



Il a été testé !

Deux directrices l'ont testé en Pays de la Loire. Leurs réactions....

Cela s'est passé le 2 mars, au Solilib de Nantes, en présence de salarié-e-s du COORACE régional, du COORACE national et du Délégué Régional de COORACE Basse-Normandie !

Cap - Coorace Ambition et Progrès

Cap tiver

→ Charlotte GERMOND, Directrice de Caap Ouest (Loire Atlantique)

Pourquoi s'intéresser au Cap ?

CG. Depuis quelques mois, notre association (AI) remet à plat un certain nombre de processus : des modalités de l'accompagnement social à nos méthodes de gestion en passant par la stratégie de développement commercial. Je suis donc à la recherche d'un outil qui m'aide à y voir clair et à rationaliser.



Après l'avoir testé, quel intérêt y voyez-vous ?

CG. Le Cap est très global car il balaye un grand nombre de sujets du quotidien de nos structures de l'IAE. Il me permet de remettre de l'ordre en évaluant et en commentant l'ensemble de ce que j'ai engagé ou planifie d'engager ! Que ce soit avec l'outil d'auto évaluation lui-même ou avec le plan de progrès synthétique produit en fin d'auto évaluation, le Cap constituera pour moi un bon outil de pilotage. Au-delà de ça, il sera très utile dans le cadre des dialogues de gestion car il donnera de la même manière à la DIRECCTE une vision à la fois globale et néanmoins très précise de notre action.

Le Cap en deux mots ?

CG. Utile. Ergonomique.

→ Nathalie CHEMIN, Directrice de Pactes (Loire Atlantique)

Pourquoi s'intéresser au Cap ?

Notre entreprise réfléchit à s'engager dans la démarche qualité CEDRE ISO. Le Cap nous a semblé un premier pas...



Après l'avoir testé, quel intérêt y voyez-vous ?

NC. Le Cap répond à ma demande. Il me donne une photo détaillée et néanmoins globale de mon entreprise à un instant T. Et surtout, nous allons pouvoir en faire un outil de management participatif. C'est-à-dire que nous procéderons à l'auto-évaluation en groupe, en réunissant salarié-e-s et bénévoles. Ce travail réalisé en collectif permettra à chacun-e de s'y retrouver dans le projet et de se sentir partie prenante des actions d'améliorations que nous aurons décidées ensemble sur telle ou telle thématique.

Le Cap en deux mots ?

NC : Participatif. Pratique.



Il a été présenté !

Le Cap a été présenté aux adhérents dans le cadre de réunions collectives en régions... Qu'en disent-ils ?

→ le 11 février en Auvergne Rhône-Alpes

12 adhérents, dont 3 représentants de Groupes Economiques Solidaires, étaient réunis à Lyon. Des administrateur-trice-s, des directeur-trice-s, des chargé-e-s d'insertion et de mise à disposition ont pu découvrir le Cap.

La démarche d'auto-évaluation proposée avec l'aide du Cap a été vivement appréciée dans le sens où l'outil semble « *pratique* » et « *offrir une vision globale du projet* ».

Les administrateurs-trices l'ont perçu comme « *potentiellement très structurant* ». Pour certain-e-s, il arrive « *à point nommé* » car « *il va permettre de se poser et d'avoir une vue d'ensemble* ». Pour d'autre, il présente l'intérêt de « *permettre un échange entre les adhérents sur les axes progrès mis en place et sur les outils créés à cette occasion* »*. Selon eux, l'espace adhérents du site internet de COORACE pourrait être le lieu idéal où mutualiser les témoignages de bonnes pratiques ou les outils qui ressortiront de ces travaux.

* COORACE proposera aux entreprises utilisatrices du Cap de s'auto évaluer et de compléter cette évaluation par un entretien avec un tiers (salarié-e COORACE) ou un pair (autre adhérent ayant lui-même utilisé le Cap).

→ le 4 mars en Aquitaine Limousin Poitou-Charentes

16 adhérents étaient présents à cette rencontre (des AI, des ACI, des ETTI, des ASP et SAS). Cinq adhérents ont déclaré souhaiter tester le Cap en se prêtant au jeu de l'auto-évaluation. Une directrice nouvellement en poste y a vu « *un excellent moyen pour créer une dynamique avec les administrateurs-trices* », notamment dans une période où l'entreprise pourrait avoir besoin d'assoir ou de renouveler son projet économique et social. Une autre souligne « *l'aspect 'permanent' du Cap qui permettra de s'interroger régulièrement sur ses pratiques* ». Un 3eme participant indique vouloir à terme être certifié CEDRE ISO 9001 et voir dans le Cap « *un moyen de démarrer les choses* ».

