

Rapport d'activité

2022



121 SIAE CONVENTIONNEES EN ACTIVITE

104 MEMBRES



ET 2 MEMBRES ASSOCIES

6 NOUVELLES ADHESIONS

-  **ADIT**
EI Multiservices et propreté à Mulhouse
-  **LA FERME D'ARGENTIN**
ACI Ferme d'animation à Lièpvre
-  **BOULANGERIE BIO CEZAMIE**
EI Boulangerie à Wintzenheim
-  **LA PETITE MANCHESTER**
ACI Recyclage et revalorisation du textile à Mulhouse
-  **LA BANQUE DE L'OBJET**
ACI Collecte et revalorisation d'inventu non alimentaire à Strasbourg
-  **ALTAÏR INTERIM**
ETTI Mise à disposition de personnel à Strasbourg

2 ADHESIONS NON RENOUVELÉES

-  **SINEO - EI**
-  **MANNE MOBILIER SERVICES - ACI**

01 EDITO



L'année 2022 a tout d'abord été marquée par une activité intense du réseau. En effet, en février, lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire d'Innover et Agir pour l'Emploi en Grand Est, est voté le maintien des associations territoriales IAE Grand Est Lorraine Champagne-Ardenne d'un côté et l'ursiea de l'autre. L'ursiea reste active auprès d'IAE Grand Est pour maintenir une représentation et un plaidoyer régionaux dynamiques ; Janique MORLOT- PICARD en devient co- Présidente aux côtés de Laurent SAVARD, Président d'IAE Grand Est Lorraine Champagne- Ardenne et Directeur de l'ensemblier Tremplin 52.

Et puis, en septembre, après 6 années de présidence, Luc De Gardelle me passe la main. Sans être un évènement majeur, cette passation s'accompagne de l'élaboration et la mise en œuvre d'un nouveau plan stratégique 2022 - 2024 . Ce dernier réaffirme l'importance de notre **union** et met en valeur la complémentarité de nos modèles au service d'un seul but : l'**insertion sociale et professionnelle** de nos salariés.

L'**implantation territoriale** de l'ursiea en Alsace doit également être renforcée pour privilégier avant tout la proximité avec ses adhérents, leur accompagnement et la volonté d'intensifier les échanges entre pairs, le travail en réseau. Les équipes ursiea ont également fait un gros travail de promotion de l'IAE auprès des prescripteurs, intensifiant les visites, les présentations aux diverses associations partenaires ou non afin de contribuer au recrutement dans les structures.

Cette année a également vu le retour en force de l'inflation avec la hausse des prix de l'énergie et les revalorisations successives du SMIC qui nous impactent tous. A ce titre, je souhaite développer la reconnaissance de l'IAE auprès des milieux économiques à travers une **communication renforcée** dans les médias locaux. On peut faire de l'économie sans social, mais l'inverse ne marche pas. Les équipes de l'urisea travaillent à la refonte du site internet qui devrait bientôt faire peau neuve. Une occasion de communiquer sur notre secteur largement.

Côté formation, le travail de plaidoyer auprès de la Région a porté ses fruits car cette dernière a accordé une enveloppe de 1,5 M€* supplémentaires pour le programme PRIAE, doublant ainsi son montant. Le travail du pôle formation de l'ursiea a été intense au second semestre pour programmer et gérer ses crédits supplémentaires.

L'année 2023 promet d'être également dense : crédits IAE insuffisants pour suivre le développement du secteur, rapport IGAS, lien DSN et l'ASP... mais l'ursiea reste mobilisée sur ces sujets pour accompagner ses adhérents.

Janique MORLOT-PICARD, Présidente
Emmanuelle DAVIAU, Déléguée générale



*Pour la région Grand Est, portant l'enveloppe total à 3M€

02 TEMPS FORTS

JANVIER



Lancement SPIE

FEVRIER



Adoption des nouveaux statuts d'IAE Grand Est

MARS



Réunion des dirigeants
Financements

AVRIL



Echanges de pratiques
Recrutement

MAI



Manifestation européenne
ESS

JUIN



Assemblée Générale
Tour des Territoires

JUILLET



Réunion AFPA
Strasbourg

AOÛT



Lancement des
GTF

SEPTEMBRE

Changement de présidence



OCTOBRE



Obtention de la certification
Quali'opi

NOVEMBRE



Formation
"Santé mentale"

DECEMBRE

Comité des financeurs PRIAE
Comité de pilotage PIC IAE



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



03 UNION

PAROLE D'ADHÉRENT

HÉLÈNE SEYFRITZ, DIRECTRICE DE L'AI LUDO SERVICES

"- Tu adhères à l'ursiea, toi, pour ta structure ?

- Ben oui, pourquoi ?

- Je sais pas, j'hésite... 1,75% de la masse salariale, ça fait une somme...

- Oui mais quand tu fais le tour des bénéficiaires, tu te dis que tu as plutôt intérêt !

- Ah oui ? Quoi, par exemple ?

