**CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L’INSERTION PAR L’ACTIVITE ECONOMIQUE**

**CAHIER DES CHARGES**

**Appel à projets**

**⮊ pour la création d’un atelier et chantier d’insertion sur le territoire de la CC des Achards**

**⮊ pour la création d’un atelier et chantier d’insertion sur le territoire de la CC du Pays de Mortagne ou de la CC du Pays de Pouzauges**

**⮊ pour la création d’une entreprise d’insertion sur le Sud Vendée**

**DEPOT ET MODALITÉS DE RÉPONSE**

Les projets devront être déposés avant le **30 juin 2019** sur la boîte mail institutionnelle du service Insertion par l’activité économique de l’Unité départementale de la Vendée : [paysdl-ut85.iae@direccte.gouv.fr](mailto:paysdl-ut85.iae@direccte.gouv.fr)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Unité départementale de la Vendée** | Département de la Vendée | cid:image001.jpg@01D0B8AE.1EFAAF30 |

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Dans le cadre de la stratégie régionale de développement de l’Insertion par l’activité économique, développer l’offre d’insertion dans le Nord Vendée et dans le Sud Vendée et maintenir l’offre d’insertion sur le territoire de la CC des Achards en proposant une offre d’insertion par l’activité économique innovante permettant de développer les savoir-être des salariés en insertion et la mixité des publics (*âge, sexe et statut*).

**OBJECTIF OPÉRATIONNEL**

1. **Développer l’offre d’insertion dans le Nord Est Vendéen et dans le Sud Vendée** :

- création d’un atelier et chanter d’insertion (*8 ETP annuels*) sur le territoire de la CC du Pays de Mortagne ou du Pays de Pouzauges ;

- création d’une entreprise d’insertion (*8 ETP annuels*) sur le territoire du Sud Vendée.

2. **Maintenir l’offre d’insertion sur le territoire de la CC des Achards** :

- création d’un nouvel atelier et chantier d’insertion (*6 ETP annuels*) suite à la fermeture du Potager extraordinaire.

Les projets devront répondre à 2 exigences qui seront appréhendées en 2 étapes distinctes :

**Etape 1** : Réponse aux critères d’opportunité

**Etape 2** : Réponses aux critères de recevabilité.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ***Seuls les porteurs de projets recevant un avis d’opportunité favorable à l’étape 1 pourront s’engager dans l’étape 2*** |

Critères d’opportunité :

⮊ Garantir les équilibres territoriaux de l’offre IAE (*par famille de SIAE et par rapport au public cible*)

⮊ Diversifier les secteurs d’activité en tenant compte des secteurs porteurs (notamment de l’offre ACI et EI existante tant à l’échelon départemental qu’infra départemental)

⮊ Privilégier la mise en œuvre de parcours d’insertion et le développement de compétences transférables en lien avec les besoins de main d’œuvre des territoires.

Critères de recevabilité :

Sur la base du cadre réglementaire et des exigences techniques attendues (*Cf. référentiel d’appui à la réalisation d’un projet d’insertion ci-joint*).

⮊ Présentation d’un projet d’insertion de la structure en 4 axes

⮊ Présentation des moyens dédiés à l’accompagnement des salariés en insertion,

⮊ Présentation du projet économique et démonstration de sa viabilité en lien avec les activités développées et le modèle économique visé (*ACI, EI*)

⮊ Présentation les objectifs de sorties prévisionnelles

⮊ Présentation un budget prévisionnel sur 3 ans

⮊ Présentation du taux de commercialisation de chaque activité support (*ACI seulement*)

**PUBLIC VISE**

Le projet d’insertion devra indiquer les modalités d’accompagnement des publics visés.

⮊ Publics en difficulté d'accès à l'emploi et bénéficiant d’un agrément IAE délivré par Pôle Emploi.

⮊ Publics suivis par les Missions locales (entre 18 et 25 ans révolus).

⮊ Publics RSA.

⮊ Mixité des publics.

**MOYENS / BUDGET**

**Moyens financiers octroyés par l’Etat et le Conseil départemental de la Vendée (ACI)**

⮊ Montant socle ACI : **20.199 €** par ETP (*1.820 heures*)

⮊ Aide modulée de l’Etat en fonction d’objectifs en terme de sorties, encadrement accompagnement socio-professionnel et public.

