



coorace



Webinaire ETTI/ETT-ESS

Quels leviers face à la crise sociale ?

Mercredi 08 Juillet 2020



Introduction

- **Contexte :**

- Déploiement du Pacte Ambition (Pacte Engagement FEI, Circulaire FIE, Plateforme de l'inclusion)
- Une crise sanitaire qui va avoir des répercussions économiques et sociales.

- **Objectif :**

- Mieux appréhender le Pacte ETTi, les actions de plaidoyer Coorace et l'offre de service dédiée
- Réfléchir aux stratégies de coopération et d'impact pour agir face à la crise



Introduction

Ordre du jour :

- Décryptage de la Circulaire ETTi et rappel des actions de plaidoyer menées par Coorace
- Quelles solutions mobiliser sur le territoire ?
 - Retour Plateforme de l'inclusion
 - ETTI, coopération et développement territorial
 - Promouvoir CEDRE ISO 900 - Label RSE, le label Inclusion de référence
 - La formation, un outil au service de la pérennité des parcours
- Ateliers d'échanges et de co-construction
 - ETTI, coopération et développement territorial
 - La formation comme support au déploiement d'une démarche

qualité/RSE



Partie plaidoyer

Réforme de l'IAE – mesures ETTI



Rappel du contexte de la réforme – Pacte Ambition IAE

➤ CREATION DU CONSEIL NATIONAL POUR L'INCLUSION DANS L'EMPLOI

Créé par décret de la Ministre du travail, du **18 novembre 2018**, le Conseil de l'inclusion dans l'emploi se présente comme « un action tank ». Présidé par Thibaut Guilluy, président du groupe d'insertion Ares. Il remplace le CNIAE.

➤ LA MOBILISATION DU RÉSEAU COORACE

- ✓ Mi février à mi mars 8 journées régionales de concertation, Une conférence téléphonique spéciale DOM
- ✓ Participation à 35 réunion de travail du CIE et 4 réunions de partages
- ✓ Mi mars à début avril compilation des journées régionales et rédaction des mesures à adresser au CIE
- ✓ Début avril rendu de nos propositions au CIE (42 propositions)
- ✓ 8 avril présentation de nos propositions à Carine Chevrier (remplacée par Bruno Lucas)
- ✓ 9 avril diffusion massive de nos propositions
- ✓ 5 Juin Evènement national sur la réforme IAE avec nos adhérents
- ✓ Septembre : rencontre avec le cabinet ministériel; participation à la remise officielle en présence du Président de la République
- ✓ Octobre : comité de suivi de mise en œuvre du Pacte IAE.