- Déjà, tu n'es pas seule avec tes questions, tu as tout un collectif avec des interlocuteurs techniques en tête de réseau. Rien que ça, c'est énorme, surtout si tu débarques d'une autre région et que tu ne connais personne ! D'emblée, tu es accueillie et on t'explique tout le contexte local, régional, l'histoire ; on te file les cartes géo pour visualiser toutes les SIAE. Tu bénéficies de l'actu indispensable pour travailler. C'est décortiqué et expliqué en réunion de directeurs. Ah oui, très importantes, ces rencontres où tu tisses des liens avec tes pairs, échanges sur tes pratiques et peux parler de ce qui te pèse. En plus c'est sympa, on boit des coups ! Là, tu te rends compte qu'il y a du répondant et de l'appui, surtout si tu développes des projets. L'ursiea, c'est aussi la formation des salariés d'insertion. Tu participes pleinement, si tu veux, au montage du programme de l'année.

- Et ben dis donc ! C'est où qu'on signe ?!"

PORTRAIT D'UNE NOUVELLE ENTREPRISE D'INSERTION

BOULANGERIE BIO CEZAMIE - HAZAËL BONHERT, STEEVE RAUCH & RICHARD LAROCHE CO-GÉRANTS

« Plus qu'une boulangerie de qualité, une invitation au bon vivre ensemble ». Que veulent dire ces mots pour nous ?

La qualité c'est le bio, le local et le goût du fait maison sans oublier la valeur nutritive de nos produits. Mais à quoi rimerait la dégustation du meilleur plat du monde s'il n'était pas partagé ?

Notre ambition du « bon vivre ensemble » est d'installer une atmosphère légère et ressourçante que ce soit pour nos clients, salariés ou fournisseurs.

C'est aussi de favoriser la rencontre de la différence peu importe le milieu social, l'origine culturelle ou l'âge, pour qu'émerge une société moins solitaire et plus fraternelle !

Notre boulangerie propose l'accès à l'emploi et un accompagnement socio-professionnel à des personnes éloignées du marché de l'emploi. Dotée d'une organisation inclusive et apprenante, notre équipe aide chaque bénéficiaire à reprendre confiance, se former et construire un projet professionnel cohérent dans le but de trouver un emploi durable.

« Plus qu'une boulangerie » notre envie est de créer un tiers-lieu rayonnant sur le territoire de Colmar. Un espace propice à la réflexion, un endroit qui participe à l'émergence de projets nouveaux afin de construire ce « monde d'après » que nous sommes nombreux à souhaiter.

« Un monde sain, durable et solidaire ! »



ECHANGES DE PRATIQUES

Cinq échanges de pratiques thématiques destinés aux chargés d'accompagnement du réseau ont eu lieu :

- le 1er consacré au **recrutement des salariés en parcours d'insertion**, le 12/04, a réuni 17 participants aux situations et pratiques hétérogènes. Après une identification et objectivation partagée des freins, des pistes de solutions existantes, ou à mettre en place, ont pu être partagées,
- le 2ème sur la **mobilité**, le 31/05, auquel ont participé 25 permanents, a été l'occasion de partager les ressources mobilisables (d'accompagnement, matérielles, financières) pour les salariés en parcours d'insertion et les outils de type diagnostic mobilité pour les accompagner et orienter au mieux,
- le 3ème, organisé sur le thème de la **santé** le 4/10, a été proposé à 12 permanents avec un focus sur les addictions d'une part et le handicap d'autre part. Nous avons fait appel, pour cette rencontre, à des intervenants extérieurs pour apporter, aux conseillers socioprofessionnels, des ressources actualisées au niveau des dispositifs utiles aux salariés en parcours d'insertion, mais également des conseils sur la manière d'appréhender la santé lors des entretiens d'accompagnement et amener les personnes à entamer des démarches, que ce soit de demande de RQTH ou de soins en addictologie,
- le 4ème sur la **valorisation des parcours**, le 6/12, avec 10 permanents du réseau, a permis d'échanger à la fois sur les techniques de valorisation des personnes pour favoriser la reprise de confiance et l'engagement dans un parcours, sur la formalisation des plus-values de parcours (qui ne se traduisent pas toujours par de l'emploi direct à la sortie) et, enfin, sur les liens avec les entreprises classiques pour accroître les sorties dynamiques,
- le 5ème et dernier, le 25/11, a été co-organisé avec IAE Grand Est Lorraine Champagne Ardenne au profit de 25 chargés d'accompagnement d'Associations Intermédiaires sur les « **Evolution des entrées et sorties : quelles évolutions sur l'accompagnement en AI ?** ».



RÉUNIONS DES DIRIGEANTS

Cette année, trois rencontres de dirigeants ont été organisées sur des thématiques et des modalités différentes :

- sur les **financements** en visioconférence,
- une matinale juridique à distance sur **l'articulation des temps de travail et de formation** d'une part, et **l'embauche de salariés étrangers** d'autre part,
- sur les **dynamiques d'emploi et le recrutement des salariés en parcours d'insertion dans les territoires** (6 réunions).

Cette dernière s'est déroulée sur 6 demi-journées à Haguenau, Mulhouse, Colmar et Strasbourg. Ces rencontres ont été l'occasion de présenter les nouvelles structures adhérentes ou les nouveaux dirigeants : ADIT, Ludo Services, La Petite Manchester, Ovalie.

