



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LES ÉTAPES CLÉS DU PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE dans l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)

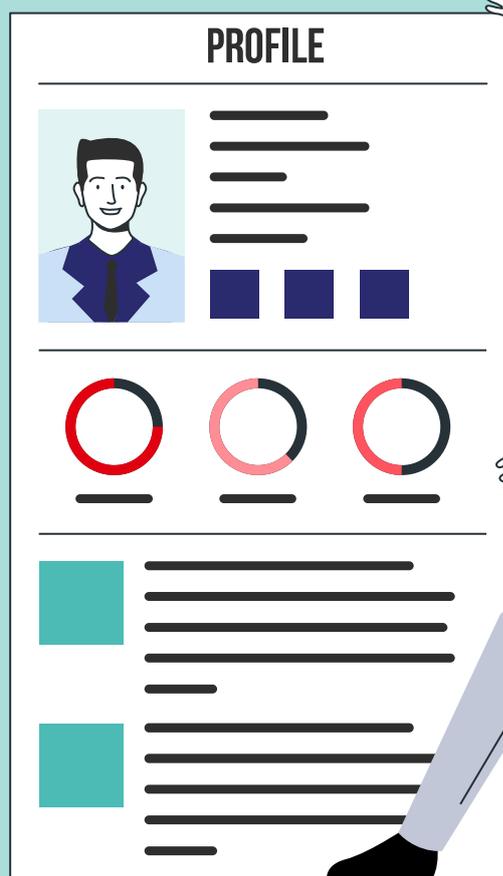


La mobilisation de la formation professionnelle constitue un maillon essentiel du parcours d'insertion du salarié qui doit lui permettre d'acquérir des compétences, y compris des compétences de base, d'accéder à une certification et de consolider des compétences transférables acquises en situation de travail. Pour ce faire, les structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) sont confrontées au besoin de développer une ingénierie en interne pour proposer des solutions de formation adaptées aux besoins des salariés en insertion. Des outils et des ressources sont recensés dans ce guide pour les accompagner.

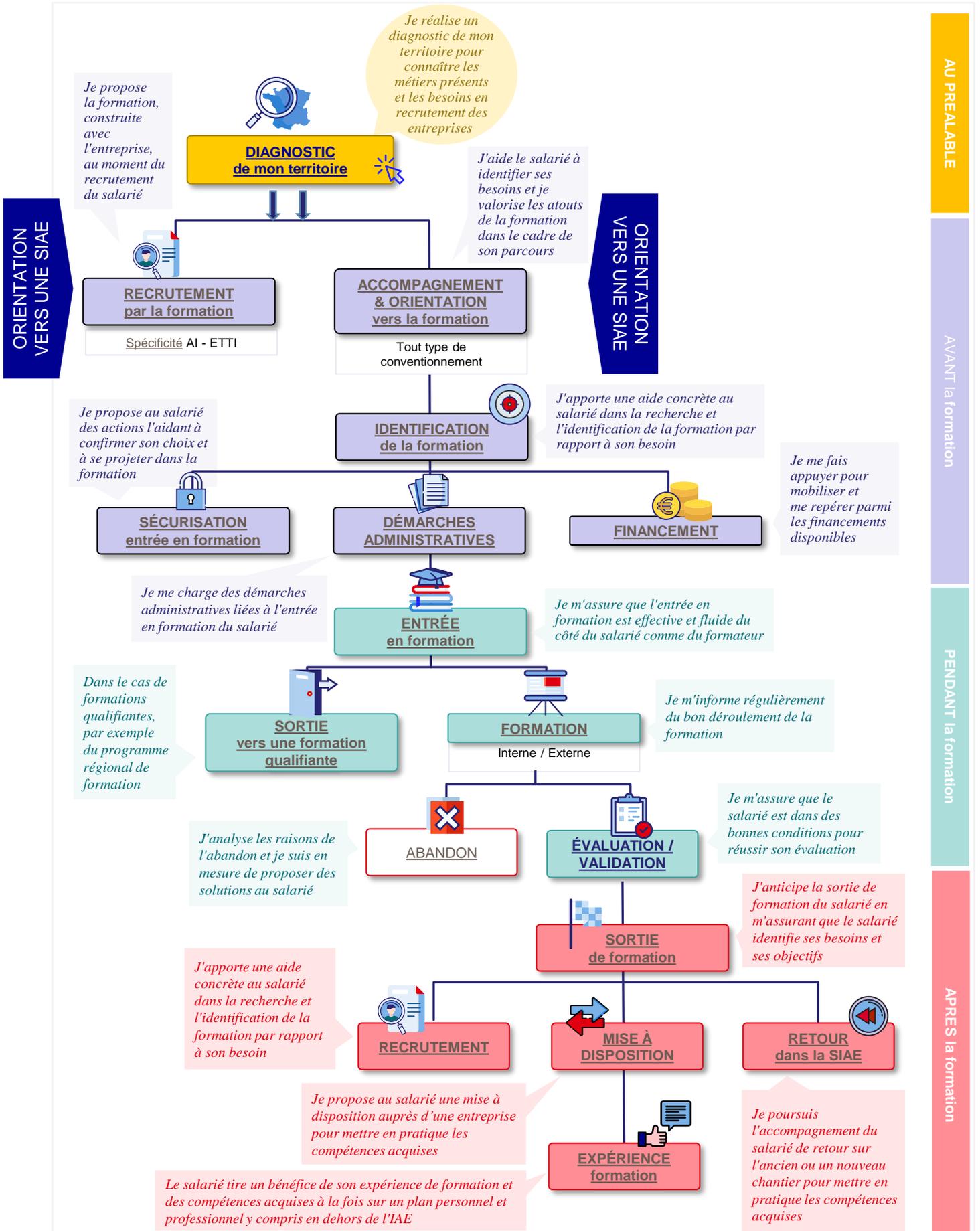
Ce schéma a été élaboré dans le cadre des travaux du Comité Régional de l'Insertion par l'Emploi (CRIE) sur le volet de **la montée en compétences des salariés en insertion en Hauts-de-France**.

Pensé comme un guide pratique, il s'adresse à toutes les SIAE en région. **Son format dynamique** permet de **parcourir rapidement les outils et les ressources mises à disposition** des SIAE (ACI, AI, EI, ETTI) à chaque étape du parcours de formation.

En centralisant ces ressources et l'offre de services des acteurs de l'écosystème insertion-formation professionnelle dans un seul document, le schéma **visé à faciliter la mise en œuvre d'une démarche de formation** notamment pour les structures qui ressentiraient le besoin d'être mieux informées voire accompagnée sur un sujet aussi vaste.



LE SCHÉMA-TYPE DU POINT DE VUE DES SIAE



* Schéma-type hors formations obligatoires



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LES OUTILS ET LES RESSOURCES À DISPOSITION DES SIAE À CHAQUE ÉTAPE DU PARCOURS



DIAGNOSTIC DE MON TERRITOIRE

La connaissance des besoins des publics, des entreprises du territoire et des métiers sur lesquelles elles embauchent permet aux SIAE de mieux saisir les compétences recherchées dans le tissu économique local et de mieux accompagner la montée en compétences de leurs salariés.

Concrètement, comment s'y prendre ?

▪ S'appuyer sur les ressources existantes

Plusieurs outils sont à disposition des SIAE en Hauts-de-France :

- ✓ Plusieurs diagnostics territoriaux et études disponibles en ligne (DREETS, C2RP, ...)
 - Dans le département de la Somme, le schéma des solidarités du Département, consultable sur son site internet, permet d'avoir un diagnostic territorial et d'approfondir la connaissance des besoins des publics. Le service insertion professionnelle compte 2 chargées de relation entreprise : Mme Sylvie Douay (03.22.77.21.46) et Mme Colette Grangeray, qui peuvent vous renseigner sur les entreprises locales qui embauchent sur la Somme.
- ✓ Le Dataemploi de Pôle emploi pour décrypter le marché du travail local & l'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO)
- ✓ Les Observatoires de branches pour connaître les débouchés dans leurs secteurs d'activité (cf. *encadré ci-contre*)
- ✓ L'Observatoire des territoires met à disposition plusieurs outils accessibles en ligne :
 - GÉOT qui permet de comparer des territoires en éditant des portraits territoriaux, à partir plusieurs d'indicateurs
 - SOFIE qui mesure le niveau d'accès des femmes à l'emploi dans votre territoire et vous permet d'identifier des potentiels leviers pour l'améliorer.

▪ Pour aller plus loin, investir du temps et des moyens supplémentaires

Il s'agit en particulier d'entretenir un dialogue avec les acteurs du territoire :

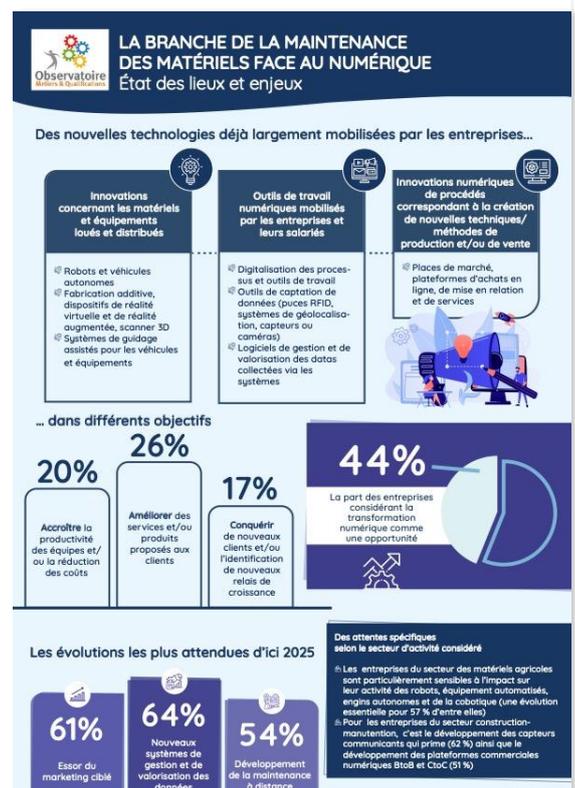
- ✓ En sollicitant directement les entreprises pour un premier échange...
- ✓ ...Mais également en tissant des liens avec les branches professionnelles ou les réseaux consulaires (CMA, CCI,...) qui peuvent faire le relai auprès de leur réseau
- ✓ En participant aux forums, événements, organisés par les collectivités territoriales, la Région, la DREETS ou Pôle emploi



Les publications des Observatoires de branches professionnelles

La liste avec les coordonnées des observatoires est disponible sur le site du Centre Info

A titre d'exemple (*ici à droite*), lien vers les études prospectives des métiers et des qualifications de la branche professionnelle des « entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ».