Les actions Coorace pour les ETTI et ETT'ESS

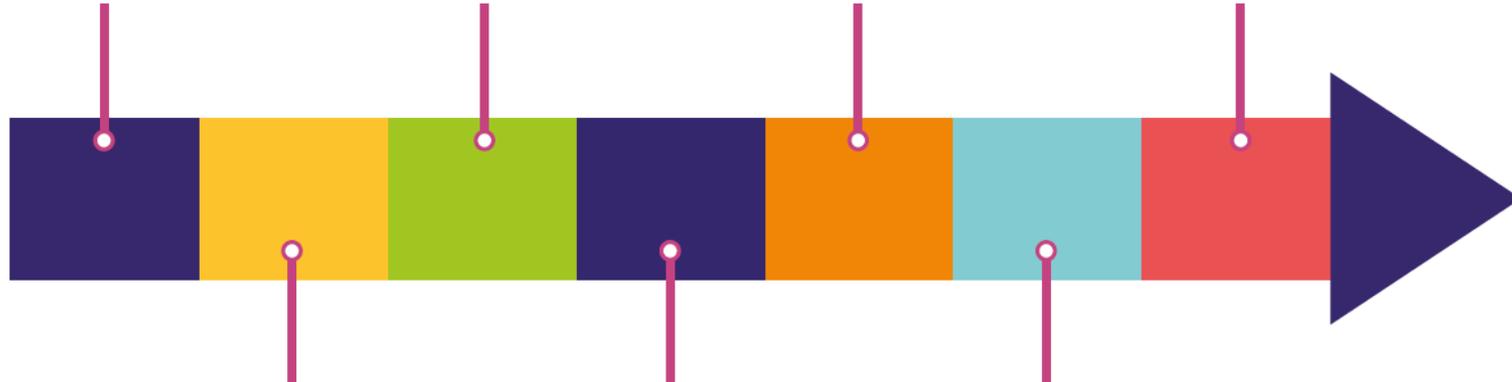
Pacte Ambition IAE
10 septembre 2019

Pacte Ambition ETTI
10 février 2020

Nous avons aussi proposé que vous, adhérents, puissiez être acteur de cette mobilisation en mettant à disposition un courrier type d'alerte à adresser aux députés de votre circonscription sur le sujet.

Avril 2020, correspond aussi au lancement de la Plateforme Inclusion en premier lieu ouverte aux ETTI. Elle met en lien les SIAE avec les demandeurs d'emploi et aussi les SIAE avec les entreprises.

Parution de la circulaire mentionnant l'ensemble des réseaux représentants des ETTI
Avril 2020



Journée ETTI Coorace
28 janvier 2020

Cette journée a été l'occasion d'exprimer les accords et désaccords des mesures liés au ETTI de ce Pacte ambition IAE.

Coorace réaffirme son positionnement suite à la publication du Pacte Ambition ETTI
Février 2020

1ère ébauche de la circulaire
Mars 2020

Cette circulaire était le prolongement du pacte d'engagement des ETTI, mentionnant exclusivement la FEI. Coorace à alerter les instances sur ce point afin que la circulaire soit revue.



Mesure 1 : fluidifier les recrutements des ETTI en refondant l'agrément des publics

- Reprise dans la **Circulaire du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi** en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (au point V) et dans le **PACTE ETTI dans l'engagement 7 de l'administration**.
- Mise en œuvre grâce à l'arrêté du **7 avril 2020 portant création** d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à un téléservice visant à faciliter la mise en œuvre des parcours d'insertion par l'activité économique dénommé « **plateforme de l'inclusion** » : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041845730>
- La suppression de l'agrément devra être confirmée juridiquement par un texte législatif. **La proposition de Loi** récemment déposée par des Députés En Marche dispose dans son article 1 de la suppression de l'agrément : http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b3109_proposition-loi.pdf => **vote prévu à l'automne pour une application début 2021**.
- Cette mesure s'adresse en réalité à toutes les SIAE, seul le déploiement expérimental est plus rapide car concerne ensemble des ETTI pas seulement les 3 régions expérimentales.
- COORACE a porté une mesure similaire visant à alléger la délivrance de l'agrément par la création d'un agrément automatique, la reconnaissance des prescripteurs habilités et l'attachement de l'agrément à la personne (mesure #40).
- Guide Coorace sur l'utilisation de la Plateforme de l'Inclusion avec replay d'un Webinaire Co animé avec la plateforme : <http://www.coorace.org/actualites/guide-coorace-plateforme-linclusion?extranet=>



Mesure 1 : Objectifs et intérêts

➤ Pourquoi la plateforme de l'inclusion ? :

- ✓ Faire face aux difficultés de recrutement des SIAE
- ✓ Augmenter le nombre de prescripteurs et permettre l'auto prescription
- ✓ Réduire les délais de délivrance de l'agrément

➤ Intérêts pour les ETTI du réseau Coorace :

- ✓ S'inscrire rapidement sur la plateforme pour se faire ou s'auto prescrire des salariés en insertion
- ✓ Décrire précisément sa structure, ses activités et les postes vacants pour éviter les mauvaises orientations
- ✓ Se faire connaître largement par les nouveaux prescripteurs et initier de nouveaux partenariats
- ✓ point de vigilance sont à souligner : le maintien des relations avec Pôle emploi notamment en fin de parcours



Mesure 7 : définir et partager l'offre de service proposée par les ETTI aux salariés en insertion