Après un constat chiffré (cf. graphiques ci-dessous), les bonnes pratiques ont été partagées :

- forum IAE à destination des conseillers emploi du territoire afin de leur faire connaître les postes et les structures,
- organisation de visites en structure pour les prescripteurs, voir les personnes accompagnées,
- jobdatings récurrents organisés avec Pôle Emploi et les Missions Locales,
- utilisation du site « estime » de Pôle Emploi pour faire le calcul, avec les candidats, de l'impact de la prise de postes en IAE (<https://estime.pole-emploi.fr/#>),
- participation à des manifestations sans rapport avec l'emploi : fêtes de quartier, portes ouvertes, etc.,
- développement du bouche à oreille via du parrainage,
- phase d'accueil et d'intégration revue avec l'équipe de permanents : plus progressive, connaissance de l'équipe, visite de l'entreprise, etc.,

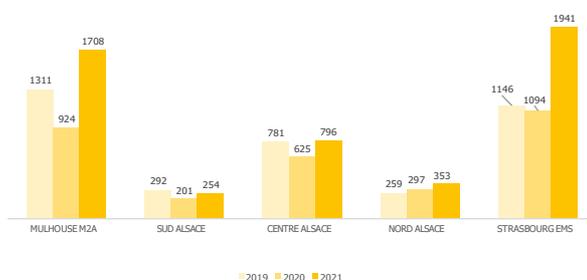
Et des pistes d'actions étudiées :

- créer un sas en amont de l'IAE : manque une étape pour le public très éloigné,
- pouvoir faire des PMSMP avec les candidats pour valider leur projet, refus de la part de l'Etat,
- mieux identifier et impliquer les structures financées par la CeA sur l'appel à projet insertion.

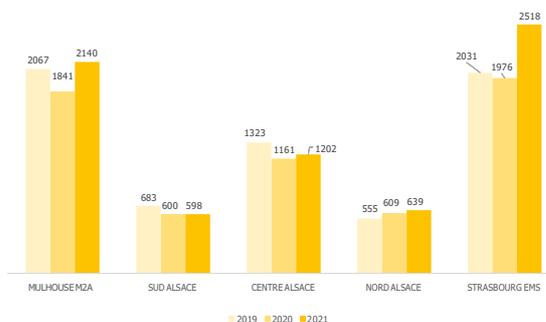


Tour des Territoires - Groupe de Strasbourg

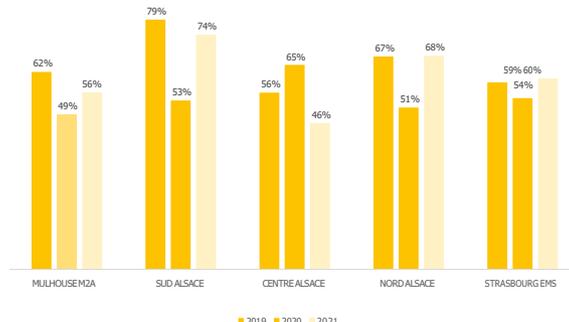
NOMBRE D'EMBAUCHES



NOMBRE DE PERSONNES AYANT TRAVAILLE



TAUX DE SORTIES DYNAMIQUES



04 ACCOMPAGNEMENT

FORMATION DES SALARIÉS PERMANENTS



Clap de fin pour la 1ère formation des dirigeants IAE / EA ! En quelques chiffres, ce sont 12 participants, 17 jours de formations collectives, 5 à 8 séances de coaching par dirigeant, mais aussi des éclairages flash en visio par des intervenants inspirants, 100% de satisfaction ! Et surtout des relations créées entre dirigeants et structures ! L'ursiea et l'unea ont activement participé au conseil pédagogique pour suivre la mise en œuvre et l'évaluation de ce programme inédit et sur mesure.

TÉMOIGNAGE **JULIE DA COSTA**, CADRE DE DIRECTION PÔLE TRAVAIL DE L'ACI LES TOURNESOLS

Pourquoi s'être inscrite à cette formation ?

Un contexte en profonde mutation, une transition professionnelle.

L'intérêt perceptible de la formation avec une conjugaison entre coaching individuel et collectif.

Quel apport ?

Théorie et pratique sur le management et l'économie de la fonctionnalité et de la coopération avec souvent une approche systémique rendue plus accessible, mais aussi réseau, échanges, débat, séances de co-développement, rencontres de professionnels inspirants, coaching individuel.

Bref, un programme et une expérience riche pour redéfinir l'essentiel nécessaire au développement de projets de territoires à impact.

Le plus d'être entre dirigeants IAE et Handicap ?

Indéniablement, la confrontation des visions, le partage de pratiques et un nouveau modèle social à construire ensemble dans une réelle logique inclusive.

Personnellement ou collectivement, se connaître pour progresser, ce programme est là pour ça.

La suite pour toi ?

Plus alignée et en chemin pour un projet collectif qui me corresponde.

ZOOM EITI: PROLONGATION DE L'EXPÉRIMENTATION

Ce nouveau modèle de l'insertion se développe au national et l'ursiea travaille en lien étroit avec la fédération des entreprises d'insertion pour accompagner la consolidation de ce modèle.

Créée en 2019, l'expérimentation **EiTI vise à accompagner des travailleurs indépendants relevant de l'IAE vers une autonomie professionnelle et financière, cela en soutenant le développement de leur activité entrepreneuriale par un apport d'affaires**. La Fédération a aussi défriché le cadre de développement de cette expérimentation en s'appuyant notamment sur une veille juridique foisonnante. Pour travailler à la stabilisation de ce nouveau modèle de l'IAE afin qu'il soit le plus efficient possible tant sur le plan de l'inclusion que de l'économie, la fédération a créé une commission EiTI. Forte de ces échanges, la fédération a publié en novembre une analyse du projet social et économique de l'EiTI. Enfin, la fédération a poursuivi son partenariat avec l'ADIE autour du développement du modèle.

