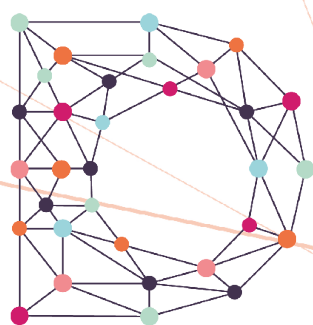


GUIDE PRATIQUE

MUTUALISER UN POSTE DE CHARGÉ.E DE RELATIONS ENTREPRISES INTER IAE

Créateurs d'innovations sociales pour l'emploi durable



Demain
EMPLOI & INNOVATION



Ce projet est cofinancé par le
Fonds Social Européen dans
le cadre du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion » 2014-
2020.

Avril 2021

www.demain.life

GUIDE PRATIQUE

Mutualiser un poste de chargé.e de relations entreprises inter IAE

SOMMAIRE

Edito	3
1 Une ressource mutualisée pour renforcer le projet social des structures	4
2 Pourquoi mutualiser cette mission ?.....	5
2.1 La plus-value d'un poste de chargé.e de relations entreprises mutualisé.....	5
2.2 La parole aux entreprises et aux salariés accompagnés en emploi.....	6
2.3 Les questions et objections les plus courantes des SIAE lors de la construction du projet .	9
3 Quels sont les objectifs de cette mutualisation ?	10
4 Quelle est la méthodologie d'un projet de mutualisation ?	11
4.1 La réunion d'information	11
4.2 Le groupe de travail	11
4.3 Le diagnostic	11
4.4 Exemples d'éléments du projet collectif	12
4.5 La recherche de cofinancement	14
4.6 Phase opérationnelle du projet.....	14
4.7 La vie et l'évolution de la mutualisation	14
5 L'exemple des postes de CRE mutualisés en Auvergne Rhône Alpes	15
5.1 Les membres du réseau DEMAIN en Auvergne Rhône Alpes	15
5.2 L'animation régionale.....	19



Nul n'est, à priori, inemployable...

Cette phrase, si chère à Jean Paul HELIOT (Président de La fédération des entreprises d'insertion de 1993 à 2007) remonte à la fin des années 90 et nous replonge dans le passé – pas si lointain – celui des pionniers et des bâtisseurs de l'insertion et de l'inclusion.

En matière de retour à l'emploi durable, les pionniers sont des Entreprises d'Insertion iséroises et savoyardes qui ont porté sur les fonts baptismaux le futur Réseau DEMAIN, dès 1997.

En mutualisant un poste de Chargé de Relations Entreprises (CRE), ces EI et ETTI ont innové et ouvert la voie dont la quasi-totalité des départements d'Auvergne Rhône Alpes s'inspire aujourd'hui.

Pendant plusieurs décennies les politiques sociales se sont concentrées sur l'accompagnement socio professionnel de personnes en difficultés afin de les rendre employables aux yeux et aux critères des entreprises classiques.

Un accompagnement centré sur l'individu, pour lui faire reprendre confiance et développer ses talents, ses potentialités, sa personnalité, ...

Désormais, nous semblons évoluer dans une société davantage inclusive où la valeur humaine tutoie la valeur économique : « le capital humain », « les ressources humaines », « les pépites », « les talents », bref le vocabulaire de l'entreprise tend à valoriser la vraie richesse : les femmes et les hommes qui composent et enrichissent son organisation.

Le management évolue, le recrutement aussi...

L'entreprise recherche des collaborateurs et non plus des employés, s'ouvre à des méthodes qui n'avaient pas cours jusqu'alors : il faut séduire, se différencier, expliquer, démontrer et fidéliser. On réalise des diagnostics RH et des analyses de poste, on crée et on participe à des clubs d'entreprises solidaires et inclusives, on met en place une démarche RSE.

Et nous pouvons et devons toujours faire mieux, c'est l'amélioration continue, la qualité au service de l'humain.

Mieux, c'est certainement le poste de Chargé de Relations Entreprises, cette ressource nouvelle vers laquelle les travailleurs sociaux peuvent puiser afin de concrétiser des parcours et capitaliser sur l'accompagnement effectué et se concentrer sur leur métier.

Le CRE, cet interlocuteur que les employeurs peuvent solliciter dans leur démarche inclusive car il apporte de la confiance et de la sérénité à son réseau. Il comprend le sens économique du recrutement et ses enjeux humains, il apporte les solutions, les suggère et les met en œuvre.

Le CRE, ce professionnel qui réalise le lien entre l'économique et le social, entre des individus prêts à intégrer le marché de l'emploi et les besoins de main-d'œuvre fiable.

Vous avez nécessairement envie d'en savoir plus ?

Belle lecture...

Laurent Carrier

Président



1

UNE RESSOURCE MUTUALISÉE POUR RENFORCER LE PROJET SOCIAL DES STRUCTURES

Le chargé de relations entreprises (CRE) **est salarié par les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et entreprises du secteur du travail protégé et adapté (STPA) qui souhaitent mutualiser cette fonction.** Son champ d'action varie en fonction des besoins des structures membres, qui définissent ses missions.



Le CRE à la double mission :

- D'être une source d'information et de contribuer à la professionnalisation des CIP sur le lien entreprise
- De mettre en œuvre les actions permettant de faciliter l'accès à l'emploi durable des salariés en parcours

La fonction de CRE est une ressource à disposition des structures, elle vient en **complémentarité** de l'accompagnement des conseillers en insertion professionnelle (CIP) et ne s'y substitue pas. Les CIP expriment leurs besoins et orientent les missions du CRE. Pour chaque salarié accompagné, les CIP sollicitent le CRE pour une action spécifique et **un plan d'action tripartite est établi : CRE, CIP, salarié.** Les CIP sont les référents de l'accompagnement socioprofessionnel des salariés, ils peuvent solliciter le CRE lors de toutes les étapes du parcours du salarié pour optimiser et renforcer l'accompagnement.

