



LES PROJETS D'INSERTION DANS LES RÉGIES DE QUARTIER ET DE TERRITOIRE

—

GUIDE POUR DES PARCOURS DE QUALITÉ AU SERVICE DES HABITANT·ES



Agir avec et pour les habitants

Le projet politique des Régies de Quartier et de Territoire repose sur une combinaison de facteurs intrinsèques et complexes. Il mêle à la fois participation des habitants, économie sociale et solidaire, emploi et insertion sociale et professionnelle, transition écologique, éducation populaire et développement local. À cela s'ajoute la connexion avec la Charte et notre Manifeste.

La politique d'emploi et d'insertion sociale et professionnelle que mène une Régie s'inscrit dans le cadre de son projet associatif, quels que soient les dispositifs d'aide et d'accès à l'emploi auxquels elle peut avoir recours. La qualité des parcours que nous proposons à nos habitants doit être en totale adéquation avec notre projet politique en général et en lien avec le projet associatif de chaque Régie en particulier. Elle concerne l'ensemble des salariés de la Régie, indépendamment de la nature du poste ou du contrat de travail.

Le travail mené sur l'emploi, particulièrement dans le cadre de l'Insertion par l'activité économique (IAE), a commencé en 2019 avec notre contribution au Pacte d'ambition. Les difficultés des habitants de nos territoires nous ont conduits à défendre des mesures importantes, telles que le CDI Inclusion...

Début 2021, le Conseil d'administration a confié à la Commission Emploi le soin de réinterroger la politique d'Emploi des Régies afin de réaffirmer et valoriser le projet politique des Régies sur le volet emploi.

De cela est né le Guide Politique Emploi dans les Régies. C'est donc tout naturellement que le Guide pour des Parcours de qualité dans les Régies a été préparé par la même commission en 2024. Il a fait l'objet de nombreux et riches échanges et la commission a été animée par Amina Abdoullahi (Chargée de mission Emplois et Parcours). Il a été construit via des concertations de Régies en région, de la commission emploi et de Julien Daniel (Chef de projet Gestion-Finance & Développement).

En parallèle, il a été agrémenté des échanges de notre communauté de pratique (qui rassemble les professionnels des Régies) et de la contribution de l'organisme de formation Passag/e/s. Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont participé à sa conception !

L'objectif du guide est d'être un outil à destination des gouvernances, des directions et conseillers en insertion professionnelle (CIP) pour questionner et consolider leur projet d'insertion. Il met l'accent sur les spécificités du projet Régie et de leur approche des parcours, permet de donner des illustrations de bonnes pratiques et également de donner quelques préconisations du réseau.

Ainsi, à travers des exemples concrets vécus au local, la qualité des parcours d'insertion de nos habitants est mise en valeur et montre comment celle-ci est au service du projet de la Politique de l'Emploi.

Frédéric Fonton
Vice-président à la politique emploi et IAE
Catherine Simonneau
Présidente du Mouvement des Régies

« Ce guide est un outil pour questionner et consolider les projets d'insertion. »



Téléchargez le guide « Politique Emploi »

PARTIE 1	
L'approche « Régie » d'un parcours d'insertion	5
Le public des Régies	6
Les grands principes des parcours d'insertion dans les Régies	7
Une approche globale de la personne dans son territoire : le parcours des salarié-es leur permet d'améliorer leurs conditions de vie	7
Le support d'activité est valorisant : il améliore le cadre de vie de son quartier et de son territoire	7
Les parcours dans les Régies sont ancrés dans des principes de transition écologique et de lien social	7
La personne actrice de son parcours développe son pouvoir d'agir et son autonomie	8
Le respect du projet personnel et professionnel de la personne est assuré par l'individualisation des parcours	8
La diversité des profils des accompagnant-es permet un accompagnement de qualité	8
Inclusion de toutes et tous	9

PARTIE 2	
Penser un projet d'insertion à l'échelle de la Régie	10
Des supports d'activités adaptés aux publics, ancrés dans le quartier et le service aux habitant-es	11
Une activité porteuse de sens au bénéficiaire du territoire	11
Le lien social et la transition écologique : repenser les métiers	12
Un support d'activité accessible au plus grand nombre	13
Développer l'acquisition de compétences par le travail	14
Repenser l'organisation et les conditions de travail	15
Choisir les conventionnements IAE adaptés aux besoins des publics et du territoire	16
Le conventionnement « Atelier et Chantier d'Insertion » est cohérent avec le projet politique des Régies	17
Le conventionnement « Entreprise d'Insertion » est cohérent avec le projet politique des Régies	18
Positionner un salarié sur un ACI ou une EI	18
Le double conventionnement au service de l'individualisation des parcours	19
Les Régies : des ensembles de contrats	19

PARTIE 2 (suite)	
Coordonner ses équipes autour du projet d'insertion	20
Les personnels de l'accompagnement socioprofessionnel : missions et calibrage des effectifs	20
La place des encadrant-es techniques dans les parcours	21
Articulation production et accompagnement	22
Intégrer les équipes du développement local dans les projets d'insertion	23
Diversification des profils	24

PARTIE 3	
Accompagner au plus près des besoins des salarié-es	25
Le recrutement et l'intégration	26
La mobilisation d'un réseau de partenaires de proximité	26
Toute personne est « employable » avec une organisation du travail et des moyens d'accompagnement adaptés	27
Lutte contre toutes les discriminations	28
Favoriser l'adhésion au projet Régie dès le recrutement et l'intégration avec une démarche progressive et de qualité	28
L'accompagnement socioprofessionnel	29
Structurer l'accompagnement socioprofessionnel	29
Individualiser le parcours et l'adapter aux besoins	31
L'accompagnement professionnel et social	32
Favoriser les découvertes métiers et immersions	33
La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	33
Les Contrats Passerelle	34
Formations et montée en compétences	35
Les sorties de parcours	36
Le CQP agent d'entretien et de proximité	37
La place du lien social et de la transition écologique dans les parcours des Régies	38
La vie de l'équipe comme vecteur de lien social et d'accès à la culture et au sport	38
Les salarié-es en parcours bénéficient des actions de lien social et de transition écologique	39
Les salarié-es en parcours participent à la réalisation des actions de lien social et de transition écologique	39



INTRODUCTION

Des parcours et accompagnements au service des habitant-es

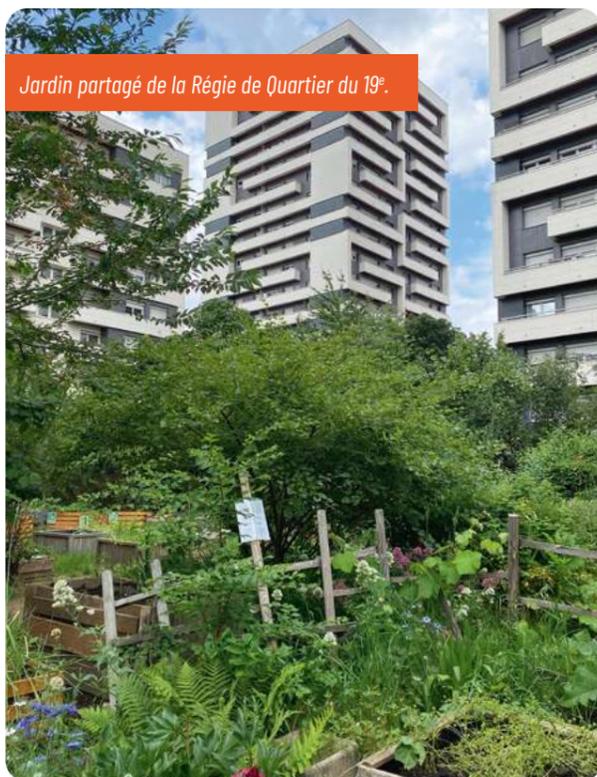
Les Régies de Quartier et de Territoire portent un projet politique avec un fort ancrage territorial. Leur ambition est de renforcer la citoyenneté en participant activement à la transformation du quartier ou du territoire en un bien commun qui sert de base au lien social et à la citoyenneté du quotidien. Les habitant-es sont au cœur du dispositif. Il s'agit d'un lieu où les richesses sont produites grâce à l'engagement et au pouvoir d'agir des habitant-es.

Ce projet citoyen a pour objectif l'amélioration du cadre de vie et du lien social dans les quartiers prioritaires et les zones rurales. Ancrées dans leur quartier, les Régies embauchent prioritairement des habitant-es, elles les accompagnent dans leur rôle d'acteur-trices de leurs parcours et contribuent ainsi à revitaliser l'économie et l'emploi dans ces zones qui en sont sous-dotées.

CHIFFRE CLÉ

En moyenne, **70** salarié-es en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) sont accueillis par une Régie.

Pour assurer cet objectif citoyen, solidaire et collectif, les Régies interviennent auprès des habitant-es rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, désireuses de retrouver un emploi et leur proposent d'œuvrer à l'amélioration de leur quartier tout en bénéficiant d'un parcours d'accompagnement. Ce dernier leur permet de développer leur autonomie et in fine de réaliser leur projet de vie. Pour mener à bien cet objectif les Régies développent des parcours d'accompagnement adaptés nous permettant de dégager une réelle « approche Régie » des parcours.



Cité Michelet Curial ©Régie de Quartier Paris 19

Ainsi, les Régies accueillent des habitant-es salarié-es avec des besoins d'accompagnement en leur proposant un contrat de travail adapté et un support d'activité favorisant le développement de compétences, l'autonomie et l'amélioration du cadre de vie. Les salarié-es des Régies prennent part à un projet social, citoyen, développent l'économie de leur territoire et participent à la transition écologique et solidaire.

Les Régies de Quartier et de Territoire mobilisent un ensemble de contrats pour répondre à la diversité de besoins des personnes qu'elles accueillent (CDDI-ACI, CDDI-EI, CDI, CDD, PEC-CDI, CUI-CIE,...).

Dans ce guide, nous choisirons de nous concentrer sur les accompagnements développés dans le cadre des dispositifs de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE), ces derniers étant mobilisés dans la quasi intégralité des Régies.

PARTIE 1

L'APPROCHE « RÉGIE » D'UN PARCOURS D'INSERTION

Le public des Régies

Convaincues que toute personne mérite d'atteindre des conditions de vie décentes, de trouver son épanouissement et son émancipation et que ce sont les initiatives collectives et solidaires qui permettront d'atteindre cet objectif, les Régies se positionnent comme un lieu de transition, où chacun-e vient avec son parcours, ses qualités et ses difficultés pour retrouver du pouvoir d'agir. Elles prennent en compte la personne dans son territoire et articulent l'accompagnement qu'elles proposent aux spécificités du lieu de vie.

Les Régies portent un projet solidaire ayant pour vocation de rendre les habitant-es à la fois acteur-rices et bénéficiaires du développement local. Grâce à leur implantation territoriale, les Régies peuvent atteindre des publics particulièrement vulnérables en termes de difficultés d'accès à l'emploi et de problématiques sociales. Pour que leur projet profite au plus grand nombre, les Régies mettent en place une démarche inclusive, assurant l'égalité et combattant toutes les formes de discrimination.

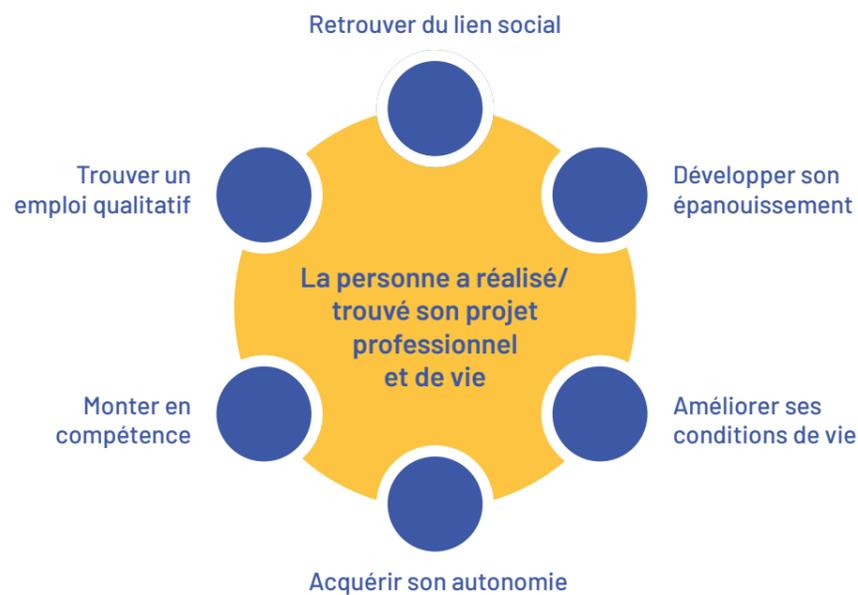
CHIFFRES CLÉS

sur le profil des salarié-es en insertion des Régies (données 2021) :

- 65 % habitent en QPV*
- 7 % habitent en ZRR
- 91 % ont un niveau d'étude inférieur au niveau CAP/BEP
- 59 % ont des difficultés de mobilité
- 56 % sont demandeurs d'emploi de très longue durée
- 39 % sont demandeurs d'emploi de longue durée
- 50 % ont des difficultés de maîtrise de la langue française
- 54 % sont bénéficiaires du RSA.
- 20 % sont parents isolés
- 19 % ont un parcours de rue
- 13 % sont réfugié-es ou demandeur-euses d'asile

* 24% pour l'ensemble de l'IAE en 2022. (Dares)

Qu'est-ce qu'un parcours d'insertion réussi ?



