

Compte-rendu - webinaire AI-ETTI : les clés d'une coopération vertueuse

Webinaire en visio, le 16 mai 2022 à 14 heures

Animé par :

- Coralie COURTOIS, juriste droit des affaires
- Christophe LEMOINE, chargé de développement des démarches d'amélioration continue
- Marlène TREZEGUET, responsable juridique en charge du Pôle Ressources, innovations et développement
- Loïc WABLE, chef de projet « développement de filières inclusives »

Intervenants (par ordre d'apparition) :

- Jean CASTEL, administrateur Coorace et président de SIAE adhérentes au Coorace
- Jean-Marie CRABEL, directeur Adis-intérim
- Christophe VILLARD, responsable opérationnel EST EMPLOI
- Erwan AUDOUIT, responsable partenariat Crédit Coopératif

Introduction

Rappel du contexte : beaucoup de remontées de la part des adhérents concernant la pérennité du modèle économique des AI notamment à cause d'un faible montant de l'aide au poste et de la règle des 480 heures.

Actions menées par Coorace : Nous avons pris contact avec des AI et des ETTI, réalisé une étude et créé une offre d'accompagnement. L'enjeu de ce webinaire est de montrer les vertus d'une coopération entre AI et ETTI par des témoignages d'adhérents qui la pratiquent depuis longtemps.

Les AI et les ETTI sont des conventionnements qui ont des caractéristiques communes exercent la même activité : la mise à disposition de personnel. Ces conventionnements ont également des caractéristiques propres à prendre en compte (notamment la règle de la triple exclusivité pour les ETTI et la règle des 480 heures pour les AI).



La coopération entre ces deux conventionnements pourrait être une solution pour permettre la pérennité de ces derniers.

La coopération peut se matérialiser par le biais d'une convention de partenariat, par des conventions de mandat et parfois aucune convention ne vient régir les relations entre les structures.

2 types de conventions pour lesquelles la coopération peut être plus ou moins marquée :

- Les conventions de partenariat sont un premier niveau de formalisation du partenariat entre les structures. L'étendue des obligations sera différente en fonction de la rédaction de cette convention.
- Les conventions de mandats permettent à une structure de donner à une autre le pouvoir faire quelque chose en son nom et pour son compte (exemple : une ETTI donnant pouvoir à l'AI de mettre à disposition en son nom auprès des clients. L'AI dans ce cas effectue le côté administratif de la mise à disposition).

Réagir au problème de concurrence entre AI et ETTI

Jean CASTEL : Président d'une AI (Start'air) et d'une ETTI (ADIS INTERIM). Le CA de l'ETI est formé par Président et Directeurs de 6 AI qui ont créé l'ETI.

Tout le monde a été impacté par la création d'agence d'intérim sur le département en nombre. Cela a augmenté la concurrence. On est confronté à des groupes qui sont dans le milieu lucratif, intéressé par le résultat.

Un des constats fait est que les AI sont peu présentes dans le milieu industriel et commercial à cause de la règle des 480h et réformes faites ont diminuées cette part d'implantation.

Est-ce que l'ETI ne serait pas mieux adapté pour aller dans le milieu industriel et commercial ?

Cela est valable à condition que la coopération fonctionne et non pas la concurrence.

Le projet doit être développé avec le Réseau Coorace, un encrage territorial, une volonté de qualité de parcours, soutenue et parfois porté par des AI (véritable partenariat), et la labélisation RSE.

Les facteurs de réussite de la coopération entre l'AI et l'ETI :

- Maintien de l'accompagnement sociopro qui sécurise les parcours ;
- Stabilité des contacts client-accompagnateur : l'entreprise cliente doit avoir une relation personnalisée et de qualité ;
- Une convention financière qui fonctionne : aucune structure ne doit pas y perdre ;
- Préservation du portefeuille clients, fidélisation : éviter que les AI s'épuisent.

Il existe des opportunités : diminution des baisses de salariés chez particularité, coopération plus forte auprès des collectivités, développement plus difficile auprès des entreprises pour les AI, quel regard sur la levée des 480 heures ?, attractivité pour le DE d'être intérim....

Dans les forums emplois si on propose statut AI et intérimaire, le salarié à tendance à privilégier le statut d'intérimaire.

L'Etat regarde surtout vers les ETTI sans obligation de coopération, ce qui favorise la concurrence. Les DETTS sont incités fortement à l'augmentation des ETTI.



