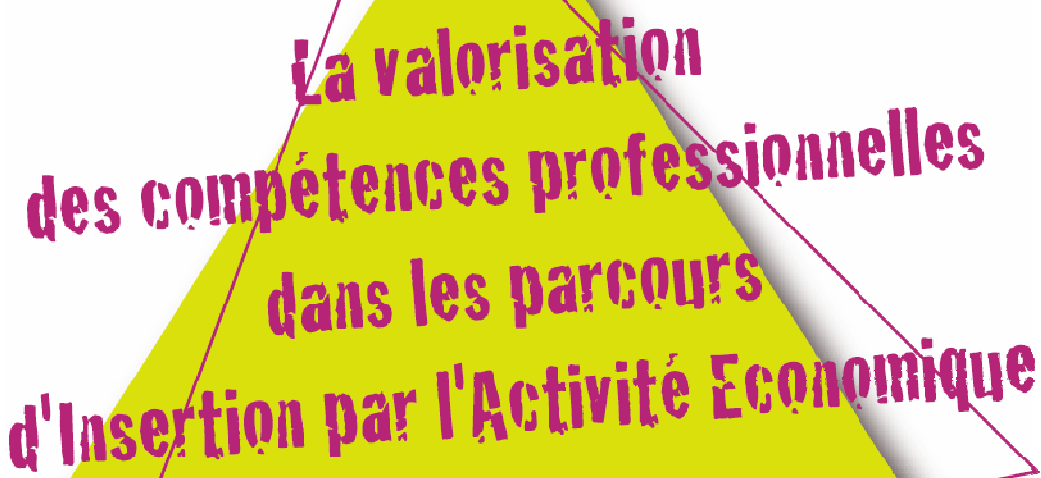



information  
Développement et dynamisation de l'information  
dynamisation



**La valorisation  
des compétences professionnelles  
dans les parcours  
d'Insertion par l'Activité Economique**

Action N° 15  
Programme de professionnalisation

IESF Limoges • jeudi 24 avril 2008



Réalisé par le service Documentation  
de Prisme-Limousin  
Le Carré Jourdan / 13 cours Jourdan  
87000 Limoges  
tél : 05 55 10 00 38

Tous les documents signalés dans cette synthèse bibliographique sont archivés au service documentation de Prisme Limousin et alimentent une base de données permettant des recherches rétrospectives et thématiques.

Ils sont disponibles en prêt.

---

### **Le service Documentation**

Prisme Limousin dispose d'une bibliothèque de plus de 5000 ouvrages et de revues spécialisées sur l'emploi, la formation, la pédagogie, les métiers et la lutte contre l'illettrisme.

#### *Les services*

- .: Recherche documentaire thématique sur des ouvrages, des dossiers, des articles, des textes juridiques, lors d'une visite, d'un appel, d'un courrier (postal ou électronique)
- .: Réalisation de bibliographie à la demande
- .: Accueil de groupes
- ....

#### *Le prêt*

- .: Prêt gratuit de 3 ouvrages par lecteur pour une durée de 3 semaines, et/ou 3 revues pour 1 semaine.
- .: Possibilité de prêt par courrier pour les personnes éloignées de Limoges ou ne pouvant se déplacer dans la capitale régionale.

#### *Contact*

Véronique Lornac [veronique.lornac@prisme-limousin.fr](mailto:veronique.lornac@prisme-limousin.fr)  
Virginie Chatillon [virgine.chatillon@prisme-limousin.fr](mailto:virgine.chatillon@prisme-limousin.fr)

Tél. 05 55 10 00 38

#### *Accueil*

Mardi : 14h-17h30  
Mercredi: 9h-12h; 14h-17h30  
Jeudi : 14h-17h30  
Vendredi : 14h-16h  
En dehors de ces horaires, uniquement sur rendez-vous.

#### *Les réalisations*

- .: Revue de presse nationale et régionale hebdomadaire (disponible sur [www.prisme-limousin.fr](http://www.prisme-limousin.fr) )
  - .: Bulletin bibliographique mensuel (disponible sur [www.prisme-limousin.fr](http://www.prisme-limousin.fr) )
-

# ***AU SOMMAIRE...***

## **1/ L'insertion par l'activité économique**

- 1.1 Eléments de repérage
- 1.2 L'insertion par l'activité économique en action

---

## **2/ Les compétences professionnelles**

- 2.1 Compétence et savoir faire
- 2.2 Evaluation des compétences
- 2.3 Portefeuille des compétences / Référentiel

---

## **3/ Le parcours d'insertion**

- 3.1 Le parcours : notion et vécu des salariés
- 3.2 La professionnalisation
- 3.3 La sécurisation des parcours

---

## **4/ L'insertion par l'activité économique sur le Web**

# 1/ L'insertion par l'activité économique

## 1.1 Eléments de repérage

Ouvrages

### Etude d'impact de l'insertion par l'activité économique en Aquitaine en 2004

Cette étude mesure l'impact de l'IAE sur les publics, les territoires, les politiques publiques au niveau de la région aquitaine. Elle vise à mettre en synergie l'ensemble des acteurs volontaires sur le champ de l'IAE et permet ainsi une mise en perspective globale.