⮊ Aide au poste d’insertion attribuée par le Département en fonction du nombre de postes RSA conventionnés avec la structure.

⮊ Le Département finance égalementl’encadrement et l’accompagnement socio-professionnel des allocataires du RSA et des jeunes suivis dans le cadre du Fonds d’aide aux jeunes (*cette aide est égale à 5.000 €/an pour un bénéficiaire du RSA et à 2.500 € pour une mesure de 6 mois pour un bénéficiaire du FAJ*).

**Moyens financiers octroyés par l’Etat (EI)**

⮊ Montant socle EI : **10.520 €** par ETP (*1.505 heures*)

⮊ Aide modulée de l’Etat en fonction d’objectifs en terme de sorties, encadrement accompagnement socio-professionnel et public.

**Fonds départemental d’insertion**

⮊ Possibilité de solliciter une aide au démarrage (*fonctionnement ou investissement*) allouée par le Fonds Départemental d’Insertion.

**INTEGRATION DANS LA STRATEGIE DE LA STRUCTURE**

Le porteur du projet est invité à préciser comment cette nouvelle activité s’intègre dans son organisation préexistante et à apporter des garanties financières sur le caractère supportable durablement de cette intégration.

Le cas échéant, si le porteur de projet est une nouvelle structure SIAE, sa proposition devra faire mention des modalités d’organisation et de gouvernance de cette structure ainsi que des garanties de financement de son projet.

Pour tout type de porteur, il conviendra de présenter dans une annexe financièreun budget prévisionnel et un plan de financement sur 3 années.

Les points suivants devront être valorisés : *Total Chiffre d’affaires (CA) Hors Taxe (HT), ventilation du CA par type d’activité, subventions d’exploitation, ratio CA HT sur total des charges, montant des investissements, subventions d’investissement, besoin en fonds de roulement, capitaux propres, disponibilités*.

**CALENDRIER**

⮊ **Avril 2019** : envoi de l’appel à projet à l'ensemble des membres du CDIAE et des structures IAE du département, à charge pour ces différents acteurs de diffuser l’appel à projet dans leurs réseaux respectifs.

⮊ **30 juin 2019** : date limite de réception des projets.

⮊ **juillet 2019** : mise en place d’un Comité de lecture chargé d’étudier les dossiers déposés, d’auditionner les porteurs de projets pré-sélectionnés et de transmettre un avis aux membres du CDIAE

⮊ **A partir du** **1er octobre 2019**: conventionnement des structures.

**CONTACTS**

Tout complément d’information peut être obtenu auprès de l’Unité départementale de la Vendée :

⮊ **Olivier CARTERON**, *gestionnaire du service insertion par l’activité économique*

(02.51.24.79.08)

⮊ **Anita CHARRIEAU**, *chargée de développement de l’emploi et des territoires Vendée Centre et Vendée Ouest*

(02.51.24.79.19)

⮊ **Christophe MEROUR**, *chargé de développement de l’emploi et des territoires Vendée Nord et Vendée Sud*

(02.51.24.79.30)

**APPEL A PROJET IAE,**

**REFERENTIEL D’APPUI A LA FORMALISATION D’UN PROJET D’INSERTION**

**Axe n°1: l'accueil et l'intégration en milieu de travail**

**Objectifs globaux :**

**□** S’assurer que les personnes, qu’elles soient envoyées par les différents prescripteurs, notamment par le Pôle Emploi, ou qu’elles se présentent spontanément, correspondent aux publics que la structure entend recruter, compte tenu de son projet d'insertion et de la capacité de la structure à répondre aux spécificités du parcours vers l’emploi ; s’assurer également des accords préalables nécessaires à l’octroi des différents financements (agrément IAE Pôle Emploi, PLIE, CLIE...)

□ Veiller à l’information complète des salariés recrutés sur les implications et les engagements inhérents à l’embauche par une SIAE, en particulier les droits et obligations liés au contrat de travail.

