivent est nécessaire.

Parmi les 52 personnes sorties des ACI, nous constatons que 55% sont des sorties positives. La dynamique itérative de l'insertion porte donc des fruits et cela pour tous les profils présents (proches de l'emploi, éloignés de l'emploi, en décalage avec le milieu professionnel).

Les personnes en insertion expriment que la sécurité qu'ils ont ressentie dans leur parcours d'insertion leur a permis de changer de posture face à l'emploi et au monde professionnel. C'est pourquoi ils attendent que leur parcours d'insertion soit l'occasion de se retrouver dans une situation d'activité le plus proche du monde du travail et confronter à la réalité du milieu professionnel.

Les méthodes d'accompagnement vers et dans l'emploi consistent à mobiliser les salariés dans des actions collectives autour de la connaissance de soi, de ses capacités, de son projet en utilisant des moyens variés (culture, sports, coaching, groupe de paroles...) pour développer la confiance en soi et une dynamique de groupe soutenante.

Ensuite il s'agit pour le salarié de vivre des expériences en milieu professionnel accompagné, individuellement ou collectivement. Dans le premier cas, le salarié effectue un CDD de moins de 6 mois dans une entreprise tout en suspendant son contrat d'insertion. Pendant son CDD il continue d'être accompagné par la SIAE, qui reçoit des financements pour cela. Dans le second cas, une équipe de salariée réalise une prestation au sein d'une entreprise avec la présence d'un encadrant technique, qui sécurise à la fois l'entreprise et les salariés. Ce type d'ACI « hors les murs » permet à la SIAE de prolonger au sein de l'entreprise son action d'accompagnement, dans un cadre le plus normalisant possible.

Ces passerelles avec les entreprises se réalisent aussi au niveau des dirigeants à travers la création de Club d'entreprises qui favorisent l'émergence de nouveaux chantiers répondant aux besoins non pourvus de celles-ci et de changer de regard mutuellement créant des opportunités pour les salariés en insertion d'être mieux accueillis et mieux orientés.

## Perspectives

Sans anticiper les conclusions et le travail de synthèse à venir, dès aujourd'hui les acteurs d'EPIDA repèrent le besoin de consolider leur structure à la fois pour renforcer leur capacité financière et permettre de développer des cadres de travail variés et souples allant de la socialisation, à la pré-qualification en passant par la professionnalisation. Le travail proposé aux salariés en insertion se doit d'être le plus professionnel et normalisant possible et d'intégrer des actions de formations solides. Enfin les SIAE ressentent le besoin et l'opportunité de développer des outils de diagnostic pour les salariés partagés et co-construits avec l'ensemble des acteurs concernées (entreprises, pôle emploi, les SIAE et les salariés en insertion eu même).

### **3. Former les salariés en insertion en lien avec les besoins des entreprises : le PAPPE-ACI**

L'inter-réseau IAE Rhône-Alpes bénéficie du financement d'un poste de coordination pour construire un plan de formation mutualisé entre les 23 ACI du département.

Ce plan de formation est conçu à partir des projets des personnes en insertion, capitalisés par les ACI qui les emploient, mais également des besoins en recrutement des entreprises du territoire. Impliquées via leurs branches professionnelles, les entreprises communiquent non seulement sur les métiers pour lesquels elles ont des besoins, mais également sur le niveau de qualification qu'elles attendent. Cela a permis d'aménager des parcours de formation n'aboutissant certes pas forcément à un titre professionnel mais répondant aux attentes des entreprises et, du fait de leur durée réduite, compatibles avec les durées de contrat des personnes en insertion.

Cet aménagement est également possible avec les organismes de formation : du fait du nombre de structures concernées, le plan de formation permet de constituer des groupes complets de stagiaires et dote donc les structures d'un pouvoir de négociation vis-à-vis des organismes de formation.

L'ingénierie de formation mobilise deux sources de financement différentes pour couvrir les coûts pédagogiques : le Conseil Régional et AGEFOS-PME (via des fonds du FSPP) sur un volume d'heures au titre du plan de formation mutualisé (ouvert à toutes les structures, y compris les non adhérents à AGEFOS-PME).