Les atouts de COORACE : on a un modèle coopératif, implantation locale forte (s'appuyer sur des AI c'est s'appuyer sur des outils de territoires de proximité), des outils locaux réactifs (dans les AI on a souvent des élus dans les CA qui peuvent entendre la problématique de la concurrence), Coodiag, Vita air, Zest.... Ce sont des outils qui font de nous une force. Soyons sur l'offensive, force de proposition. Nous sommes capables de développer y compris les AI grâce à ce système.

Jean-Marie CRABELL : Ensemblier facile à stabilisé une AI avec une ETTI. Mais niveau de complexité plus important quand on est une ETTI qui travaille avec plusieurs AI (objectifs et façons de faire différentes). Système avec mandatement total (sans salariés directe de l'ETI) donc ETTI est indépendante des aléas, des stratégies, changements d'organisations des AI. Modèle intéressant sur le fond mais qui demande des modalités d'organisation et de discussion importante.

Jean CASTEL : d'un autre côté permet aussi d'avoir une offre un peu particulière auprès des clients.

Témoignage

Christophe VILLARD : Les éléments partagés sont propres à son organisation. GES composé par une AI, ETTI, EI et ACI.

Les collaborations entre AI et ETTI sont à deux niveaux :

- Niveau commercial
- Niveau salarié

Les salariés peuvent aussi bien aller de l'AI vers l'ETI que de l'ETI vers l'AI.

La collaboration entre permanents des différentes structures est cimentée par des réunions d'équipes régulières favorisée par le fait qu'ils sont physiquement au même endroit. Tous les parcours des salariés sont jalonnés par une convention d'engagement entre la structure et le salarié en parcours. Partage des problématiques des salariés et des parcours pour essayer de les faire passer d'une structure à l'autre. Accompagnement socio-pro fort par des temps formels et des coups de fils auprès des structures. Cela a permis d'avoir un taux de sortie dynamique de 78%. Ceci s'est fait grâce à l'accompagnement et des postures vis-à-vis des clients pour leur demander de garder des gens de longs mois en mission mais leur demander ce que va devenir cette personne chez eux. Ne pas perdre de vue que la responsabilité sociale est de les mener vers le droit commun.

Ont déclenché certains clients par l'ETI et ensuite essayé de faire connaître d'autres métiers en m'étendant en avant des salariés de l'AI. Montrer au client tout ce que l'on fait (différents moyens, métiers et typologies de salariés qui pourraient être mis à disposition).

Les premiers prospects sont les clients avec qui on n'a pas travaillé dans les derniers mois.

Ils ont aussi fait une collaboration entre AI de deux groupes différents en répondant à un marché pour optimiser la chance d'avoir un marché (GME). S'ils obtenaient le marché, ils essaieront de garder les salariés en parcours, en faisant passer les salariés en parcours d'une AI vers une autre afin de ne pas former les salariés en cours de parcours et de générer 8 mois de travail pour une seule personne.



Ils se sont lancés vers métiers de la santé depuis fin 2019 (agent de soin, VAE aide-soignant). Ont fait deux premiers parcours de la sorte et déploiement d'un troisième parcours à destination du personnel de l'AI pour formation d'agent de soin. Sur ce parcours d'agent de soin pour les AI, les salariés en AI sont rémunérés dans le cadre de la formation.

La collaboration se fait entre membre du groupe donc pas de convention pour formaliser le partenariat.

Concurrence avec agence d'intérim : sens venir sur les champs de l'IAE. En région Lyonnaise les facilitateurs de clause connaissent bien les ETTI donc vigilant pour éviter une pénétration par agence d'emploi dites traditionnelles.

Difficulté de recrutement de salarié en insert : souffre du peu de candidat présenté par les partenaires. Plateforme de l'inclusion a fait du bien en tant qu'outils mais parfois beaucoup de candidat mais peu qui ont le profil pour répondre aux compétences inscrites dans les annonces.

Les ETTI du réseau COORACE : résultats de l'enquête

Nous avons essayé de contacter les ETTI du réseau Coorace (environ une cinquantaine) afin de réaliser une enquête sur les ETTI.

Vous retrouverez les résultats de l'enquête dans le support de présentation.