En outre, le CRE a une bonne connaissance des entreprises du territoire, de leurs besoins, de leurs méthodes de recrutement et devient un représentant des SIAE/STPA auprès des entreprises pour faciliter l'accès à l'emploi durable des salariés en parcours. Le CRE peut animer des réunions collectives avec les CIP pour répondre à leurs besoins, mutualiser des outils, des actions et favoriser les échanges de pratiques entre les CIP.

Le CRE est repéré comme le référent emploi – entreprise tant auprès des structures que des entreprises. Il répond aux besoins des CIP et accompagne les salariés en insertion dans leurs parcours vers l'emploi durable. Il facilite l'interconnaissance IAE / entreprise, et des CIP entre eux sur cette question de l'accès à l'emploi durable.



LE CHAMP D'INTERVENTION POSSIBLE DU CRE

- Recherche de PMSMP
- Regard croisé et aide à la validation du projet professionnel
- Découverte de métiers et sensibilisation aux métiers en tension sur le territoire
- Préparation à la recherche d'un emploi
- Prospection d'offres d'emplois
- Simulation d'entretiens
- Accompagnement et suivi en emploi

2

POURQUOI MUTUALISER CETTE MISSION ?

2.1 La plus-value d'un poste de chargé.e de relations entreprises mutualisé

Le CRE est un **interlocuteur unique** pour les entreprises :



- Il centralise les besoins des entreprises et les candidatures des salariés : les processus de recrutements sur le territoire sont donc plus efficaces et les structures membres positionnent plus facilement leurs candidats auprès des entreprises



- Il permet d'entretenir des relations plus durables avec les entreprises, avec un vivier de candidats élargi. Les structures membres sont capables de répondre aux besoins des entreprises sur la durée et non plus de façon ponctuelle



- Il accompagne les entreprises pour favoriser l'évolution de leurs pratiques, leurs fiches de postes et permettre durablement des recrutements plus inclusifs.

Le CRE est l'interface qui permet de **valoriser les SIAE en tant qu'acteurs économiques engagés** et d'accompagner les entreprises qui souhaitent développer des **pratiques de recrutement inclusives**.

Le CRE a un **profil de commercial et consultant RH**, il est performant dans la valorisation des candidatures auprès des entreprises.

Il est extérieur au fonctionnement des SIAE et ne connaît pas les parcours des salariés. Il apporte un **regard d'employeur pendant le parcours**, différent de celui du CIP.

Il anime le collectif des CIP, **facilite les échanges de pratiques professionnelles**, la diffusion des informations, les parcours inter SIAE, l'organisation d'actions collectives et évènements réunissant SIAE/salariés/entreprises ...

Il **représente le collectif auprès des entreprises** et contribue à l'évolution de l'image de l'IAE auprès des employeurs.

Il est un **acteur engagé sur son territoire** et une ressource pour les SIAE, les entreprises et les collectivités.

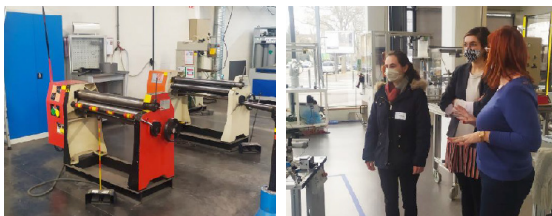
2.2 La parole aux entreprises et aux salariés accompagnés en emploi

Témoignage d'une entreprise partenaire de REPERES Métropole (CRE pour les SIAE de la Métropole de Lyon)

”

Cécile BARAILLE, Innovation Sociale SUEZ - La Maison pour Rebondir ARA

« Dans le cadre de mes fonctions au service de l'innovation sociale chez SUEZ, je n'ai pas de meilleur allié que Repères métropole. Preuve en est la collaboration que nous avons eue pour appuyer le démarrage de Monsieur A. au sein des équipes de maintenance de l'incinérateur exploité par SUEZ à Rillieux-la-Pape. Non seulement la candidature a fait l'unanimité à l'entretien, mais le travail fourni par Repères Métropole pour faciliter les démarches (recherche d'un centre de formation, coordination pour une entrée en intérim avant la formation, suivi de l'intégration) a largement contribué à rassurer les équipes techniques sur leur choix du candidat et à garantir sa bonne intégration chez nous et un démarrage plus que positif de sa formation à l'IRI. Nous travaillons main dans la main et le résultat se voit ! »



Témoignage de trois entreprises partenaires de SIEL (CRE pour les SIAE de l'agglomération de Vichy)

”

KALHYGE, entreprise de location entretien d'articles textiles professionnels et d'équipements d'hygiène.

« Francine Crouzier, chargée des relations entreprises, nous a contactés en septembre 2019 pour nous proposer des candidats intéressés pour un travail dans notre blanchisserie. C'est avec plaisir que quelques semaines plus tard nous organisons une visite de l'usine et au fur et à mesure de la visite les intéressés se sont démarqués et les dialogues ont pris des airs d'entretiens d'embauche. Nous avons accueilli deux stagiaires en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), au poste d'opérateur de production sur des périodes allant de 3 semaines à 1 mois. D'ailleurs un des stagiaires, fort intéressé par le poste de chauffeur livreur VL a été embauché en contrat à durée déterminée. C'est avec plaisir que nous recevrons d'autres stagiaires de la Recyclerie, l'aventure continue. »

”

Catherine FEUGERE, Manager à Cora Vichy

« Nous sommes satisfaits de notre partenariat avec SIEL. Nous avons pu accueillir des salariés en PMSMP. Des parcours qui pour certains, se sont traduits par une embauche de 6 mois en contrat de professionnalisation. L'association nous a proposé des profils pour nos remplacements en CDD. Des personnes en CDI actuellement nous avaient été présentées par l'association. La Recyclerie nous invite régulièrement lors d'événements professionnels comme les job-dating, CV-vidéo, ... Cette structure permet d'accompagner les personnes dans le monde du travail et aux entreprises de trouver de bons éléments. »

”

Mme DE FREITAS REIS, Présidente de la SAS Grange Plomberie

« C'est avec plaisir que je reviens vers vous afin d'apporter mon témoignage concernant l'embauche en contrat d'apprentissage de Premtim S., présenté par Francine Crouzier via les Jardins de Cocagne.