- ✓ **Nombre d'heures de formation** : 14 275 heures en 2012 /19 224 heures prévues en 2013
- ✓ **Impact des formations** : 57.4% de sorties dynamiques pour les salariés ayant suivi une formation dans le cadre du PAPPE-ACI.
- ✓ **Facteurs clés de succès** :
  - L'engagement du Conseil Régional et d'AGEFOS-PME
  - La mutualisation de l'action entre 23 ACI
  - La présence d'une chargée de mission dédiée à l'action
  - La participation des branches professionnelles à la conception du plan de formation.

### **4. Mettre en œuvre une gestion territoriale de l'emploi et des compétences : Unis Vers l'Emploi**

Sur l'agglomération Lyonnaise, le Groupe Economique Solidaire Unis Vers l'emploi développe une offre de service en appui au recrutement sur des filières métiers clefs pour le territoire. Ces « Parcours gagnants » ont déjà permis 15 embauches sur des postes de gardiens d'immeuble.

Le Groupe Economique Solidaire Unis vers l'Emploi réunit depuis 2006 5 entreprises solidaires (conventionnées Association Intermédiaire, Entreprise d'insertion et Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion) au service de la sécurisation des parcours professionnels et du développement d'un territoire urbain particulièrement touché par les difficultés économiques et sociales sur Lyon et l'Est Lyonnais.

Au service de ce projet, la démarche « parcours gagnant » vise l'embauche durable de personnes éloignées de l'emploi sur des filières métiers importantes pour le territoire, souvent méconnues et dont le recrutement est complexe pour les employeurs.

Ces parcours gagnants ont été initiés en 2012 sur la filière des métiers de proximité (gardiens d'immeuble principalement). A partir d'une collaboration initiée de longue date avec les bailleurs sociaux, Unis Vers l'Emploi dresse le constat que les métiers de proximité (gardiennage d'immeuble notamment), nécessitent une polyvalence forte qui rend le recrutement particulièrement complexe. Ces métiers, essentiels à la cohésion du territoire et valorisants, sont par ailleurs insuffisamment connus des personnes en recherche d'emploi. Pour rapprocher demandeurs d'emploi et employeurs du territoire, Unis vers l'Emploi initie ainsi la structuration de parcours adaptés de « gardiens d'immeuble » en partenariat étroit avec les bailleurs sociaux.

Ces parcours adaptés recouvrent différentes étapes :

- Le repérage de personnes susceptibles d'évoluer vers le métier de gardien d'immeuble parmi les salariés en parcours d'insertion dans les entreprises du groupe, à partir de pré-requis précis portant sur des compétences techniques, relationnelles et de communication. Cette première phase permet d'établir un plan d'action avec chaque personne, intégrant notamment des formations.
- La préparation au recrutement de gardien d'immeuble, avec une simulation d'entretien d'embauche destinée à définir des axes d'amélioration avec chaque candidat.
- Le placement : Unis Vers l'Emploi repère en continu les postes à pourvoir auprès des bailleurs du territoire et dresse une analyse précise des besoins de l'employeur, qu'elle peut ensuite croiser avec les compétences et attentes des salariés - candidats qu'elle accompagne, afin de proposer un positionnement sur mesure.
- L'accompagnement dans l'emploi : si le salarié candidat d'Unis vers l'emploi est retenu par le bailleur, Unis vers l'emploi propose un accompagnement de 3 mois à la prise de poste pour garantir la réussite de l'embauche

54 salariés ont déjà été inscrit dans le parcours « gardiens », qui a permis 15 embauches sur des postes de gardiens d'immeuble. 1/3 des offres d'emplois sur ces métiers ont été pourvues par des candidats proposés par Unis Vers l'Emploi.

Fort de ces résultats, Unis Vers l'Emploi compte développer cette offre de service « Ressources Humaines » mutualisée entre les différentes entreprises du groupe sur de nouvelles filières métiers essentielles pour le territoire et ses habitants, comme par exemple dans le secteur sanitaire et social.