Cette année, l'ursiea a également accompagné Germinal, une EiTI désirant s'implanter sur le Bas-Rhin.

Travail du modèle d'insertion, mise en relation avec les partenaires de l'insertion et de la création d'entreprises du territoire et présentation aux SIAE du département, les nombreux échanges n'ont pas abouti au conventionnement de cette dernière, jugée trop éloignée du territoire pour proposer des parcours d'insertion positifs par les membres du CDIAE.

Sur le territoire, nous comptons une EiTI : **HOPLA** implantée à Mulhouse.

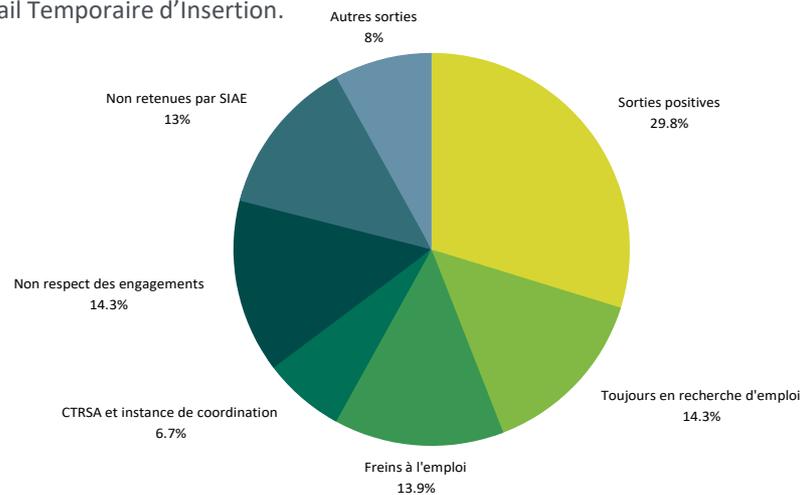
JOB COACHING

Dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi, Job Coaching intervient depuis le 1er janvier 2020 auprès des nouveaux entrants bénéficiaires du RSA sur le territoire du Bas-Rhin. Porté par la Mission Locale pour l'Emploi de Strasbourg, Job Coaching est représenté par un consortium dont fait partie l'ursiea, le Réseau des Missions Locales du Département 67, l'Atelier, le GIPFI SCOP, Entraide Emploi et le groupe Geny.

Ce dispositif propose un **accompagnement intensif** sur une période de trois mois qui se fonde sur la méthode, les techniques et les outils de coaching. Le parcours est rythmé sur la base d'un entretien par semaine, qui peut être individuel ou collectif (via les 6 modules collectifs proposés).

Depuis le début, l'équipe des coachs accompagnateurs a orienté vers l'ursiea :

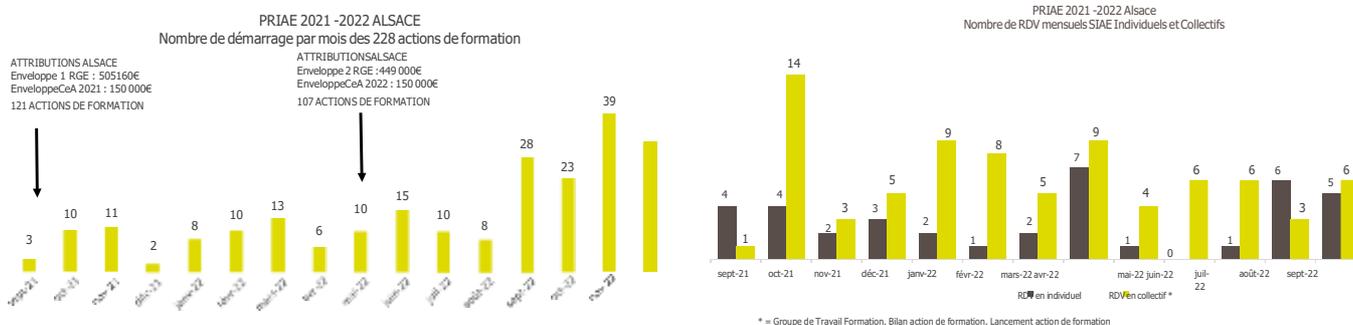
- **662** profils (426 hommes et 236 femmes)
- 318 personnes ont passé un entretien d'embauche
- 173 personnes ont signé un contrat de travail dans une SIAE :
 - 52 dans un Atelier Chantier d'Insertion,
 - 53 dans une Entreprise d'Insertion,
 - 31 dans une Association Intermédiaire,
 - 37 dans une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion.



BILAN EXPÉRIMENTATION FEST CLEA

Pendant les beaux jours, la team formation est allée à la rencontre des SIAE strasbourgeoises ayant participé à l'expérimentation FEST CLÉA, clôturée en mars 2022. Des **interviews filmées** ont été réalisées avec les permanents de ces SIAE. Les encadrants techniques, les accompagnateurs socioprofessionnels et les membres de la direction ont pu s'exprimer sur la mise en œuvre de la démarche AFEST au sein de leur SIAE. L'objectif était de récolter de la matière pour **organiser un évènement de communication autour de la démarche AFEST**, mais également de comprendre les rouages internes de la mise en œuvre d'une telle démarche. Ces entretiens nous rendent plus à même de trouver collectivement des solutions aux freins rencontrés et de soutenir efficacement la mise en œuvre d'AFEST dans les structures.