**Accueil**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Présenter aux personnes accueillies l’offre d’insertion et le projet d'insertion de la structure | Un projet d'insertion formalisé |
| Réorienter les personnes se présentant spontanément vers un prescripteur susceptible d'accorder un agrément IAE dans les cas où l'agrément est obligatoire | Partenariat avec Pôle Emploi |
| Définir des profils de poste et de prérequis de recrutement | Partenariat avec les prescripteurs et les collectivités territoriales dans une logique de couverture des besoins des territoires |
| Mettre en place une procédure de recrutement performante  - Dépôt des offres au Pôle Emploi ;  - Mise en place d'entretiens d'embauche individuels. | Qualification des personnes chargées du recrutement |

**Intégration en milieu de travail**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Etablir un diagnostic de la situation sociale et professionnelle du demandeur d’emploi, en lien avec le Pôle Emploi, en se fondant notamment sur les diagnostics établis préalablement :  - parcours antérieur (*formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et situation sociale*) ;  - acquis, potentiel et motivations ;  - identifier les problématiques sociales (*santé, logement, mobilité, justice, sécurité, illettrisme*) ;  - recenser des difficultés et problèmes spécifiques. | Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic |
| Informer le futur salarié du fonctionnement de la structure, de son organisation et des conditions de travail par :  - la transmission de documents supports (*règlement intérieur, livret d'accuei*l) ;  - l'organisation d'une visite du lieu de travail ;  - l’information sur le contrat de travail | Connaissance de la réglementation et des structures administratives |

**Axe n°2 : l'accompagnement social et professionnel**

**Objectifs globaux :**

□ Veiller à la mise en œuvre et au bon déroulement du parcours d'insertion du salarié au sein de la structure (intégration initiale au sein de la structure, fourniture d'un cadre de travail, préparation de la sortie) dans le respect du droit du travail, notamment des règles d'hygiène et de sécurité ;

□ Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à une insertion professionnelle efficace, dans le cadre d'un réseau de partenariats.

**Accompagnement socio professionnel**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Désigner un référent au sein de la structure chargé d'assurer le suivi des salariés en insertion en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure | Qualification et nombre des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe, référent unique RSA..) et formation à l'accompagnement socio-professionnel |
| Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité | Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats |
| Elaborer ou affiner avec le futur salarié, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, un parcours d'insertion (*au besoin en adaptant un projet de parcours déjà réalisé avec d'autres acteurs*) précisant les principales échéances et les moyens qui seront mis en œuvre. Formaliser ce projet professionnel de parcours dans un document écrit | Qualification des référents et construction d'un référentiel de parcours |
| Réaliser des entretiens et bilans réguliers sur l'évolution du salarié en insertion et, au besoin, réajuster le projet professionnel en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure  Formaliser chacune des étapes du parcours (*entretiens et bilans*) au sein de la structure (*livret d'accueil et de suivi*) | Qualification des référents et des encadrants  Méthodologie et formalisation (*référentiel de parcours*) |
| Proposer, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, une réorientation vers les acteurs les plus à même d'apporter des réponses adéquates à la situation des salariés en insertion, soit parce qu'ils rencontrent des difficultés au sein de la structure, soit dans une optique de dynamisation du parcours d'insertion | Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats |

**Accompagnement social**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Mettre en œuvre des solutions aux problématiques sociales identifiées en mobilisant des ressources internes à la structure et en favorisant l'accès aux actions, aux mesures et aux dispositifs existants en orientant les salariés en insertion vers les acteurs pertinents et en les accompagnant dans les démarches | Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats |

**Accompagnement professionnel et encadrement au poste de travail**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Désigner un encadrant technique pour l'apprentissage des gestes et des prérequis professionnels | Recruter des salariés permanents pour assurer un encadrement technique de qualité.  Qualification des encadrants |
| Accompagner le salarié en insertion dans son adaptation au poste de travail : présentation des règles de vie collective, formation sur les outils de production, les règles de sécurité | Qualification et nombre des encadrants (*en lien avec le domaine d'activité*) et formation des encadrants au droit de travail et hygiène et sécurité |
| Encadrer les salariés en insertion en situation de travail (*en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité…*) et permettre l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire | Qualification des encadrants |
| Evaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat du travail et formaliser ces acquis (*attestations de compétences, démarches de VAE*) et identifier sur cette base d'éventuels besoins de formation complémentaire | Qualification des encadrants et référents |