Premtim a commencé par une période d'immersion (PMSMP) dans notre entreprise pendant 3 semaines. [...] il a découvert un métier qui pourrait lui plaire et nous recherchions un nouvel apprenti. C'est Premtim qui a eu le contrat. Nous avons beaucoup réfléchi avec lui, parce qu'il n'avait pas l'âge classique pour un contrat d'apprentissage, pour être sûr de son implication et intégration. Nous avons un engagement mutuel, il n'y aurait pas de défaillance de notre part et nous comptons aussi beaucoup sur sa maturité. Bien évidemment nous avons pris en compte la barrière de la langue, qui au début n'a pas été évidente [...]. Finalement Premtim s'est parfaitement intégré à l'entreprise, aux compagnons qui l'encadrent et à l'école, pour obtenir avec succès son CAP SANITAIRE à l'issue des 2 années d'apprentissage en juin 2020. Il nous a demandé de poursuivre une année supplémentaire en « thermique », donc nous avons signé un nouveau contrat.

Ce n'est pas la première fois que nous essayons de venir en aide à des personnes comme Premtim, avec des parcours de vie particuliers, en revanche c'est la première fois que la réussite est gagnante – gagnante. Cela demande beaucoup de persévérance et de perspicacité de la part de toute l'équipe.

”

Témoignage d'un salarié accompagné par REPERES Métropole (CRE pour les SIAE de la Métropole de Lyon)

Samir A., Aujourd'hui en contrat de professionnalisation avec le GEIQ Industrie sur un poste d'assembleur-monteur

« Je voulais continuer l'école parce qu'à la base j'ai une licence en administration et apprendre un métier manuel. L'entreprise d'insertion m'a présenté le métier et l'atelier. Avec mes chefs d'équipe, ils m'apprennent bien, donc je me suis amélioré vite. [...] Le conseil que je donne : au début tu vas dire toujours

que c'est difficile. Mais il n'y a pas un truc facile dans la vie. Donc pour gagner la vie, il faut se donner. Tout le temps, je réfléchis à ça. La première chose c'est de pouvoir s'intégrer dans le monde du travail. Arriver à travailler collectivement avec des gens que tu ne connais pas.

Et l'accompagnement avec REPERES Métropole ?

Je voulais trouver une formation pour m'améliorer et avoir un diplôme. REPERES Métropole m'a proposé les métiers de l'industrie. Je suis allé à la préformation et au niveau technique j'avais l'habitude avec l'expérience de l'entreprise d'insertion. C'est vraiment REPERES qui m'a encouragé surtout. On m'a préparé aux entretiens. Dans mon pays on fait des entretiens mais c'est terre à terre, c'est pas vraiment difficile comme ici. Donc franchement, c'était bien.

Avez-vous l'impression d'avoir développé de nouvelles compétences ?

Oui, tout le temps je remercie l'entreprise d'insertion à cause de ça parce qu'ils m'ont appris beaucoup de choses. Maintenant si j'ai un problème à la maison, je peux me débrouiller moi-même. J'aide beaucoup d'amis. Je détecte les appareils, je vais directement les réparer. Donc je suis hyper content. [...] ça vaut le coup de s'accrocher ! Il faut beaucoup de courage. Je me suis donné. Je me suis dit, bon je peux le faire.

Qu'est ce qui vous plaît le plus dans ce que vous faites en ce moment ?

Ce qui me plaît le plus c'est le fait de me trouver dans une machine que j'ai jamais vu et je la fabrique moi-même. On m'envoie pas mal de pièces que je connais pas et puis je fabrique un appareil. Ça me pousse à réfléchir énormément. Bien comprendre le plan et réfléchir à la chronologie des pièces. Donc tout ce qui me plaît quoi.

Est-ce que cette expérience en insertion a eu un impact sur votre confiance en vous ?

Oui, ça joue vraiment dans la confiance, que je connais ce métier. Au début je me suis dit c'est sûr que je peux pas être autonome. Mais au fur et à mesure j'ai démonté une machine moi-même, je l'ai diagnostiquée, j'ai changé les pièces et je l'ai mise en marche. Quand on a du courage, ça marche. »



Témoignage d'un salarié accompagné par Francine Crouzier (CRE pour les SIAE de l'agglomération de Vichy)

Propos recueillis par Caroline REZEL, Accompagnatrice Socio Professionnelle auprès d'Hashmatullah N. ancien salarié de l'ACI SAS AVENIR à Bellerive-sur-Allier

« J'ai appris beaucoup de chose. Je parle bien mieux le français, je comprends mieux comment les gens travaillent en France, j'ai appris de nouvelles techniques, j'ai découpé les arbres sur les berges de l'allier avec Parc et Sport, j'ai travaillé au garage Peugeot en stage, j'ai visité des entreprises: l'Oréal («l'entreprise des shampoings») avec leurs grosses machines, les forges de Margerides («l'entreprise des tondeuses»), je regardais là-bas comment les gens travaillaient. Je suis très heureux. J'ai acheté une nouvelle voiture et je n'ai plus peur de conduire, j'ai un nouveau logement, j'ai appris aussi à comment me présenter avec les CV Vidéo. Aujourd'hui, je travaille au garage Renault Bony à Belle-rive-sur-Allier depuis novembre 2019. Je suis resté sur le chantier de janvier 2018 à novembre 2019, aujourd'hui, je travaille et je suis très très heureux, ah ça oui !»