Elle mesure l'impact de l'IAE par le recueil de la parole des salariés en insertion. Cette démarche qualitative est la première du genre.

*Cabinet Opus, 2007 - 155 p.*

Consultation du document : [Alternatives-économiques](#)

*Réf. 3699*

### L'insertion au service de l'emploi

L'ouvrage est consacré à l'Insertion par l'activité économique (IAE). Il propose toutes les informations pratiques nécessaires à ceux qui travaillent dans ou avec l'IAE, ou qui s'y intéressent. Les différents acteurs de l'IAE témoignent afin de refléter au mieux les débats qui agitent ce secteur.

*Alternatives économiques, 2007 - 152 p. (Cote : EMI679)*

### Rapport d'enquête sur les ateliers et les chantiers d'insertion

La mission d'enquête demandée à l'IGAS et l'IGF s'est vue assigner un triple objectif :

- évaluer les coûts de fonctionnement des ateliers et chantiers d'insertion,
- vérifier l'adaptation de ces financements à leur objet et leur efficacité quant au but poursuivi,
- proposer les ajustements nécessaires pour garantir l'équilibre économique, l'autonomie financière et la diversification des ressources des chantiers d'insertion, sans écarter une évolution de leur modèle économique, qui pourrait être nécessaire.

Le rapport présente en premier lieu les principales caractéristiques du fonctionnement des ateliers et chantiers d'insertion, qui apparaît très éloigné de celui du secteur marchand. Il évoque en second lieu les modalités de pilotage du dispositif sur le terrain qui comporte certaines insuffisances et certains risques. Il formule en troisième partie diverses recommandations pour améliorer l'efficacité de ce dispositif.

*Igas, IGF, 2006 - 72 p.*

Consultation du document : [Alternatives-économiques](#)

### Expression et place des salariés en insertion dans les structures d'insertion par l'activité économique

Etude réalisée par Isabelle Maurel, Pacte/IEP de Grenoble

Recueils et documents, n° 38, septembre 2006 (55 p.)

L'objectif de cette étude est de repérer les actions prenant en compte l'expression et la participation des salariés en insertion dans les pratiques d'insertion socioprofessionnelle, d'en mesurer l'impact sur la structure et sur les personnes, de formuler des hypothèses sur les formes de participation à préconiser.

Consultation du document : [Fnars](#)

*Réf. 2873*

### L'insertion par l'activité économique, un métier

Cet ouvrage a pour objectif de faire connaître le métier de l'insertion par l'économique en montrant et en explicitant ce que recouvre l'accompagnement d'un parcours socioprofessionnel, point commun à toutes les SIAE (structure d'insertion par l'activité économique), quelles que soient leur option en matière de statut ou de type d'activités économiques développées. Par exemple, une

présentation est faite des caractéristiques de l'évaluation utilisée, au regard des savoir-faire professionnels et de la dynamique de la personne.

*IRIS Initiative régionale pour l'insertion et la solidarité*

*Carif Poitou-Charentes, collection Repères, 38 - 2001 - 84 p. (Cote : EMI510)*

**Réf. 2866**

**L'insertion par l'activité économique : guide pratique**

La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 a réformé le cadre juridique de l'insertion par l'activité économique.

Quels sont les publics concernés ? Comment évalue-t-on leurs difficultés ? Comment sont-ils recrutés ? Quelles sont les structures visées par les aides de l'Etat ? Quels est le rôle du service public de l'emploi ?... Ce guide donne des réponses à toutes ces réflexions.

*Ministère de l'emploi et de la solidarité*

*La Documentation française, 2000 - 163 p. (Cote : EMI492)*

---

*Articles*

**L'insertion par l'activité économique en 2005**

PREMIERES SYNTHESSES, n° 33.2, août 2007

Dans le secteur de l'insertion par l'activité économique, le nombre d'associations intermédiaires, d'entreprises d'insertion et d'entreprises de travail temporaire d'insertion s'élevait à 1 800 fin 2005, auxquelles se rajoutent 3 300 ateliers et chantiers d'insertion. Au total, 230 000 personnes ont été embauchées dans l'une de ces structures en 2005.

Consultation du document : [Premières synthèses](#)

**Réf. j3536**

**En Europe, les entreprises d'insertion n'ont pas toutes la même philosophie**

Le Monde Economie, n° 19390, Mardi 29 mai 2007 (p. 7)

Pour aider les personnes en difficulté, certaines entreprises et associations spécialisées fonctionnent comme un sas d'accès au marché du travail, alors que d'autres préfèrent offrir d'emblée un emploi stable. En France, les entreprises d'insertion proposent des contrats à durée déterminée de 24 mois maximum ; les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI) et les chantiers d'insertion recourent à d'autres formes d'emplois précaires.