- Reprise dans la **Circulaire du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi** en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (au point iiV) et dans le **PACTE ETTI dans l'engagement 4 de l'administration**.
- La définition et le partage de l'offre de service des ETTI sont évidemment rendus possible grâce à la Plateforme de l'inclusion
- Mais cette mesure/engagement est accompagné de la réaffirmation expresse dans les textes la règle de la triple exclusivité (d'activité, de moyens et de public) pour être conventionné ETTI.
- Cette action vise à sécuriser la qualité des parcours dans le contexte de doublement du volume. Le non-respect de la règle conduira à un blocage du nombre de postes du conventionnement en cours
- Information sur la Plateforme MISE : <https://entreprise.inclusion.beta.gouv.fr/>



Développement économique

- ETTi, coopération et développement territorial



Mesure 2 : permettre une convention cadre régionale pour les groupes implantés sur plusieurs départements

- Reprise dans la **Circulaire du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi** en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (au point iiV) et dans le **PACTE ETTI dans l'engagement 3 de l'administration**.
- simplifier et fluidifier la croissance des ETTi en proposant à celles qui le souhaitent des conventions-cadre régionales. Ces conventions-cadre, dont un modèle sera proposé aux Directe au cours du 1er trimestre 2020, permettront :
 - ✓ une souplesse de gestion pour les ETTi implantées au sein de plusieurs départements d'une même région : la convention autorisera à procéder, dans la limite de 20 % de l'enveloppe totale conventionnée, à des réallocations de postes entre départements
 - ✓ d'accorder une liberté d'implantation d'une ou plusieurs agences nouvelles dans la région – avec un droit de tirage garanti de 20 ETP par département. Cette facilité d'installation se fera en fonction des besoins du territoire et en concertation avec les ETTi déjà implantées ainsi que les réseaux qui les représentent, pour s'assurer que la nouvelle implantation ne vienne pas fragiliser l'offre existante ;



Mesure 8 : apporter un soutien renforcé aux projets de création et de croissance des ETTI

- Reprise dans la **Circulaire du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi** en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (au point iiV) et dans le **PACTE ETTI dans l'engagement 2 de l'administration**.
- Tout projet de création d'ETTi pourra obtenir, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté avec l'Etat, des **besoins du territoire évalués** en concertation avec les ETTi déjà implantées et **les réseaux qui les représentent** et du respect des règles de la triple exclusivité, un conventionnement à hauteur de 20 ETP en année 1 ;
- Les moyens du FDI seront ajustés pour accompagner les projets d'ouverture et de croissance des ETTi, et notamment pour renforcer la capacité commerciale, premier levier de développement de l'offre. Cet appui, réservé aux ETTi disposant de moins de 5 agences, pourra aller jusqu'à 50K€ en amorçage de croissance par agence et pourra n'être sollicité qu'une fois.
- **une baisse de l'aide au poste des ETTI de 10 % est consentie. (article 6 du Pacte ETTI : La contribution des ETTI à la hausse d'impact et de performance). Réduction de 5% par an. Désaccord du réseau Coorace sur cette mesure.**
- **Bataille de Coorace pour obtenir des mesures compensatoires** : Pour les ETTI de moins de 20 ETP des aides financières prise sur le FDI à adresser aux Directes pourront être faites. Réalisation d'un Q/R sur les démarches à réalisé en cours avec la DGEFP



Mesure 2 et 8 : Risques et intérêts

- Une extrême vigilance devra être apportée sur la fongibilité des postes au sein d'une même région entre antenne d'un même groupe. Le risque est important de vider certains territoires de leur offre d'insertion
- Risque de concurrence accrue, arrivée de grands groupes d'interim
- Risque pour les petite et moyenne ETTI : perte financière (baisse de l'aide au poste)
- Opportunité de créer ou d'agrandir son ETTI et territoire d'implantation
- Nécessité d'apporter une réponse collective de coopération
- Nécessité de créer des ETTI portées par un collectif
- Nécessité d'apporter une analyse Coorace sur le diagnostic du territoire (besoins, forces en présence, marchés etc...) et de former les représentants Coorace en CDIAE sur ce sujet.