Un parcours réussi est une trajectoire positive.

Les grands principes des parcours d'insertion dans les Régies

PRINCIPE 1

Une approche globale de la personne dans son territoire : le parcours des salarié-es leur permet d'améliorer leurs conditions de vie.

Les parcours dans les Régies prennent en compte la personne dans une approche globale, ancrée dans son territoire, pour répondre à ses besoins. Le travail est un pilier de l'accompagnement en ce qu'il permet d'améliorer les conditions de vie, l'épanouissement et de prendre place dans un collectif. Toutefois, le parcours ne s'arrête pas là. Les Régies s'efforcent d'améliorer les conditions de vie des personnes en améliorant leur cadre de vie et en créant de nouveaux services.

Dans les parcours individuels, elles facilitent l'accès au logement, à la santé, à une alimentation de qualité, en favorisant leur autonomie par l'accès aux droits.

Elles encouragent également leur épanouissement en rendant la culture plus accessible et en s'adaptant aux projets individuels. La personne retrouve de l'autonomie pour répondre à ses propres besoins.

Bourges Agglo Services

Les salarié-es bénéficient d'une grande diversité d'ateliers pendant leur parcours : prévention cancer du sein, d'accès aux droits, santé, gestion de budget, coaching, en plus d'ateliers en lien avec la recyclerie.

Les Rayons, à Stains

Dans le cadre de l'action « Les Rayons donnent les Elles » la Régie a proposé à ses salarié-es et leurs enfants une journée sportive à la mer, au programme : initiation à la boxe, pique-nique, cohésion d'équipe, regain de confiance en soi.

PRINCIPE 2

Le support d'activité est valorisant : il améliore le cadre de vie de son quartier et de son territoire.

Les Régies de Quartier et de Territoire œuvrent à l'amélioration du cadre de vie dans leur lieu d'intervention. Les opérateurs et opératrices de quartier sont parties prenantes de cet objectif et de ce projet collectif. Ainsi, leur parcours est ancré dans un projet porteur de sens au service du territoire, auquel ils et elles participent.

Régie de Quartier d'Angers

La Régie met du sens aux supports dès la signature du contrat : elle réaffirme l'utilité sociale de l'embellissement et de l'entretien du quartier mené par les salarié-es de la Régie, les locataires trouvent cette activité importante.

PRINCIPE 3

Les parcours dans les Régies sont ancrés dans des principes de transition écologique et de lien social.

La spécificité et le cœur du projet Régie se trouvent dans le développement du lien social et de la transition écologique et solidaire. Le développement social couvre toutes les actions en faveur de l'amélioration des conditions de vie des habitant-es des territoires des Régies. Ces démarches ont vocation à s'inscrire dans l'éducation populaire. Elles se veulent participatives et émancipatrices pour les habitant-es des territoires fragilisés. La transition écologique et solidaire est quant à elle un processus de transformation visant à réduire l'impact négatif des Régies sur l'environnement, tout en visant une réduction des inégalités et une atténuation des conséquences du changement climatique pour les habitant-es des quartiers. Les Régies intègrent ces principes dans les parcours par les supports d'activité et les actions d'accompagnement proposées.



Visite apprenante de l'écopôle alimentaire de la Régie Inter-Quartiers C2S services.

Ainsi les salarié-es en parcours deviennent ambassadeur-rices de ces principes sur le terrain et bénéficient de ces actions par l'amélioration de leur bassin de vie.

Régie Inter-Quartiers C2S Services, à Vierzon

La Régie a mis en place un écopôle alimentaire avec des activités de compostage, de production maraîchère et d'animation d'ateliers collectifs autour des transitions. La Régie appuie également des collectifs d'habitant-es dans l'animation de jardins partagés dans les quartiers prioritaires de Vierzon. La vente de légumes permet à la Régie et à ses salarié-es, au-delà de l'activité commerciale, d'être au contact des habitant-es et de favoriser la mixité.

PRINCIPE 4

La personne actrice de son parcours développe son pouvoir d'agir et son autonomie.

La posture d'accompagnement portée par les Régies consiste à offrir un soutien aux personnes pour qu'elles puissent développer les moyens et les clés de leur propre autonomie. Elles n'ont pas vocation de faire "à la place de" mais bien "aux côtés de" la personne qui retrouve son pouvoir d'agir.

Régie de Territoire des deux Rives, à Billom

Dans le cadre de l'accompagnement à la recherche d'emploi la Régie propose des temps collectifs de recherche de stage où les salarié-es appellent les entreprises, se présentent. Les personnes retrouvent de l'autonomie en travaillant en groupe, tout en se soutenant et se conseillant.

PRINCIPE 5

Le respect du projet personnel et professionnel de la personne est assuré par l'individualisation des parcours.

Corollaire de l'approche holistique et des valeurs d'autonomie et de pouvoir d'agir, ce principe rappelle que les salarié-es sont les uniques détenteur-rices de leur projet de vie. La Régie permet de mettre en lumière et consolider leurs objectifs. Pour s'assurer de l'application de ce principe, les Régies s'attachent à individualiser les parcours en termes de rythme, d'offre d'accompagnement. Elles s'adaptent aux besoins de la personne pour lui permettre de révéler son potentiel.

Régie de Quartier Habiter Bacalan, à Bordeaux

« Un jeune homme d'origine érythréenne a été recruté à la Régie sur l'activité nettoyage dans un premier temps par défaut. Il a également rejoint l'équipe d'espaces verts sans vouloir en faire un projet. On avait envie de faire découvrir des métiers peu connus des salarié-es en transition. Nous nous sommes mis en lien avec "La petite cireuse" qui travaille du marbre, cette personne s'est positionnée et a eu une révélation pour ce métier, cela a été un beau parcours rapide. »

PRINCIPE 6

La diversité des profils des accompagnant-es permet un accompagnement de qualité.

Les Régies de Quartier et de Territoire mettent à disposition les compétences nécessaires à la construction d'un accompagnement de qualité et s'adaptent autant que possible aux besoins des publics qu'elles rencontrent. Conscientes de la diversité des problématiques à traiter, les Régies, en fonction des besoins qu'elles identifient développent des équipes de plus en plus pluridisciplinaires. Accompagnateur-rices socioprofessionnel-elles, conseiller-ères en insertion professionnelle, conseiller-ères en économie sociale et familiale, encadrant-es techniques d'insertion, psychologues, médiateur-rices (dont médiateurs numériques), chargé-es de relations entreprises... sont autant de postes et de compétences qui permettent la mise en œuvre d'un accompagnement global.

Riq'ochets : Régie Inter-Quartiers de Rochefort

La Régie a pour objectif de développer les compétences numériques de ses salarié-es, pour cela elle a repensé son projet d'insertion avec un volet d'accompagnement dédié réalisé par une conseillère numérique.

PRINCIPE 7

Inclusion de toutes et tous.

Les Régies s'engagent dans la lutte contre toutes formes de discriminations. Au-delà du respect de ce principe, il s'agit d'adapter autant que possible les conditions de travail en fonction des besoins spécifiques des personnes qu'elles accompagnent tout en les amenant vers l'emploi durable. Conscientes que le principe d'égalité ne peut se mettre en œuvre que par une démarche proactive, les Régies mettent en œuvre des projets d'aller vers pour favoriser l'égalité dans l'accès aux parcours.

Régie de quartiers d'Angers

La Régie a bénéficié d'un accompagnement par le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles dans le cadre de la négociation d'un accord égalité professionnelle. Au-delà de l'obligation, ce travail a permis une sensibilisation et une formation généralisée des permanent-es à cette thématique. Ce partenariat s'est développé au-delà de l'accompagnement, la Régie entretient les locaux du CIDFF avec une vigilance particulière aux horaires afin de favoriser l'articulation des temps de vie.

© Régie de Territoire de Saint-Sauvant



Lavage auto éco-responsable par la Régie de Territoire de Saint-Sauvant

TÉMOIGNAGES

« On a eu de très belles réussites de personnes qui ont repris le cours de leur vie tout simplement, on a rendu le pouvoir d'agir à nos habitant-es et salarié-es, qui est au fond la plus belle réussite ».

Régie de Quartier de Vierzon

« Notre réussite est de voir l'épanouissement des salarié-es se développer depuis leur arrivée. Nous avons accueilli un jeune Mahorais avec d'importants troubles cognitifs et des difficultés familiales. Nous avons travaillé avec lui sur son dossier MDPH et un bénévole lui faisait la conversation 2 h par semaine. Aujourd'hui ce jeune a son appartement et travaille dans une entreprise adaptée ».

Régie de Quartier Joué-Lès-Tours

« Une salariée a improvisé un discours où elle a analysé toutes les difficultés qu'elle avait surmontées avec nous, ce discours nous a donné le sentiment d'avoir rempli notre mission. Nous avons eu des nouvelles, aujourd'hui elle est diplômée et a un enfant ».

Régie de Chalette-sur-Loing



PARTIE 2

PENSER UN PROJET D'INSERTION À L'ÉCHELLE DE LA RÉGIE

Des supports d'activités adaptés aux publics, ancrés dans le quartier et le service aux habitant-es

Une activité porteuse de sens, au bénéfice du territoire

Les parcours au sein des Régies s'inscrivent dans une démarche d'utilité sociale qui donne du sens au travail. Par leur travail les salarié-es participent à un projet collectif et mettent à contribution leur connaissance du territoire qui devient une expertise.



Les Régies mettent leurs supports d'activité au service de leur territoire d'intervention, en répondant à des besoins insuffisamment couverts. Les activités historiques des Régies sont celles de la gestion urbaine et sociale de proximité (GUSP) pour mettre en œuvre leur projet d'amélioration du cadre de vie des territoires.

Les activités de la Régie sont le support d'une démarche de médiation et de sensibilisation qui poursuit une mission sociale auprès des habitant-es et des acteurs locaux : améliorer les relations humaines, inventer des modes de gestion urbaine partagée, et surtout construire, en suscitant l'implication et la responsabilisation des habitant-es salarié-es, une citoyenneté active sur le territoire de la Régie.

En parallèle, grand nombre d'entre elles développent d'autres supports innovants, en fonction des besoins des habitant-es.

La mission technique d'une Régie est d'entretenir, d'embellir et de veiller sur le quartier. Elle se traduit par une activité économique qui favorise l'insertion sociale et professionnelle d'habitant-es en difficulté et l'émergence de nouveaux services.

Les supports d'activité constituent un pilier des projets d'insertion. **Ils permettent de découvrir un métier, développer des compétences transférables, reprendre le chemin de l'emploi, participer à un collectif de travail, retrouver de la confiance et de l'estime de soi.** Les secteurs d'activités sont considérés comme un support, autrement dit ils ne constituent pas une orientation prédéfinie pour les salarié-es mais sont un levier pour construire le projet professionnel et le projet de vie de la personne.