PROGRAMME DE FORMATION A DESTINATION DES SALARIES EN PARCOURS



Qui dit « Besoins en formation pour les salariés en parcours d’insertion », dit « Travail acharné de l’ursiea pour y répondre » ! Ainsi, ce ne sont pas moins de **87 rendez-vous en collectifs** et **40 rendez-vous en individuel** avec des SIAE qui ont été organisés entre septembre 2021 et décembre 2022 afin d’échanger, expliquer, mettre en œuvre, coordonner les formations (liste non exhaustive, bien évidemment) !

TÉMOIGNAGE FORMATION CONCIERGERIE

Emile, salarié de l’ACI ALSA, a suivi la formation Conciergerie à destination des SIAE du Sud Alsace, financée par la Région Grand Est dans le cadre du PRIAE. Il nous raconte son expérience.

« Je m’appelle Emile, j’ai 60 ans (...). Je travaille depuis 1983 (...) ouvrier du bâtiment, maçon couvreur, agent de fabrication, préparateur de commandes, manutentionnaire et la liste continue. En 2019, j’ai fait agent de tri (...) mais je n’avais pas de missions régulières (...). Par la suite, ma conseillère au CIAREM m’a parlé d’ALSA et j’ai eu un entretien. Ça se passe super bien (...). Je suis agent polyvalent manutentionnaire depuis juillet 2022 (...).

A mon entrée à ALSA, (...) ma demande (...) a été (...) une formation de Concierge (...). Je souhaite m’orienter vers ces types de métier. Mon état d’esprit (ndlr : avant l’entrée en formation Conciergerie) était un petit peu anxieux (...) dans le sens positif car j’étais un peu intrigué. Je pense que cela se passe quand on a vraiment envie de connaître un métier.

La formation s’est très bien passée ! (...) J’étais content de me retrouver dans un groupe de personnes (...), qui font la même chose que moi sauf pas dans la même entreprise. La formation m’a appris beaucoup de choses (...) et à être sociable (...). Il y avait un échange enrichissant et on s’entraidait (...). J’ai vraiment appris et à mon âge ça m’a fait beaucoup de bien (...).

Aujourd’hui je suis toujours à l’ALSA (...). J’ai un entretien (...) pour une PMSMP. (...) Je pense que tout changera quand je ferai ma première semaine de stage (...). La seule chose qui reste inchangée c’est mon envie de travailler en tant que concierge ou gardien d’immeuble. »



L’équipe du PRIAE Grand Est

ACCOMPAGNEMENT DES PORTEURS DE PROJET

Nous recevons et accompagnons des porteurs de projets à différents stades d'avancement et provenant d'horizons différents. **La plupart participe, dans un premier temps, à nos réunions mensuelles d'informations et reprennent contact ensuite pour des entretiens individuels.** Notre appui est variable à leur égard : il peut être relativement restreint pour les créateurs déjà expérimentés, mais peut se révéler beaucoup plus important et chronophage quand il s'agit d'accompagner à la fois la formalisation du projet d'insertion et l'établissement du modèle économique.

En 2022, nous avons accompagné **une dizaine de porteurs de projets et quatre SIAE déjà existantes** qui souhaitaient compléter leur offre d'insertion avec d'autres activités voire structures. Dans l'intervalle, certains ont abandonné leur projet de création d'entreprise sur le territoire (quel que soit le format, du fait notamment de l'augmentation des coûts des matériaux ou encore de changement de projet personnel), et d'autres ont préféré repousser leur demande de conventionnement pour mieux murir leur projet et réunir l'ensemble des conditions favorables à leur réussite.

LOI INCLUSION - OUTILLAGE ET ACCOMPAGNEMENT

Nous avons poursuivi **l'accompagnement du réseau sur la Loi Inclusion**, à la fois pour assurer une bonne appropriation de la législation, mais aussi une bonne mise en œuvre dans les structures au bénéfice des parcours. Au-delà de l'appui technique, notamment en lien avec la plateforme des Emplois de l'Inclusion, nous avons conseillé les structures sur les auto-prescriptions, mais aussi sur les liens à déployer avec les prescripteurs de leur territoire. Nous les avons également outillé pour simplifier la contractualisation notamment du CDI Inclusion et du contrat passerelle via l'envoi de kits composés de modèles de contrats et notices d'utilisation pratico-pratique.

S'agissant du **Fonds d'Inclusion dans l'Emploi 2022**, nous avons, en février, **réalisé et diffusé une synthèse de la circulaire et profité d'une réunion des dirigeants pour en livrer une lecture opérationnelle.**



CIRCULAIRE N° DGEFF/MP/METH/MPP/2022/29 du 7 février 2022 relative au Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

Le ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

Monsieur le président de l'Union nationale des missions locales (UNML)

Monsieur le président de l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGFIPH)

Madame la présidente du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHPF)

Monsieur le président du Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS)

Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement (ASP)

Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Référence N° : MTR02204073C1 (numéro interne : 2022/29)	
Date de signature 07/02/2022	
Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	
Emetteur Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)	
Objet (parcours emploi compétences, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).
Commande Application des régions	Prévis au FE au titre de 2022.