DÉFINITION DES BESOINS EN FORMATION

La formation des salariés en insertion est essentielle pour apporter compétence et reconnaissance ainsi que pour répondre aux attentes du marché du travail. La première étape du parcours de formation d'un salarié en insertion consiste à identifier clairement ses besoins en formation. Ce travail d'accompagnement à la définition du projet de formation fait souvent suite au premier entretien de « diagnostic », permettant de définir sa situation, ses besoins et les éventuels freins à lever.

Les modalités d'identification des besoins en formation du salarié en insertion

- **L'orientation par le CIP/ASP** : l'identification du projet professionnel doit servir d'appui à la détermination du besoin en formation qui en découle. Celle-ci peut toutefois être définie à la marge d'un projet professionnel bien orienté
- **L'appui de l'encadrant technique** : sa vision du métier et son observation du salarié sont un atout pour les CIP/ASP dans l'identification des besoins mais également dans le choix de la formation
- **L'expression du salarié** : il arrive que le salarié demande spontanément à suivre une formation. Dans ce cas, la SIAE étudie la faisabilité de cette demande, tant du point de vue de la capacité de la structure à y répondre, que pour en vérifier la pertinence au regard du projet du salarié et des compétences visées
- **La sollicitation directe de l'entreprise** : en fonction des demandes des entreprises clientes, dans le cas des AI et ETTI notamment, les besoins en formation peuvent être identifiés au regard des compétences attendues dans le cadre de la commande attribuée
- **Le référent PLIE** peut, le cas échéant, se faire le relai d'un besoin identifié dans le cadre d'un accompagnement précédant
- **Le conseiller Pôle emploi** : au niveau de chaque agence, le conseiller peut appuyer la SIAE dans l'identification des besoins du salarié et/ou dans la mobilisation des opportunités de découverte de métiers, comme la PMSMP
- **Le recours à la PMSMP** ou d'autres opportunités pour découvrir et tester un métier peuvent, in fine, aider le salarié dans l'identification d'un besoin ou d'une aspiration à se former. Elles peuvent par ailleurs aider à la sécurisation de l'entrée en formation du salarié
- **Du fait d'une transition d'une SIAE à une autre** : la transition d'une SIAE à une autre (par exemple d'une ACI à une EI ou une AI) peut être l'occasion d'identifier des impératifs de qualification pouvant être solutionnés par la formation

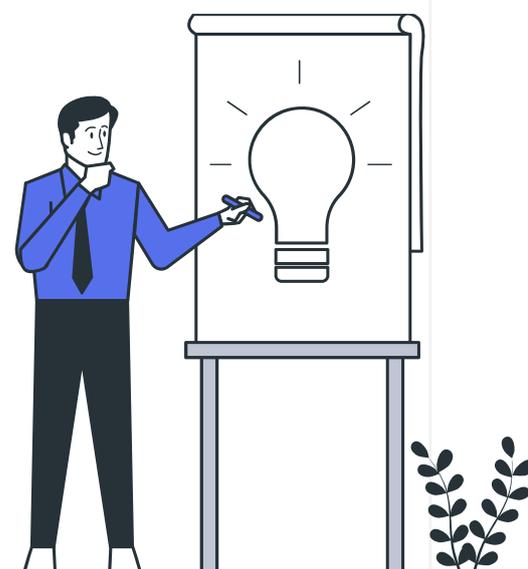
Enjeu pour la SIAE

Identifier et se faire appuyer par les partenaires dans l'identification des besoins et dans la levée des freins diagnostiqués (Pôle emploi, réseaux IAE, entreprises, autres SIAE, PLIE, ...)



Le recrutement par la formation

La possibilité de créer des passerelles entre stagiaires de la formation professionnelle et SIAE dans le cadre de recrutement existe. Ce type d'ouverture permet aux SIAE de recruter des salariés qui ont commencé à lever des freins (maîtrise de savoirs de base, par exemple) et de focaliser leur accompagnement sur le projet professionnel.



LA LEVÉE DES FREINS PÉRIPHÉRIQUES

Plusieurs types de freins, dits "périphériques", peuvent retarder ou complexifier l'accès à la formation des salariés en insertion. Ci-dessous, un recensement non exhaustif, des solutions pouvant être mobilisées par les SIAE en Hauts-de-France pour faire face à ces freins :



FREINS IDENTIFIES	SOLUTION(S) À APPORTER
Priorité à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Instaurer un dialogue avec le salarié en insertion sur l'intérêt de la formation (amélioration des chances de recrutement, progression socio-professionnelle,...) Les échanges avec d'autres salariés ou d'anciens salariés ayant déjà suivi la formation peuvent aider à se projeter plus facilement et casser les réticences
Manque d'appétence pour la formation	<ul style="list-style-type: none"> La visite des OF au sein des SIAE pour valoriser leur offre et leurs méthodes pédagogiques La PMSMP permet de découvrir un métier et/ou confirmer un projet professionnel Des nouvelles modalités de formation davantage portées sur le ludique (<i>serious game</i>, par exemple) peuvent être aussi utiles Des formations courtes en amont, par exemple sur l'adaptation au poste ou sur les savoirs-être pour reprendre « goût » à la formation
Freins financiers, Perte de revenus	<ul style="list-style-type: none"> Certains dispositifs, comme le PIC IAE ou le PRF, permettent au salarié en insertion de conserver un revenu ou d'être rémunérés durant la période de formation La prise en charge des coûts salariaux ainsi que les frais annexes aux frais pédagogiques pour les salariés en AI peut lever des freins, en complément de ce que permet le PIC IAE
Mobilité (physique, psychologique)	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place ou promotion de systèmes de co-voiturage au sein de la SIAE ; prise en charge du coût de déplacement (PIC IAE par exemple) Organisation du déplacement chez l'OF, en amont du démarrage de l'action de formation Formation dispensée sur site, avec déplacement de l'OF au sein des locaux et prise en charge du coût de déplacement (via le PIC IAE, par exemple) Pôle emploi : Prestation « Bilan-accompagnement mobilité » / Application Mobiville Conseillers mobilité inclusive des plateformes de mobilité (<i>Voir plateformes développées dans la Somme et dans le Pas-de-Calais</i>) Structures associatives proposant des services de mobilité inclusive
Famille, santé	<ul style="list-style-type: none"> Des aides proposées par la Région pour surmonter plusieurs types de freins à l'entrée en formation (guide des aides de la région) Prestation parcours emploi santé Pôle Emploi. Pour les travailleurs handicapés : le site du PRITH Hauts-de-France présente toutes les aides mises à disposition par la Région et l'Agefiph <ul style="list-style-type: none"> Le cahier des charges des marchés de formation du PRF exige par ailleurs que les OF identifient un référent handicap, dont la mission est d'accueillir et d'accompagner la personne en situation de handicap avant et pendant la formation. Coup de pouce social pour l'aide à l'insertion du Conseil Départemental de la Somme : une aide qui peut couvrir un besoin urgent, voire vital, pour faire face à une situation qui échappe à tout dispositif. Les salariés en insertion peuvent être éligibles à cette aide. Les démarches à entreprendre sont indiquées ICI
Illettrisme	<p>Recours à des associations, locales ou nationales spécialisées dans la lutte contre l'illettrisme via la plateforme DORA. Quelles solutions peuvent apporter les SIAE ?</p> <ul style="list-style-type: none"> Etape 1 : Repérer, une première étape déterminante <ul style="list-style-type: none"> L'outil EVA : <i>Le service public numérique, simple et ludique, pour positionner les compétences transversales, repérer et mesurer le degré d'illettrisme.</i> Etape 2 : Informer pour dédramatiser et apporter de l'aide pour susciter une démarche volontaire Etape 3 : Accompagner et orienter <ul style="list-style-type: none"> J'ai besoin d'aide pour une situation particulière : J'ai besoin de trouver une formation localement : <p>L'ensemble des outils au service des professionnels est consultable sur le site du Carif-Oref. L'offre régionale de formation aux compétences de base, Lire Ecrire et Agir (Léa), est consultable ICI</p>

Illettrisme info service
Service & appel gratuits

0 800 11 10 35

Illectronisme	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de l'outil PIX EMPLOI
----------------------	--

DORA

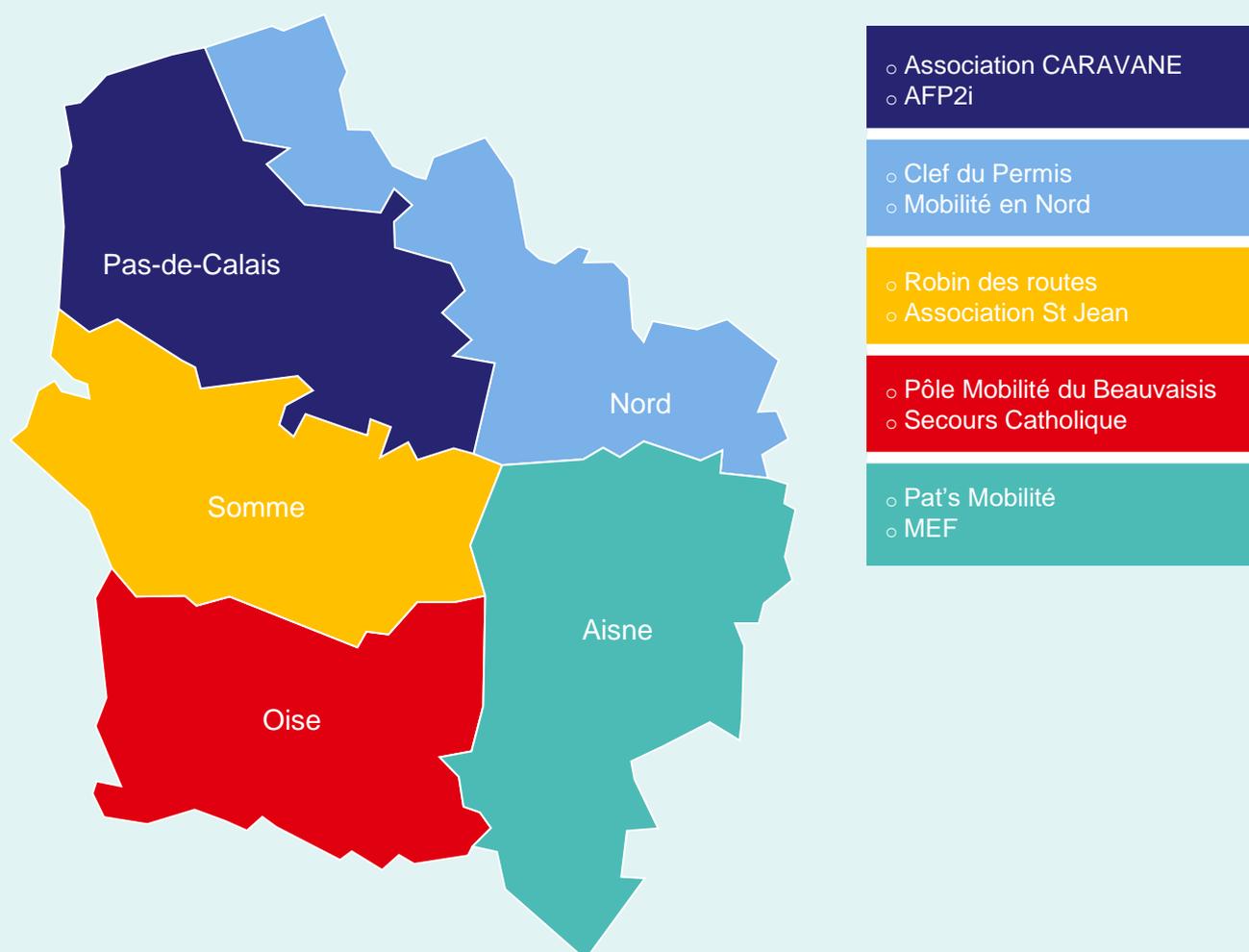
Une plateforme numérique publique et gratuite qui permet aux accompagnateurs de l'insertion de repérer l'offre de service disponible à proximité, à travers une recherche par ville et/ou par type de besoin du salarié.