Régie Aabraysie Développement, à St-Jean-de-Braye

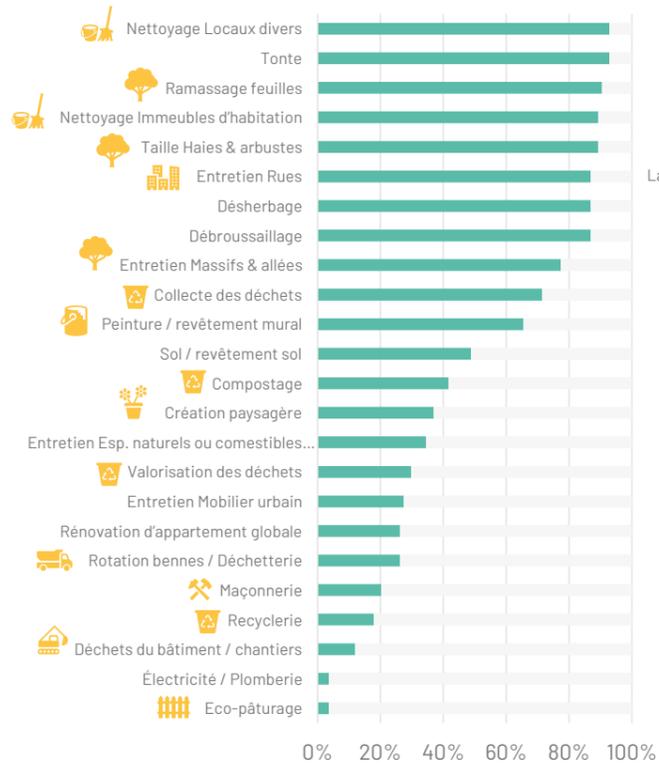
La Régie propose l'entretien des espaces verts, permettant l'amélioration du cadre de vie, un service de collecte et de valorisation des biodéchets, dans une démarche de transition écologique, et un service de transports personnalisé, de proximité « Résa'tao » pour accompagner les difficultés d'accès au réseau de tramway et bus rencontrées dans le quartier et « Access'Tao » pour les personnes à mobilité réduite.

Dans le cadre d'un marché réservé pluriannuel réalisé en co-traitance avec d'autres SIAE du territoire, la Régie, via son ACI espaces verts, s'occupe de la collecte des déchets verts de l'agglomération.

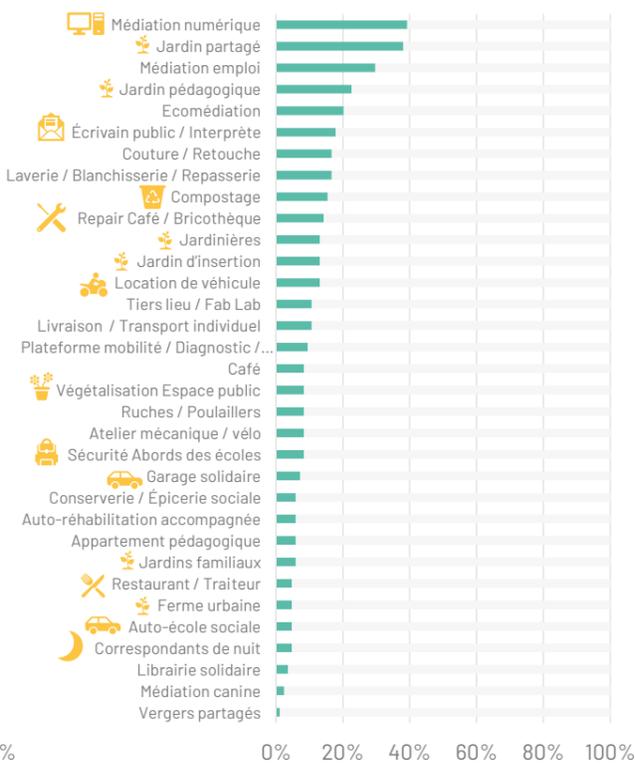
Actrice engagée de la transition écologique et solidaire, la Régie a développé une filière de collecte et traitement de biodéchets avec un composteur électromécanique qui mobilise de nombreux acteurs et permet de sensibiliser un large public au compostage.

PANORAMA DES ACTIVITÉS DES RÉGIES DE QUARTIER ET DE TERRITOIRE

AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE



DÉVELOPPEMENT LOCAL



Observatoire des Régies "Oscar" 2022 (84 réponses sur 130 Régies)

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES POUR CHOISIR SES ACTIVITÉS

- Se référer à des documents cadres du territoire, aux métiers en tension et effectuer un diagnostic partagé du besoin dans le choix de ses activités supports.
- Dans le cas d'activités saisonnières, consolider le modèle économique en les adossant à une activité structurante.
- Veiller à intégrer une dimension de lien social et de transition écologique et solidaire dans les supports d'activité.

Le lien social et la transition écologique : repenser les métiers

C'est parce que les Régies savent requalifier et repenser les métiers sur un territoire défini, et qu'elles ne se contentent pas de reproduire ce que font les autres opérateurs économiques, que le travail dans une Régie devient d'autant plus valorisant.

Les Régies de Quartier et de Territoire réinventent les métiers et les activités traditionnelles de gestion urbaine de proximité pour y intégrer une dimension de lien social et de transition écologique et solidaire. Convaincues que les activités qu'elles portent peuvent être un levier pour développer le lien social et la transition écologique et solidaire, les Régies imaginent comment intégrer ces dimensions dans le travail des opératrice-rices de quartier.

Pour intégrer du lien social et de la transition écologique dans leurs activités elles peuvent :

- Construire des activités supports dont l'objectif est de favoriser le lien social et la transition écologique
- Prévoir des temps d'échange entre les habitant-es et les salarié-es sur les activités
- Intégrer une dimension de médiation à l'activité support
- Sensibiliser les salarié-es aux pratiques de protection de l'environnement dans les activités
- Coanimer avec les salarié-es en parcours des temps de sensibilisation des habitant-es
- Intégrer un projet de lien social ou de transition écologique dans le cadre l'activité support



© Régie de Territoire des Deux Rives

L'Association Régie Urbaine, à Angoulême

Elle a conduit des actions sous l'impulsion des habitantes des quartiers, préoccupées par des questions de précarité menstruelle et d'éducation aux sexualités. Le manque de produits d'hygiène menstruelle au sein de l'épicerie sociale a été le déclencheur. Le pôle de création textile de la Régie, en lien avec les femmes et une designeuse, a conçu des protections périodiques lavables. Leur vente s'est accompagnée d'ateliers menés par des intervenant-es professionnel-les. Fortes de cette expérience, les femmes se sont ouvertes à d'autres questions et notamment portant sur leur place, leur rôle et le lien avec leurs adolescent-es traitées dans des espaces mixtes et non mixtes. Et la présence de personnels soignants favorise l'accès au soin.

Régie des Quartiers de Belfort

L'activité propreté urbaine de la Régie en ACI est réalisée sur 3 QPV. Elle assure un service de proximité dans le cadre de marchés publics d'insertion avec les bailleurs et collectivités.

En plus de la prestation technique, les opératrice-rices organisent une veille technique pour ses donneurs d'ordre publics. Dans le cadre de sa mission citoyenne, la Régie mobilise, sur le temps de travail, ses opérateurs pour animer des matinées « propreté du quartier » auprès d'un public parents/enfants. Ces matinées de sensibilisation organisées en partenariat avec les écoles, services jeunesse et centres sociaux de ville abordent la question du tri des déchets.

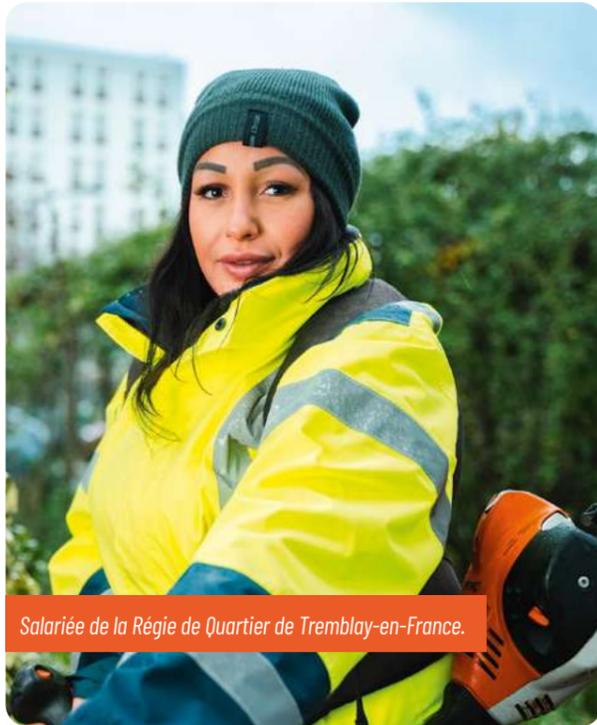
PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Valoriser le lien social et la TES dans la réponse aux marchés publics
- Inclure un temps de lien social et de TES dédié dans le temps de production

Un support d'activité accessible au plus grand nombre

L'activité doit être conçue pour convenir au plus grand nombre. Voici quelques critères qui facilitent l'accès à ces postes pour garantir que les emplois offerts par les Régies soient accessibles à toutes et tous :

- Aucun niveau de diplôme ou titre n'est requis pour exercer l'activité
- L'activité est réalisable par des personnes en cours d'apprentissage de la langue française ou en situation d'illettrisme ou illettrisme (elles nécessitent peu de communication orale ou écrite tout en respectant les consignes de sécurité)
- La mobilité n'est pas un prérequis pour l'exécution du poste
- Les conditions de travail peuvent être adaptées à des personnes en situation de handicap



© Paul Gazzal agence Bonjour Paris

Cependant, certaines activités bénévoles pour les territoires et offrant des opportunités intéressantes pour les salarié-es peuvent être envisagées, même si elles comportent des critères de sélection à l'entrée (par exemple : permis de conduire, maîtrise de la langue).

Si une activité est plus sélective, la Régie s'efforcera de mettre en place des conditions de réussite pour surmonter ces obstacles d'accès :

- Adosser cette activité à d'autres supports plus accessibles
- Profiter de cette activité pour développer de la progressivité dans les parcours
- Définir un accompagnement d'aide à la prise de poste
- Renforcer la formation métier et interne/externe



Maîtrise de la langue

Pour accueillir les personnes ne maîtrisant pas la langue française, mobiliser la méthode FALC (Facile à Lire et à Comprendre), ainsi que des pictogrammes pour favoriser l'appropriation des consignes.

Bourges Régie Services

L'activité peinture permet aux salarié-es en parcours de travailler en équipe avec un-e encadrant-e technique d'insertion sur le lieu d'activité. Les horaires classiques et l'absence de travail les week-end favorisent l'articulation des temps de vie.

En outre, la possibilité de se former sur le lieu de travail et les débouchés possibles rendent cette activité particulièrement adaptée à un projet d'insertion.

Régie de Quartier du Carcassonnais

La Boîte à actions sociales apporte une réponse aux besoins du territoire en matière d'inclusion numérique et de lutte contre la précarité énergétique. Les salarié-es en parcours de la Régie accompagnent les habitant-es en situation de fracture numérique, via des permanences dans les locaux de la Régie ou dans les bureaux de poste un jour par mois (au moment du versement des prestations sociales) pour fluidifier et accompagner les usager-ères à l'utilisation des automates. En partenariat avec les fournisseurs d'énergie et bailleurs, la Régie accompagne les ménages dans le cadre de la précarité énergétique. Cela se traduit par des appels téléphoniques, des visites à domicile, des actions de sensibilisation, etc.

Ce poste nécessitant un apprentissage spécifique, les salarié-es bénéficient d'un programme d'aide à la prise de poste et de formations complémentaires sur la précarité énergétique et sur le numérique.

Développer l'acquisition de compétences par le travail

Le cadre de travail au sein de la Régie constitue un moyen privilégié pour acquérir et développer des compétences professionnelles, ainsi que des compétences culturelles, sociales et citoyennes. Le parcours à la Régie permet de prendre conscience de ses compétences, de les valoriser et d'en acquérir de nouvelles.

Voici quelques indicateurs permettant de vérifier que l'activité favorise le développement des compétences :

- Les compétences nécessaires pour le poste peuvent être acquises sans préalable
- Les compétences acquises sur le poste sont transverses.

- La diversité des tâches permet l'acquisition de compétences multiples
- Le support choisi peut permettre des orientations multiples
- Il est possible de se former au travail



© Régie de Quartier Aabraysie Développement

Aabraysie Développement, à Saint-Jean de Braye

L'activité Transport permet l'acquisition de beaucoup de compétences transférables à d'autres métiers telles que la conduite ou la relation client.

Repenser l'organisation et les conditions de travail

L'organisation du travail favorise l'accessibilité du poste et la montée en compétences en s'adaptant autant que possible aux profils et difficultés des salarié-es. Elle est essentielle pour favoriser une bonne articulation entre la production et l'accompagnement.

Le guide politique emploi rappelle au sujet des conditions de travail que :

« Les modalités d'exécution des différentes activités sont mûrement réfléchies afin qu'elles profitent à la fois aux salarié-es qui interviennent et aux usager-ères qui bénéficient des services. Des compétences techniques en interne et du matériel professionnel sont nécessaires à la conduite des opérations. »

Pour cela, les Régies s'assurent de :

- Disposer d'un encadrement technique adapté
- Favoriser le travail en collectif
- Trouver autant que possible une organisation du travail qui permet de la flexibilité
- Adapter autant que possible le temps de travail en fonction des besoins des salarié-es

Le temps de travail, un outil au service des parcours !