PLUS DE TÉMOIGNAGES EN VIDÉO SUR NOTRE CHAÎNE YOUTUBE

Aborder une entreprise : le rôle et les méthodes concrètes des chargés de relations entreprises

Valoriser la PMSMP : le point de vue d'une entreprise et des CRE au sujet de la période de mise en situation professionnelle

Replay des webinaires

[- Aborder une entreprise](#)

[- Valoriser la PMSMP](#)



2.3 Les questions et objections les plus courantes des SIAE lors de la construction du projet

« Accompagner à l'emploi durable, c'est le rôle des CIP »

- Le CRE ne remplace pas les CIP et ne pourra pas accompagner tous les salariés des structures. Il vient en complémentarité des CIP à leur demande. Il les appuie pour rechercher un emploi, une PMSMP, organiser une visite d'entreprise...
- Il apporte un regard complémentaire mais différent dans l'accompagnement du salarié du fait de sa posture d'employeur et contribue dans l'évolution des projets grâce au double regard avec les CIP.
- Il favorise le maintien dans l'emploi grâce à un suivi du salarié et de l'entreprise après l'embauche.
- Il développe une veille sur le territoire lui permettant d'avoir une connaissance précoce des projets de recrutement (recrutement de masse, création d'activité, nouveaux besoins...)

« Quelle plus-value réelle pour le salarié ? »

- Le salarié dispose d'informations qualifiées sur les entreprises de son territoire et sur les métiers : il peut accéder à un plus large choix de projets professionnels et a des qualifications grâce à des partenariats renforcés, avec les GEIQ par exemple.
- Il bénéficie d'une prospection ciblée : PMSMP, contrats d'alternance, emplois durables, offres du marché caché de l'emploi ... Il est accompagné pendant son parcours et le processus de recrutement : candidature, préparation aux entretiens, intégration, suivi dans l'emploi.

« Combien cela va-t-il coûter à ma structure ? »

- Cela dépend du projet du collectif, en fonction du temps de travail, du nombre de postes de CRE, du nombre de SIAE/STPA membres, des cofinancements, du service attendu... : de 0€ à un cofinancement important (cf. chapitre 5 : exemples de modèles économiques)
- L'investissement de la structure membre permet de renforcer son projet social à moindre coût du fait de la mutualisation et de la coopération territoriale

« Nous n'avons pas d'association de SIAE dans notre département »

- Un poste n'est pas forcément porté par une association, il peut l'être par une structure (SIAE ou autre) qui refacture ensuite aux autres membres (cf. chapitre 5 : exemples en Auvergne Rhône Alpes)

« Si une SIAE porte le poste, le CRE ne travaillera pas pour toutes les structures »

- La mise en place d'une marque, d'une convention inter-structure, d'un comité de suivi, d'un comité de pilotage et d'un temps de présence défini dans toutes les structures permet de dépasser cette problématique.

« Les salariés de ma structure sont trop éloignés de l'emploi durable »

- Le CRE accompagne les salariés et CIP dans toutes les étapes du parcours : de la validation de projet, à la recherche de PMSMP et bien évidemment d'emploi. Aucune structure n'est exclue du service proposé.



Consulter la **mesure d'impact** du collectif REPERES Métropole à Lyon, après 3 ans d'activité de la mission mutualisée : www.reperes-metropole.org/2019/09/30/rapport-dactivites

3

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE CETTE MUTUALISATION ?



OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- Consolider l'accès à l'emploi durable des salariés en parcours d'insertion
- Développer des partenariats durables avec les employeurs du territoire
- Améliorer l'image de l'IAE auprès des employeurs du territoire
- Simplifier les relations par un interlocuteur unique
- Contribuer à la mise en œuvre d'une GPEC de territoire en permettant aux SIAE de faire évoluer leurs pratiques et les parcours proposés aux salariés
- Favoriser le travail collectif et les échanges inter SIAE



OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

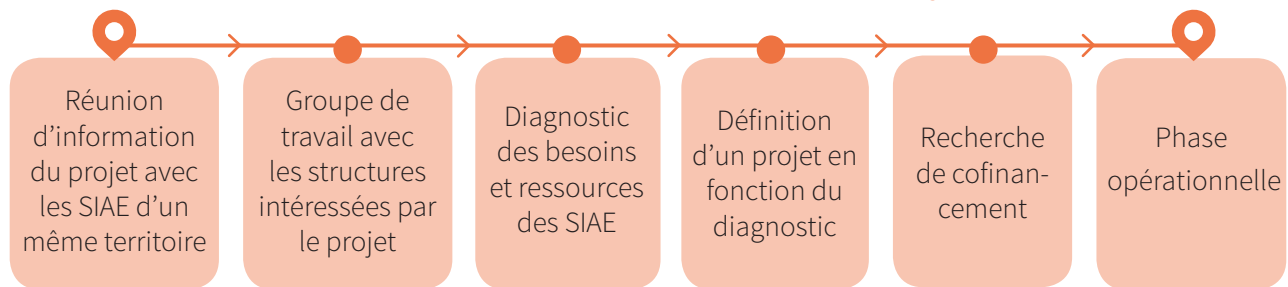
- Soutenir la professionnalisation des CIP sur le lien entreprise par la transmission d'informations, l'animation d'ateliers collectif et l'accompagnement individuel
- Favoriser la découverte des métiers en tension et l'interconnaissance SIAE/entreprises
- Accompagner les salariés dans la validation de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi ciblée
- Prospecter des offres d'emplois, des entreprises et les accompagner dans leurs recrutements
- Représenter le collectif auprès des employeurs et augmenter la présence des SIAE auprès des clubs d'entreprises, branches professionnelles, syndicats

4

QUELLE EST LA MÉTHODOLOGIE D'UN PROJET DE MUTUALISATION ?

Un poste est mutualisé par un groupe de SIAE d'un même territoire souhaitant travailler collectivement l'accès à l'emploi durable des salariés en parcours : l'objectif de l'animateur du projet est d'informer et réunir les structures d'un territoire pour mettre en œuvre cette méthodologie de projet.

Les différentes étapes de construction du projet



4.1 La réunion d'information

Elle vise à **réunir toutes les structures d'insertion d'un territoire donné**, en fonction des habitudes de coopération (département, bassin d'emploi, métropole...), susceptibles de vouloir coopérer sur le territoire. Le projet et la méthode sont exposés.

Au terme de la réunion d'information, une diffusion par mail est idéale pour transmettre les documents présentés ainsi qu'un **questionnaire permettant d'établir un diagnostic**.

Le questionnaire permet aux structures de **se positionner sur la suite du projet** : volonté de participer aux groupes de travail, de rester informé des avancées des groupes de travail ou de ne pas d'intégrer dans le projet.