Pour en savoir plus sur les « Parcours gagnants », écoutez les témoignages de salariés devenus Gardiens d'immeuble : [www.parcours-gagnant.fr](http://www.parcours-gagnant.fr)

- ✓ **Quelques chiffres** : en 2012, le Groupe Unis vers l'Emploi, à travers les conventionnements Association Intermédiaire, Entreprise d'insertion et Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion) a permis à 1169 salariés en parcours (184 ETP) de travailler auprès de 1187 clients (particuliers, collectivités, entreprises et associations) et de réaliser un chiffre d'affaire de 5 204 000 Euros.

## ***5. Positionner l'atelier et chantier d'insertion dans l'entreprise : Entr'Aide Ouvrière***

Depuis que l'IAE est née, la question des passerelles que ce secteur doit construire avec les entreprises du secteur marchand traditionnel n'a cessé de préoccuper les structures de l'IAE. L'Entr'aide Ouvrière souhaite aller plus loin en intégrant et en encadrant les personnes en insertion directement dans l'entreprise « classique ». L'association a donc cherché à inventer une « nouvelle façon de faire de l'insertion » en se rapprochant des entreprises de son territoire et en tissant des liens étroits avec certaines.

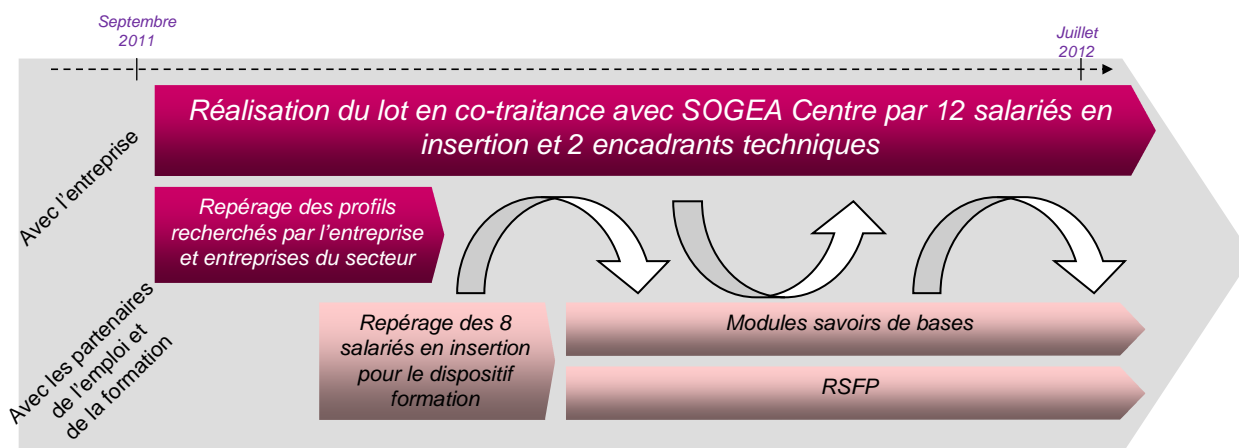
Le partenariat avec SOGEA Centre a été initié il y a 8 ans quand le Chantier d'insertion de l'Entr'Aide Ouvrière a fait une demande de subvention à la Fondation Vinci pour la Cité qui a elle-même désigné comme parrain du chantier d'insertion le responsable d'exploitation de SOGEA Centre, membre du Groupe Vinci, pour suivre l'opération soutenue par la Fondation. Au-delà de l'opération financée, l'ACI a continué à entretenir des relations étroites avec ce responsable en l'associant régulièrement aux comités de pilotage de l'ACI.

En avril 2011, quand le Groupe Vinci a réaffirmé son ambition de développer sur les territoires son projet sociétal, le responsable d'exploitation de SOGEA a eu l'idée de mobiliser l'Entr'Aide Ouvrière sur la co-traitance d'un lot dans le cadre du chantier du tram de Tours pour des travaux d'application de peinture sur 10 stations du tram de septembre à juillet 2012 alors même que le marché public était sans clause d'insertion.