Temps complet ou partiel, comment choisir ?

Le temps partiel peut être privilégié pour :

- La reprise d'une activité salariée
- Amener de la progressivité dans le parcours
- Permettre aux salarié-es avec des contraintes personnelles, administratives et/ou familiales empêchant une activité à temps complet de retrouver un emploi

Le temps plein peut être privilégié pour :

- Éviter les situations de travailleurs pauvres (50 à 60 % du niveau de vie médian)
- Garantir un volume important d'heures d'accompagnement sur le temps de travail

Régie Environnement Valorisation Camblanes et Meynac

La Régie accueille en ACI un public éloigné de l'emploi. Afin de lever les freins de mobilité pour favoriser l'accès au contrat d'insertion, la Régie propose d'aller chercher les salarié-es et a adapté les horaires de la prise de poste en fonction des horaires des transports en commun.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Intégrer au calcul du nombre d'ETP par service l'absentéisme moyen ainsi que le temps d'accompagnement nécessaire pour favoriser les possibilités de remplacement de salarié-es
- Sensibiliser les donneurs d'ordres, selon le type d'activité, à l'articulation des temps de vie
- Adapter le temps de travail autant que possible aux besoins/contraintes du/de la salarié-e et intégrer de la progressivité dans le parcours, en prenant en compte : le niveau d'éloignement à l'emploi de la personne, les contraintes personnelles/familiales, la nécessité de se rendre à des rendez-vous, faire des démarches individuelles hors temps de travail et d'accompagnement

Choisir les conventionnements IAE adaptés aux besoins des publics et du territoire

L'IAE s'appuie sur 5 types de conventionnements. Ces modèles sont complémentaires, interdépendants, ils proposent un contrat de travail salarié mais présentent des modalités d'organisation du travail et d'accompagnement socioprofessionnels différents. La qualité du parcours passe par le choix du dispositif adapté aux publics accompagnés et au territoire d'intervention :

- Atelier et chantiers d'insertion (ACI)
- Entreprise d'insertion (EI)
- Association intermédiaire (AI)
- Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)
- Entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)



Ferme urbaine à Lille

© Mouvement des Régies

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- S'appuyer sur les conventionnements **ACI** et **EI** qui permettent un encadrement technique renforcé, garanti par la Régie et des moyens d'accompagnement adaptés aux publics des quartiers prioritaires et territoires ruraux.
- Le modèle **ETTI** n'est pas recommandé. La règle de la triple exclusivité à laquelle sont soumises les ETTI implique une exclusivité d'activité de travail temporaire. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'avoir au sein d'une même structure juridique une ETTI et d'autres activités (vente de biens et services, autres conventionnements IAE, secteur non marchand, etc.). Le projet politique d'une Régie ne pouvant se limiter à du travail temporaire dans le secteur marchand, il est impossible pour elle de porter une ETTI.
- Le modèle **AI** est difficile à articuler avec le projet politique des Régies. En effet, la Régie n'a pas la main sur l'encadrement, et perd de ce fait la maîtrise de l'accompagnement technique et de la qualité de la prestation pour assurer l'amélioration du cadre de vie.

Les contrats courts, la moindre intensité horaire et le faible montant des aides au poste ne permettent pas de garantir en simultané un accompagnement renforcé, la formation, la participation aux temps conviviaux/collectifs et de positionner les salarié-es sur des actions de lien social.

Pour garantir l'adéquation entre le modèle AI et le projet Régie nous préconisons que :

- Des partenariats avec des AI locales soient privilégiés ; dans ce cas, une attention particulière doit être portée à la politique d'emploi mise en œuvre par l'AI et à la qualité des parcours proposés.
- Lorsqu'une Régie a besoin de mobiliser le dispositif AI il convient que ce soit circonscrit dans le temps et en phase avec le projet .
- Au vu des spécificités liées à ce dispositif et avant tout conventionnement en AI, un accompagnement par le pôle Développement & Appui du Mouvement des Régies est nécessaire.

Nous vous invitons à vous référer à la fiche conventionnement "AI" du Mouvement des Régies pour plus d'informations sur l'utilisation du modèle AI.

	ACI	EI
Objectif et environnement général	Développement d'activités d'utilité sociale. Inscription dans le secteur non-marchand.	Production de biens ou de services en vue de leur commercialisation. Inscription dans le secteur marchand.
Positionnement dans la « chaîne Insertion »	Début de parcours d'insertion.	Milieu/Fin de parcours.
Salarié-es en parcours	Personnes très éloignées de l'emploi, rencontrant des difficultés d'ordre sociales et/ou professionnelles.	Personnes plus proches de l'emploi avec besoin d'accompagnement.
Organisation du travail	Un collectif de travail. Un accompagnement et un encadrement renforcés. Des temps conséquents dédiés à la mission d'insertion.	Collectif de travail ou travail en autonomie. Accompagnement et encadrement adaptés.
Modèle économique	Un chiffre d'affaires plafonné CA : 30 % / Subv : 70 % (indicatif)	Un chiffre d'affaires non-plafonné CA : 80/ 70 % / Subv : 30 % (indicatif)

Le conventionnement « Atelier et Chantier d'Insertion » est cohérent avec le projet politique des Régies

Les Ateliers et chantiers d'insertion s'inscrivent dans le secteur non marchand et visent à répondre à des besoins collectifs non satisfaits, créer de la richesse. Ils permettent de recruter, d'encadrer et d'accompagner des publics très éloignés de l'emploi, nombreux dans les territoires d'intervention des Régies. Le travail en équipe inscrit l'insertion individuelle dans un projet collectif.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Consacrer l'intégralité de l'aide aux postes à la qualité des parcours (taux d'encadrement et d'accompagnement notamment, moyens nécessaires à l'adaptation et l'exécution des tâches sur les postes et/ou dans le cadre du suivi)
- Valoriser la résolution des problématiques tant sociales que professionnelles auprès des partenaires.



Visite apprenante ferme urbaine Lille

© Mouvement des Régies



Régie Lille Sud Insertion

La Régie propose un projet innovant de maraîchage bio en pleine terre en ACI. La création de cette ferme urbaine s'appuie sur les fondements de la permaculture et crée une activité productive et participative. Ce projet permet aux habitant-es d'accéder plus facilement à une alimentation saine et durable, en produisant des légumes bio, tout en garantissant des tarifs préférentiels et un prix juste.

Le conventionnement « Entreprise d'Insertion » est cohérent avec le projet politique des Régies

L'entreprise d'insertion s'inscrit principalement dans le secteur marchand, elle vise à produire de la richesse pour le territoire, ses habitant-es et ses acteurs socio-économiques. Elle permet de recruter, d'encadrer et d'accompagner des publics éloignés de l'emploi, nombreux dans les territoires d'intervention des Régies.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Consacrer l'intégralité de l'aide aux postes à la qualité des parcours (taux d'encadrement et d'accompagnement notamment)
- Dédier le volume horaire nécessaire à l'accompagnement socioprofessionnel, la formation, la transition écologique et le lien social malgré les impératifs de production

Régie Emplois Services du Pays de Lunel
 L'Entreprise d'Insertion a pour support une activité de Services à la Personne (SAP) en espaces verts et enlèvement d'encombrants.
 Des tournées sont organisées chaque semaine auprès d'habitant-es du territoire, souvent âgé-es ou isolé-es. En faisant appel à la Régie, ces usagers savent qu'ils œuvrent pour l'emploi et tissent des relations ; ils peuvent également changer de regard sur l'insertion et les quartiers/territoires. Le dispositif EI est adapté car il permet une réelle montée en compétences des salarié-es en parcours via l'encadrement et la formation.

Positionner un salarié sur un ACI ou une EI

Au-delà des critères administratifs, le positionnement d'un-e salarié-e doit être regardé en fonction du besoin d'accompagnement des personnes.

Les **ACI** disposent de moyens d'accompagnement supplémentaires et imposent un travail en collectif, ils seront donc particulièrement adaptés aux personnes ayant des problématiques qui nécessitent un temps long d'accompagnement et d'évoluer dans un collectif de travail.

Les **EI**, quant à elles, seront plus adaptées pour des personnes rencontrant des problématiques qui nécessitent quelques heures d'accompagnement par mois et qui ont développé les compétences pour travailler en autonomie.

Identifier le bon conventionnement passe par un diagnostic socioprofessionnel d'entrée de qualité et une évaluation fine des besoins de la personne.



PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Évaluer au mieux le niveau d'autonomie au travail de la personne en binôme entre l'encadrant technique et le/la CIP.
- Estimer le temps d'accompagnement nécessaire à la levée des freins socioprofessionnels à l'entrée.

Le double conventionnement au service de l'individualisation des parcours

Les modèles de l'IAE trouvent leur force dans leur complémentarité. Près d'un tiers des Régies disposent à la fois d'un conventionnement ACI et EI leur permettant de tirer les bénéfices de chacun des conventionnements et de faire jouer cette complémentarité au profit des bénéficiaires, le double conventionnement permet aux salarié-es de :

Proposer une évolution dans les compétences et l'autonomie

La Régie de Quartier d'Angoulême fonctionne pour une partie de ses activités en double conventionnement et garde l'entreprise d'insertion pour des chantiers plus exigeants.

Confirmer un projet professionnel sur un même secteur d'activité

La Régie de Laxou fait évoluer ses salarié-es de l'ACI nettoyage vers l'EI dès lors qu'ils ont confirmé leur projet professionnel dans le secteur.

Expérimenter le travail pour une diversité de donneurs d'ordres

La Régie Rurale de Services de Fezensaguet (Mauvezin) exécute des prestations pour des donneurs d'ordre publics (ex: bailleurs) en ACI et pour des donneurs d'ordres privés (entreprises et associations) en EI.

Régie Service 13, à Marseille
 Son double conventionnement sur l'activité « encombrants » lui permet d'attribuer aux salarié-es en EI le rôle de « capitaine de bateau » et de référent dans le véhicule lors de la collecte.

Cela favorise l'adaptabilité des Régies aux besoins des bénéficiaires et leur permet de proposer un accompagnement évolutif ajustable aux besoins et à l'évolution de la situation des salarié-es.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Pour les Régies disposant d'un double conventionnement : favoriser les passerelles entre les dispositifs afin d'adapter le parcours et l'accompagnement aux besoins des personnes.

Les Régies : des ensembliers de contrats

Les Régies de Quartier et de Territoire sont des ensembliers de contrats et de dispositifs : contrats de droit commun, adultes relais, services civiques, parcours emploi compétences... Ce sont autant d'outils qui peuvent être mobilisés au bénéfice du parcours des salarié-es afin de leur proposer une trajectoire adaptée à leur projet. Ils restent au service du projet Régie. Par ailleurs, les Régies favorisent la montée en compétence en interne et l'évolution de salarié-es accompagnés.

Bourges Agglo Services

Deux salarié-es en parcours en ACI sont devenus chef-fes d'équipe après une formation sur des services différents. Le Conseiller en insertion professionnelle de la Régie l'est devenu à la suite d'un contrat Adulte Relais et d'une formation.

Régie de Quartiers Grande Synthe

C'est environ 70 % des effectifs des salarié-es permanent-es qui sont issus de parcours de contrat aidés (CUI-CAE, Emplois d'avenir, PEC, Adulte relais...). L'encadrante technique en ACI Couture a été orientée à la Régie lors de son parcours d'insertion, elle a par la suite obtenu son titre professionnel d'ETI. L'actuelle encadrante responsable du secteur ACI Environnement de la Régie, a été recrutée à la suite de son parcours à la Régie. Elle a apporté une organisation de travail et une méthodologie de travail très efficiente.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- La promotion d'un-e salarié-e en insertion à un poste de chef-fe d'équipe doit s'accompagner d'une politique RH éprouvée avec des fiches de poste précises, un accompagnement à la prise de poste et un plan de formation robuste.

Coordonner ses équipes autour du projet d'insertion

Un projet d'insertion de qualité nécessite une équipe mobilisée en faveur de l'accompagnement des salarié-es. La diversité, la cohérence et la complémentarité des compétences sont les clés de la réussite. Investies autour de cet objectif commun, les équipes de production, de l'accompagnement socioprofessionnel du lien social et de la transition écologique et solidaire favoriseront des trajectoires réussies.

Les personnels de l'accompagnement socioprofessionnel : missions et calibrage des effectifs

Les personnels en charge de l'accompagnement socioprofessionnel sont garant-es du suivi des parcours, assurent les actions individuelles et collectives qui permettent la construction et la validation du projet professionnel. Ils/elles accompagnent la recherche d'emploi et la levée des problématiques sociales.