LES OUTILS AU SERVICE DE LA MOBILITÉ

La mobilité est perçue par les CIP/ASP (204 répondants) comme la problématique sociale la plus fréquemment rencontrée dans l'accompagnement vers l'emploi des personnes salariées en insertion, d'après l'enquête sur les besoins en accompagnement social et professionnel des ASP/CIP des SIAE, réalisée en 2022 sur le périmètre des Hauts-de-France.

L'étude présente par ailleurs certaines ressources auxquelles les CIP/ASP ont déclaré faire appel dans le cadre de leur accompagnement, avec une répartition par département.

Parmi ces ressources :



L'étude recense d'autres outils, ressources et partenaires intervenant sur l'ensemble des autres problématiques identifiées: logement, santé, difficultés financières mais aussi savoirs-être, maîtrise de la langue française, numérique, accès aux droits, garde d'enfants...

LES OUTILS AU SERVICE DE LA MOBILITÉ DANS LE PAS-DE-CALAIS



La plateforme « Mamobilité62 » permet d'accompagner, renseigner et aider les publics les plus fragiles à lever leurs freins à la mobilité pour ainsi pouvoir plus facilement retrouver le chemin de l'emploi.

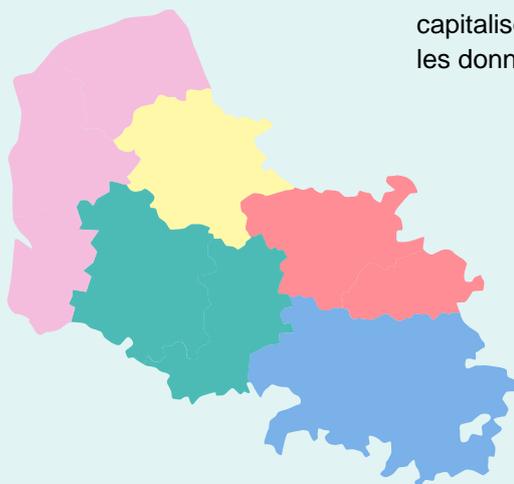
La plateforme a été créée en septembre 2021 par le Département du Pas-de-Calais.

Le fonctionnement

- Une proximité avec **5 plateformes de mobilité** et plus de 30 permanences « activables » pour un accompagnement au plus près du domicile des salariés en insertion. Les contacts sont à retrouver sur le site internet
- Des structures mobilité partenaires pour une offre de services étendue et qualifiée (auto-école Sociale, garage solidaire, location 2 roues/4 roues, taxis solidaires, transport à la demande, conseil en Mobilité...).

Pour plus d'informations

- Un centre de ressources dédié (ouverture prévisionnelle fin 2022) pour rechercher, analyser, capitaliser et partager les données.
- 10 conseillers mobilité pour concevoir « pas à pas un parcours « sur-mesure » et « sans ruptures »



Contact : mamobilite62@pasdecalais.fr

Face côte d'Opale	Charlène Devos <i>Territoire de Calaisis</i> c.devos@fonctionface.org 07 84 72 01 08	Défi Mobilité	Gaultier Louchet <i>CAPSO Sud/Aire sur la Lys – CC Pays de Lumbres</i> g.louchet-defimobilite@orange.fr 06 75 16 38 36
	Olivier Guibon <i>Territoire du Bourdonnais / CA2BM</i> o.guibon@fondationface.org 07 84 72 20 50		Aurélié Delebecque <i>CAPSO Omer – CAPSO Nord/Eperlecques</i> a.delebecque-defimobilite@orange.fr 06 80 07 87 35
EMA (Espace mobilité de l'Artois)	Jean-Michel Berroyez <i>Territoire de l'Artois</i> ema.berroyez@gmail.com 07 86 96 46 31	FJEP	Emmanuella Théophile <i>CU d'Arras / CC Campagnes de l'Artois</i> Emmanuelatheophile.fjepmobilite@outlook.fr 07 69 26 06 75
	Laetitia Monchaux <i>Territoire d'Henin-Carvin</i> ema.monchaux@gmail.com 06 74 39 14 21		Ludivine Hergault <i>CC Sud Artois / CC Osartis Marquion</i> ludivinehergault.fjepmobilite@outlook.fr 07 69 24 56 15
	Betty Leroux <i>Territoire de Lens-Liévin</i> emaleroux62@gmail.com 06 74 39 15 19	ADEFI	Wendy Dubos <i>Territoire du Montreuillois / Termois</i> w.dubos@adefi-mlr.fr 03 21 81 77 42

LES OUTILS AU SERVICE DE LA MOBILITÉ DANS LA SOMME

Le département de la Somme a retenu deux opérateurs de la mobilité inclusive en charge de déployer 3 plateformes physiques nommées « maison de mobilité », qui sont en cours de création. Les opérateurs de mobilité retenus sont :



Wimoov dont la zone d'intervention est située sur le territoire Picardie Maritime de la Somme. Des permanences au sein des institutions publiques (MDSI, Mairies...) seront proposées aux utilisateurs, à compter de février 2023.



Mob'in dont les zones d'interventions sont Amiens, le Grand Roye et l'Est du Département. Des permanences au sein des structures conventionnées par le Département et la Région (accueillant du public) vont être mises en place à compter de février 2023

M. Jonathan OTLET
Directeur Régional
06 68 34 78 58
jonathan.otlet@wimoov.org

M. Xavier CZAJA
Chargé de mission régional HDF
07 66 52 34 26
xczaja@mobin-solutions.fr



Un numéro unique pour chacune des 3 plateformes va être prochainement mis en place.



Les deux professionnels en charge de la mobilité au niveau du département de la Somme

- Mme. Alexandra DASSONVILLE
Chargée de l'action mobilité
03.22.97.20.41
adassonville@somme.fr
- M. Laurent ELIE
Chef de service
03.22.97.21.55
lelie@somme.fr

IDENTIFICATION DE LA FORMATION

Une fois les besoins identifiés, il s'agit **de trouver la formation adaptée** au besoin préalablement identifié avec le salarié.

Comment se repérer ?

Les ressources mobilisables pour identifier la formation idoine

- Le [moteur de recherche du C2RP](#) (formations qualifiantes, offre Cléa, [VAE](#), ...)
- La [Bonne Formation](#) (Pôle-Emploi)
- La plateforme de professionnalisation et de formations des salariés en insertion portée par l'IRIAE dans les Hauts-de-France. Il s'agit d'une offre de formation annuelle, qui prend en compte la remontée des besoins en formation des SIAE sur les différents bassins d'emploi et également des secteurs en tensions afin de faciliter le recrutement. Il est possible de mettre en place des actions individuelles. L'offre est construite spécifiquement pour les SIAE mais uniquement des trois départements du Sud (Aisne, Oise et Somme).
 - La personne en charge de ce dossier :
 Zahia Messaoudène de l'IRIAE,
Chargée de mission formation
zmessaoudene@iriaehdf.com
 06 89 36 12 62
- [Mon compte formation](#) pour l'utilisation du CPF

Les acteurs pouvant accompagner les SIAE dans l'identification de la formation

- [Les conseillers OPCO](#)
- Les conseillers Pôle emploi
- Les [chargés de mission territoriaux de la Direction de la Formation Professionnelle de la Région](#) sont à votre disposition si vous rencontrez des difficultés dans l'accès à l'information ou à la mobilisation des formations du PRF. Le premier point de contact pour les SIAE dans ce cadre reste l'organisme de formation
- Dans le [département de la Somme](#), les [responsables territoriaux cohésion Sociale et Logement](#) sont des interlocuteurs de proximité amenés à favoriser l'accès à l'emploi et à la formation
- Les réseaux de l'IAE et/ou de l'ESS : Mouvement des Régies, COORACE, Emmaüs, Fédération des acteurs de la solidarité, [Fédération des entreprises d'insertion](#), [réseau Chantier école](#), [réseau Cocagne](#), [UNAI](#), [URAI](#), Restos du cœur...
- Les démarches commerciales des OF eux-mêmes ou bien le réseau d'OF sur lequel s'appuie la SIAE
- D'autres SIAE (notamment dans le cas de [formations mutualisées](#))

Certaines contraintes au niveau de la gestion de la SIAE doivent parfois être surmontées au moment de l'identification de la formation :

Freins identifiés	Solution(s) à apporter
Calendriers de formation inadaptés	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter le rythme de travail, lorsqu'il est possible • Programmer les départs en formation durant les périodes creuses de l'activité • Vérifier les possibilités d'adaptation aux besoins de la structure directement avec l'OF
Gestion économique de la SIAE	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriser parmi tous les besoins en formation identifiés • Mobiliser les financements disponibles permettant d'alléger la part de fonds propres dédiés à la formation
Contraintes clients	<ul style="list-style-type: none"> • Programmer les départs en formation durant les périodes creuses de l'activité

Enjeu pour la SIAE

L'anticipation et le repérage progressif des OF et des formations potentiellement mobilisables dans son territoire permet d'éviter la précipitation dans la recherche de la formation lorsque les besoins ont été identifiés.