Temps d'analyse en terme de réponses du réseau Coorace et d'offre de service du développement économique

ETTI/ETT-ESS, coopération et développement territorial

CONTRAINTE – PROBLEMATIQUE	LEVIERS - OPPORTUNITES	SOLUTION
<p>Une facilité accrue d'implantation et de développement des ETP en ETTI qui risque d'exacerber le contexte concurrentiel</p>	<p>Diagnostiquer :</p> <ul style="list-style-type: none">- les besoins économiques- les besoins sociaux- l'offre IAE disponible <p>Objectiver l'état des lieux et activer un plaidoyer en faveur d'une gouvernance territoriale de l'IAE rationnelle.</p> <p>Saisir les opportunités de création.</p>	<p>Plaidoyer :</p> <ul style="list-style-type: none">- Mobiliser le Coorace régional.- Proposer un diagnostic grâce à la méthodologie Coodiag. <p>Développement :</p> <ul style="list-style-type: none">- S'appuyer sur l'offre Coorace d'appui à la création d'ETTI.



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



ETTI/ETT-ESS, coopération et développement territorial

CONTRAINTE – PROBLEMATIQUE	LEVIERS - OPPORTUNITES	SOLUTION
<p>Une facilité accrue d'implantation et de développement des ETP en ETTI et une baisse de l'aide au poste</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saisir les opportunités commerciales de gros volume - Coopérer sur et entre territoires pour répondre aux gros marchés <p>Répondre aux besoins de proximité sur les territoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les besoins de proximité grâce à notre connaissance fine des territoires. - Diagnostiquer les besoins des entreprises et agir directement sur leur organisation en étant force de proposition RH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation marchés publics. - Offre régionale d'animation MP, appui des DR à la constitution en GME. <ul style="list-style-type: none"> - Coodiag : Diagnostic territorial - Intégrer les lieux de rencontre des chef-fe-s d'entreprises et décideurs - Zest', Vita Air.



ETTI/ETT-ESS, coopération et développement territorial

CONTRAINTE – PROBLEMATIQUE	LEVIERS - OPPORTUNITE	SOLUTION
<p>Crise économique entrainant un risque :</p> <ul style="list-style-type: none">- De baisse du recours à la sous-traitance.- De baisse des embauches. <p>Pour des raisons de baisses d'activité mais aussi tension de trésorerie.</p>	<p>Sur les actes d'achats et d'embauches, beaucoup d'employeurs n'auront pas droit à l'erreur : leur garantir la qualité de la compétence sera donc un avantage concurrentiel certain.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Intégrer les lieux de rencontre des chef-fe-s d'entreprises et décideurs- Zest', Vita Air.



Mesure 3 : proposer un dialogue de gestion allégé pour les ETTI inscrites dans des « démarches qualité »

- Reprise dans la **Circulaire du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi** en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (au point iiV) et dans le **PACTE ETTI dans l'engagement 3 de l'administration**.
- un support du dialogue de gestion allégé, pour les ETTI détentrices d'un **label inclusion** délivré par un tiers certificateur. Ce support sera élaboré par la DGEFP, des représentants des Di(r)eccte et des ETTI. Les modalités de mise en œuvre seront fixées au niveau national et ne seront pas modifiables localement.
- Mesure proposée par Coorace dans les 42 propositions (mesure #38) pour l'ensemble des SIAE
- Chantier à venir avec la DGEFP et le CIE. Les ETTI du réseau Coorace pourrait proposer une trame commune après un atelier de travail sur l'allègement du dialogue de gestion.



Mesure 4 : augmenter le volume d'ETP en ETTI

- Reprise dans la **Circulaire du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi** en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (au point iiV) et dans le **PACTE ETTI dans l'engagement 1 de l'administration**.
- toute ETTi pourra obtenir de droit, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté en dialogue de gestion où il est tenu compte des résultats obtenus en matière d'insertion, une **augmentation de 20 % des postes ETP** conventionnés (sur la base des ETP réalisés au 31/12/19 avec une couverture garantie à 100% pour 2019). Cette garantie de postes – qui ne constitue pas un plafond – est **accordée automatiquement à toute ETTi titulaire d'un label inclusion**, délivré par un tiers certificateur. Au-delà du seuil de croissance de 20 % d'ETP, les Di(r)ecte pourront accorder dans le cadre du dialogue de gestion des ETP supplémentaires.