Contexte :

La mesure n°2 du « Pacte d'ambition pour l'IAE : Permettre à chacun de trouver sa place » prévoyant de « créer le CDI Inclusion pour les publics seniors sans solutions » a été concrétisée par la loi Inclusion (2020-1577) et ses modalités de mise en œuvre précisées par les textes d'application cités ci-avant.

Publics cibles :

Personnes âgées d'au moins 57 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles à l'issue d'un délai minimal de 12 mois de parcours IAE.

Conventionnement préalable de l'Etat avant la contractualisation :

Préalablement à la contractualisation d'un CDI Inclusion, inscription nécessaire dans les conventions Etat qui notifie les volumes spécifiques conventionnés en ETP. (NB : l'ancienne procédure de demande d'autorisation via le site démarches simplifiées n'est plus en vigueur).

Contractualisation possible dans la limite de 20 % du nombre d'ETP fixés par la convention.

Dérogation possible jusqu'à 30% sur décision du Préfet notamment en fonction du faible nombre d'ETP conventionnés au total par la SIAE et/ou d'un nombre prévisionnel de rupture de CDI Inclusion à l'initiative d'un salarié.

Le ratio est calculé sur le nombre d'ETP global de la convention comprenant les CDI Inclusion.

Exemples : Conventionnement total à 10 ETP dont 2 ETP CDI inclusion / Conventionnement total à 4 ETP dont 0,8 ETP en CDI Inclusion.

Le contrôle du ratio est effectué par la DDETS à deux occasions : d'une part au moment de conclure la convention (basée sur du prévisionnel) et d'autre part en cours d'année sur l'extranet IAE ASP à partir des éléments déclarés réalisés.

Modalités de mise en œuvre :

Contractualisation

Contractualisation avec un salarié d'au moins 57 ans dans un délai minimum de 12 mois après le début de son parcours IAE et à la suite de l'examen de la situation de la personne par l'employeur au regard de l'emploi, de l'absence d'autres solutions permettant aux salariés de travailler jusqu'à l'acquisition de leurs droits à la retraite et des actions d'accompagnement conduites.

Le parcours IAE de 12 mois peut avoir été réalisé dans plusieurs SIAE. Toutefois, le CDI Inclusion doit être conclu avec la dernière SIAE employeuse de la personne dans la mesure où d'une part celle-ci doit connaître la situation du salarié et l'avoir accompagné au préalable dans son projet. Le passage en CDI Inclusion doit intervenir dans la continuité du parcours IAE sans temps de latence entre la fin d'un contrat d'insertion (CDDI, CDDU, Contrat de mission) et le début du CDI Inclusion.

05 PROMOTION

MARCHÉS PUBLICS ET FACILITATEURS DES CLAUSES D'INSERTION

L'ursiea est présente au Conseil d'administration de la MEF Sud Alsace et au Conseil coopératif de Relais 2D, les deux facilitateurs des clauses en Alsace. Le travail avec les facilitateurs de clauses a trois volets :

- **faire connaître l'offre des structures d'insertion aux facilitateurs** et notamment les évolutions en termes d'activité, de champs géographiques (voir exemple de la plaquette sur les ETTI Bas-Rhin ci après),
- **être un relai efficace lors de la conception des marchés réservés à l'IAE** : ainsi, en 2022, l'ursiea a été consultée par les facilitateurs sur 14 marchés en amont de leur publication,
- **accompagner les structures dans leur démarche de réponse à des marchés publics et privés** par de la formation, des temps d'échange avec les acheteurs etc.



Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion du Bas-Rhin

L'ETTI en chiffres

- 7 ETTI conventionnées
- 203 300 d'heures de travail réalisées dans l'année
- 752 salariés intérimaires en parcours
- 172166 sorties dans l'emploi



L'ETTI : Une relation tripartite qui a fait ses preuves

Signature d'un contrat de mise à disposition. Contrat régulier et structuré sur le principe d'alternance employeur-accompagnement-formation.

Mise en délégation bénéficiant d'un suivi, d'actions d'intermédiation et/ou complétée par des actions de formation.

Signature d'un contrat de mission. Contrat bénéficiant d'un accompagnement socioprofessionnel préalable, d'une préparation à l'entrée en mission, et d'un suivi professionnel. Convaincance fine des intérimaires : 1 permanent pour 15 intérimaires.

Les avantages pour l'entreprise utilisatrice

Vous souhaitez répondre à des marchés classés ?
Un public **100% éligible** à la clause d'insertion, une préparation en amont (formation SST, courte et souple en amont des missions), un **accompagnement** répondant aux exigences et permettant une insertion durable : 1 encadrant pour 15 intérimaires.

Vous rencontrez des difficultés de recrutement ?
La **diversité** du sourcing grâce aux partenariats et prescripteurs multiples des ETTI, la **durée de mission de 24 mois** : une souplesse des contrats, pas de délai de carence, usage du motif insertion possible. **l'exemption du bonus-malus.**

Vous souhaitez développer votre politique RSE vers l'emploi inclusif ?
En collaborant avec une ETTI, c'est aussi pour l'entreprise cliente : **Améliorer sa marque-employeur**, développer son **ancrage territorial** et disposer de salariés en adéquation avec les profils recherchés, susciter en cascade une **politique d'achats responsables.**

MANIFESTATION EUROPÉENNE DE L'ESS

Dans le cadre de la Présidence française de l'UE, une conférence intitulée « **L'économie sociale, le futur de l'Europe** » s'est tenue à Strasbourg les 5 et 6 mai. L'union et ses adhérents, notamment ceux du Grand Est, y ont été présents pour porter haut les couleurs de l'inclusion auprès de l'Europe.