Tout au long du parcours, ils et elles suivent les salarié-es pour mettre en lumière leurs forces et les aident à monter en compétence et lever leurs difficultés.

Ils/elles peuvent être amenés à :

1. Participer au processus de recrutement et d'intégration
2. Mener des entretiens individuels
3. Soutenir les salarié-es dans leurs démarches administratives et freins à l'emploi
4. Soutenir les salarié-es dans la construction et la consolidation de leur projet professionnel
5. Orienter les salarié-es
6. Animer des ateliers collectifs
7. Organiser des actions collectives
8. Rechercher et animer des partenariats
9. Assurer les relations entreprises

Les difficultés que rencontrent les salarié-es en parcours des Régies sont lourdes, elles nécessitent une pluralité de compétences. Si traditionnellement les actions d'accompagnement dans les SIAE devraient se concentrer sur l'accompagnement professionnel, force est de constater que les besoins des publics impliquent une évolution du métier et demandent de développer des compétences en accompagnement social et demandent de redoubler de créativité dans les modalités d'accompagnement proposé.

Pour garantir un accompagnement de qualité et un volume d'heures suffisant, il est essentiel de s'attacher à calibrer au plus juste le nombre de CIP/ASP par salarié-es en parcours.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Garantir 1 ETP CIP pour 20 à 25 en parcours maximum. Au-delà de 30 salarié-es / ETP CIP il y a un risque pour les conditions de travail et de dégradation de la qualité de l'accompagnement.

Ce chiffre doit être regardé et adapté en fonction de :

- » Niveau d'éloignement à l'emploi des salarié-es accompagnés
- » La qualité de la relation partenariale sur le territoire et la possibilité de faire prendre en charge une partie de l'accompagnement social par des partenaires
- » Le niveau d'implication des chargé-es de lien social/médiateur-ices numériques dans les parcours
- » La présence de soutien administratif aux démarches : ASP, formation...
- » Présence de postes mutualisés (chargé-e de relation entreprise...)
- » Investir dans des compétences supplémentaires pour absorber les activités connexes à l'accompagnement (Cf. p.24 « Diversification des profils »).

La place des encadrant-es techniques dans les parcours

L'encadrant-e technique d'insertion organise les activités de production de la Régie, ils/elles encadrent les salarié-es dans leur travail au quotidien et sont garant-es du respect des consignes, de la réalisation du travail et de sa conformité aux exigences des donneurs d'ordre. L'accompagnement des salarié-es fait partie intégrante de leur métier et ils/elles jouent un rôle clé dans la réussite du projet d'insertion et participent à perfectionner les compétences techniques des salarié-es.

Leur position d'accompagnateur quotidien rend leur place indispensable à l'aboutissement des parcours par : leur connaissance des salarié-es de leurs compétences et difficultés, leur capacité à identifier les besoins de formations et d'accompagnement, leur connaissance du secteur de l'entreprise.



©Paul Gazai agence Bonjour Paris

Encadrante technique à la Régie Passerelles 17

Les encadrant-es techniques d'insertion peuvent agir sur plusieurs aspects du parcours :

1. Recrutement / intégration
2. L'acquisition de compétences techniques et comportementales
3. L'apprentissage d'un métier (le cas échéant)
4. L'identification des qualités et potentiels des personnes
5. Relayer l'identification de certaines difficultés des salarié-es
6. Le renouvellement des contrats, en coordination avec le/la CIP
7. Participation aux relations entreprise et à la prospection d'opportunités d'emploi et de PMSMP
8. Les évaluations professionnelles
9. AFEST - Formation interne

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Pour garantir la soutenabilité du modèle économique et la qualité des parcours : se référer au taux d'encadrement indicatif (en ETP) de 1/5 pour les activités nettoyage et espaces verts, encombrants. Ce taux comprend tous les métiers de l'encadrement de proximité (incluant ETI, chef-fe d'équipe et coordinateur-ice de chantier)

Ce chiffre peut être regardé et adapté en fonction de :

- » L'étendue de la zone d'intervention
- » La capacité à suivre la qualité de la prestation
- » La capacité à accompagner le travail de chaque salarié-e
- » Le nombre d'équipe et de personnes par équipe affectée à l'encadrant-e
- » Le conventionnement IAE de l'activité

- Favoriser l'adaptation des postures professionnelles des équipes d'encadrement aux spécificités des publics et de leurs difficultés
- Impliquer l'encadrant-e technique dans le suivi de toutes les étapes du parcours : recrutement, intégration, plan de formation, prospection d'entreprise



Articulation production et accompagnement

La spécificité de l'insertion par l'activité économique se situe dans l'articulation entre les actions de production et d'accompagnement.

La complexité pour de nombreuses structures est de trouver le bon équilibre entre le respect des impératifs de la production et des donneurs d'ordre, d'offrir un service de qualité et de garder le temps nécessaire pour mener les entretiens, ateliers et formations indispensables au parcours des salarié-es.

Pour faciliter cette articulation :

- Mettre en place une politique de cohésion d'équipe et d'adhésion au projet global de la structure permet une meilleure adhésion aux pluralités d'objectifs.
- Faciliter l'inter-connaissance des métiers et impératifs de chacun-e
- Prévoir des réunions régulières et des canaux de communication
- Anticiper les pics de production et les actions d'accompagnement en collectif
- Évaluer au plus juste le temps effectif dédié à la production pour chaque salarié-e pour calculer les ETP nécessaires à l'exécution d'un chantier



© Régie de Quartier RIB

Réunion d'équipe à la Régie de Quartier "Réussir l'Insertion à Bron"

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Évaluer au plus juste le temps consacré à l'accompagnement socioprofessionnel et aux actions de lien social et de transition écologique. (Cf tableau estimation des heures d'accompagnement et de production)
- Travailler une estimation des heures de production au plus juste pour garantir un temps d'accompagnement suffisant
- Articuler les actions d'accompagnement avec la saisonnalité des activités de production le cas échéant
- Co-construire les grilles d'évaluation entre CIP et encadrants techniques d'insertion
- Poser le principe de confidentialité partagée dès l'entrée dans la Régie avec le salarié : ce qui est partagé par le-la salarié-e sera entre encadrants et CIP.
- Organiser des comités de suivi par chantier.

Intégrer les équipes du développement local dans les projets d'insertion

Les effectifs dédiés aux actions de développement local peuvent être mobilisés dans les parcours d'insertion. Le décloisonnement du secteur de l'insertion et du lien social permet d'intégrer de la transversalité dans les actions et d'accentuer les bénéfices des actions de développement local pour les salarié-es en parcours.

Pour favoriser la bonne articulation entre le développement local et le projet d'insertion il est essentiel de :

Ainsi, les chargé-es de lien social et médiateur-rices peuvent :

- Co-animer des ateliers à destination des salarié-es en parcours et habitant-es
- Proposer des actions, des événements ou des accompagnements spécifiques
- Participer aux réunions d'accueil/intégration pour être identifié-es
- Être aux contact des salarié-es pour connaître leurs besoins
- Mobiliser les salarié-es pour identifier les besoins du quartier
- Communiquer régulièrement aux salarié-es CIP, ETI les projets en cours.

Poser l'intention politiquement au niveau de la gouvernance et de la direction et penser structurellement cette articulation



Régie de Quartier Paris 19^e

Pour palier aux difficultés liées à l'absentéisme et éviter de travailler en flux tendu, la Régie embauche des salarié-es dit-es "tampons" qui sont positionné-es sur des activités de longs court peu urgentes et qui peuvent donc être mobilisé-es rapidement en cas d'absence pour remplacer leurs collègues.

Régie Plus, à Chambéry-le-Haut

La Régie met en place des réunions d'une demi heure avant le départ sur le terrain tous les 3 mois avec les salarié-es en parcours les ETI et la CIP. Ce temps permet de replacer le projet Régie, s'assurer de la connaissance de l'organigramme et de montrer la collaboration entre les équipes.

Régie de Quartier de Nanterre

Elle organise des comités de suivi mensuels où se réunissent chef-fes d'équipe, CIP et chargée de formation. L'objectif est d'évaluer les besoins de formation des personnes, le-la chef-fe d'équipe apporte sa connaissances du quotidien, relaie les qualités des personnes et donne des suggestions.

Régie de Quartiers de Vendôme

Elle propose des formats "vis ma vie" où les différents membres de l'équipe viennent prendre connaissance des métiers des un-es et des autres.

Régie coup de pouce, à Chambéry

Le chargé de lien social identifie des entreprises avec les contacts issus de ses activités. Cela a abouti à l'organisation de visites d'entreprises à Jardiland et à la Pépinière avec des salarié-es en parcours et les CIP.

Régie de quartiers du Carcassonnais

Les CIP remontent les besoins des salarié-es en parcours aux médiateur-rices qui développent les actions. En complément, les CIP interviennent dans des temps collectifs pour le quartier. Cette collaboration permet une valorisation de la diversité dans les groupes mêlant salarié-es et habitant-es.

Diversification des profils

Les Régies accueillent des publics particulièrement vulnérables qui arrivent avec une diversité de problématiques. Logement, santé mentale, mobilité, fracture numérique, sont autant de sujets qui peuvent être traités dans le cadre de leur accompagnement.

L'expertise nécessaire pour traiter cette pluralité de problématiques peut justifier la diversification des compétences au sein des Régies :

- Chargé-e des ressources humaines
- Chargé-e de formation
- Conseiller-ère en économie sociale et familiale (CESF)
- Psychologue
- Médiateur-riche numérique
- Écrivain-e public
- Chargé-e de relations entreprises/de partenariats
- Chargé-e de lien social

R.E.V, à Camblanes-et-Meynac

La Régie dispose d'une prestation d'un CESF deux jours par semaine qui propose à la fois des accompagnements collectifs et individuels sur les problématiques sociales des salarié-es. Cela permet une complémentarité avec le travail de la CIP, permettant à cette dernière de se concentrer sur les actions d'accompagnement professionnel.

Régie Plus, à Chambéry-le-Haut

La Régie fait partie du collectif USIE lui permettant de bénéficier d'une référente entreprise de visites d'entreprises mutualisées avec d'autres SIAE et d'un réseau actif.



PARTIE 3

ACCOMPAGNER AU PLUS PRÈS DES BESOINS DES SALARIÉ·ES

Le recrutement et l'intégration

Les Régies de Quartier et de Territoire développent un projet au bénéfice de leur zone d'action, en réintroduisant des services, de l'économie et des emplois. Afin de promouvoir leurs territoires et de rétablir l'égalité des chances, elles privilégient un recrutement de proximité. Cela permet aux résident-es de contribuer activement à l'amélioration de leur environnement, transformant ainsi leur connaissance du lieu en une compétence précieuse. Par la suite, un processus d'intégration réussi permettra une adhésion au projet Régie et posera les bases d'un parcours de qualité.

La mobilisation d'un réseau de partenaires de proximité

L'ancrage fort dans leur écosystème territorial est un atout pour favoriser des recrutements de proximité, diversifiés mais aussi pallier les potentielles difficultés de recrutement que les Régies peuvent rencontrer. La connaissance du maillage associatif et des services publics de l'emploi, prescripteurs et orienteurs de l'IAE ou non, constitue donc un préalable à un recrutement de qualité.

Parmi les acteurs clés :

- Les prescripteurs habilités et orienteurs de l'IAE (France Travail, Mission Locale, PLIE...)
- Les acteurs du logement et de l'hébergement (CHRS, CHU)
- Les acteurs institutionnels (CCAS, CAF, SPIP, CADA...)
- Acteurs de la lutte contre l'exclusion et la précarité
- Les associations du territoire



Retrouvez la totalité des prescripteurs habilités de l'IAE.

Par ailleurs, la connaissance mutuelle et la compréhension du projet Régie contribuent à des orientations et des prescriptions qui répondent au mieux aux besoins de la structure.

Régie de Quartier du Puy-en-Velay

La Régie a mené un large travail de maillage territorial et d'entretien des relations avec les prescripteurs : ils sont notamment en partenariat avec les CIDFF, participent aux commissions emploi formation au centre social et sont également en relation avec la Fédération des acteurs de la solidarité du département.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Favoriser une relation de qualité et une interconnaissance avec les prescripteurs et orienteurs du territoire : notamment via des visites de chantiers, rencontres, partage de bilans...
- Réaffirmer régulièrement les spécificités du projet Régie et les besoins de la structure pour favoriser les orientations de qualité.

Quelle durée choisir pour le premier contrat ?

Le premier contrat en CDDI est de 4 mois au minimum.