Les bonnes pratiques

Se rapprocher de son OPCO et/ou de son conseiller Pôle emploi : ces derniers peuvent accompagner la SIAE dans l'identification et la mobilisation des dispositifs. Des actions de communication auprès des structures peuvent ainsi être opérées pour faire connaître les dispositifs et les formations existants, au même titre que les organismes de formation dans une démarche de prospection.

La relation tissée entre les conseillers OPCO, Pôle emploi et en insertion professionnelle au sein de la SIAE facilite l'identification des actions de formation les plus pertinentes.



Chaque structure de l'IAE dispose d'un conseiller dédié qui reste votre interlocuteur de référence. Dans le cas où votre SIAE ne connaisse pas encore son conseiller, une liste de contacts utiles au sein de chaque OPCO est proposée ci-dessous.

Le plus facile pour une structure est de passer par le site internet <https://www.akto.fr/contact/>: avec le SIREN de la structure, les coordonnées peuvent apparaître et/ou à défaut vous pouvez laisser un message. Le conseiller formation travaille en lien avec les structures pour construire le plan de formation individualisé et l'ingénierie associée.

- ✓ Une page dédiée au PIC IAE existe sur le site internet : <https://www.akto.fr/pic-iae-formations-prises-en-charge/>
- ✓ Pour toute question relative au **PIC IAE**, contacter Mme Manon Demuyter : manon.demuyter@akto.fr
- ✓ En ce qui concerne les dispositifs de POE, le référent à contacter est M. Hubert CLAEREBOUT : hubert.claerebout@akto.fr



TERRITOIRE D'ACTION	CONSEILLER EMPLOI FORMATION
Départements 02 /60 / 80	Frédéric ZUBRZYCKI fzubrzycki@uniformalion.fr 06 15 47 36 33
Département 59	Céline BURETTE cburette@uniformalion.fr 06 33 03 05 62 <i>(hors adhérents appliquant la CCN Alisfa et Régies de Quartier)</i>
Département 62, adhérents Alisfa et Régies de Quartier	Cécilia DAUDUS cdaudus@uniformalion.fr 06 84 28 88 42

Mme Delphine Gilme
Conseillère emploi formation
Delphine.GILME@opco-sante.fr
Tél : 03 20 30 36 96



Vous retrouverez sur leur site internet :

- Des informations relatives au PIC IAE : <https://www.opco-sante.fr/partenariat/etat-pic-siae>
- Des informations relatives à la POEC : <https://www.opco-sante.fr/la-preparation-operationnelle-lemploi>
- L'offre de formation catalogue disponible depuis le site, à mettre en lien avec les employeurs : <https://elearning-opco-sante.fr/>



FAIRE APPEL À SON CONSEILLER OPCO

2/3



COMPÉTENCES
INDUSTRIES

Sur [le site de l'OPCO 2i](#), il est possible d'avoir accès aux contacts en région, ainsi que la répartition des différents sites en fonction de la zone d'emploi considérée.

Vous trouverez également les contacts des responsables de site et conseillers ci-dessous :

LITTORAL

REGION

Valérie CARON
Responsable de site
06 75 12 43 89
03 59 93 02 49
v.caron@opco2i.fr

Steffie LORCHNER
Conseillère
formation
07 88 22 61 00
s.lorchner@opco2i.fr

Hélène BOIGNARD
Conseillère formation
06 42 23 53 56
h.boignard@opco2i.fr

Patrick DELGOVE
DIRECTEUR REGIONAL
p.delgove@opco2i.fr

Sabah RAKI
**DIRECTRICE DU
PÔLE CONSEIL (REGION)**
03 59 93 02 27
06 25 37 64 71
s.raki@opco2i.fr

ARTOIS DOUAISIS

Frédéric DUPUIS
Responsable de site
06 14 28 69 93
03 59 93 02 56
f.dupuis@opco2i.fr

Juliette CAULIER
Conseillère formation
07 88 22 61 43
j.caulier@opco2i.fr

Céline MATON
Conseillère formation
06 13 99 65 51
c.maton@opco2i.fr

Julie WIDENT
Conseillère formation
06 32 02 59 32
j.wident@opco2i.fr

LILLE FLANDRE INTÉRIEURE

Florence LEROUX
Responsable de site
06 75 28 75 79
03 59 93 02 38
f.leroux@opco2i.fr

Valérie BUTIN
Conseillère formation
06 37 86 52 60
v.butin@opco2i.fr

Marie-France
DEGRYSE
Conseillère formation
06 15 84 70 08
mf.degryse@opco2i.fr

Antoine VANDREBECQ
Conseiller formation
06 78 26 14 73
a.vandrebecq@opco2i.fr

Maxime WAGEBART
Conseiller formation
06 37 86 13 14
m.wagebart@opco2i.fr

SOMME

Elodie OUTREQUIN
Responsable de site
07 71 17 69 15
03 59 93 02 82
e.outrequin@opco2i.fr

Caroline DERAISON
Conseillère formation
06 02 02 28 20
c.deraison@opco2i.fr

GRAND HAINAUT

Jonathan POTTIER
Responsable de site
07 84 53 53 23
03 59 93 02 26
j.potier@opco2i.fr

Marie-Andrée
DEHEN
Conseillère
formation
06 37 87 26 11
ma.dehen@opco2i.fr

Chantal FOORT
Conseillère formation
06 37 86 08 52
c.foort@opco2i.fr

Julie MARTEAU
Conseillère formation
06 72 97 24 48
j.marteau@opco2i.fr

OISE

Christine TACHE
Responsable de site
06 71 17 09 22
03 59 93 02 76
c.tache@opco2i.fr

Bastien CARREAU
Conseiller formation
06 70 95 25 64
b.carreau@opco2i.fr

Véronique CENSIER
Conseiller formation
06 77 65 48 23
v.censier@opco2i.fr

Kevin KERLEAUX
Conseiller formation
07 85 58 60 88
k.kerleaux@opco2i.fr

AISNE

Sandrine
VANDEVILLE
Responsable de site
06 02 02 31 06
s.vandeville@opco2i.fr

Aurélien BENARD
Conseillère formation
06 72 97 24 59
a.benard@opco2i.fr

Karima CHWAQUI
Conseillère formation
07 85 58 57 33
c.chwaqui@opco2i.fr



Si vous êtes déjà en relation avec un conseiller ou une conseillère de votre OPCO, celui-ci ou celle-ci reste votre interlocuteur.

Cette liste de contacts s'adresse uniquement aux SIAE n'ayant pas encore tissé de lien avec leur OPCO.



Les conseillers de proximité en Hauts-de-France

Pas-de-Calais (62)

- Nathalie Briche** (Territoires de Béthune et St Omer)
nathalie.briche@opcoep.fr
- Clarisse Baptista** (Territoires de Montreuil et Arras)
clarisse.baptista@opcoep.fr
- Najette Sami** (Territoires de Lens)
najette.sami@opcoep.fr
- Mathieu Simon** (Territoires de Boulogne et Calais)
mathieu.simon@opcoep.fr

Métropole lilloise I

- Natacha Brelle**
natacha.brelle@opcoep.fr
- Elodie Gérard**
elodie.gerard@opcoep.fr
- Eddy Guermoudi** (Lille sud et Pévèle)
eddy.guermoudi@opcoep.fr
- Sandrine Vergnières**
sandrine.vergnieres@opcoep.fr
- Valérie Wagner** (Flandres Lys)
valerie.wagner@opcoep.fr

Autres territoires I

- Véronique Boiret** (Territoires des Flandres intérieures et maritimes)
veronique.boiret@opcoep.fr
- Emmanuel Caure** (Territoires de Caudry, du Cateau et Avesnes)
emmanuel.caure@opcoep.fr
- Nicolas Deleau** (Territoire de Valenciennes)
nicolas.deleau@opcoep.fr
- Emilie Nieborak** (Territoires de Douai et Cambrai)
emilie.nieborak@opcoep.fr

Somme (80)

- Vania Giaccari** (Territoires d'Amiens et Abbeville)
vania.giaccari@opcoep.fr
- Lucille Thomas** (Territoires de Péronne, Montdidier et Amiens)
lucille.thomas@opcoep.fr

Nord (59)

Aisne (02)

- Benoît Boboeuf** (Territoires de Laon, St-Quentin et Vervins)
benoit.boboeuf@opcoep.fr
- Aurélie Liennel** (Territoires de Soissons et Château-Thierry)
aurelie.liennel@opcoep.fr

Oise (60)

- Laëtitia Fontaine** (Territoires de Senlis)
laetitia.fontaine@opcoep.fr
- Aurélie Liennel** (Territoires de Compiègne)
aurelie.liennel@opcoep.fr
- Enisa Sudic** (Territoires de Beauvais et de Clermont)
enisa.sudic@opcoep.fr



TERRITOIRE D'ACTION	CONSEILLER EMPLOI FORMATION
Somme (80), Pas-de-Calais (62)	Aurore TYTGAT 06 95 58 69 02 aurore.tytgat@ocapiat.fr
	Blandine HENOCQUE 06 51 94 57 98 blandine.henocque@ocapiat.fr
Nord (nord 59)	Laura DESMAZIERES 06 38 15 10 94 Laura.desmazieres@ocapiat.fr
Nord (sud 59)	En cours de recrutement 06 76 86 41 09
Aisne (02), Oise (60)	En cours de recrutement 07 69 37 78 43
CONSEILLERE AUX ACTIFS	Amandine FROMENT 07 82 72 98 47 amandine.froment@ocapiat.fr

IDENTIFICATION DE LA FORMATION

Les différents types de formation au bénéfice des salariés en insertion

Formations sur « les savoirs et les compétences de base »	Certification CléA	Formation avec certification enregistrée au RNCP ou au RS	Certification Validation De L'expérience (VAE) via Des Acquis	Le programme « Parcours Intégrés »
<ul style="list-style-type: none"> Français Langue Étrangère (FLE) Lire – écrire Calcul Raisonnement 	<p>Certification nationale attestant de la maîtrise du « socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ».</p>	<p>Les formations répertoriées au RNCP (Répertoire national de certification professionnelle) ou au RS (Répertoire Spécifique) concernent divers secteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Nettoyage / propreté Transport / logistique Hôtellerie / restauration Industrie Service à la personne Espaces verts Autres... 	<p>La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle.</p>	<p>Le Conseil régional propose une offre de formation certifiante de premier niveau à destination des personnes non ou faiblement qualifiées (niveau 3 et infra) et rencontrant des difficultés d'insertion (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du revenu de Solidarité Active - RSA).</p>



Le Conseil régional des Hauts-de-France renouvelle pour la période 2023-2027 le SIEG Compétences clés, priorisant l'objectif de : « S'engager vers l'emploi ».