Mesure 3 et 4 : Risques et intérêts

- Cette augmentation quantitative doit tenir compte des besoins du territoire et des personnes présentes. Nécessité d'avoir un bon diagnostic territorial des besoins des personnes et du territoire
- Attention à ce que ce besoin en ETP supplémentaire ne réponde pas aux besoins et problématiques des ETTI de taille moyenne
- Opportunité de valoriser la démarche qualité Cèdre Iso 9001 de Coorace récemment reconnue label RSE

Temps d'analyse en terme de réponses du réseau Coorace et compréhension du label qualité – RSE Coorace





Label inclusion Cèdre-ISO 9001/Label RSE

08 juillet 2020



Qu'est ce que le label inclusion Cèdre ?



➤ *Cèdre spécifie des objectifs qualités dans l'ensemble du parcours :*

- C'est la préoccupation de mettre de la qualité dans l'accompagnement des personnes en demande d'emploi qui a donné naissance à CEDRE en 1996.
- Il s'agissait pour les acteurs concernés (il s'agit toujours) de poser un **CadrE De ReférenE** (développement de CEDRE)

➤ *Cèdre est un référentiel cœur métier depuis 2005 et un système de management par la qualité depuis 2008*

- Il est adapté à tous types d'entreprises d'Utilité Sociale Territoriale (E.U.S.T), pour la plupart conventionnée IAE, adhérentes ou non à Coorace ayant pour projet. « *L'emploi, l'accompagnement et la formation de personnes par la production de biens et de services dans un démarche solidaire* »

➤ *Cèdre à intégrer dans son référentiel depuis 2015*

- les **exigences de la norme ISO 9001** afin d'asseoir le management par la qualité et l'amélioration continue
- les **recommandations de la norme 26000** afin notamment de contribuer au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société



Que permet le label inclusion Cèdre ?



- *Aider ces E.U.S.T à mettre en œuvre et consolider dans la durée une démarche de progrès, afin d'optimiser leur cœur de métier et ainsi mieux satisfaire leurs clients :*
 - En ce sens la personne en demande d'emploi est considérée comme l'un des clients principaux de l'offre de service de l'entreprise (ou groupement d'entreprise) au même titre que le client économique (collectivité, entreprises privées, et particuliers), et les partenaires institutionnels.



Quels sont ses principes d'actions ?



➤ *Projet:*

- **(Re)définir le projet d'entreprise** en tenant compte des enjeux et besoins du territoire et de l'utilité sociale souhaitée par l'entreprise. Le tout sur la base des valeurs et principes d'actions de l'ESS et de la RSE

➤ *Pratique:*

- **Optimiser le cœur de métier**, en harmonisant les pratiques et en adaptant des méthodes qui favorisent une gestion collective des parcours et une efficacité de l'ensemble de la chaîne de production des biens et (ou) des services.

➤ *Processus*

- **Formaliser un système qualité** permettant une organisation sous forme de processus (pilotages, cœur de métiers et supports) en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs réalistes (mais ambitieux) posés par l'entreprise et négociée avec les partenaires institutionnels

➤ *Pilotage*

- **Manager l'entreprise et suivre l'amélioration continue** qui développe : la participation des parties prenantes (dont les salariés, les bénévoles), une organisation « agile » à l'écoute et en capacité d'adaptation permanente.



Quels reconnaissances ?



- *Le développement de Cèdre est soutenu par la DGEFP et le FSE.*
 - Pour les entreprises utilisatrices c'est une base de négociation dans le cadre **du dialogue de gestion.**
 - Dans le cadre du Pacte ETTI garantie de poste et + 20% automatique pour les ETTI labélisées inclusions.
- *CEDRE permet aussi d'obtenir une double reconnaissance : une certification ISO 9001 et un label RSE*
 - Cette double reconnaissance est réalisée **par un organisme tiers indépendant** (actuellement SGS France) au cours **d'un seul et même audit et uniquement** sur la base du référentiel CEDRE
 - Cette double reconnaissance peut s'obtenir **en groupe ou individuellement.** Elle est valable 3 ans avec un audit de surveillance annuel.



Quelles sont les modalités de mises en place ?