4.2 Le groupe de travail

En fonction de leurs réponses au questionnaire, les structures sont invitées à un premier groupe de travail et **forment le collectif du projet**. Chaque structure est libre de quitter le projet au cours des groupes de travail réflexifs.

4.3 Le diagnostic

Le projet est construit sur la base des **besoins et ressources des structures** souhaitant travailler ensemble ce projet.



Le **questionnaire diffusé** au terme de la réunion d'information permet d'établir un diagnostic qui sera présenté lors du premier groupe de travail.

Sur la base du diagnostic et des échanges, les SIAE pourront établir **une fiche projet**. Les éléments de ces documents sont détaillés dans le schéma ci-après.

4.4 Exemples d'éléments du projet collectif

Lors du premier groupe de travail, les structures échangent sur la base du diagnostic (1^{ère} colonne schéma ci-dessous) pour définir les éléments de cadre du projet (2^e colonne schéma ci-dessous).

QUESTIONNAIRE → FICHE PROJET

-  L'implantation géographique des SIAE → Le territoire d'intervention du CRE
-  Les besoins des SIAE → Les missions du CRE et donc les services mutualisés
-  Le vivier de salariés à accompagner → Le temps de travail nécessaire et objectifs d'emploi du CRE
-  Les ressources humaines disponibles et existantes, les collectifs existants... → La structure juridique qui portera le projet
-  Les envies des structures → La forme, le nom du collectif...
-  Capacité de cofinancement de la SIAE → Le modèle économique
-  Le degré d'engagement dans le projet → Les structures membres du collectif

Combien de projets de collectifs/mutualisations ?

Le modèle le plus courant est l'implantation du CRE en un endroit avec des déplacements sur tout le territoire (par exemple le département). Le groupe de travail peut également décider de ne pas avoir un projet unique mais de scinder le territoire en plusieurs mutualisations distinctes. Par exemple 2 projets de 5 SIAE plutôt qu'un projet unique de 10 SIAE. Ces décisions appartiennent aux structures. Il existe dans les projets expérimentés des mutualisations avec un collectif unique mais 2 postes mutualisés à temps partiel et implantés sur des bassins différents. Cette organisation permet de répondre à des besoins locaux tout en confortant une marque unique auprès des employeurs.

Quel territoire d'intervention ?

Le territoire d'intervention correspondra au lieu d'implantation des structures. Très souvent les projets sont définis pour un bassin d'emploi ou un département. Il arrive qu'une structure soit éloignée des autres. Le CRE s'adapte et accompagne les salariés de cette structure spécifiquement en prospectant les entreprises du territoire en fonction de leurs projets professionnels.

Qui porte juridiquement le projet et le poste ?

Le poste de CRE peut être porté par une association dont les structures sont adhérentes ou bien par l'une des SIAE.

Dans le cas du portage par une association : le collectif créé une association ou s'appuie sur l'existant. Les structures adhèrent et versent une cotisation à l'association de SIAE.

Avantages : le projet est clairement identifié comme collectif, le poste n'est pas attaché à une structure plus qu'aux autres.

Inconvénients : les obligations liées à la gestion de l'association, les coûts administratifs et de locaux peuvent être plus importants que s'ils sont mutualisés au sein d'une structure. Enfin, le CRE n'a pas réellement de manager de proximité et peut se sentir isolé en n'appartenant pas à une équipe.

Dans le cas du portage par une SIAE : le collectif doit créer une marque qui permettra au projet d'être identifié. La structure porteuse établit une convention avec chacune des SIAE membres et une refacturation est mise en œuvre (modèle de convention disponible auprès du réseau DEMAIN). Dans notre expérience, le poste est porté par des EI, ETTI ou ACI. La structure porteuse doit avoir la trésorerie nécessaire pour le suivi du projet.

Inconvénient : le portage n'est pas neutre entre les structures.

Avantages : le salarié est plus entouré (manager, collègues), le coût du projet est inférieur à celui d'une association, le pilotage est allégé (comité de pilotage sans obligation d'élections, AG...).

Quel est le nom du projet ?

Le nom du collectif est défini par les membres : nom de l'association, nom d'une marque...

Le réseau DEMAIN met à disposition des structures la charte graphique et le nom du réseau DEMAIN. Par exemple, DEMAIN 74, DEMAIN 03, DEMAIN 63 existent déjà.

Quelles sont les missions mutualisées ?

Les missions les plus couramment mutualisées :

- Prospecter des offres d'emploi ciblées en fonction des projets professionnels des salariés orientés par les CIP
- Améliorer la connaissance réciproque des employeurs et des SIAE
- Proposer une offre de service globale de recrutement aux entreprises en s'appuyant sur tous les outils dont disposent les SIAE
- Développer et mettre à disposition des CIP un réseau d'entreprises partenaires pour lesquelles la mission d'insertion des SIAE permet de répondre à un besoin de recrutement non pourvu
- Conforter l'accompagnement professionnel auprès des salariés par un apport en compétences complémentaires aux missions des CIP
- Animer le collectif

Quel temps de travail pour le CRE ?

La durée hebdomadaire de travail nécessaire dépend des attentes des structures et des missions définies. On estime qu'un CRE à temps plein accompagne en moyenne 60 salariés par an. Le budget d'une expérimentation peut également être un élément de décision.

Quel modèle économique ?

Le budget moyen du projet pour 1 ETP est d'environ 60k€ (variable en fonction de la structure qui porte le poste, le coût des locaux, les déplacements nécessaires, le niveau de salaire...).

Le projet peut être financé par les structures, le conseil régional, la métropole, la communauté d'agglomération, la ville, le conseil départemental, le FSE, le PLIE, les fondations, les entreprises. La part de cofinancement des structures est variable d'un projet à l'autre en fonction de la volonté du collectif. Le mode de cotisation le plus courant est un montant proportionnel au nombre de postes en insertion conventionné par la SIAE (exemple cf. chapitre 5). Pour les EA/ESAT ou autre structure, le mode de cotisation peut être différencié étant donné qu'une part moins importante de leurs salariés sera orienté vers le dispositif.