L'Entr'Aide Ouvrière a travaillé sa réponse technique avec l'appui des équipes de SOGEA (conducteurs de travaux) ce qui a permis de repérer qu'un des lots pressentis nécessitait de maîtriser une technique non acquise par l'ACI. Preuve de la volonté de SOGEA de travailler avec l'ACI, l'entreprise a « re-profilé » le lot sur lequel elle avait invité l'ACI à se positionner afin que ce lot corresponde au mieux aux capacités techniques du chantier d'insertion.

L'ingénierie du projet prévoyait ainsi :

- de repérer les profils recherchés par l'entreprise partenaire et les entreprises du secteur avec la DRH de SOGEA Centre
- organiser la formation à partir d'une alternance intégrative (modules de formation aux savoirs de base 60h) et la mise en place du dispositif de RSFP (reconnaissance des savoirs faire professionnels) avec l'AFPA avec des formations pré-professionnalisantes sur le métier Assistant/e polyvalent/e en bâtiment de mi-octobre 2011 à juillet 2012 sur 14 semaines.
- d'identifier ceux qui pourraient poursuivre en contrat de professionnalisation avec le GEIQ BTP.



Le chantier a démarré en septembre 2011 et s'est terminé en juillet 2012. Il a mobilisé 12 salariés en insertion, 2 encadrants techniques et 1 accompagnateur socioprofessionnel. A partir de ce projet de chantier au long court (11 mois), l'Entr'Aide Ouvrière a décidé dès mai 2011 de compléter cette action pour 8 salariés sur 12 par de la formation et de l'apprentissage de gestes pré-qualifiants ou partiellement qualifiants afin de répondre au mieux aux besoins de recrutement exprimés par la direction des ressources humaines de l'entreprise expérimentatrice.

## **6. Accompagner employeur et employé pour l'accès à l'emploi de personnes peu qualifiées : la méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande**

Avec la méthode d'Intervention sur l'offre et la demande (IOD), l'accompagnement vers l'emploi ne s'arrête pas à la recherche d'un poste mais va jusqu'à l'intégration du salarié dans une entreprise. Dans les Alpes-Maritimes, la Fondation Patronage Saint-Pierre-ACTES, qui utilise IOD depuis 15 ans, assure le lien entre les laissés pour compte du marché du travail et les entreprises en mal de main d'œuvre. Décryptage de cette méthode aux résultats probants avec Caroline Poggi-Maudet, directrice de l'insertion par l'emploi.

### **➤ Qu'est-ce que la méthode IOD ?**

Il s'agit d'un accès direct et immédiat à l'emploi durable (CDD de plus de 6 mois et CDI) pour les personnes les plus en difficulté n'ayant pas de diplôme voire aucune expérience. Avec IOD, nous partons du postulat que la personne peut directement travailler sur un métier de premier niveau de qualification, et ceci sans diagnostic préalable. Elle est présentée très rapidement à l'entreprise par notre intermédiaire et nous les accompagnons, de chaque côté, pour que le salarié s'adapte et que l'employeur l'aide à s'intégrer. Créée en 1988 par le dépositaire Transfer avec lequel nous avons une convention, IOD se différencie de la posture de base dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, qui privilégie la succession de différentes étapes évolutives vers le projet professionnel, allant du diagnostic des freins à la recherche d'emploi. Avec IOD, l'accès à l'emploi se fait tout de suite, et c'est l'employeur qui doit veiller à bien intégrer son salarié dans son entreprise.