Trois phases structurent le parcours:

- Un diagnostic personnalisé de positionnement pour élaborer un parcours prévisionnel de formation
- Un parcours découverte des métiers et orientation professionnelle
- Un volet combinant formation aux savoirs de base, l'accès aux CléA et un parcours FLE



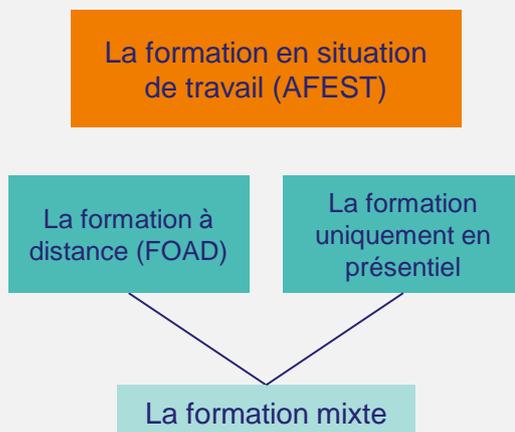
ZOOM SUR LES MODALITÉS DE DÉROULEMENT DES FORMATIONS

L'AFEST

Les Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) ont pour but de s'appuyer sur la culture d'entreprise et les compétences et savoir-faire présentes au sein de chaque structure, et d'en faciliter la transmission.

L'apprentissage par le travail tend à encourager les perspectives d'emploi, via un objectif d'autonomisation des personnes.

Les SIAE présentent des particularités qui s'articulent bien avec l'AFEST, du fait de la transmission de compétences techniques et de savoirs de base.



Les spécificités des formations en Hauts-de-France

En 2021, environ 36% des formations sont des attestations de développement des compétences professionnelles, 16% des certifications enregistrées au RS et 15% conduisent à une certification enregistrée au RNCP.

La part des formations professionnalisantes et certifiantes est deux fois plus importante au niveau des Hauts-de-France qu'au niveau national.

La durée moyenne des formations financées est par ailleurs de 81h contre 58h au niveau national, dû à la nature davantage certifiante des formations proposées par les HdF.

Pour les SIAE qui souhaitent aller plus loin dans du « sur mesure » ...

En l'absence d'actions de formation appropriées, la construction d'une offre « sur-mesure » peut être envisagée.

- Décidez si la formation sera réalisée en interne ou en externe ;
- Faites un pré-budget de dépenses ;
- Mobilisez les financements (vous les avez repérés en amont et savez ce que vos partenaires sont susceptibles de prendre en charge) ;
- S'il s'agit d'une formation externe, sélectionnez les prestataires en vous appuyant sur un cahier des charges élaboré en amont (dont les principaux éléments seront repris dans une convention) ;
- En parallèle, motivez vos équipes et préparez les changements d'organisation induits, le cas échéant, par la mise en œuvre de ces formations.

Enjeux pour les SIAE : Se faire accompagner fait gagner du temps en vous aidant à contourner les freins, repérer les partenaires mobilisables, les dispositifs de financement les plus adaptés ainsi que les exigences administratives associées (cf. démarches administratives)

Les acteurs mobilisables pour construire sa formation « sur-mesure »

- **Les OF** : le contact direct avec les OF permet en outre la réalisation de formations « sur mesure », ou au moins d'engager la discussion sur les modalités de suivi de la formation envisageables
- **Les conseillers OPCO**
- **Les réseaux de l'IAE et acteurs de l'ESS** : CNLRQ, COORACE, Emmaüs, Fédération des acteurs de la solidarité, Fédération des entreprises d'insertion, réseau Chantier école, réseau Cocagne, UNAI, URAI, Restos du cœur.
- Les chargés de mission territoriaux de la Direction de la Formation Professionnelle en Région
- **Les autres SIAE** (notamment dans le cas de formations mutualisées)



Le développement de formations « sur-mesure » dans la SIAE peut se heurter à plusieurs freins, pour lesquels il existe pourtant des solutions :

FREINS IDENTIFIÉS	SOLUTION(S) À APPORTER
Calendriers de formation inadaptés	La construction d'une offre sur mesure permet, entre autre, d'anticiper ces difficultés en adaptant le calendrier de formation aux besoins de la structure
Gestion économique de la SIAE	Possibilité d'adapter le coût de la formation en fonction des moyens de la structure
Contraintes clients	Adapter le contenu de la formation afin de mieux répondre aux besoins exprimés par les employeurs

Enjeux pour les SIAE : la co-construction des formations sur mesure, avec l'organisme de formation, l'OPCO et/ou les réseaux de l'IAE ainsi que la plateforme de formation des salariés en parcours (IRIAE) est un moyen de contourner plusieurs difficultés :

- L'adéquation des calendriers de la formation;
- L'adéquation de la formation délivrée au regard du besoin identifié.



Le choix entre une formation hors des murs versus une formation au sein de la SIAE

Faire dans les murs : permet de lever les freins de la **mobilité** des salariés en insertion

Faire hors les murs : permet de sortir du cadre de la SIAE. Cependant, certains salariés peuvent nécessiter d'être accompagnés sur le lieu de la formation, au moins une première fois, pour lever d'éventuels freins psychologiques ou financiers liés aux déplacements.

La part des formations réalisées en interne est très faible au niveau national et l'est encore davantage dans les Hauts-de-France. Environ 2% des formations financées par le PIC IAE sont des formations internes

LES FORMATIONS MUTUALISÉES

Des actions de formation mutualisées inter SIAE correspondent à une mise en commun des besoins en formation de plusieurs SIAE sur un même territoire, qui peuvent être une réponse aux freins rencontrés par les SIAE dans la mise en œuvre des parcours de formation (diversité des projets professionnels des salariés en insertion, faible volume de salariés souhaitant se former à un même métier, peu de marge de manœuvre pour négocier avec les prestataires sur une offre adaptée etc...).

Cette mutualisation permet de favoriser les échanges inter SIAE sur les bonnes pratiques en matière de formation, de mettre en œuvre des formations sur-mesure grâce à des contenus travaillés et adaptés aux besoins spécifiques des salariés en insertion, de réduire les coûts et de maîtriser les modalités (durée, fréquence...).

Les SIAE deviennent des acteurs à part entière dans cette ingénierie de formation qui est nécessairement spécifique (depuis la centralisation des besoins jusqu'à l'évaluation de l'action de formation).

Certains préalables peuvent aider à la mise en œuvre de formations mutualisées sur les territoires comme des habitudes de rencontres entre SIAE facilitant les opportunités de coopération en matière de formation ou la présence d'une structure de grande taille déjà outillée en matière d'ingénierie de formation qui pourrait initier la démarche.

Le travail d'ingénierie et d'animation peut-être aussi impulsé au début par une structure extérieure notamment les [réseaux de l'IAE](#) en lien avec leur offre de services.





ACI



EI &
ETTI

Outils spécifiques : le CQP Salarié polyvalent

La mise en place par le réseau CHANTIER École du Certificat de Qualification Professionnelle Salarié Polyvalent (CQP SP) permet la valorisation des démarches de développement de compétences en situation de travail.

Le CQP est accessible à tous les salariés polyvalents dont les structures relèvent de la branche des ACI et souhaitant faire reconnaître leur maîtrise d'un socle de compétences en matière de savoirs de base, savoir être, savoirs procéduraux et professionnels liés à une ou des situation(s) de production.

De là, la formation d'Encadrant Pédagogique en Situation de Production (EPSP), portée le réseau, permet aux salariés permanents, encadrants techniques en tête, de devenir formateurs en situation de production afin de permettre la mise en place du CQP SP en ACI.

Cet accompagnement comprend plusieurs étapes méthodologiques

- Identifier le besoin des clients (entreprises utilisatrices)
- Organiser une rencontre entre ETTI d'un même bassin pour définir le besoin des entreprises utilisatrices et imaginer un parcours de formation ADHOC idéal (création de contenus, modules, lieux, transport...)
- Organiser une rencontre partenariale (ETTI, CD, PE, PLIE, OPCO, FEI) pour présenter le projet et les besoins financiers
- Rédiger le cahier des charges, diffuser un appel à projets, gérer le montage financier (OPCO)
- Mettre en place l'action

Exemple d'accompagnement

Accompagner les ETTI d'un même bassin d'emploi

Votre contact Chantier École Hauts-de-France

CHANTIER École HdeF
Gaëlle EL GHEZAL
Déléguée régionale CHANTIER école
Hauts-de-France
g.elghezal@chantierecole.org
06 74 36 94 79

Votre contact FEI Hauts-de-France

FEI HdeF
Audrey BONNEVILLE
Déléguée Régionale Fédération des
entreprises d'insertion Hauts-de-
France
a.bonneville@lesentreprisesdinsertion.org
06 45 90 39 80



AI



Toutes
SIAE

Exemple d'accompagnement : la mutualisation entre Associations Intermédiaires

L'UNAI HdeF peut être utile sur la mutualisation des formations (regroupement de personnes, organisation sur un territoire, dans les locaux d'une AI). Elle peut également venir en appui sur l'ingénierie de formation (centralisation des demandes de formation, construction de demande auprès des financeurs publics et privés...).

A l'issue de la formation, elle peut contribuer à l'inclusion des personnes en facilitant le rapprochement avec des entreprises en particulier celles à envergure nationale.

Offre de services Formation

L'URIAE NPdC accompagne les SIAE :

- Dans la mise en place de leur Plan de développement des compétences
- À l'ingénierie de formation et dans la mise en place de leurs projets de formation individuels ou mutualisés à destination des salariés en parcours, des permanents et des bénévoles sur une ou plusieurs étapes de leur projet.
- L'URIAE NPdC propose une offre de formation construite en collaboration avec ses adhérents :
- Adaptée aux réalités et besoins des SIAE
- En adéquation avec leurs spécificités de terrain et leur contexte d'intervention
- Qui s'inscrit dans une dynamique partenariale autour des enjeux d'accès à la formation et d'accès à l'emploi.
- Les formations peuvent être dispensées par son OF certifié Qualiopi et programmées sur la Région des Hauts de France. Elles peuvent être organisées en intra ou en inter SIAE, en présentiel ou en distanciel.