Quels objectifs d'emploi ?

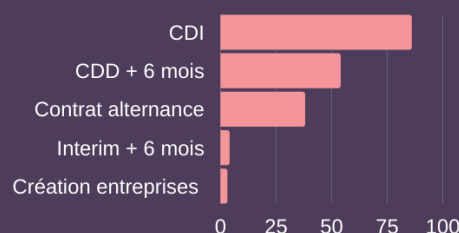
L'objectif du réseau DEMAIN est de conforter le retour à l'emploi durable des salariés des SIAE/STPA. Par conséquent, d'améliorer la qualité des sorties vers des emplois durables et pérennes, de développer les sorties vers des parcours qualifiants (GEIQ) afin de sécuriser les recrutements. En moyenne un CRE à temps plein accompagne environ 20 personnes en emploi durable par an et les structures améliorent leur taux de sortie par les services proposés par le CRE : visite d'entreprises, PMSMP, validation de projets...

LES EMPLOIS DURABLES EN 2020

185 candidat.e.s en parcours IAE
accompagné.e.s vers des **emplois durables**

1 116

nouvelles entreprises
accompagnées en 2020
par le réseau DEMAIN



4.5 La recherche de cofinancement

La fiche projet forme la base de la première version du projet collectif, elle est diffusée aux partenaires, aux SIAE et permet de commencer les recherches de cofinancement.

Les membres du collectif définissent lors d'un 2e groupe de travail la stratégie de recherche de cofinancement et se répartissent les démarches pour présenter le projet auprès des potentiels cofinanceurs (UD de la DIRECCTE pour sollicitation d'une subvention FDI, conseil départemental, agglomération, métropole, ville, conseil régional, fondations...). Il est primordial que dans le cas d'un accompagnement externe, type réseau DEMAIN ou réseau de l'IAE, ce soient **les SIAE qui rencontrent les financeurs pour présenter le projet**. Le réseau DEMAIN est un soutien dans l'ingénierie de projet.

Lorsqu'un modèle économique et les fonds nécessaires sont réunis pour une année expérimentale, les SIAE peuvent initier le recrutement du CRE.

4.6 Phase opérationnelle du projet

Les SIAE définissent les modalités organisationnelles et juridiques lors des groupes de travail suivant :

Cadre juridique : Création d'une association, convention entre les structures si le projet est porté par une SIAE

Définition de l'identité du projet : logo, nom du collectif, outils de communication. Le CRE pourra avoir la charge de la création des outils de communication

Processus de recrutement : offre d'emploi, type de contrat (fiche de poste disponible auprès du réseau DEMAIN), sélection des candidatures sur des critères définis collectivement, mise en œuvre d'une cellule de recrutement idéalement constituée de plusieurs structures et de plusieurs fonctions (CIP et direction)

Organisationnel : adresse-mail, serveur, bureau, matériel, véhicule...

La présence dans les structures : les SIAE définissent un planning avec une présence régulière dans chaque structure. Idéalement, le CRE aura un bureau fixe dans une structure où il peut se rendre quand il n'a pas de rendez-vous.

Les modalités d'orientation vers le CRE : en lien avec les CIP, le collectif définit une fiche de liaison et les modalités de communication, d'orientation entre le CRE et les CIP

Vie du réseau et RH : le collectif définit les modalités de suivi du projet, une personne référente pour le CRE, une politique RH collective, le rythme des comités de pilotage ...

4.7 La vie et l'évolution de la mutualisation

Une fois la personne recrutée sur le poste de CRE, les membres se réunissent régulièrement lors des comités de pilotage (COFIL) afin de suivre l'évolution du projet, des recherches de financements...

Le CRE rend compte des actions réalisées lors des COFIL et les membres orientent la mission. Les financeurs peuvent être invités à certains COFIL afin de partager les résultats et orientations. Le réseau DEMAIN participe aux COFIL pour soutenir et conseiller les SIAE lors de leurs décisions, en fonction de l'expérience des autres territoires.

Le projet commence très souvent par un petit groupe de structures du territoire et le collectif s'élargit au fil des années : d'autres SIAE rejoignent le collectif, des EA/ESAT, structures d'hébergement... D'autres CRE peuvent alors être recrutés pour agrandir l'équipe !



L'ACTUALITÉ DE NOS MEMBRES ET LEURS PROJETS :

www.linkedin.com/company/reseau-demain

www.demain.life/actualites

5

L'EXEMPLE DES POSTES DE CRE MUTUALISÉS EN AUVERGNE RHÔNE ALPES

En Auvergne Rhône Alpes, La fédération des entreprises d'insertion a créé le réseau DEMAÏN dans le but de mettre en œuvre cette méthodologie auprès de toutes les SIAE de la région. Une chargée de développement régional anime le réseau et contribue aux échanges de pratiques en vue de professionnaliser les CRE.

En 4 ans, le nombre de CRE membres du réseau a augmenté de 3 à 21 sur la région. En 2020, 155 SIAE/STPA étaient membres du réseau DEMAÏN par l'intermédiaire de leurs postes mutualisés.



5.1 Les membres du réseau DEMAÏN en Auvergne Rhône Alpes

Des exemples de création de postes en Auvergne Rhône Alpes

Structure	Statut juridique	Territoire d'intervention	Date création mission CRE	Contexte de création
COLLECTIF ALTI	Co-portage par de 2 ACI	Haute Loire	2020	Accompagnement réseau DEMAÏN
DEMAÏN 03	EI	Allier hors Vichy	2020	Accompagnement réseau DEMAÏN
DEMAÏN 63	Association	Puy de Dôme	2020	Accompagnement réseau DEMAÏN
Domb Innov	Association	Dombes	2019	Service développé par le PTCE
Emploi Solidaire	Association	Drôme et Ardèche	2018	Diversification des services aux adhérents de l'association existante
GEI	Association	Métropole de Grenoble	1997	A l'initiative d'un groupe d'EI puis élargissement aux autres SIAE
PTCE BBDS	ETTI	Agglo de Bourg en Bresse	2017	Service développé par le PTCE, portage du salarié par une ETTI
Repères Loire	EI	Loire centre est sud	1998	A l'initiative d'un groupe d'EI puis élargissement aux autres SIAE
Repères Métropole	EI	Métropole de Lyon	2016	A l'initiative d'un groupe d'EI puis élargissement aux autres SIAE
SIEL	ACI	Agglo de Vichy	2015	Impulsion Vichy Communauté
USIE 73	Association	Savoie	2012	A l'initiative d'un groupe d'EI puis intégration à l'association locale intégrant toutes les SIAE du département