### **➤ Comment utilisez-vous cette méthode via votre service Cap entreprise ?**

Il y a 15 ans, ils ont été nombreux au sein de la Fondation à se demander si IOD répondait bien à notre objet social. Il s'agissait en effet de nouveaux métiers et d'une nouvelle manière d'appréhender l'entreprise. Aujourd'hui, parmi les 300 salariés de la Fondation, 30 s'occupent du service aux entreprises. Lorsqu'une personne vient nous voir, via son travailleur social ou Pôle emploi, nous lui faisons plusieurs propositions d'offres d'emploi dans des métiers tels que la restauration, la manutention, les services à la personne, la grande distribution. Nous l'accompagnons ensuite chez l'employeur, que nous connaissons déjà, souvent dès le lendemain.

Mais nous préparons cette phase bien en amont avec l'employeur. Nos chargés de mission vont démarcher les patrons, surtout dans les PME, où les chefs d'entreprise n'ont pas de temps à consacrer au recrutement alors qu'ils ont un besoin de main d'œuvre. Nous les aidons à formuler leurs besoins, à définir le poste de travail. Très vite nous leur proposons un candidat, un seul parce que nous ne mettons jamais les gens en concurrence entre eux. L'essai se fait directement dans le poste de travail, sans CV ni lettre de motivation. Et s'il ne convient pas, la période d'essai s'arrête et nous proposons un autre poste à ce candidat et une autre personne à l'entreprise.

De son côté, l'employeur met en place un procédé d'intégration avec des tâches bien définies pour éviter le turnover dans son entreprise.

### **➤ Quels sont les bénéfices de IOD pour le salarié et pour l'employeur ?**

Nous travaillons essentiellement avec des entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines. Il s'agit très souvent de tâches difficiles, en horaires décalés et payées au Smic. Donc les employeurs peuvent avoir du mal à recruter sur ce type de postes. On passe un accord de service avec eux, qui peut s'apparenter à de la négociation commerciale. Ils ne savent rien du candidat qui leur est présenté : ni s'il s'agit d'un allocataire du RSA, d'un sortant de prison, de quelqu'un qui n'a pas travaillé depuis cinq ans ou bien qui dort dans sa voiture. Aucun élément du passé de la personne n'est donné à son employeur, avec lequel nous nous mettons d'accord sur le degré d'accompagnement souhaité. Nous définissons bien l'ensemble de la collaboration avec le candidat et avec l'entreprise en amont.

Pour le salarié, il s'agit d'un statut professionnel durable plus qu'un itinéraire de formation professionnelle. Souvent, les gens nous disent que c'est la première fois qu'ils se voient proposer un CDI. Ils trouvent alors

des solutions rapidement, pour la garde d'enfants notamment, parce qu'il s'agit justement d'une opportunité qu'ils n'ont jamais eue. Nous les mettons en condition d'emploi grâce à notre réseau : coiffeur, boutique solidaire... Cette méthode part du principe que l'emploi durable est source de résolution des difficultés périphériques.

### ➤ **Quels sont les résultats observés ?**

Nous accompagnons environ 1 000 personnes par an et comptons 43 % de placement en emploi durable. Nous sommes subventionnés à 100 % par le conseil général dont l'objectif est de sortir les personnes du RSA et qu'elles n'y reviennent pas. Il nous évalue tous les deux ou trois ans et vérifie si les personnes que nous avons accompagnées sont à nouveau allocataires ou non. Mais 70 % ne le sont plus. Le travail de préparation à l'embauche est beaucoup plus important qu'ailleurs. Par exemple, lorsque nous présentons une offre d'emploi à une personne, elle n'aura pas seulement des informations sur les tâches demandées, le salaire et les horaires mais également sur les conditions de travail, l'environnement et éventuellement la personnalité de ses chefs éventuels. Ce temps passé à détendre la personne favorise la réussite de la démarche.

Mais, depuis 2008, la crise a complexifié notre travail, avec de moins en moins de CDI et des entreprises de plus en plus frileuses à l'embauche. Elles ont maintenant des pré-requis énormes sur les premiers niveaux de qualification, que nous négocions à la baisse pour ne pas exclure les personnes les plus en difficulté.