- *formation action Cèdre de 5 à 7 jours sur 9 à 15 mois comprenant :*
 - Une initiation aux bases de Cèdre
 - un diagnostic accompagné sur la dimension IDENTITE, OFFRE DE SERVICE, SUPPORT et EVALUATION/AMELIORATION (le CAP V2)
 - *Une formation en intra entreprise avec les parties prenantes concernées sur chacun des 4 principes évoqués plus haut : Projet-Pratique-Processus-Pilotage*
 - Une formation de la direction au management par la qualité (en inter entreprise)
 - *Une préparation à la certification*
- *Cette formation comprend :*
 - Un formateur/ consultant qualité dédié durant toute la période
 - Un guide pédagogique organisé par fiche avec apports, outils et exemples
 - un espace dédié en ligne et des ateliers de travail réguliers (pour les adhérents uniquement),
 - un kit de communication prêt à l'emploi pour valoriser la certification une fois obtenue
- *Cout de la labélisation (formation+ certification) 5000 euros par an. (2 à 3 exercices budgétaires)*
- *Prise en charge possible; OPCO, FDI (circulaires), Régions, Départements*



Quels résultats ?



- *Au 31 décembre 2019 92 entreprises et (ou) conventionnements sont certifiées CEDRE-ISO 9001 et parmi elles 53 sont labellisées RSE. Dont :*
 - 41 AI,
 - 23 ACI,
 - 5 EI,
 - 9 ETTI,
 - 9 GES ou ensembliers,
 - 5 autres (OF, Coorace, ETT/ESS)
- *Cela représente 20 % des entreprises adhérentes COORACE. Par ailleurs, près de 250 entreprises sont engagées dans la démarche Qualité en suivant le formation action Cèdre.*



Quels sont les + de ce label inclusion ?



- *Il est coconstruit avec les parties prenantes et s'adapte aux évolutions des E.U.S.T (3ème version depuis 2005)*
- *Expertise de l'écosystème qui accompagne l'E.U.S.T à la mise en place de Cèdre-ISO 9001/Label RSE*
 - 24 ans d'existence de Cèdre
 - les formateurs sont des utilisateurs de cette DQ (ou anciens)
 - travail en communauté apprenantes des différentes parties prenantes (référénts qualité, auditeurs, formateurs)
- *Double reconnaissance avec Cèdre : certification ISO 9001 et label RSE* .*

* Coorace fait partie depuis 2018 des fédérations professionnelles retenues par France Stratégie pour l'expérimentations de Label RSE sectoriel.



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



Mesure 6 : augmenter l'enveloppe de l'accord-cadre PIC IAE fléchée au bénéfice des salariés en insertion en ETTI

- Reprise dans le **PACTE ETTI dans l'engagement 5 de l'administration.**
- Il s'agit avant tout de préciser que l'administration ajustera l'enveloppe du PIC IAE dédiée à AKTO, par rapport à l'augmentation du nombre d'ETP en ETTI.
- Enjeux sur la formation – filières

Temps d'échanges avec Sandrine, Responsable du Service Formation Coorace : La formation, un outil au service de la pérennité des parcours



Formation

un outil au service de la pérennité des parcours



Ateliers

La formation comme support au déploiement d'une
démarche qualité/RSE

La stratégie territoriale de développement



Ateliers

- **Modalités**

- 2 ateliers :

1. Mise en place d'une démarche qualité/RSE via la formation
2. La stratégie territoriale de développement

- 30 min

- Restitutions



Atelier : La stratégie territoriale de développement

- Si vous ciblez les marchés importants types grands comptes dans votre démarchage commercial :
 - Quel secteur, quel volume ?
 - Quelle méthode de démarchage ? Quels avantages concurrentiels ?
 - Quelle GRH (recrutement, montée en compétences) ?
- *Quelle stratégie de coopération pour répondre aux 3 points précédents ?*



Atelier : La stratégie territoriale de développement

- Si vous partez de l'identification des besoins du territoire :
 - Comment prenez-vous contact avec les entreprises du territoire ?
 - Comment diagnostiquez-vous leurs besoins ?
 - Quels avantages concurrentiels aura votre offre ? Comment garantissez-vous la compétence mise à disposition ?
- *Quelle stratégie de coopération pour répondre aux 3 points précédents ?*