Les membres du réseau DEMAIN en AuRA en nombre



ADHÉRENTS PAR COLLECTIF

- de 3 à 31
- en moyenne 14



CANDIDATS ACCOMPAGNÉS

en moyenne 60 par an par CRE
à temps plein



CONTRATS DURABLES SIGNÉS

en moyenne 18 par collectif par an



NOMBRE DE POSTES DE CRE PAR COLLECTIF

- d'un mi-temps à 4 ETP
- en moyenne 1 par collectif à 1 ETP



BUDGET DE L'ACTION

60k€ par collectif en moyenne



CONTRIBUTION TOTALE ANNUELLE DES SIAE

en moyenne 9 000€ par collectif, variable de 0 à
45 000€

Exemples de modalités de cotisation annuelle

POUR LES SIAE

Contribution de 260 à 500 €, calculée en fonction de l'ETP conventionné N-1

Forfait et part variable par type de SIAE :
 EI : 100 € + 100 €/ETP N – 1,
 ACI et AI : 100 € + 50 €/ETP N – 1 et ETTI : 100 € ou idem EI

Cotisation calculée en fonction de l'ETP conventionné et 50€ par accompagnement individuel réalisé par le CRE

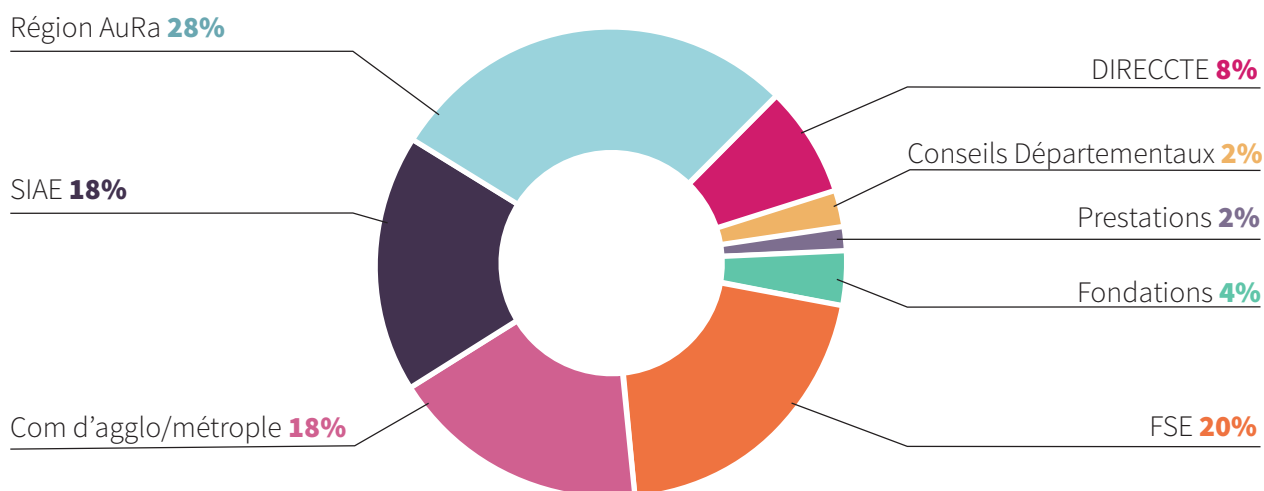
POUR LES ENTREPRISES

Forfait variable entre 100€ et 300€

Exemples de financements de collectifs

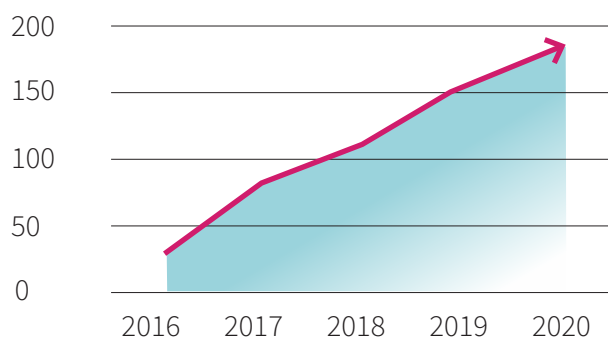
Budget de l'action	Moyenne budget/ETP	Contribution des SIAE	Région	Financier 3	Montant	Financier 4	Montant	Financier 5	Montant
31 000 €	62 000 €	0 €	10 000 €	UD	15 000 €	Prestations	6 000 €		
63 000 €	63 000 €	0 €	10 000 €	FSE	53 000 €				
68 100 €	61 909 €	19 100 €	15 000 €	FSE	14 000 €	AGGLO	20 000 €		
57 600 €	57 600 €	6 200 €	20 000 €	UD	15 000 €	Fondation	10 000 €		
115 321 €	57 661 €	45 025 €	30 000 €	Agglomération	43 877 €	Prestations	1 250 €		
64 350 €	64 350 €	8 350 €	22 000 €	UD	5 000 €	CD	5 000 €	FSE	25 000 €

Source de financement des membres du Réseau DEMAIN en 2019



LES RÉSULTATS DU RÉSEAU DEMAIN EN AuRA, L'EXEMPLE DE L'ANNÉE 2020

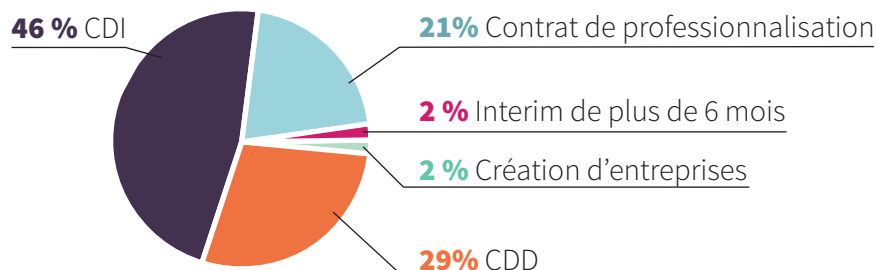
Résultats emplois durables du Réseau DEMAIN