Offre d'accompagnement COORACE

Offre spéciale pour la création d'une ETTI

Dans le cadre de l'offre de service, Coorace aide à la création d'ETTI par le biais d'une offre spéciale à destination des **structures qui n'ont pas obtenu de FDI**. Le projet de création doit être envisagé pour le **second semestre 2022** et doit permettre de **valoriser des ETP d'insertion**.

La **date limite** de cette offre est le **10 juin 2022**.

Pour toute demande d'information supplémentaire et pour candidater, envoyer un mail à l'adresse suivante : loic.wable@coorace.org

Offre d'accompagnement à la mise en conformité des ETTI à la règle de la triple exclusivité

A la suite de la réforme de l'inclusion qui a eu lieu en décembre 2020, Coorace a créé un accompagnement à destination des ETTI existantes pour les aider à se conformer à la règle de la triple exclusivité.

Pour toute information liée à la règle de la triple exclusivité ainsi qu'à l'accompagnement, suivez le chemin ci-après dans votre espace adhérent → Accueil / Boîte à outils / Juridique / Prospective



juridique ou cliquez sur le lien suivant <http://www.coorace.org/documents-bo%C3%A0Ete-ouils/triple-exclusivit%C3%A9-dans-logique-coop%C3%A9ration>.

La démarche amélioration continue : un enjeu de simplification pour les ETTI

Cedre ISO 9001 a été adaptée afin de le faire reconnaître comme permettant d'être en phase avec la triple exclusivité. Le fait d'être d'en une démarche et labélisé CEDRE constitue un gage de qualité du projet d'insertion et donc est considéré comme validant le respect de la triple exclusivité (*instruction N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021 relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »*).

Point fort de cette démarche de certification : la gestion collective des parcours, c'est-à-dire mettre de la qualité dans les parcours des salariés en insertion notamment dans le cadre d'une collaboration entre AI et ETTI.

Pour plus d'information, vous trouverez en annexe, une plaquette de présentation de la certification Cèdre ISO 9001.

Vous pouvez également contacter le service amélioration continue à l'adresse suivante : qualite@coorace.org

Un soutien financier pour des projets ambitieux d'utilité sociale

Lors de ce webinaire, le Crédit Coopératif est intervenu pour nous présenter les dispositifs mis en place à destination des projets qui génèrent beaucoup d'investissement.

Il est possible de demander des financements par le biais de leur filiale écofi (détenu à 100% par le crédit coopératif). Les financements peuvent être sous formes de fonds propres ou de dettes (obligations, billet à ordre).

Ecofi est basée sur le financement solidaire salariale. Elle gère des fonds solidaires qui permettent de générer des moyens de financement pour des structures solidaires à fort impact social ou environnemental.

Toutes structures (SA, Association, Coopérative...) sont éligibles à condition d'avoir 3 années d'activités, d'être en capacité d'avoir l'agrément ESUS et pour un montant minimum de 100K€.

Financièrement il y a d'un côté la dette classique et de l'autre l'épargne citoyenne (qui existe depuis 2011) doit être investie dans des structures de l'ESS. Dans ce cadre-là, Ecofi finance des projets d'investissement à des conditions raisonnables (environ 2%).

En ce moment, Ecofi est à la recherche de projet à financer, si vous en avez n'hésitez pas à les contacter.

Vous trouverez le rapport d'écofi sur le lien suivant :

https://www.ecofi.fr/sites/default/files/Rapport_Solidaire_2021.pdf

Cèdre : le Label crédibilité, confiance et qualité

La certification Cèdre Iso 9001 est un gage de qualité pour vos interlocuteurs, et la condition sine qua none d'un partenariat réussi pour de nombreuses entreprises et institutions. Grâce à la certification collective et la mutualisation des coûts, ce label devient accessible à tous.

Cèdre - ISO 9001 est **une démarche d'amélioration continue pour les entreprises d'utilité sociale territoriale**. Cette certification, reconnue à l'échelle nationale et européenne, s'appuie sur le référentiel Cedre, élaboré par Coorace en fonction des spécificités **des métiers de l'insertion par l'activité économique** et des principes de **l'économie sociale et solidaire**. Elle intègre la plupart des éléments de la norme ISO 9001 portant sur

le management de la Qualité, et reprend des lignes directrices de la norme ISO 26000 permettant une labellisation RSE. Cela permet d'interroger ses pratiques de management et **d'étendre son ambition d'excellence à tous les enjeux de la RSE**. Une originalité : la démarche aboutit à une certification de groupe. Ce qui la rend financièrement abordable et lui confère une dimension solidaire.