## **7. Développer l'alternance et l'accompagnement social pour sécuriser l'accès à l'emploi : les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) – le GEIQ Gard Vallée et Delta du Rhône**

### ➤ **Les GEIQ**

L'objet du GEIQ consiste à embaucher des jeunes éloignés de l'emploi pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes en fonction de leurs besoins de recrutement. Fin 2013, ce sont près de 5 200 entreprises qui s'engagent dans les GEIQ représentant une vingtaine de secteurs d'activité professionnelle. Il existe actuellement 141 Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), ce qui représente un réseau de plus de 210 implantations sur le territoire.

Les GEIQ poursuivent une mission spécifique de recrutement, d'accompagnement social et professionnel et de qualification de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Cette mission d'insertion et de qualification est mise en œuvre dans le cadre de parcours en alternance qui repose principalement sur le contrat de professionnalisation (75% des 5 600 contrats signés en 2013), le contrat d'apprentissage et le contrat unique d'insertion.

Grâce au travail de médiation active des permanents des GEIQ, les salariés mis à disposition bénéficient ainsi d'un accompagnement social, qui leur permet de surmonter leurs difficultés personnelles (logement, surendettement, etc.), couplé à un accompagnement professionnel individualisé (suivi du lien avec le tuteur en entreprise et avec l'organisme de formation). Ce « double tutorat » caractérise l'action des GEIQ qui mettent en œuvre une réelle expertise dans l'adaptation et la sécurisation des parcours de professionnalisation.

A l'issue des parcours en alternance qu'ils accompagnent par ce double tutorat, les GEIQ obtiennent des résultats significatifs : 76 % de qualification et 66 % de sortie positive vers l'emploi.

Cet accompagnement de terrain, d'écoute du jeune et de médiation avec l'entreprise représente la plus-value sociale du GEIQ qui est à la fois un facilitateur pour l'entreprise qui n'aurait pas intégré en direct le jeune et un outil de gestion prévisionnelle de ses ressources humaines.

Présents dans la totalité des régions du territoire métropolitain et d'outre-mer, les GEIQ ont réalisé 1,4 million d'heures de formation pour plus de 5 millions d'heures de mise à disposition, soit près de 28% de temps de formation correspondant à plus de 200 qualifications professionnelles.

Grâce à cet ancrage local fort et ce travail de proximité avec les entreprises adhérentes, les permanents des GEIQ connaissent parfaitement leurs secteurs d'activité et les métiers, compétences et savoirs-être associés de filières professionnelles le plus souvent en tension. Les GEIQ sont ainsi à même de faire émerger dans les territoires les besoins de recrutement de leurs adhérents par leur connaissance et leur proximité avec le réseau d'entreprises qu'ils coordonnent et par leur capacité à établir des partenariats avec les acteurs institutionnels et économiques locaux.

Les GEIQ sont réunis au sein du Comité National de Coordination et d'Évaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ). Le CNCE-GEIQ délivre annuellement le label GEIQ selon les dispositions du décret du 17 novembre 2009 (décret n°2009-1014) et de l'instruction DGEFP n°2008-14 du 20 août 2008. Les GEIQ bénéficient quant à eux d'un modèle de conventionnement diffusé aux services déconcentrés de l'État le 10 mars 2010 qui définit notamment les conditions systématiques de versement de l'aide à l'accompagnement aux GEIQ labellisés par le CNCE-GEIQ.

### ➤ Le projet du « GEIQ industrie Gard Vallée et Delta du Rhône »

#### 1. LES ACTEURS

- ✓ **Porteur** du projet : UIMM Gard Lozère, UIMM Bouches du Rhône-Alpes de Hautes Provence, UIMM Var, UIMM Méditerranée Ouest. Responsable : Philippe Patitucci, président UIMM Gard Lozère, chargé du projet.
- ✓ **Acteur** du projet et bénéficiaire de l'aide : GEIQ industrie Gard Vallée et Delta du Rhône, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Responsable : Florence CAUMES, directrice.