➔ Nombre de personnes en emploi durable

185

candidats
accompagnés en
emploi durable
en 2020, dont :



126

stages en entreprises
(PMSMP)



3 525

entreprises en relation
avec les membres du
réseau DEMAIN



1 004

personnes accompa-
gnées, dont 391 d'entre
elles sont sorties

Retrouvez les exemples de mutualisations existantes et nos résultats en
Auvergne Rhône Alpes sur notre site internet : www.demain.life

5.2 L'animation régionale

La fédération des entreprises d'insertion AuRA anime le réseau DEMAIN sur l'ensemble de la région et contribue à la professionnalisation des CRE par un accompagnement individuel et collectif.

L'animatrice régionale est à disposition des CRE et collectifs pour les soutenir dans leur prise de décision, l'amélioration de leurs outils, l'organisation d'événement, la communication...

Elle anime le Réseau DEMAIN selon différents temps :

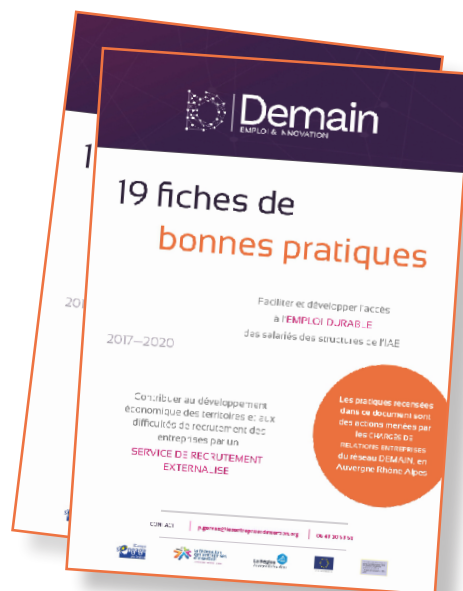
- Les **comités techniques** : tous les deux mois, les CRE se retrouvent pour échanger leurs pratiques et réfléchir aux actions communes (création d'outils, événement régional, stratégie du réseau demain...)
- Les **cafés virtuels** : toutes les deux semaines, les CRE se connectent une heure en visio pour échanger leur actualité ainsi que sur des thématiques définies.

Des outils mutualisés pour faciliter les prises de postes des CRE :

- Tableaux de bord de suivi de la relation entreprise et des salariés : facilite le reporting
- Diagnostic RH et analyse de postes
- Outils de suivi de projets
- Outils de communication et événementiel
- Logo et charte graphique
- Serveur commun : partage des outils de communication, d'accompagnement des salariés...

Le réseau DEMAIN capitalise et diffuse ses pratiques en France :

- [Un catalogue de pratiques et disponible pour tout professionnel de l'IAE](#)
- Nos informations sont partagées sur notre site www.demain.life, notre newsletter et réseaux sociaux @Reseau DEMAIN (Twitter et LinkedIn)
- En 2020, le réseau a proposé un cycle d'échanges de pratiques animé par des prestataires afin de favoriser la professionnalisation des CRE en France sur des thématiques spécifiques : l'efficacité professionnelle, la relation entreprise, le travail collaboratif avec les CIP.
- Deux webinaires ont été proposés par les CRE du Réseau DEMAIN à destination des CIP en France pour diffuser nos pratiques, l'occasion de lancer notre chaîne Youtube !



WEBINAIRES DU RÉSEAU DEMAIN

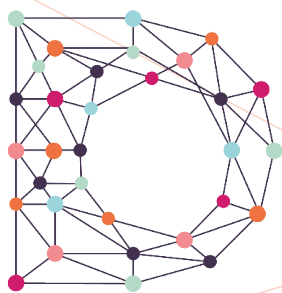


- [Aborder une entreprise](#)
- [Valoriser la PMSMP](#)

CAPITALISATION DE
BONNES PRATIQUES ET
EXPÉRIMENTATIONS



DIFFUSION
À L'ÉCHELLE
NATIONALE



Demain

EMPLOI & INNOVATION

Le réseau DEMAIN soutient et accompagne les structures d'insertion par l'activité économique dans leur démarche de mutualisation d'un poste de chargé.e de relations entreprises.

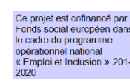
Créé en 2017 par La fédération des entreprises d'insertion AuRA, le réseau DEMAIN a accompagné la création de nombreuses mutualisations et fédère sur l'ensemble de la région : 13 mutualisations de 155 entreprises de l'IAE et STPA. En 2020, le réseau DEMAIN représente 21 postes de chargé.e de relations entreprises sur les 12 départements de la région AuRA.

Nos objectifs sont de valoriser les compétences des salarié.e.s en fin de parcours en répondant aux besoins RH des employeurs des territoires, de partager nos pratiques et de nourrir nos réflexions autour de nouvelles solutions pour l'emploi durable.

Ce guide vise à partager les méthodes du réseau DEMAIN pour mutualiser la mission de relation entreprise des SIAE d'un même territoire, ainsi que les expériences acquises durant 4 années d'accompagnement des CRE et SIAE en Auvergne Rhône Alpes.

Ce guide a été rédigé par La fédération des entreprises d'insertion Auvergne Rhône Alpes dans le cadre du financement de l'animation du Réseau DEMAIN par la FSE via  et la Région Auvergne Rhône Alpes.

Plus d'informations sur www.demain.life



Contactez le Réseau DEMAIN

La fédération des entreprises d'insertion AuRA
10, avenue des Canuts
69120 Vaulx en Velin

p.gervais@lesentreprisesdinsertion.org
04 78 77 57 14
06 43 10 53 58