Cécile AUTIN-MOREAU, Responsable du Pôle Métier IAE d'IRIS, COORACE Poitou-Charentes, en commentaire du temps de présentation du Cap aux entreprises adhérentes de la région indique « *Les structures ont été enthousiastes. Elles ont découvert un outil simple leur permettant de créer une dynamique de travail collective.* »



Découverte du Cap !

Ça continue !

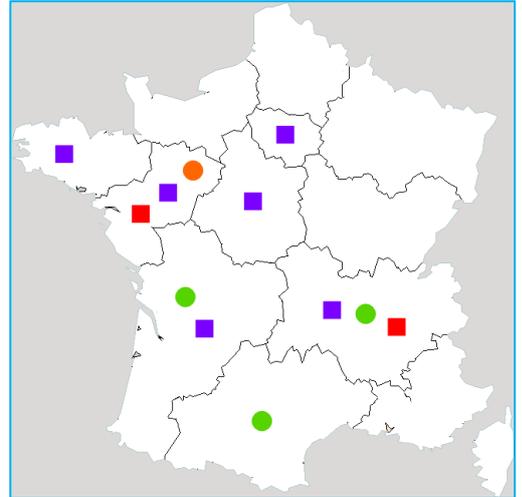
Elles-ils le découvrent et le testent en région...

- **Le COORACE régional l'a déjà présenté :**
 - Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, le 15 décembre 2015
 - Auvergne Rhône-Alpes, le 11 février 2016
 - Aquitaine Limousin Poitou-Charentes, le 4 mars 2016

- **Le COORACE régional va le présenter aux adhérents :**
 - Pays de la Loire, le 20 mai 2016

- **Les adhérents l'ont testé :**
 - Pactes et Caap Ouest en Pays de la Loire, le 2 mars 2016
 - La Passerelle en Auvergne Rhône-Alpes

- **Les adhérents vont le tester :**
 - Action Emploi en Centre-Val de Loire, le 24 mars 2016
 - Objectif Emploi Solidarité en Bretagne
 - Clic'n Puce en Pays de la Loire
 - ODE en Ile-de-France
 - ACTEM (GES), ADES Main d'œuvre à disposition et ASPIT en Auvergne Rhône-Alpes
 - 5 adhérents en Aquitaine Limousin Poitou-Charentes



Récapituler

Photos du Cap ! Extraits...

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Indicateurs proposés ou à imaginer	Evaluation commentée	Actions de progrès commentées	Offre de services
THEME 4 - AMÉLIORATION & MUTATION					
Sous-thème - Sélection / Évaluation de vos offres (Social Territories ESCT)					
La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	0 1 2 3	oui non	
Sous-thème - Adaptation des ressources (Recrutement et Humain)					
La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	0 1 2 3	oui non	
Sous-thème - Profil (compétences, connaissances et transversales)					
La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	0 1 2 3	oui non	
THEME 1 - IDENTITÉ					
Sous-thème - Offre (compétences, connaissances et transversales)					
La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	0 1 2 3	oui non	
THEME 2 - SERVICES RENDUS					
Sous-thème - Services aux personnes accompagnées					
La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	La stratégie d'accueil et de recrutement des personnes accompagnées est formalisée et mise à jour.	0 1 2 3	oui non	