#### 2. LE PROJET

Il s'agit de poursuivre le soutien au GEIQ industrie Gard vallée et Delta du Rhône sur les territoires concernés par les chambres syndicales territoriales (UIMM Gard Lozère, UIMM Bouches du Rhône-Alpes de Hautes Provence, UIMM Var, UIMM Méditerranée Ouest), afin de mettre en place différents parcours de formation :

- un parcours pour l'obtention de CQPM de « tuyauteurs industriels » et de « soudeurs industriels » sur le bassin d'emploi Gard/Sud Drôme, sur les Bouches du Rhône, et dans l'Hérault, dans des entreprises du secteur nucléaire, de la pétrochimie, de l'aéronautique, de l'environnement ;
- un parcours pour l'obtention d'un CQPM d'« ajusteurs aéronautique structures et cellules métalliques d'hélicoptères » sur un an, à l'attention d'un public en reconversion ou en première qualification ;
- un parcours pour l'obtention d'un CQPI de « conducteurs d'équipements industriels » sur un an en alternance dans des entreprises du secteur nucléaire, parcours comportant, outre la formation au métier, deux semaines de formation liée à l'environnement de travail pour constituer un « passeport pour l'industrie nucléaire » ;
- un parcours pour l'obtention d'un CQPM d'intervenant de premier niveau sur sites nucléaires (option logistique et maintenance industriel), parcours créé sur mesure pour une entreprise ;
- un parcours de premier niveau sur sites nucléaires (option radioprotection), parcours de qualification créé pour AREVA ;
- un parcours de qualification d'opérateurs de fabrication sur le bassin d'emploi d'Alès.



Pour faire la promotion des métiers industriels, le GEIQ industrie participe :

- à la réalisation d'un DVD « l'industrie pourquoi pas moi » avec la Direccte du Gard et la Maison de l'emploi de Bagnols-sur-Cèze. Il servira de support lors de séances d'informations collectives des futurs candidats ;
  - à des rencontres de demandeurs d'emploi (forums, « café mixité professionnelle ») avec le service public de l'emploi et les entreprises locales.
- ✓ **Nombre et nature des publics bénéficiaires** : 73 personnes éloignées de l'emploi (femmes, personnes handicapées, seniors, jeunes moins de 26 ans issus de ZUS ou sans qualification).
  - ✓ **Moyens humains mobilisés** : 4 ETP permanents du GEIQ.
  - ✓ **Partenaires financiers du projet** : l'Etat, l'Opcaim.
  - ✓ **Durée du projet** : 12 mois (du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 30 mai 2013).

Indicateurs d'évaluation	Résultats attendus	Résultats obtenus
Effectif accompagné et nature des parcours de qualification mis en place	<b>73 personnes</b> , parmi lesquelles : - 26 soudeurs ou tuyauteurs industriels, ou chaudronniers ; - 11 intervenants de premier niveau sur sites nucléaires option logistique et maintenance industrielle ; - 10 intervenants de premier niveau sur sites nucléaires option radioprotection ; - 15 ajusteurs sur structures aéronefs ; - 11 conducteurs d'équipements industriels.	<b>91 personnes ont été accompagnées</b> sur la période. Nature des parcours et effectif correspondant : - 20 soudeurs ou tuyauteurs industriels, - 12 intervenants de premier niveau sur sites nucléaires option logistique et maintenance industrielle ; - 10 intervenants de premier niveau sur sites nucléaires option radioprotection ; - 15 ajusteurs sur structures aéronefs ; - 17 conducteurs d'équipements industriels. -3 chargées d'accueil -3 documentalistes techniques -2 techniciens sécurité du travail -4 assistantes de manager -5 ingénieurs microélectronique
Nombre de personnes en parcours de qualification	<b>23 personnes</b> : femmes, seniors, personnes en situation de handicap, ou bénéficiaires du RSA	<b>36 personnes</b> : 30 femmes, 5 seniors, 9 personnes en situation de handicap, et 4 bénéficiaires du RSA
Communication et promotion des métiers de l'industrie	Réalisation, diffusion et utilisation d'un DVD	Réalisation, diffusion et utilisation d'un DVD « l'industrie, pourquoi pas moi ? »
Ateliers de formation loués	2 ateliers : - 1 à Pierrelatte - 1 dans l'Hérault (2012)	2 ateliers : - 1 à Pierrelatte (non pris en compte dans le cadre de cette convention) - 1 dans l'Hérault (2012)