Ainsi, **l'ursiea a co-construit** avec Alliances Villes Emploi et le réseau ENSIE **une table ronde sur « La commande publique, un levier pour le développement de l'économie sociale et solidaire »**. Matthieu Grosset, dirigeant du Groupe Demain en Bourgogne, est intervenu pour représenter l'IAE.

Les structures d'insertion étaient également bien représentées sur différentes thématiques, notamment, « **porter un projet européen** » avec la Régie des écrivains, « **la mesure d'impact** » avec Scop Espaces verts et « **le défi des entreprises d'insertion** » avec l'intervention de Céline Courtois.



POURSUITE DE LA MISE EN RELATION ENTRE LES SIAE ET LES PRESCRIPTEURS

16 RENCONTRES-VISITES DES SIAE DE L'EMS ET DE LA M2A

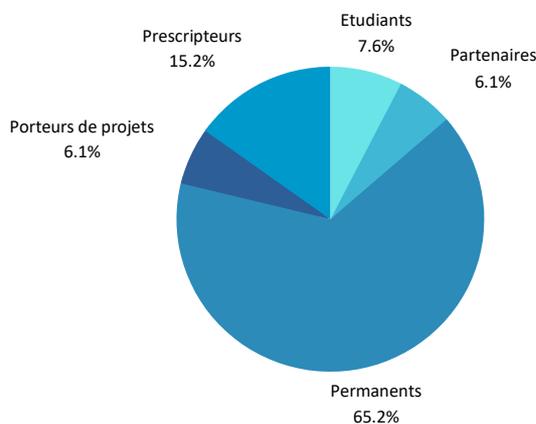


En 2022, ce sont pas moins de **130 prescripteurs des deux territoires** qui ont participé à ces rendez-vous mensuels. Lancé pour la première fois en 2016, ces derniers restent incontournables, et ce d'autant plus dans un contexte de tension sur les recrutements.

POURSUITE DE LA PROMOTION DE L'IAE

9 INFORMATIONS COLLECTIVES ET ACCUEIL PERMANENTS

12 rendez-vous, les premiers jeudis du mois, ont rythmé l'année. Majoritairement suivie par des salariés permanents des SIAE, cette matinée de présentation est l'occasion de **découvrir et comprendre l'Insertion par l'Activité Economique**, mais également de pouvoir **échanger avec d'autres participants** d'horizons variés. L'après-midi est exclusivement réservée aux permanents des SIAE, ce temps permettant de présenter plus en détails l'ursiea et ses missions.



17 INTERVENTIONS AUPRÈS DE PARTENAIRES

Le 17 mars, un **webinaire régional a été organisé conjointement avec l'Inter réseau**, en présence de 219 participants, Pôle Emploi, la DREETS et les départements. A la suite de ce dernier, deux webinaires spécifiques au territoire alsacien ont été organisées en avril, en partenariat avec la FAS.

En complément, **d'autres réunions ont eu lieu** : une avec l'AFPA, une avec les Missions Locales du Grand Est et deux la Mission Locale de Sélestat, deux réunions avec les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP), une avec les services de Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), une auprès des référents et conseillers sociaux insertion de la Ville de Strasbourg, une avec les structures d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie, une avec l'Ecole de la 2ème Chance 68, une avec le CAHI 68 en collaboration avec la FAS, une auprès des formateurs des formations civiques de l'OFII, une auprès du CCAS de Colmar et enfin, une intervention auprès de la MLPE.

SOIREE DE COOPERATION ENTRE ENTREPRISES DITES CLASSIQUES ET LES ENTREPRISES INCLUSIVES



Le Crédit coopératif, le MEDEF Alsace, l'ARIA Alsace, l'UNEA et l'ursiea se sont associés pour organiser une soirée de coopération autour « **Des entreprises et des réseaux acteurs de l'inclusion professionnelle et engagés : venez découvrir des solutions RH qui fonctionnent** ».

Après une brève présentation de la thématique de la soirée et des témoignages, des ateliers ont été proposés à chacun afin de connaître les solutions disponibles sur les thématiques suivantes : les solutions GEIQ, la joint-venture sociale et l'ETI/ETTA. Chaque participant a pu assister à deux ateliers.

Le bilan de la soirée est mitigé : seulement 13 entreprises ont participé aux échanges face à 15 entreprises d'insertion et entreprises adaptées. Néanmoins, les témoignages étaient vraiment inspirants et cette formule mériterait d'être reconduite, peut-être sur un temps plus court, de type petit-déjeuner.

RENCONTRE DES BRANCHES DU BTP

L'ursiea travaille à la reconnaissance de l'Insertion par l'Activité Economique auprès des acteurs économiques du territoire. A ce titre, elle participe aux différents clubs d'entreprise et rencontres organisés autour du thème de l'inclusion. En 2022, pour répondre aux attentes de nos partenaires financeurs, nous avons rencontré les branches professionnelles du secteur du bâtiment : CAPEB et FFB 67 et 68.

Grâce à l'observatoire de l'ursiea, nous avons pu identifier **265** salariés en parcours exerçant une activité dans le secteur du bâtiment. Parmi eux, 55% occupent un poste dans la préparation du gros œuvre et des travaux publics et 34% dans le domaine de la peinture en bâtiment.