Votre contact UNAI Hauts-de-France

UNAI HdeF
Aurélien FAUCHOIS
Délégué régional UNAI Hauts-de-France
afauchois.dr.unaihdf@gmail.com
06 07 77 62 43

Votre contact URIAE

URIAE NPdC
Sabrina VIDAL
Déléguée régionale URIAE Nord-Pas-de-Calais
dr@uriaenpdc.org
06 34 25 94 25



Toutes
SIAE

Un Organisme de Formation à destination des salariés en insertion et des salariés permanents

L'organisme COORACE Formation a été créé en 1999. Il vise à croiser les apports de ses experts et l'analyse des besoins directement exprimés par les membres de son réseau. L'offre ainsi définie s'oriente vers deux publics :

- Les Adhérents ou non-adhérents via la professionnalisation de ses permanent-e-s
- Les salarié-e-s en parcours via des formations permettant l'accès et/ou le maintien dans l'emploi.

Les formations du catalogue national s'organisent soit en distanciel soit en présentiel dans les Hauts de France. L'organisme mène par ailleurs une action de sensibilisation de toutes les SIAE à l'importance du plan de formation. et nous sommes une force de structuration et de promotion pour l'offre de formation locale à destination des salariés en insertion. COORACE Formation peut s'appuyer sur ses adhérents pour trouver des locaux destinés à la formation et privilégie les petits groupes pour plus de proximité entre stagiaires. Parmi les formations dispensées, à titre d'exemple : les fondamentaux de l'IAE, la communication non verbale et langage corporel ou encore le bien être des salariés en insertion. En Hauts de France, l'organisme collabore avec les membres de l'IRIAE pour proposer des formations en commun et en faire la promotion auprès du plus grand nombre de structures.

Vous pouvez retrouver le calendrier des formations et inscrire-vous directement en ligne en cliquant [ICI](#)

Votre contact COORACE Hauts-de-France

COORACE HdeF
Caroline Senez

Secrétaire générale

caroline.senez@coorage-hdf.org

06 74 41 34 24

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Une fois la formation identifiée, les SIAE ont la possibilité de mobiliser **divers dispositifs** permettant d'obtenir les financements nécessaires.

Les dispositifs existants pour le financement de la formation des salariés en insertion

PIC IAE : lancé en 2018, le PIC IAE constitue un dispositif de financement de la formation professionnelle des salariés en insertion devant faciliter et accroître l'accès à la formation de ces publics. En particulier, les OPCO, les services déconcentrés de l'Etat et réseaux de l'IAE sont les interlocuteurs privilégiés pour recevoir de l'information au sujet du PIC IAE.

La Région, au travers du PRF (programme régional de formation) : le PRF prévoit 2 blocs : le « PRF qualifiant » (marchés de bon de commande) qui est ouvert à toutes les SIAE et « Compétences clés SIEG » (illettrisme, FLE, savoirs de base) qui prévoit des entrées et sorties sont permanentes. Jusqu'en juin 2023, ce dernier n'est ouvert qu'aux SIAE marchandes (à l'exclusion des ACI donc) mais il sera bien ouvert à toutes les SIAE à partir du nouveau programme.

Les OPCO : via le PIC IAE, mais également via les fonds mutualisés de la formation professionnelle : les SIAE peuvent mobiliser les fonds consacrés à la prise en charge des plans de développement des compétences. Financements assurés par les OPCO, leur mobilisation n'est, depuis la réforme de 2018, possible que pour les structures comptant moins de 50 salariés. D'autres financements sont également disponibles par l'intermédiaire des OPCO (La POE-C, par exemple, ou « préparation opérationnelle à l'emploi collective », est une action de formation destinée aux demandeurs d'emploi pour acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins de recrutement identifiés sur un secteur d'activités, des métiers par une branche professionnelle ou l'OPCO).

Le Service Public de l'Emploi : les conseillers de Pôle Emploi, CAP Emploi et des Missions Locales pourront vous renseigner sur leur offre de service respective.

La plateforme de professionnalisation et de formations des salariés en insertion portée par l'IRIAE dans les Hauts-de-France. Il s'agit d'une offre de formation annuelle, qui prend en compte la remontée des besoins en formation des SIAE sur les différents bassins d'emploi et également des secteurs en tensions afin de faciliter le recrutement. L'offre est construite spécifiquement pour les SIAE mais uniquement des trois départements du Sud (Aisne, Oise et Somme).

La personne en charge de ce dossier est :

- **Zahia Messaoudène de l'IRIAE**
Chargée de mission formation
zmessaoudene@iriaehdf.com
06 89 36 12 62

Les fonds des collectivités territoriales : disponibles dans certains départements, communes, EPCI...

Les fonds propres des SIAE : si les capacités financières des structures restent une contrainte, les fonds propres sont pourtant régulièrement mobilisés pour la formation professionnelle des salariés en insertion.

Enjeux pour les SIAE :

s'adresser aux bons interlocuteurs pour repérer et mobiliser les dispositifs de financement les plus idoines à partir des besoins du salarié et des contraintes de la structure



Il est possible de mobiliser plusieurs financements mis à la disposition des SIAE pour prendre en charge la formation des salariés en insertion.

Les trois principaux financeurs sollicités par les SIAE sont :

- La Région
- Les OPCO (via le PIC IAE)
- Pôle Emploi

OPÉRATION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Le montage du dossier et les démarches administratives incombent à la SIAE, qui doit prendre soin de se conformer aux exigences de chaque mode de financement : personnes à contacter, pièces justificatives à envoyer, délais de réponse, etc.

La procédure est nécessairement différente entre :

- le cas où la formation a été repérée et choisie sur catalogue
- le cas où la formation a été construite sur-mesure

Le montage du dossier comme les interlocuteurs à solliciter sont différents.



Faites vous appuyer par les bons interlocuteurs

Pensez à faire appel aux réseaux de l'IAE en région ! Ils constituent des ressources permettant l'entre-aide mutuelle et transversale sur différents aspects de la formation

Enjeux pour les SIAE :

- Maîtrise du calendrier
- Obtention des devis à temps
- Capacités de montage financier



Les bons interlocuteurs

À chaque dispositif, son interlocuteur.

- Le conseiller OPCO joue ce rôle d'accompagnement de la SIAE et sur l'**accompagnement** des structures dans la constitution des dossiers de financement entre autres.
- L'organisme de formation qui dispense les formations du PRF est le point de contact pour les SIAE. En cas de difficultés avec l'OF, les SIAE peuvent contacter les référents territoriaux du Conseil régional.
- Le conseiller Pôle Emploi peut vous renseigner voire prendre le relai sur les démarches administratives s'il s'agit d'une formation de Pôle emploi.
- Les réseaux de l'IAE et l'IRIAE peuvent vous apporter une aide ponctuelle ou vous mettre en relation avec d'autres SIAE qui ont eu une expérience similaire.

L'OPCO, mais aussi Pôle Emploi ou encore les collectivités territoriales peuvent ainsi constituer des partenaires de choix dans la formalisation du dossier administratif dans le cas où celui-ci serait source de questionnements.



Réfléchissez à la possibilité de mutualiser des formations avec d'autres SIAE. Cela peut s'avérer intéressant tant pour répondre à des besoins spécifiques que pour optimiser les moyens.

Surtout, anticipez les démarches administratives, qui peuvent prendre du temps. Appuyez vous sur les partenaires et financeurs pour connaître les échéances à respecter.

SÉCURISATION DE L'ENTRÉE EN FORMATION

Au-delà du montage du dossier, la SIAE joue par ailleurs un rôle très important dans la sécurisation de l'entrée dans le parcours de formation du salarié en insertion.

Certaines bonnes pratiques peuvent être mises en place. Parmi celles-ci, il est primordial d'accorder à la relation CIP/ASP – salarié en insertion – formateur une place privilégiée. En effet, la capacité d'adaptation du formateur est fondamentale surtout face à des groupes pouvant être plus ou moins hétérogènes. La relation de confiance établie entre la SIAE et les formateurs est un facteur clef facilitant la mise en place de formations « à la carte ».

Par ailleurs, l'entrée en formation peut constituer pour le salarié en insertion un moment particulièrement sensible compte tenu de son changement de statut – de salarié à celui de stagiaire de la formation professionnelle – et de son éventuel impact sur sa vie professionnelle et familiale. L'accompagnant doit ainsi s'assurer que le futur stagiaire a bien pris la mesure des impacts

de son changement de statut :
rémunération, mobilité,
assiduité... Afin de confirmer son
engagement et de limiter les
abandons.



Dans le cadre d'une **accélération de la digitalisation de la formation**, conséquence directe de la crise sanitaire, il est d'autant plus important de sécuriser l'entrée en formation et de s'assurer que le salarié en insertion dispose des outils et ressources nécessaires pour suivre la formation, y compris à distance.

Les freins liés à l'illectronisme doivent donc être particulièrement pris au sérieux et appréhendés au moment de la définition des besoins en formation.

Les bonnes pratiques

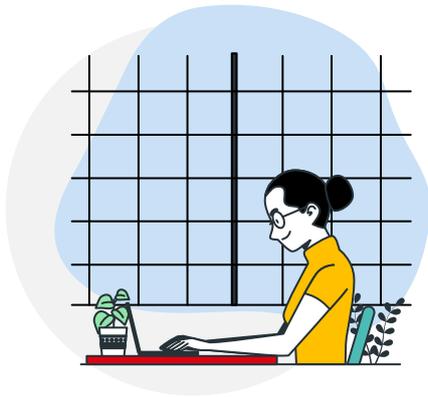


- **Vérification du niveau du salarié par des tests en amont** : Pourtant obligatoire pour l'accès à certaines formations, le test peut-être mal vécu par le salarié notamment en cas d'échec. L'organisation de tests en amont par la SIAE permet de vérifier la maîtrise des prérequis et, éventuellement, de repositionner le salarié sur une formation d'un niveau plus approprié.
- **PMSMP pour tester le métier** et vérifier avec le salarié son intérêt à s'engager dans une action de formation dans le domaine.
- **Entretiens CIP-Salarié préalables à l'entrée en formation** : il est important que le CIP/ASP se mette dans une posture d'écoute vis-à-vis du salarié en insertion, même une fois la formation choisie. Elle permet au salarié en insertion de conforter le choix de sa formation, et de l'aborder avec sérénité.
- **Visite de l'Organisme de formation** : le CIP/ASP peut solliciter une rencontre de l'OF choisi dans le but de mieux connaître l'équipe enseignante, le lieu/plateau dédié à la formation, s'assurer de ses compétences et de son adaptation à l'égard du salarié en insertion. Ce dernier peut bien entendu prendre part à la visite en amont de l'entrée en formation afin d'être rassuré dans son choix de formation.
- **Organisation d'échanges avec des salariés en insertion qui ont déjà suivi une formation** : le partage d'expérience avec d'anciens participants aux formations permet au salarié en insertion de poser des questions, se projeter dans celle-ci et d'y percevoir ce que cela peut lui apporter.