**91% de sorties positives**

## 8. Créer de l'emploi durable avec des personnes en insertion: IPSO<sup>2</sup>

En 2010, IPSO<sup>2</sup>, association intermédiaire adhérente COORACE basée à Niort (Poitou-Charentes), obtient la certification Qualité CEDRE. Elle s'interroge dans ce cadre sur son modèle économique et social et analyse notamment qu'environ 30% de ses salariés en parcours restent plus de deux ans. Ces personnes interviennent sur des missions qui assurent une part importante du chiffre d'affaires de l'association, mais elles n'ont pas pour autant de perspectives d'emploi durable de qualité. Par ailleurs, IPSO<sup>2</sup> constate de plus en plus les limites de la mise à disposition de personnel pour le développement de son activité : son nombre d'heures de mise à disposition baisse et ses clients sont davantage en attente de prestations de services.

Dans ce contexte, IPSO<sup>2</sup> initie une réflexion prospective avec ses administrateurs et salariés autour de plusieurs questions clefs : « Quel est notre objet social ? Comment y répondons-nous ? Comment pourrait-on y répondre autrement ? ». Elle consulte également largement ses partenaires sur les opportunités de développement (chambres consulaires, entrepreneurs et acteurs de l'ESS) et les contraintes réglementaires (DIRECCTE, Pôles Emploi, services fiscaux). L'hypothèse d'un développement d'activités de prestation de services hors des cadres de l'IAE apparaît ainsi.

En 2012, elle initie un secteur fiscalisé au sein de l'AI pour porter des activités de prestations de service assujetties à la TVA (pose de détecteurs d'incendie par exemple). En parallèle, l'association travaille sur la qualité des emplois de transition : 12 CDD d'Usage de 6 à 18 mois ont été conclus ainsi que 5 CUI-CIE de 6 mois sur des missions de jardinage et de ménage. L'équipe administrative d'IPSO<sup>2</sup> témoigne qu'il n'a pas été difficile de s'engager sur des volumes d'heures importants pour ces personnes. Le Directeur d'IPSO<sup>2</sup> complète : « quand on a une contrainte forte, on s'organise en fonction ! ». Dernière étape à franchir : la stabilisation de ces personnes dans l'emploi durable.

C'est dans cette perspective qu'IPSO<sup>2</sup> crée, début 2013, une société commerciale, IPSO Services, qui a vocation à développer des activités porteuses d'emplois intégrant, notamment sur des secteurs expérimentés ou sur des opportunités ouvertes à travers l'activité de l'AI. L'ambition est de stabiliser des personnes en leur proposant un CDI, notamment pour celles qui sont restées trop longtemps dans l'AI en parcours d'insertion et qui sont proches de la retraite. Une activité de lavage écologique de voiture vient d'être mise en place, sous la franchise Lavéo. Plusieurs autres activités sont envisagées en complément : buanderie, numérisation d'archives, enlèvement d'encombrants, service de déménagement aux bailleurs sociaux. IPSO<sup>2</sup> est l'unique actionnaire de cette Société par Actions Simplifiées (SAS), ce qui permet de garantir une gouvernance unifiée et un réinvestissement des bénéficiaires au service du projet social.

Quelques chiffres : en 2012, IPSO<sup>2</sup> a réalisé dans le cadre de son conventionnement Association Intermédiaire 65000 heures de mise à disposition de personnel auprès de particuliers, de collectivités, d'entreprises et d'associations. Son chiffre d'affaire était de 1 246 000 euros, dont 10 150 euros HT de vente de prestations de services dans le cadre du secteur fiscalisé. Elle comptait 9 salariés permanents pour 7,5 ETP et 315 salariés en parcours (40 par mois). En 2013, la création de 4 ETP au sein de la société IPSO Services est prévue.