Toutefois un premier contrat d'au moins 6 mois peut avoir des avantages en permettant :

- Une période d'essai plus longue (jusqu'à 30 j partir de 6 mois et un jour)
- De sécuriser les salarié-es
- De disposer d'un temps suffisant pour la mise en place de premières actions d'accompagnement et construire un projet

Comme pour les renouvellements la durée du contrat initial est préférablement adaptée autant que possible aux besoins des salarié-es et au programme d'accompagnement.

Toute personne est « employable » avec une organisation du travail et des moyens d'accompagnement adaptés

Les parcours proposés par les Régies de Quartier permettent à toutes et tous de réaliser leur potentiel quelles que soient leurs trajectoires de vie. C'est en adaptant autant que possible l'organisation du travail aux besoins des personnes que nous permettrons aux salarié-es de développer leurs compétences et mettre à contribution leurs capacités.

Partant du principe que tout le monde est employable, le principal critère de recrutement pour accéder à un parcours doit être celui de la motivation, c'est à la structure d'accueil de proposer des adaptations au processus de recrutement et d'intégration pour favoriser la diversité des publics accueillis. La Régie est un lieu d'innovation sociale où les pratiques peuvent être remises en question pour mieux valoriser le potentiel des personnes et sortir de pratiques habituelles qui ne conviennent pas à toutes et tous.



L'intégration quant à elle devra respecter des principes de clarté et de progressivité permettant une appropriation complète du projet, des métiers et du processus d'accompagnement. L'accueil de public très éloigné de l'emploi rend nécessaire un temps d'adaptation plus long.

Bourges Agglo Services

La Régie a tenu des permanences dans plusieurs lieux clés du quartier comme l'épicerie solidaire et le CCAS.

Régie de Quartier Actif, à Cholet

La Régie participe aux « matinales IAE » et propose une visite de l'association à un groupe d'une dizaine de personnes. Ce format permet d'identifier de potentiels candidats et d'expliquer la différence avec un recrutement classique et l'acceptation des difficultés de chacun-es. À l'issue de la matinée, les candidat-es sont recontacté-es pour des entretiens individuels.

Régie Plus, à Chambéry-le-Haut

La Régie a expérimenté un format d'intégration sur une demi-journée plutôt qu'une journée complète. Ce temps est consacré à un entretien et à l'administratif. Puis, un temps est consacré à la visite de la Régie et des équipes, l'encadrant technique prend le relais sur le site du chantier. La personne qui revient le lendemain est plus en confiance dans la prise de poste.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Axer le recrutement sur la motivation des salarié-es
- Développer des projets d'accompagnement spécifiques en adéquation avec les publics et besoins des territoires (ex : chantier jeunes).
- Privilégier les orientations vers un organisme approprié pour lever les freins quand les salarié-es présentent des difficultés particulières et que la Régie ne dispose pas de moyens d'accompagnement adaptés.

Lutte contre toutes les discriminations

Pour que le projet Régie bénéficie à toutes et tous, la lutte contre toute forme de discriminations constitue nécessairement une valeur socle. Il est donc essentiel pour les Régies d'agir de manière proactive afin de participer à la réduction de ces inégalités et mobiliser la force, le dynamisme, la créativité et l'investissement des habitant-es.

Concernant le recrutement il s'agit de prendre du recul sur ses pratiques, favoriser la mixité et l'aller-vers pour passer d'une égalité en droit à l'égalité réelle.



Campagne d'affiche du Mouvement des Régies sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

PRÉCONISATIONS DU RÉSEAU

- Sensibiliser et former les équipes en charge du recrutement à la lutte contre les discriminations
- Afficher son positionnement auprès des prescripteurs et orienteurs et les sensibiliser. (Exemple : informer sur la volonté d'aller vers la mixité des métiers et de promouvoir l'égalité femmes/hommes)
- Se rapprocher de partenaires/associations accueillant des publics victimes de discriminations

Favoriser l'adhésion au projet Régie dès le recrutement et l'intégration avec une démarche progressive et de qualité

En arrivant à la Régie les salarié-es en parcours participent à un projet collectif dans lequel chaque salarié-e apporte son temps et ses compétences, la valorisation du sens de l'activité fait partie intégrante du projet d'insertion. La compréhension et l'implication des salarié-es du projet Régie et de son utilité sociale leur permettent de prendre toute leur place et de remettre du sens dans le travail. Par ailleurs, la compréhension des spécificités d'un CDDI est un préalable à une trajectoire réussie et favorise la mobilisation des salarié-es dans leur parcours.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Favoriser l'implication de toute l'équipe et du binôme encadrant technique d'insertion et CIP. Afin d'assurer les besoins de la production et la compréhension de l'environnement mixte.
- S'assurer de la compréhension des salarié-es sur les spécificités d'un contrat d'insertion.
- Mobiliser les outils du Mouvement des Régies : Stage Acteur, module de e-learning.

En somme, la Régie doit s'assurer qu'à l'issue du recrutement et de l'intégration le/la salarié-e ait connaissance des informations suivantes :

- Le projet Régie
- Le fonctionnement associatif
- Les spécificités d'un parcours d'insertion
- L'articulation entre la production et l'engagement à participer à des actions d'accompagnement
- Le bulletin de paie et le contrat de travail
- La totalité de l'équipe de la Régie et comment les mobiliser : direction, encadrant-es, accompagnant-es socioprofessionnel-les, collègues en parcours et administrateur-rices
- Les actions de lien social et de développement local à leur disposition

Regards, à Arles

Un atelier entrant permet de présenter la Régie, son projet, ses partenaires, définir l'insertion, les étapes de parcours, cet atelier participe au sentiment d'appartenance à un groupe.

L'accompagnement socioprofessionnel

Les objectifs des Régies de Quartier et de Territoire sont de ramener les salarié-es en parcours vers le droit commun, de leur donner les clés pour entrer dans une démarche de recrutement autonome, et de leur apporter un soutien afin que chacun puisse gagner en confiance et ainsi renforcer son parcours en vue de la réalisation du projet de vie.

L'accompagnement socioprofessionnel constitue toutes les actions permettant la levée des freins périphériques à l'emploi, la construction du projet professionnel, la recherche d'emploi et l'amélioration des conditions de vie.

Cet accompagnement est traditionnellement assuré par des professionnel-les de l'accompagnement socioprofessionnel : Conseiller-ère en insertion professionnelle (CIP), Conseillers-ères en insertion socioprofessionnelle (CISP), Accompagnateur-riche socioprofessionnelle (ASP).

Structurer l'accompagnement socioprofessionnel :

Au démarrage de la construction du projet d'insertion, ou au moment de sa révision, se pose la question de l'équilibre entre la structuration d'un parcours d'accompagnement, son séquençage et l'individualisation des parcours.

Quelques conseils pour trouver l'équilibre entre ces deux principes :

01 Dans un premier temps, les structures s'assurent de la présence de 10 étapes clés dans le parcours de chaque salarié-e :

Étapes du parcours

1. Diagnostic socioprofessionnel d'entrée
2. Intégration
3. Levée des freins et accompagnement social
4. Construction du projet professionnel
5. Actions de formation
6. Découverte métiers et immersions
7. Confirmation du projet professionnel
8. Recherche d'emploi
9. Préparation à la sortie
10. Accompagnement de transition après la sortie



02

La Régie identifie un socle de compétences clés, qui doivent avoir été acquises par tous-tes les salarié-es à l'issue du parcours, avec les moyens associés, classés par ordre de priorité, par exemple :

Objectifs	Outils
Connaissance de ses droits	Atelier accès aux droits
Maîtrise de la langue française	Formation FLE
Maîtrise du numérique	Accompagnement médiateur numérique
Maîtrise des techniques de recherche d'emploi	Atelier
Habilitation nécessaire à l'exécution du métier	Formation
Fondamentaux de la SST	Formation
Mobilité	Permis B/Mobilité douce

03

Définir un volume d'accompagnement moyen. Pour assurer un accompagnement socioprofessionnel de qualité, le volume d'accompagnement doit être adapté aux besoins des salarié-es. Une estimation mensuelle du temps nécessaire aux actions permet une meilleure visibilité pour assurer l'équilibre entre production et accompagnement.

- Vie de l'équipe
- Lien social intégré au support d'activité
- Actions de lien social portée par la Régie ou ses partenaires
- Contribution à une action de lien social portée par la Régie ou ses partenaires
- Rendez-vous individuels CIP mensuels
- Ateliers collectifs (internes ou externes)
- PMSMP
- Formations
- Autres actions d'insertion professionnelle (ex : job dating, visites d'entreprises)

Point de vigilance

La clarification de séquence d'accompagnement ne doit pas enfermer la structure dans un schéma au détriment de l'individualisation des parcours qui doit rester adaptable en fonction des projets, besoins et nouvelles problématiques qui peuvent émerger en cours de route.

En fonction des habitudes organisationnelles de la structure et des besoins, les Régies peuvent faire le choix de lever les freins à l'emploi avant de proposer un accompagnement à l'emploi, ou de faire les deux en simultané. Voici pour chaque proposition des avantages ou inconvénients :

Travailler le socio avant le pro

- + La levée des freins favorise la projection et la disponibilité pour le volet professionnel
- Risque de se couper d'opportunités

Travailler le socio et le pro en simultané

- + Trouver un emploi est une condition pour lever certains freins
- + Ne pas se couper d'opportunité qui arriveraient avant le travail sur les freins
- Risque d'une rupture d'accompagnement sur le social

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

Réussir l'insertion à Bron

Mme D, jeune femme de 20 ans arrivée en France en 2018 avec ses deux enfants, a été accompagnée par l'Institut départemental de l'enfance et de la famille (IDEF) et la mission locale de Bron à son arrivée à la Régie de Quartier RIB. Son parcours a d'abord été centré sur la recherche de logement et l'aménagement, un processus long en raison de la nécessité de trouver également une crèche pour ses enfants.

Durant cette période, le projet professionnel a été mis en pause pour ne pas alourdir sa charge mentale. Une fois stabilisée par son logement et la garde de ses enfants, Mme D a commencé à se saisir des démarches administratives et à réfléchir à son avenir professionnel. Elle a exprimé clairement son souhait de trouver un travail alimentaire près de chez elle, avec des horaires compatibles avec sa vie de famille, dans le secteur du nettoyage.

Un bilan tripartite (chef d'équipe, CIP et Mme D) a confirmé son efficacité dans l'entretien des meubles de la Régie et son bon relationnel avec les habitants. Pour renforcer son parcours, elle a suivi une formation aux techniques de nettoyage avec OFELIA et un apprentissage du français avec le CEFI à Bron, afin de surmonter ses difficultés à l'écrit et à l'oral.

Après plusieurs recherches, Mme D a trouvé un emploi en service à domicile. Après trois mois en CDI, elle a exprimé sa satisfaction concernant cette organisation professionnelle, parfaitement adaptée à sa vie personnelle.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Assurer un minimum de 2 rendez-vous par mois pour un total de 1h avec l'accompagnateur·rice socioprofessionnel·le
- Définir les compétences clés à maîtriser par chaque salarié·e et y associer les actions d'accompagnement dédiées
- Utiliser le tableau d'estimation des heures mensuelles d'accompagnement du Mouvement des Régies

Individualiser le parcours et l'adapter aux besoins

L'entretien de diagnostic socioprofessionnel permet d'identifier les problématiques à lever, trouver les actions à mener et mettre en lumière les compétences et qualités des salarié·es. Un diagnostic de qualité garantit l'individualisation du parcours et s'accompagne d'objectifs clairs et réalisables donnés à la personne pour son parcours.

Cependant, de nombreuses problématiques, des évolutions du projet peuvent évoluer ou émerger au fil du parcours ce qui nécessite une adaptabilité. Chaque contrat et renouvellement permet de séquencer ces objectifs en fonction des problématiques et besoins des personnes. Un entretien préalable au renouvellement permet de co-construire ces objectifs.

Bon réflexe !

Veiller à bien favoriser la coordination entre encadrant technique d'insertion et CIP en amont de l'entretien préalable au renouvellement pour poser des objectifs pertinents au regard de la situation de travail et de l'avancement de l'accompagnement.

Comment bien choisir la durée d'un renouvellement ?

- Se donner les prochains objectifs à atteindre
- Estimer le temps nécessaire à leur réalisation

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Assortir chaque renouvellement de contrat d'objectifs clairs et réalisables, adaptés à la situation de chaque salarié



© Pierre Emmanuel Weck

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

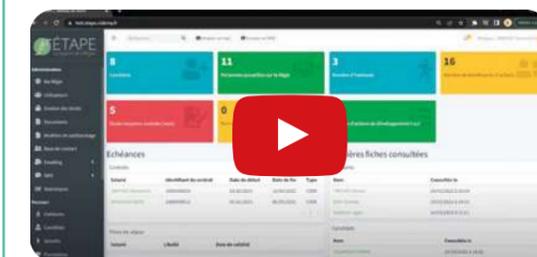
À Joué-Lès-Tours

La Régie a accueilli un jeune originaire de Mayotte, présentant d'importants troubles cognitifs et confronté à des difficultés familiales qui entravaient son parcours. Un travail de fond a été mené pour monter son dossier MDPH, et un bénévole s'est engagé avec lui deux heures par semaine pour des conversations qui l'ont aidé à progresser sur son niveau de français.