ENTRÉE EN FORMATION

L'ensemble des étapes précédentes (recherche de financements et de dispositifs, démarches administratives et sécurisation de l'entrée en formation) doivent ainsi permettre au salarié en insertion **d'entrer sereinement dans son parcours de formation.**

L'entrée en formation est un moment clef pour s'assurer que :



DU CÔTÉ DU SALARIÉ

- Le salarié s'est bien rendu sur le lieu de la formation
- Dans le cas où il ne se soit pas présenté, veiller à comprendre les raisons et apporter des solutions (voire le rappeler à l'ordre)
- Le contact entre le salarié et le formateur s'est bien passé

DU CÔTÉ DU FORMATEUR

- Si le contact avec le salarié / le groupe de salariés s'est bien passé
- Si des points d'alerte émergent au niveau de l'attitude, de motivation et d'engagement du salarié



DU CÔTÉ DE L'OF

- Les démarches administratives sont bouclées

Il peut arriver que l'OF tarde à finaliser l'inscription administrative des stagiaires, ce qui peut avoir des répercussions sur les délais d'obtention de leur rémunération. Pensez à bien vous assurer que tout est en ordre le plus rapidement possible !

DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Pendant que le salarié suit sa formation, plusieurs cas de figure peuvent se présenter.



Cas 1

Le salarié en insertion entre en formation et suit celle-ci du début à la fin, sans interruption (ou bien des absences justifiées qui ne compromettent pas l'engagement dans l'action de formation).



Cas 2

Le salarié en insertion connaît des difficultés entraînant l'abandon de la formation.

Ce cas de figure exige la recherche de solutions permettant de venir en aide au salarié pour lui permettre de reporter la formation dans le temps ou de le remobiliser y compris dans une nouvelle formation correspondant mieux à ses besoins et ses attentes.

Dans les deux cas, un suivi régulier avec le salarié en insertion et le formateur est essentielle pour détecter et traiter en amont les éventuelles difficultés rencontrées par les salariés et/ou l'OF avant d'arriver à une éventuelle sortie définitive. Ce suivi, s'il est logiquement plus simple à faire dans le cas d'une formation dispensée au sein de la SIAE, il doit être réalisé également pour les formations qui se déroulent à l'extérieur et tout au long de la formation.



La formation peut avoir lieu :

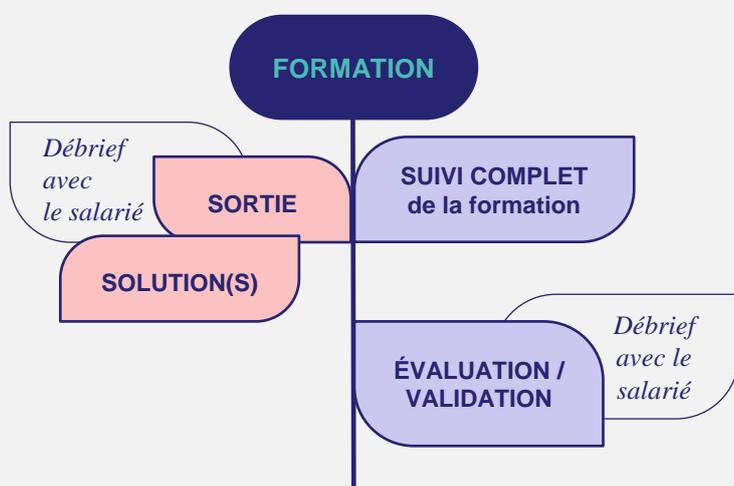
- En interne, au sein de la SIAE
- À l'extérieur, au sein d'un OF
- Dans d'autres lieux de formation (plateaux techniques, appartements témoins, ...)

SI SORTIE...

Quelles solutions pour la SIAE ?

- Repositionnement sur une autre formation :
 - Au sein d'un autre OF
 - D'un autre niveau
 - Selon d'autres modalités
- Retour dans la SIAE
- Report de la formation

FORMATION



Suivi de la SIAE tout au long de l'action de formation via des échanges avec les salariés en insertion et le formateur ...

Bien sûr, il revient au salarié en insertion de se préparer et d'affronter l'étape de l'évaluation et de la validation des acquis dans le cadre de sa formation.

La SIAE peut néanmoins s'assurer que les salariés soient dans des bonnes conditions pour préparer puis réussir leur évaluation. Si nécessaire, des actions peuvent être entreprises en lien avec le formateur pour accompagner les salariés en insertion dans cette dernière étape de leur formation.



Les bonnes pratiques

L'échange entre SIAE et formateurs permet parfois de s'accorder sur des solutions plutôt innovantes.

Certaines SIAE en région ont en effet organisé des séances de sophrologie pour aider les salariés à mieux gérer le stress en amont de l'évaluation.



Dossier « Evaluer la formation » d'Akto avec des approfondissements et des outils destinés aux employeurs comme aux OF



SORTIE DE FORMATION

La **sortie de la formation** doit faire l'objet d'un échange entre le salarié en insertion et son/sa CIP/ASP, afin d'appréhender, voire anticiper, la situation du salarié à la sortie de formation.

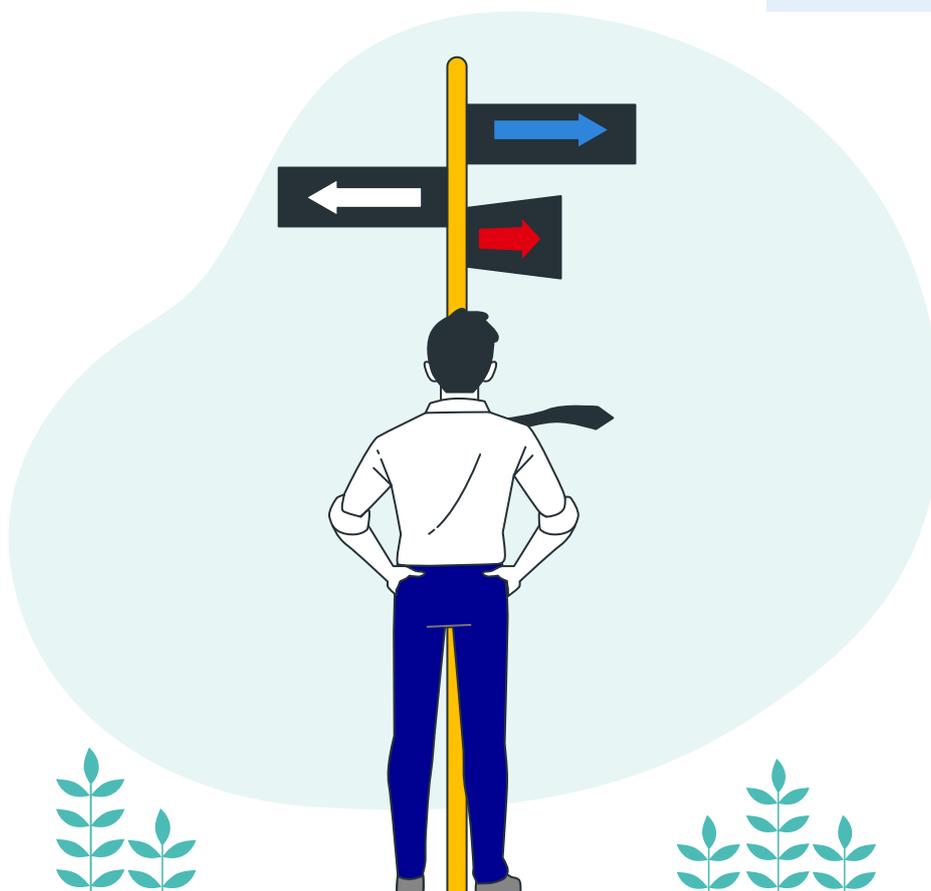
Pour exemple, voici plusieurs cas de figure :

- Mise à disposition (pour les salariés des AI ou des ETTI)
- Recherche d'un emploi (dans le cas d'une sortie de l'IAE)
- Sortie vers l'emploi
- Sortie vers une autre formation
- Maintien dans l'IAE au sein de la même SIAE
- Poursuite dans l'IAE, avec une passerelle vers un autre type de SIAE

L'échange à l'issue de la formation est aussi essentiel, du côté du salarié en insertion, pour prendre du recul sur son expérience de formation ; du côté du CIP/ASP, pour récolter des informations sur la qualité de l'action de formation, de l'OF et de ses formateurs.