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Indicateurs proposés ou à imaginer	Evaluation commentée	Actions de progrès commentées	Offre de services	
THEME 2 = SERVICES RENDUS						
Sous-thème = Services aux personnes accompagnées						
Promotion des personnes (compétences, droits...) et sécurisation des parcours (amélioration de la situation vis-à-vis de l'emploi)						
L'entreprise garantit un accueil de qualité	Les procédures d'accueil, de sélection et de recrutement ainsi que l'offre d'insertion sont explicites et portées à la connaissance des personnes intéressées	<p>Les salarié-e-s permanent-e-s et bénévoles disposent sur ces sujets de documents formalisés et les utilisent</p> <p>Les personnes accueillies disposent sur ces sujets d'un livret d'accueil et/ou de réunions d'information collectives</p> <p>Les partenaires prescripteurs disposent sur ces sujets de support écrit qui leur est destinée</p>	0 1 2 3	oui non	<ul style="list-style-type: none"> • Formation COORACE sur l'accompagnement socio-professionnel (niveau 1 et 2) / Catalogue Formation • Parcours Formation action « mettre en place une démarche qualité » • Outils du guide pédagogique CEDRE (procédures types, modèles de plaquettes, cartographies offertes d'insertion interne et externe du Manuel Qualité) 	
	Chaque personne accueillie est rencontrée individuellement pour une évaluation, y compris de ses compétences, fondée sur un outil de diagnostic commun à tou-te-s les accueillant-e-s	Chaque personne accueillie bénéficie d'une évaluation de sa situation socioprofessionnelle ainsi que d'une orientation ciblée à l'interne ou à l'externe*	<p>L'entreprise maîtrise sa capacité d'orientation en interne (en termes de nombre de personnes pouvant être suivies par un-e permanent-e, de nombre d'heures pouvant être mobilisées par secteurs d'activités...)</p> <p>L'entreprise utilise une cartographie de l'offre d'insertion sur son territoire pour l'orientation externe* des personnes accueillies</p>	0 1 2 3	oui non	
	* Orientation de la personne vers une autre structure en cas de non prise en charge de cette personne par l'entreprise			0 1 2 3	oui non	



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



Le Cap ! Kesaco ?

Un outil pratique pratique d'analyse et d'amélioration des pratiques que COORACE proposera dans quelques mois à l'ensemble de ses adhérents.

Cet outil sera également

Cap - Coorace Ambition et Progrès

Capter

- ✓ un outil d'appropriation et de pilotage participatif du projet
- ✓ un outil de valorisation du projet à l'échelon individuel et collectif
- ✓ un moyen d'actionner l'offre de services COORACE
- ✓ un moyen d'identifier le niveau d'exigences que se fixent les adhérents COORACE dans leurs pratiques
- ✓ un moyen de mieux comprendre ce que signifie « être et faire COORACE »



Le Cap : le déploiement !

Il se fera en trois étapes !
On teste, on améliore et c'est parti !

Captiver

Depuis quelques semaines, le Cap est présenté dans le réseau et testé par des adhérents dans une version bêta ! Cela permettra de lui apporter d'ultimes améliorations et de le proposer ensuite, dans quelques mois, doté d'un outillage le plus simple et adapté possible !

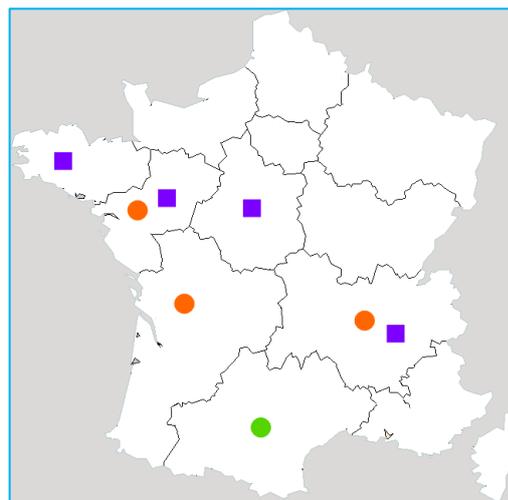


Découverte du Cap !

C'est parti ! Elles-Ils l'ont vu. Elles-Ils vont le tester... Qu'en diront-elles/ils ? Suite à l'épisode 2....

Récapituler

- **Le COORACE régional l'a déjà présenté :**
 - Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, le 15 décembre 2015
- **Le COORACE régional va le présenter aux adhérents :**
 - Auvergne Rhône-Alpes, le 11 février 2016
 - Aquitaine Limousin Poitou-Charentes, le 4 mars 2016
 - Pays de la Loire, le 20 mai 2016
- **Les adhérents vont le tester :**
 - Pactes et Caap Ouest en Pays de la Loire, le 2 mars 2016
 - Action Emploi en Centre-Val de Loire, le 24 mars 2016
 - Objectif Emploi Solidarité en Bretagne
 - La Passerelle en Auvergne Rhône-Alpes



Pour toutes questions : communication@coorace.org
ou votre COORACE régional