**Accompagnement professionnel (préparation à la sortie)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Réalisation d'un bilan final, formalisation des acquis du salarié, analyse des différentes options envisageables et préparation de la suite du parcours avec le référent de parcours | Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (*PLIE quand il en existe, référent unique RSA, conseillers Pôle Emploi*) |
| Présenter des techniques de recherche d'emploi et aider à la recherche d'emploi (*recherche des offres, rédaction de CV, de lettres de motivation, simulation d'entretien, consultation des offres du Pôle Emploi*…) | Qualification des encadrants ; informatisation ; partenariats ; connaissance du bassin d'emploi |
| Informer les salariés en insertion sur les métiers et secteurs en tension et les mettre en relation avec les employeurs de ces secteurs | Partenariats avec les entreprises "classiques"  Partenariats avec les filières, branches et entreprises en difficultés de recrutement (*bâtiment, restauration, service à domicile, etc.*) |
| Mettre en place des passerelles avec des entreprises "classiques" pour le placement des salariés en insertion (*notamment partenariats, mise en place de parrainage, transfert des compétences acquises en matière d'insertion vers ces entreprises pour les aider dans l'accueil de ces nouveaux salariés*) | Connaissance par le chargé de mission "relation avec les entreprises" du secteur marchand "classique" et partenariat avec ces entreprises |
| Mettre en place des passerelles avec les autres SIAE: partenariats opérationnels, mutualisation de moyens, statut d'ensemblier de la structure | Partenariats et échanges d'information entre structures |
| Transmettre le livret d'accueil et de suivi ainsi que le bilan final à la nouvelle SIAE embauchant la personne ou aux référents de parcours extérieurs à la structure dans le respect des règles de déontologie | Partenariats et échanges d'information entre structures |

**Axe n° 3 : la formation des salariés en insertion**

**Objectifs globaux :**

□ Outre une productivité accrue dans le poste occupé au sein de la SIAE, améliorer l'employabilité des salariés en insertion en développant des compétences débouchant sur l'emploi.

**Formation des salariés en insertion**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Identifier les besoins en formation des salariés à partir du diagnostic et des entretiens |  |
| Elaborer des plans individuels de formation (dispositions légales) | Connaissance du mode de fonctionnement des dispositifs de la formation professionnelle continue et de l'offre de formation du territoire |
| Informer les salariés des différentes modalités de formation et les accompagner | Partenariat et suivi avec les organismes dispensateurs de formation |
| Réaliser des formations en interne (adaptation au poste et savoirs de base) | Qualification des encadrants techniques |
| Mobiliser l'offre de formations externes (savoirs de base et formation pré-qualifiantes) et réaliser une évaluation de ces formations dans le cadre d'entretiens | Partenariats avec Conseil régional, conseil général, mobilisation des OPCA |

**Axe n°4 : la contribution à l'activité économique et au développement territorial**

**Objectifs globaux :**

□ Concilier la viabilité économique de la structure avec ses missions d'insertion et d'utilité sociale ;

□ Contribuer au développement économique d'un secteur d'activité et d'un territoire dans le respect des règles de la concurrence et du droit du travail.

**Développement économique, territorial et utilité sociale**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Développer une stratégie commerciale avec la promotion des produits auprès des clients potentiels  Vendre des produits et des prestations aux prix du marché  Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre publics (*notamment clause d'insertion*)  Chercher des niches d'activité nouvelles  Développer des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits en direction des collectivités publiques ou de personnes en difficultés, hors salariés en insertion | Qualification des salariés permanents, des encadrants et des bénévoles |

**Développement économique, territorial et utilité sociale (suite)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actions** | **Compétences et outils requis** |
| Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondations  Mutualiseravec d'autres structures les fonctions de direction et d'accompagnement  Développer des outils financiers et analytiques : commissaires au compte, comptabilité générale et analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier | Compétences de gestion et d'ingénierie financière |
| Transférer les compétences : aider les entreprises "classiques" à améliorer leurs procédures de recrutement, d'accueil et d'encadrement de salariés ayant rencontré des difficultés | Partenariats avec les entreprises "classiques" |
| Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations | Partenariats avec les entreprises "classiques" |
| Contribuer au développement ou au maintien de l'activité économique du territoire, notamment en zone rurale, en fournissant des emplois | Partenariats avec les services développement économique des collectivités et chambres consulaires |