Expliquer l'IAE, l'intérêt de **travailler ensemble pour faciliter les passerelles et le recrutement de compétences** sont des actions qui s'inscrivent dans la durée.

Des échanges sont également engagés avec les GEIQ pour favoriser les passerelles avec l'IAE et favoriser des parcours plus longs et plus qualifiants aux salariés.

06 ORGANISATION

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 30 JUIN 2022



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Collège des Associations Intermédiaires	Collège des Entreprises d'insertion et Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion	Collège des Ateliers et Chantiers d'insertion	4ème Collège : autres SIAE
Céline Kolmer LOGISERVICES <i>Vice-Présidente AI</i>	Patrick Lidiani OCITO TRAVAIL TEMPORAIRE <i>Vice-Président EI-ETTI</i>	Claire Peyreton ALSA <i>Vice-Présidente ACI</i>	Janique Morlot-Picard REGIE DE L'ILL <i>Présidente</i>
Thomas Dreyfus INSEF INTER <i>Secrétaire</i>	Luc De Gardelle PRESTA'TERRE – LES JARDINS D'ALTAÏR	Jacky Fritsch SAVA <i>Trésorier</i>	Michel Koch MEINAU & ILLKIRCH SERVICES <i>Vice-Président 4^{ème} collège</i>
Pascale Feidt ENTRAIDE EMPLOI	Mathieu Henni SCOPROBAT	Laurence Pignault SAVOIR ET COMPETENCE EMPLOI	
Monique Haas UTILECO SERVICES	Jean-François Hartmann ELSAU'NET	Aziza Imloul MEDIACYCLES	
Hélène Seyfritz LUDO SERVICES	Marcel Czaja OCITO PROPRETE ET PAYSAGES	Fabienne Massenya VETIS	
Christelle Magalhaes SERVIR	Véronique Beyler INDUSTRIE SERVICE	Axel Nabli ETIK'ETTE- ETHILOC	
Collège des membres associés Elisabeth Maillat	Représentante des salariés Laëtitia Trouillet	Invitée permanente Emmanuelle Daviau	

L'ÉQUIPE TECHNIQUE



Emmanuelle DAVIAU
déléguée générale



Camille AUNIS
coordinatrice du programme
de formation



Lucie ROLLINAT
chargée de gestion administrative
et financière du programme de formation



Audrey GRAVIER
chargée de mission formation



Estelle DONMEZBAS
chargée de mission formation (partie le 27/05)



Odile HUGOT
cheffe de projet PIC IAE (partie le 30/09)



Valérie BURGERT
assistante



Laëtitia TROUILLET
chargée de mission



Mélanie VERGNON
chargée de mission observatoire



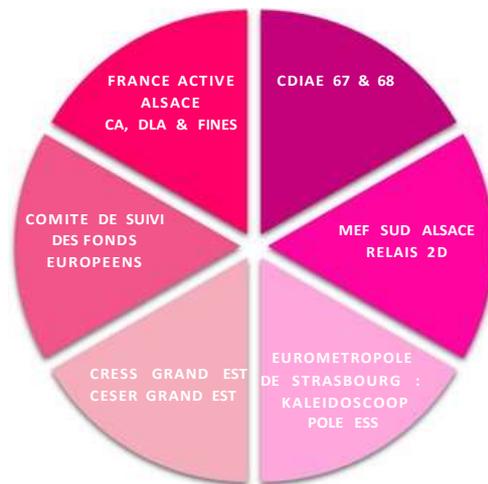
Frédéric CISNAL
chargé de recrutement IAE
dispositif Job Coaching



Catherine BLANCHARD
chargée de projet
Initiatives Territoriales (arrivée le 21/11)

LES MANDATS DE L'URSIEA

Pour assurer sa fonction de plaidoyer, l'ursiea exerce différents mandats auprès d'associations et d'institutions partenaires, entre autres de l'économie sociale et solidaire. Ces mandats se traduisent, notamment, par la participation à : **14** CDIAE (Bas-Rhin & et Haut-Rhin), **4** COFIL régionaux de l'IAE, **4** réunions avec la CeA, **5** réunions inter-réseaux IAE sur le Grand Est, **2** réunions avec Mulhouse Alsace Agglo, **21** comités d'appui DLA, **2** petits déjeuners ESS à Haguenau, **8** réunions avec l'Eurométropole de Strasbourg, **2** réunions PRITH.



L'URSIEA DEVIENT ORGANISME DE FORMATION CERTIFIÉ !



L'ursiea certifiée Quali'OPI!

Passage obligé pour poursuivre nos actions dans le champs de la formation des salariés en parcours d'insertion, l'ursiea a été auditée par l'AFNOR en octobre et labellisée dès novembre. Dans la foulée, une première formation « Premier Secours en Santé Mentale » a été déployée avec INFIPP auprès de 15 salariés de SIAE adhérentes. De nouvelles perspectives pour la professionnalisation des permanents en 2023 !

NOS FINANCEURS

Les ressources de l'ursiea sont composées de :

44% de subventions aux missions de l'union , notamment sur l'accompagnement des porteurs de projet, la promotion du secteur auprès des prescripteurs, la professionnalisation des structures et les projets jobcoaching et initiatives territoriales



34% de prestations de service pour la coordination du marché Programme de Formation des salariés en parcours IAE



22% de cotisations de nos membres





IMPLANTATION DES MEMBRES SUR LE TERRITOIRE