Aujourd'hui, ce jeune a son propre appartement et travaille dans une entreprise adaptée, franchissant ainsi un cap décisif vers l'autonomie.

Bon à savoir !

Le logiciel ETAPE dispose d'un outil de diagnostic socioprofessionnel et de suivi des actions d'accompagnement !



Voir la vidéo de présentation du logiciel

L'accompagnement professionnel et social

L'accompagnement professionnel constitue toutes les actions de soutien à la construction et à la réalisation du projet professionnel de la personne.

Il comprend :

- La construction du projet professionnel
- La connaissance des techniques de recherche d'emploi
- Mise en place d'actions pour favoriser la réalisation du projet (formation, stages...)
- Le soutien dans la recherche d'emploi



Atelier à destination des salarié-es en parcours de la Régie Aabraysie Développement

© Régie de Quartier Aabraysie Développement



Régie des quartiers des Portes de l'Essonne, à Athis-Mons

La Régie organise des rencontres entreprises avec les salarié-es sous un format "job café". Un format innovant comprenant une visite de la structure, un coin salon avec des canapés et tables basses pour favoriser les échanges. Plutôt que des CV classiques les salarié-es sont venus avec des cartes de visites.

L'accompagnement social, entendu comme les actions permettant de favoriser l'accès aux droits et la levée des difficultés quotidiennes des personnes, fait partie intégrante de l'accompagnement dans les Régies et est indispensable à l'amélioration des conditions de vie et la réalisation du projet des personnes.

Plusieurs leviers peuvent être mobilisés :

- Des accompagnements individuels
- Des ateliers collectifs
- Des orientations vers des organismes spécialisés



Régie de Quartier de Cayenne

Elle s'attache à être au plus près des besoins des salarié-es. La Régie fait venir les institutions dans les locaux : le centre des impôts pour le surendettement. Des conventions signées avec les bailleurs sociaux permettent de faciliter l'obtention de logement pour les salarié-es. Le CCAS de Cayenne est quant à lui mobilisé pour les colis alimentaires. Pour finir, le travail en proximité avec un médecin permet de délivrer RQTH en lien avec la MDPH.

Les principaux freins à l'emploi



Freins périphériques à l'emploi, de quoi parle-t-on ? Il s'agit des difficultés rencontrées par les salarié-es qui ne sont pas de nature professionnelles mais qui participent directement ou indirectement au retour à l'emploi des personnes.

- L'inclusion numérique
- La mobilité
- Le logement
- Les démarches administratives
- Les contraintes familiales
- Difficultés financières
- La santé (comprenant la santé mentale et addictions)
- Maîtrise de la langue

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- S'entourer d'un réseau de partenaires solide pour favoriser la levée de freins spécifiques
- Favoriser l'orientation vers des organismes compétents pour les cas dépassant le champ de compétences de la Régie
- Quand le modèle économique le permet, internaliser les compétences nécessaires (ex : CESF)

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

À la Régie de Grande-Synthe

Arrivé du Cameroun en 2013, B. a passé 8 ans chez EMMAÛS avant de rejoindre la Régie de Quartier de Grande-Synthe comme agent d'entretien urbain.

Déterminé à devenir cariste, il s'est montré assidu et a rapidement fait preuve d'un excellent esprit d'équipe. Parallèlement, il a travaillé sur son accès au logement et sa mobilité, réussissant notamment à obtenir son code de la route, suivi une remise à niveau "lire, écrire, agir" avec le GRETA. Il a décroché un titre de préparateur de commandes ainsi que le CACES avec CITY PRO. Aujourd'hui, B. est en mission longue en intérim.

Favoriser les découvertes métiers et immersions

Les Régies favorisent la construction d'un accompagnement individualisé permettant à la personne de construire son projet de vie. Le parcours dans une Régie est l'occasion de soit découvrir son projet de vie ou consolider son projet professionnel.



© Régie de Quartier Habiter Bacalan

Forum emploi de la Régie de Quartier Habiter Bacalan

Une diversité d'outils existent pour mettre en œuvre ces objectifs :

- Job dating
- Visites d'entreprises
- Ateliers de découverte métiers avec des professionnels

Régie Inter-Quartiers, à Matoury (Guyane)

Elle accueille des personnes n'ayant pas trouvé de projet professionnel, pour accompagner la découverte elle propose un atelier « un jour, un métier » une fois par mois où interviennent des professionnel-les de métiers accessibles sans diplômes, cela permet aux salarié-es de découvrir de nouveaux métiers et être intéressés par leur évolution professionnelle.



Régie de Territoire des Deux Rives à Billom

La Régie porte un projet "découvrir l'univers de la radio". Son objectif : faire découvrir la radio et la construction de l'information. Des salarié-es ont pu être initié-es à créer une émission de radio leur permettant de communiquer à l'oral et à l'écrit, via une approche de loisir ils et elles travaillent des compétences essentielles.



La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Les PMSMP sont des périodes de stage/immersion dans une entreprise tierce au cours de son contrat. L'outil des PMSMP est un dispositif que les SIAE peuvent prescrire à leurs salarié-es. La signature d'une convention entre la Régie et l'entreprise accueillante définit le cadre de l'immersion.



Plus d'informations ici.

Elles peuvent être mobilisées pour :

- Découvrir un nouveau métier
- Valider un projet professionnel
- Développer l'adaptabilité à un autre environnement/méthode de travail
- Sécuriser une sortie dynamique

Repères

- Chaque PMSMP dure 1 mois maximum en continu ou discontinu
- 2 conventions d'une durée totale de 60 jours maximum pour la même structure d'accueil (entreprise partenaire) sur 12 mois
- La durée d'une PMSMP ne peut excéder 25 % de la durée du contrat de travail en cours
- La rémunération est maintenue et versée par l'employeur d'origine

* Réglementation en vigueur au 30/10/2024



Astuce de Régie !

Pour ajouter de la progressivité dans l'accompagnement, proposer une PMSMP courte, et si l'immersion se passe bien en reconduire une seconde plus longue par la suite.



Bonne pratique !

La Régie de Nanterre propose de mettre en contact directement l'entreprise accueillante avec les encadrant-es techniques pour avoir un échange plus sincère sur les compétences et difficultés des salarié-es qu'ils/elles connaissent en milieu de travail.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Se donner pour objectif que chaque salarié-e bénéficie d'une PMSMP pendant son parcours

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

À la Régie de Bron

Mme A est arrivée à Réussir l'Insertion à Bron sur l'EI Cadre de Vie en octobre 2022, elle traversait une séparation et avait des difficultés administratives, notamment pour la recherche de logement. L'accompagnement a d'abord porté sur la résolution de ces problèmes, avant de se concentrer sur son parcours professionnel. Grâce à sa motivation, elle a également intégré un programme d'apprentissage du français (FLE).

Une fois son logement stabilisé, elle a pu travailler sur son projet professionnel, avec l'aide de la Régie qui l'a orientée vers plusieurs dispositifs :

- Deux parcours FLE pour atteindre le niveau B1
- Une formation en techniques de nettoyage
- Une PMSMP en restauration
- Des ateliers de recherche d'emploi, du coaching avec La Cravate Solidaire, et des informations sur différents métiers.

Bien qu'elle pensait rester dans le secteur du nettoyage, elle a exploré le domaine de la restauration, grâce à la PMSMP, ce qui a renforcé sa confiance et confirmé son intérêt pour ce secteur.

Après des mois difficiles, un nouveau PASS'IAE a été obtenu en concertation avec France Travail, ce qui lui a permis d'intégrer une autre entreprise d'insertion (Prestal Restauration/Traiteur) et de continuer ses cours de français pour obtenir le niveau B1.

Aujourd'hui, son parcours laisse entrevoir une sortie positive.

Les Contrats Passerelle

Le Contrat Passerelle permet une mise à disposition d'un-e ou plusieurs salarié-es dans une entreprise classique. Il offre une nouvelle solution pour des salarié-es en fin de parcours avec un double objectif, en lien avec les entreprises du territoire : celui de l'insertion dans l'emploi durable pour les salarié-es et dans le tissu économique local pour les Régies, Il donne les moyens financiers de maintenir le lien avec les salarié-es pour favoriser la réalisation de leur projet professionnel.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Veiller au choix des entreprises utilisatrices, en lien avec les projets professionnels des salarié-es et la qualité des conditions de travail
- Prévoir des actions de suivi dans l'emploi et maintenir l'accompagnement socioprofessionnel pendant le contrat passerelle
- S'assurer de la pleine adhésion des salarié-es au projet

Formations et montée en compétences

Les formations mises en œuvre dans la Régie sont à visée professionnelle et participent à la qualification sociale et citoyenne, au développement personnel des salarié-es. À travers la formation et au moyen de ses différentes activités, la Régie favorise la professionnalisation des salarié-es, leur autonomie, l'amélioration de l'estime de soi et leurs actions en tant que citoyen-nes.

Par les formations qu'elle met en œuvre, leur articulation avec ses activités, la Régie déploie une véritable démarche d'éducation populaire.

Les formations proposées peuvent avoir différentes visées :

- Remise à niveau sur des savoirs de bases nécessaires à l'emploi
- Disposer des habilitations/titres nécessaires à l'exécution d'un métier
- Monter en compétence pour favoriser l'estime de soi et le retour vers l'emploi

Types de formations :

- Formation interne
- Savoirs de base
- Qualification professionnelle
- VAE
- Formation compétences de base
- FLE
- Formation permis
- Formation savoir-être



Le Mouvement des Régies et Passag/e/s disposent d'une large offre de formation à destination des salarié-es permanent-es et en parcours. Passag/e/s peut également vous proposer des formations sur-mesure. Consulter leur catalogue de formation !

Régie de Quartier de Cayenne

La Régie propose aux salarié-es du secteur de l'entretien des actions de formation en situation de travail (AFEST), tous les nouveaux-elles entrant-es sont formé-es aux gestes et postures par ce biais. La Régie travaille par socle, tous les 6 mois avec : les formations de base, le travail en hauteur, l'habilitation électrique (tous les salarié-es en bénéficient jusqu'au mois de juin)..



Régie de Quartier Habiter Bacalan

© Régie de Quartier Habiter Bacalan

Régie de Quartier du Carcassonnais

L'ensemble de l'équipe peinture a bénéficié de l'habilitation électrique et de la formation gestes et postures. L'ensemble de l'équipe "Boîte à Linge" a participé à la formation Gestes et Postures, et une partie Sauveteur Secouriste du Travail et des cours de couture. L'équipe de médiateur-rices de « La boîte à actions sociales » s'est formée sur la gestion du chèque Énergie EDF et sur la solidarité numérique.

Régie de Territoire Manaré (Guyane)

Face à des problématiques de maîtrise de la langue la Régie a trouvé des organismes compétents pour proposer des sessions de remise à niveau dont une quinzaine d'agent-es ont bénéficié, 2 ont obtenu des concours administratifs. Six salarié-es en CDDI ont été orienté-es vers un apprentissage en industrie agroalimentaire par le biais de la MFR.

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

À la Régie de Vierzon

La Régie de Territoire de Vierzon a accompagné une aide-soignante belge qui ne pouvait pas exercer en France. Grâce à un positionnement en formation d'aide à domicile, elle a pu passer son concours d'aide-soignante et travaille aujourd'hui en France.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Le plan de formation et la planification sont essentiels pour une bonne articulation production/accompagnement
- Prévoir des roulements entre salarié-es pour les formations récurrentes (exemple : CACES, gestes et postures)
- Définir un nombre plafond de personnes pouvant partir en simultanément en formation afin d'éviter les déficits de production

Les sorties de parcours

La phase de sortie de parcours se compose d'une phase de préparation à la sortie dans la Régie ainsi que d'un maintien de l'accompagnement après la sortie permettant de mettre en œuvre les conditions de réussite.

L'entretien de fin de parcours permet de faire le bilan du temps passé à la Régie. Remettre un dossier récapitulatif des actions menées permet aux salarié-es accompagné-es de partir avec toutes les informations qui leur permettront de faciliter un retour à l'emploi, à titre d'exemple vous pouvez leur remettre :

- Attestations de formation
- Bilan d'accompagnement
- CV
- Lettre de motivation
- Attestations de compétences
- Lettres de recommandation

Astuce !