Cèdre - Iso 9001 - RSE



Et concrètement ?

Cedre-ISO est une certification spécifiquement adaptée au cœur de métier des adhérents Coorace

1.

Référentiel « métier »

Une approche spécifique sur 5 processus :

- ▶ La mission accueil, des publics concernés par les offres d'insertion
- ▶ La mission insertion dans l'emploi
- ▶ Le développement commercial
- ▶ La mission observatoire
- ▶ L'amélioration continue par la qualité

2.

Accompagnement

- ▶ Guide pédagogique Cèdre Iso 9001
- ▶ 22 fiches pédagogiques
- ▶ Vidéos pédagogiques
- ▶ Audits blancs, audits croisés entre pairs



6 jours - présentiel
+ e-learning
+ accompagnement

3.

Reconnaissance certifiée

- ▶ Reconnaissance par les professionnels de l'amélioration continue et de la qualité.
- ▶ Reconnaissance par les institutions, via le label RSE et le label Inclusion
- ▶ Certification par le cabinet SGS renouvelée tous les 2 ans



coorace
Entreprises d'utilité sociale
et territoriale



Label RSE, pour s'ouvrir de nouveaux horizons !

La certification et le label RSE offrent des opportunités en matière de développement puisqu'ils affichent pour vos futurs partenaires une garantie de respectabilité et de qualité. Mais, se limiter à cette approche serait terriblement réducteur. La démarche RSE est une formidable occasion d'interroger ses pratiques et son impact, au-delà de sa seule finalité sociale.

Est-ce que votre management permet l'épanouissement de chacun ? Est-ce que votre organisation laisse une vraie place au collectif, à la démocratie dans l'entreprise ? Est-ce que votre impact environnemental est suivi et maîtrisé ? Êtes-vous irréprochable dans votre gouvernance ? Etc.

Toutes ces réflexions vous mènent vers plus de cohérence entre vos pratiques et vos valeurs, vers une organisation plus vertueuse et plus performante, bref, vers un modèle plus durable.

Au sein de Coorace, la certification ISO 9001/label RSE est une ambition collective. Et c'est collectivement que les décisions se prennent. Les exigences liées à cette certification nous amènent à réfléchir, à agir, autour de la gouvernance, des territoires, de l'offre de services... tous ces aspects sont pris en compte et la certification apporte une véritable cohérence. De plus, entrer dans une démarche d'amélioration continue nous amène à nous évaluer avec l'ensemble des parties prenantes.

Sylvia Ricci,
Directrice de Chorus

On est reconnu comme un acteur de la RSE. C'est une garantie pour les entreprises. Elles peuvent valoriser cela dans leur propre politique RSE ; cela nous permet d'entrer dans leur cahier des charges et d'avoir accès à leurs marchés publics. De quoi multiplier les débouchés pour les salariés accompagnés et renforcer encore l'impact social du groupe ! C'est également un gain pour la vie de l'équipe. Il y a une vraie fierté de travailler dans l'entreprise. Nous sommes plus attentifs sur les aspects environnementaux, la gestion des risques, notamment sur la sécurité au travail, nous sommes très proactifs.

Stéphanie Prou,
Directrice adjointe de Multi-Services



Mode d'emploi

L'entrée dans la démarche Cedre ISO 9001 se fait par un simple contact avec les équipes régionales ou nationales du réseau Coorace. Elles pourront vous présenter la démarche, notamment la formation-action de 9 jours répartis sur plusieurs mois afin d'obtenir la certification en 2 ans.

87

entreprises certifiées
Cedre Iso 9001 dont 62
certifiées Cedre Iso 9001
– Label RSE

62

**entreprises
au sein du groupe
de certification**

Contactez-nous

- ▶ Vous souhaitez valoriser vos engagements, vos réussites, la qualité de votre organisation auprès de vos partenaires ?
- ▶ Vous souhaitez vous engager dans une démarche collective de réflexion sur vos pratiques et sur vos impacts ?
- ▶ Vous souhaitez obtenir un label, gage de qualité, sous la marque d'un réseau aux valeurs qui vous ressemblent ?

Service amélioration continue :



Tél. : 01 49 23 70 50

E-mail : qualite@coorace.org

www.coorace.org