Enjeux pour les SIAE :

Au fil du temps, les retours sur les différentes actions de formation permettent à la SIAE de mieux orienter ses salariés vers des formations de meilleure qualité



EXPÉRIENCE FORMATION

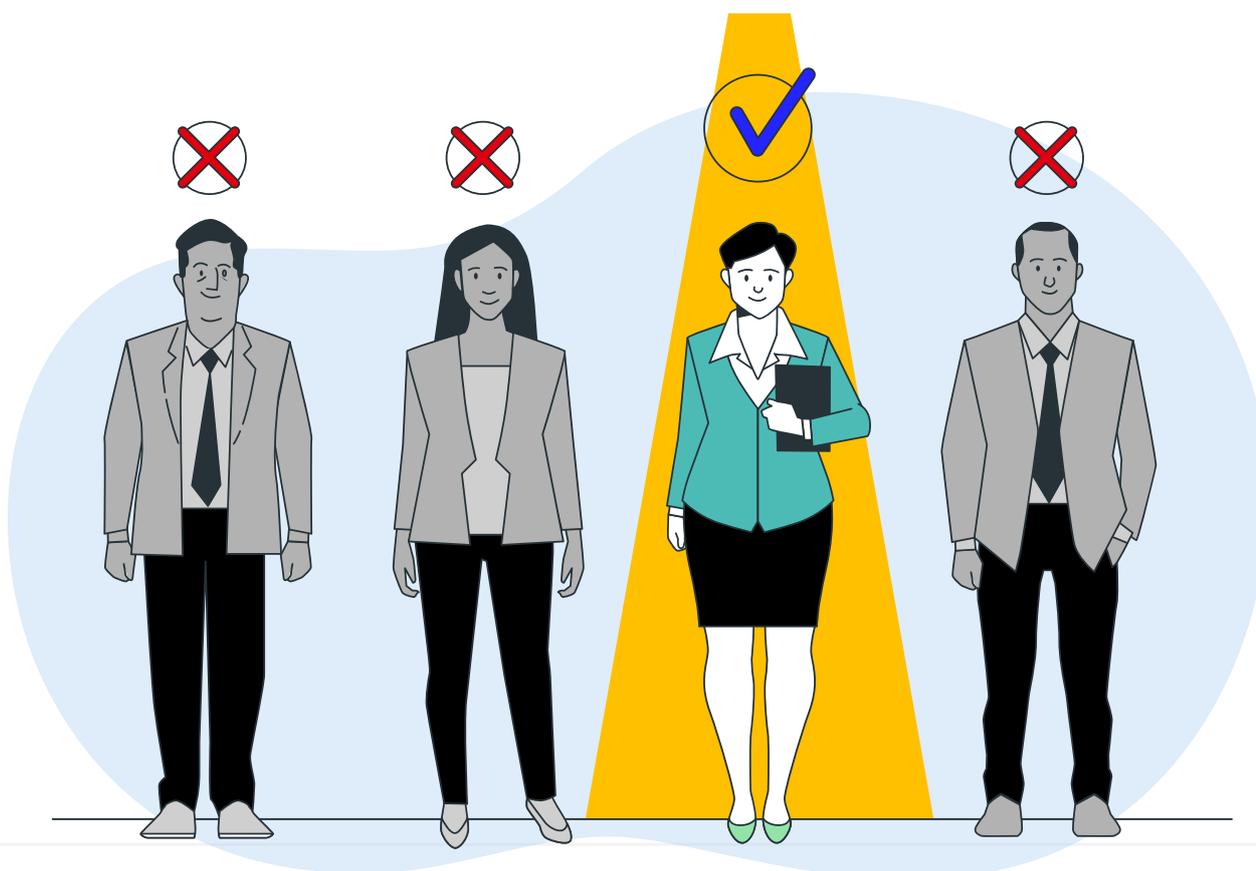
L'impact qu'une ou plusieurs actions de formation a pu avoir sur la trajectoire du salarié en insertion s'examine **sur le long terme**.

Il est ainsi pertinent de s'interroger, avec un certain recul, sur ce qu'il est ressorti de ce parcours au bénéfice du salarié, à la fois au niveau personnel comme professionnel :

- Une reconversion /prise de poste réussie ?
- Une embauche ?
- La signature d'un contrat de professionnalisation, dans la suite de la formation suivie ?
- L'entrée dans une formation supplémentaire/complémentaire à celle suivie ?
- Une démarche de certification des compétences acquises dans le cadre du parcours suivi au sein de la SIAE ?
- La manifestation d'un intérêt, d'une appétence à suivre d'autres formations à l'avenir ?

Enjeux pour les SIAE :

La capacité du CIP à mesurer l'impact d'une formation sur le salarié en insertion, surtout si le salarié reste au sein de la SIAE après la fin de la formation.



ANNEXES

GLOSSAIRE



ACI Associations et Chantiers d'Insertion

AFEST Action de formation en situation de travail

AI Associations Intermédiaires

ANLCI Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme

CIP Conseiller en insertion professionnelle

CNLRQ Comité National de liaison des régies de Quartier

COORACE coordination des associations d'aide aux Chômeurs par l'Emploi

CPF Compte personnel de formation

CR Conseil Régional

CRIE Comité Régional d'Inclusion dans l'Emploi

C2RP Centre Régional des Ressources Pédagogiques (Carif-Oref Hauts-de-France)

DREETS Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

EI Entreprises d'Insertion

EITI Entreprises d'Insertion par le Travail

EPCI Établissement public de coopération intercommunale

ESS Économie sociale et solidaire

ETTI Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion Indépendant

FLE Français langue étrangère

HDF Hauts-de-France

IAE Insertion par l'Activité Economique

IRIAE Inter-Réseau de l'IAE

LEA Langues étrangères appliquées

OF Organisme de Formation

OPCO Opérateur de Compétences

PE Pôle Emploi

PIC Plan d'Investissement dans les compétences

PLIE Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi

PMSMP Période de mise en situation en milieu professionnel

PRF Programme Régional de Formation

RNCP Répertoire national des certifications professionnelles

RS Répertoire Spécifique

SDLM Branche professionnelle de la distribution, la location et la maintenance des matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de monoculture de plaisance

SI Salarié en insertion

SIAE Structure de l'insertion par l'activité économique

SOFIE Système d'observations sur les femmes et d'information sur l'emploi

SPE Service Public de l'Emploi

UNAI Union Nationale des Associations intermédiaires

VAE Validation des Acquis d'Expérience

Service « Publics et animation des territoires » :

RESPONSABLES TERRITORIAUX

Flandre-Littoral

Christophe Manka

📞 03.74.27.03.71

Artois-Douaisis

Peggy Georges

📞 03.74.27.04.11

Métropole Lilloise

📞 03.74.27.04.37

Amiénois-Sud Picardie

Julien Hernandez-Detaille

📞 03.74.27.03.69

Hainaut-Thiérarche

Franck Viot

📞 03.74.27.04.17

LES RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES DU DÉPARTEMENT DE LA SOMME



Les coordonnées des **responsables territoriaux cohésion sociale et logement** sur les 5 territoires d'action sociale

Mme BEURAIN Annie

03 60 03 24 82
abeurain@somme.fr

Mme LESCARMONTIER Émilie

03 22 71 46 34
elescarmontier@somme.fr

TERRITOIRE DES 5 VALLÉES

Mme LERICHE NATHALIE

03 60 03 42 66
nmoiret@somme.fr

TERRITOIRE HAUTS DE SOMME

Mme CASTAIGNE Sylvie

03 60 03 48 74
scastainge@somme.fr

TERRITOIRE PICARDIE MARITIME

Mme SOW

03 60 03 42 47
fsow@somme.fr

TERRITOIRE SOMME SANTERRE

Mme BELLOTTO

03 60 03 49 06
jbellotao@somme.fr

Pour toute question générique, les coordonnées à connaître si une SIAE souhaite contacter le conseil départemental de la Somme sont :

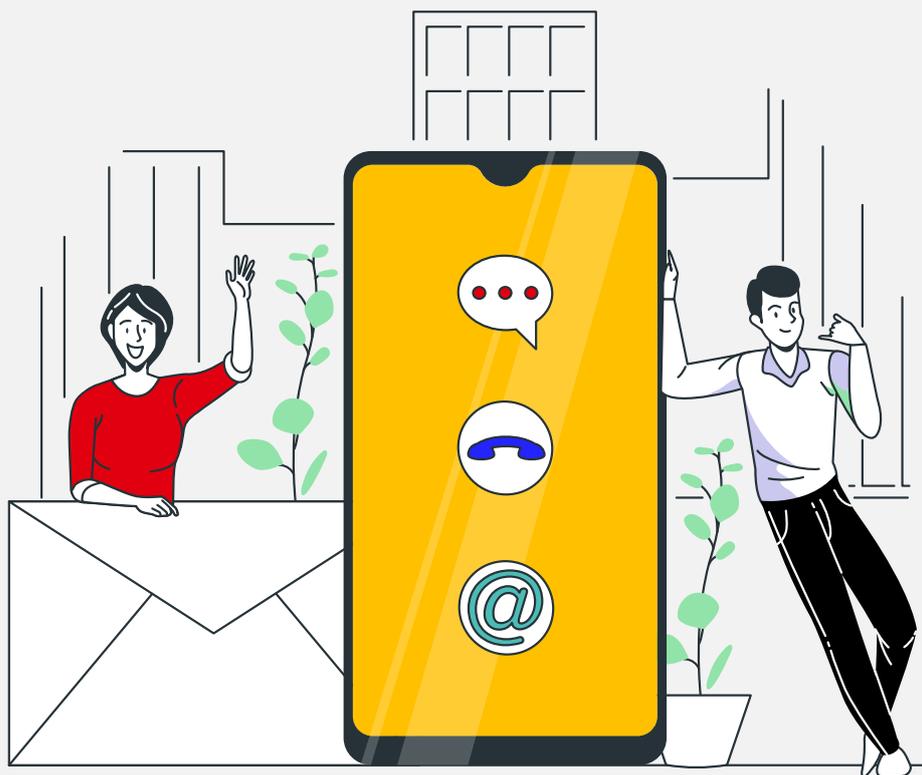
Mme Camille Marié

Chargée de mission IAE sur la Somme
03 22 71 84 61
cmarié@somme.fr

Le Chef de service

*insertion socio-professionnel
(en cours de recrutement)*

Ce sont des interlocuteurs de proximité également amenés à favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.



ET POUR LES SALARIÉS PERMANENTS, QUELLES FORMATIONS ?

LIEN VERS LES CATALOGUES DE FORMATION CLÉ EN MAIN



OPCO



Le catalogue
2023

Les formations
clé en main



L'humain au cœur des services



COMPÉTENCES
INDUSTRIES

Catalogue de
formations

Extranet



Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité



Opérateur de compétences

Réseaux de l'IAE



Fédération
des acteurs de
la solidarité
HAUTS-DE-FRANCE



coorace
Formation

ANLCI



Un [module de formation gratuit](#) à l'échelle des Hauts-de-France et à destination des professionnels pour mieux identifier et accompagner les personnes en situation d'illettrisme est disponible depuis mars 2023.

La journée de formation gratuite prévoit de :

- Renforcer une organisation territoriale et partenariale de prévention et de lutte contre l'illettrisme et encourager les initiatives porteuses
- Préfigurer le renforcement de la lutte contre l'illettrisme dans le cadre du futur Contrat de ville
- Définir un ou plusieurs référents illettrisme par territoire

Les sessions dureront une journée, par petits groupes pour faciliter les échanges et qui partageront un même territoire d'intervention afin de favoriser la complémentarité partenariale.



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