Le logiciel de suivi de parcours ETAPE propose un bilan d'accompagnement, reprenant les PMSMP, formations, ateliers suivis durant le parcours, il peut être remis aux salarié-es. Son espace de stockage de documents peut faciliter la construction du dossier.

Meinau Illkirch Services, à Strasbourg

La Régie propose un entretien de fin de parcours en binôme avec les encadrant-es, une évaluation de fin est proposée et la Régie remet une attestation de compétences.

Le maintien du lien de 3 à 6 mois après la sortie à la Régie permet d'éviter les situations de rupture et de proposer une transition adaptée :

- Pour les personnes sorties sans emploi ou formation : bénéficier d'un soutien à la recherche d'emploi, continuer de relayer les offres d'emploi.
- Pour les personnes en emploi ou en formation : bénéficier de soutien dans le cas de potentielles difficultés et assurer le lien avec le nouvel employeur.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Assurer le lien avec les prochain-es interlocuteur-ices des salarié-es en parcours afin d'éviter les ruptures d'accompagnement : entreprises, PLIE, France Travail, Missions Locales...

Régie de Quartier d'Angers

La Régie continue d'accompagner les salarié-es en parcours 3 mois après leur sortie pour sécuriser la prise de poste dans l'entreprise. Par la suite, les anciens collègues peuvent devenir tuteur-trice de stage d'actuels salarié-es en parcours en tant que partenaire entreprise.

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

À la Régie de Grande-Synthe

Après 5 ans d'inactivité, Mme C. a rejoint la Régie de Quartier de Grande-Synthe en signant un CDDI en tant qu'agente d'entretien urbain. Grâce à ses compétences techniques et son savoir-être, elle a rapidement pris des responsabilités en devenant cheffe de file.

Des immersions lui ont permis de valider son projet professionnel dans le domaine de la secrétariat et à la comptabilité de la Régie. Pour renforcer ses compétences, elle a suivi une formation en Word et Excel au GRETA. Aujourd'hui, elle entame une nouvelle étape en se formant au métier d'Assistante PME/TPE en administration et communication commerciale.

FOCUS Le CQP agent d'entretien et de proximité

Cette formation est la seule formation certifiante proposée par Passage/s et le Mouvement des Régies. Elle permet aux candidat-es d'acquérir l'ensemble des compétences nécessaires des techniques en nettoyage manuel et mécanisé dans le cadre d'un service de proximité. Les participant-es peuvent poursuivre leur parcours de formation par l'obtention d'un titre ou d'un CQP de gardien d'immeuble.

Public et prérequis : le CQP est ouvert à tous les salarié-es des Régies de Quartier et aux autres structures d'Insertion par l'Activité Économique et aux demandeur-euses d'emploi. Il n'y a pas de prérequis pour accéder au CQP agent d'entretien et de proximité.

Prise en charge : Le CQP peut être financé sur les fonds du PIC IAE (pour les personnes en CDDI).

La démarche pédagogique :

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Mises en situation et pratiques sur site
- Méthodes interactives (vidéos, visuels et travail sur le matériel)

La pédagogie sera active et basée sur la pratique et ne nécessitera pas la maîtrise de l'écrit :

- Mises en situation
- Recours aux images et à la vidéo
- Lecture des textes par le formateur avec explicitation des termes

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

À la Régie de Stains

Mme S. a rejoint la Régie Les Rayons en 2019. Après des cours de langue, des ateliers de confiance en soi, un CQP en nettoyage avec Passag/e/s et une formation SST, un dossier de transition professionnelle pour le métier de gardienne d'immeuble a été constitué. Elle a obtenu son CAP et travaille aujourd'hui comme gardienne d'immeuble à Stains.

Régie de Quartier de Cayenne

Les Régies guyanaises se sont rassemblées pour proposer le CQP. Par ailleurs, elles ont créé un réel parcours avec une période de pré-qualification de 6 mois avec l'AFPOLS, le partenariat avec les bailleurs sociaux et Uniformation a renforcé le dispositif. Grâce à ce projet, 15 salarié-es sont entré-es en contrat d'apprentissage chez des bailleurs et 13 d'entre eux ont obtenu un contrat en tant que gardien d'immeuble.

Les blocs d'activités du CQP :

Entretien du cadre de vie commun

Développement du lien social avec les habitants et médiation de premier niveau



© Le Mouvement des Régies



En savoir plus sur le CQP

La place du lien social et de la transition écologique dans les parcours des Régies

L'approche sociale et la transition écologique sont deux piliers du projet Régie. Ces principes sont la concrétisation de la spécificité des projets d'insertion proposés. Que ce soit dans les supports d'activité, la participation aux actions de développement local et de transition écologique, ces principes infusent dans l'accompagnement proposé. Quels en sont les bénéfices ? Parmi les salarié-es en parcours certain-es sont en situation d'isolement, les actions de lien social peuvent permettre de trouver un groupe de pairs.

La vie de l'équipe comme vecteur de lien social et d'accès à la culture et au sport

Le retour dans un environnement de travail est un moyen de renforcer la sociabilité, le lien social, le sentiment d'appartenance à un collectif des salarié-es en parcours. Les actions favorisant la vie d'équipe, la cohésion et l'entraide entre salarié-es permettent d'accentuer ces bénéfices.

Ainsi, les Régies peuvent :

- Favoriser les temps conviviaux sur le lieu de travail : petits déjeuners, cafés
- Créer des espaces festifs
- Organiser des temps d'équipe dédiés à l'intégration des nouveaux arrivants et des sorties
- Organiser des activités culturelles et sportives
- Organiser l'entraide et la transmission de compétences entre salarié-es

Régie de Quartiers de Vendôme

La Régie favorise les temps festifs en dehors des activités. Pendant plusieurs années des places à la patinoire étaient mises à disposition des salarié-es qui ne venaient pas les récupérer. Face à ce constat, la Régie a fait le choix de privatiser la patinoire et de s'y rendre en équipe. Ce format a été reconduit avec une journée "off" dans un chalet. Pour des journées telles que la chandeleur ou halloween c'est l'occasion de sortir des tables et de proposer aux habitant-es et usager-ères de profiter d'un moment convivial ensemble.

ILLUSTRATION D'UN PARCOURS RÉUSSI

Graine d'ID, Régie de Quartiers de la Roche-sur-Yon

M. M a d'abord participé à une action de socialisation avec la Régie, visant à renforcer le lien social et restaurer la confiance en soi. Suite à cela, il a intégré un chantier espace vert, où il a été accompagné dans ses démarches professionnelles. Son stage dans le service propreté de la ville a été décisif : il a non seulement acquis de nouvelles compétences, mais a aussi décroché une offre d'emploi. Son contrat débutera en octobre 2024.



Tournoi de football à la Régie de quartier en préfiguration de Port-de-Bouc

Régie des quartiers d'Évreux

La Régie organise annuellement avec les salarié-es un tournoi de football "de la fraternité" réunissant des équipes mixtes : de différents QPV, des bailleurs, une équipe du club accueillant, des associations partenaires... En complément, des ateliers sportifs de remise en forme sont ouverts aux salarié-es et habitant-es. Ils sont animés par un permanent de la culture.

Les salarié-es en parcours bénéficient des actions de lien social et de transition écologique

Les Régies de Quartier et de Territoire mettent en œuvre diverses actions de développement local et de transition écologique et solidaire pour répondre à des besoins non pourvus. Ce sont autant d'activités qui peuvent être mises à disposition des salarié-es et des habitant-es.

Ainsi, les salarié-es peuvent avoir accès à :

- Des dispositifs de médiation numérique
- Des jardins partagés
- Des ateliers à destination des habitant-es du quartier
- Des tiers-lieux
- Bricothèques, repair cafés...



© Régie de Quartier de Nevers

Activité de maraîchage bio de l'ASEM

ASEM, à Nevers

Un adulte relais anime la "mission citoyenne" en lien avec les habitant-es du quartier. Les salarié-es en parcours bénéficient de la bricothèque et d'ateliers cuisine avec les habitant-es.

La Régie de Joué-Lès-Tours rend accessible son jardin partagé aux salarié-es en parcours.

Graine d'ID, Régie de quartiers de la Roche-sur-Yon

Une étude d'impact social a mis en exergue les bienfaits de la médiation sociale et culturelle proposée par la Régie. Ce constat a incité l'association à développer un temps de travail sur la coordination de la vie sociale et culturelle pour proposer aux salarié-es en parcours de participer aux sorties culturelles, ce temps de travail a fait levier pour décloisonner les activités. Ce poste transverse permet de proposer aux salariés en parcours la diversité des actions de la Régie : sorties, spectacles, apprentissage du vélo... En complément, la Maison Gueffier propose à quelques salarié-es de participer à des ateliers d'écriture.

Les salarié-es en parcours participent à la réalisation des actions de lien social et de transition écologique

Fidèle au projet politique des Régies, les salarié-es ne sont pas uniquement bénéficiaires mais acteur-rices du développement local du territoire. Le contrat d'insertion à la Régie est l'occasion de s'investir dans des actions de solidarité et de découvrir une diversité d'activités en participant au projet global de la structure.

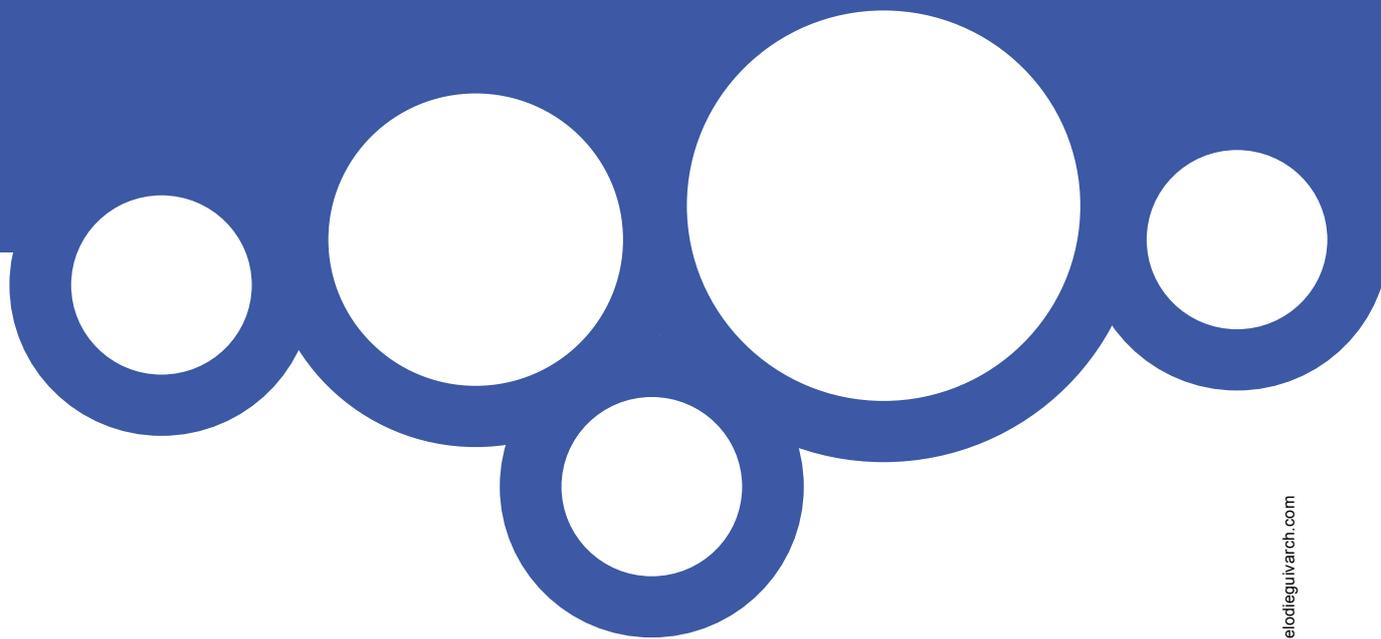
Les actions de lien social peuvent être soit portées par les Régies ou d'autres acteur-rices du territoire.

Régie de Joué-Lès-Tours

La Régie propose aux salarié-es qui ont des compétences spécifiques de participer sur leur temps de travail à l'activité Repair Café, des ateliers d'aide à la réparation à destination des habitant-es.

PRÉCONISATIONS DU MOUVEMENT DES RÉGIES

- Intégrer les actions de lien social et de transition écologique dans les heures de travail ou en heures supplémentaires.



Agir avec et pour les habitants

144 Boulevard de la Villette - 75019 Paris
01 48 05 67 58
www.lemouvementdesregies.org

Photo de couverture : © Yann Arthus-Bertrand • Création graphique : www.elodieguivarch.com