*Prisme Limousin*

**Réf. r2107**

**L'insertion par l'activité économique**

PARTAGE, n° 187, mai 2006 (pp. 68-74)

Le secteur de l'insertion par l'activité économique est constitué de structures visant à faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes en grande difficulté par l'accès à un emploi assorti de modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. En 2004, plus de 2000 structures d'insertion par l'activité économique étaient en activité. A celles-ci s'ajoutent des organismes développant des activités présentant un caractère d'utilité sociale (chantiers d'insertion). Environ 180 000 salariés ont été mis à disposition dans l'année par les associations intermédiaires. Près de huit employeurs sur dix sont des particuliers. (D'après le résumé de la revue)

*Carif Nord-Pas de Calais C2RP*

## 1.2 L'insertion par l'activité économique en action

*Réf. j4612*

**Prox chantiers toujours dans l'insertion**

La Montagne Brive, Mercredi 26 mars 2008 (p. 17)

Consultation du document : [La Montagne Brive](#)

*Réf. j4570*

**Le Secours Populaire accompagne les femmes vers l'emploi**

L'Echo de la Haute-Vienne, n° 19502, Samedi 8 mars 2008 (p. 8)

Le chantier d'insertion féminin du Secours Populaire, qui traite 50 % des dons en vêtements continue de croître. Actuellement, ce chantier emploie douze personnes, essentiellement des femmes en contrats aidés.

*Réf. j4561*

**La coopérative de formation aux travaux publics, une carte pour l'insertion**

L'Echo de la Haute-Vienne, n° 19497, Lundi 3 mars 2008 (p. 5)

Neuf personnes ont achevé leur parcours d'insertion dans la SCOP SARL CFIM TP (Société coopérative pour la formation dans les Travaux publics). Deux des personnes formées ont intégré le marché de l'emploi tandis que sept poursuivent leur parcours de professionnalisation afin d'obtenir un diplôme de niveau V reconnu par les professionnels du BTP.

*Réf. j3869*

**Envie Limousin développe une nouvelle activité**

L'Echo de la Haute-Vienne, n° 19356, Lundi 17 septembre 2007 (p. 5)

Envie Limousin est une entreprise d'insertion qui fonctionne sous forme associative. Son activité consiste à remettre en état des appareils électroménagers et à les vendre ensuite à des prix modiques, et ce avec 16 personnes en réinsertion professionnelle. Mais depuis novembre 2006, elle a développé une nouvelle activité à savoir le traitement des déchets électriques et électroniques. Ce que l'on appelle dans le jargon spécialisé D3E. Pour mener à bien cette activité, la Caisse d'Epargne lui a attribué 20 000 euros.

*Prisme Limousin*

*Réf. j2999*

**Jean-Luc Tissier redonne du souffle à l'entreprise d'insertion Envie**

LIAISONS SOCIALES MAGAZINE, n° 71, avril 2006 (pp. 46-49)

Réorganiser son activité de recyclage tout en préservant son projet social : tel est le défi lancé au réseau Envie. Une mutation à laquelle Jean-Luc Tissier s'attelle en tablant sur la professionnalisation des salariés, permanents et en insertion. (D'après le résumé de la revue)

*Prisme Limousin*

*Réf. i2579*

**Chantier-école : une étape dans un parcours d'insertion professionnelle**

ENTREPRISES FORMATION, n° 150, juillet-août 2005 (pp. 18-20, 28)

Adapté aux besoins spécifiques des personnes les plus éloignées de l'emploi, le chantier-école nécessite de la part de ceux qui le mette en place le respect d'une démarche exigeante et complexe.

La charte des chantiers-écoles de 1995 est proposée en marge du dossier.

*Carif Haute-Normandie CREFOR*

*Réf. i2569*

**Chantier-école : une démarche pédagogique originale**

ENTREPRISES FORMATION, n° 150, juillet-août 2005 (pp. 17-28)

Preuve que l'on peut mettre des activités économiques au service du social, le chantier-école est conçu comme une étape dans un parcours d'insertion pour les personnes les plus en difficulté. La mise au travail, dans une activité utile à tous et au territoire, sert de support pour organiser la progression des personnes.

Au sommaire de ce dossier :

- Chantier-école : une étape dans un parcours d'insertion professionnelle ;
- ASPIRE : des chantiers pour tous ;
- Ciry-le-Noble : une aventure humaine et technique ;
- Les chantiers-écoles du Médoc ;
- La charte des chantiers-écoles.

*Carif Haute-Normandie CREFOR*

## 2/ Les compétences professionnelles

### 2.1 Compétence et savoir faire

**Réf. 3395**

#### **Mobilités professionnelles et compétences transversales**

La première partie de cet ouvrage présente un panorama des définitions de la compétence ainsi qu'une première approche de la mobilité professionnelle. La seconde partie restitue les réflexions conduites.

*AFRIAT Christine, GAY Catherine, LOISIL Florence*

*Centre d'analyse stratégique*

*La Documentation française, collection Qualifications et prospective - 2006 - 103 p. (Cote : EMM597)*

**Réf. 3235**

**Construire les compétences individuelles et collectives : Agir et réussir avec compétence. Les réponses à 100 questions.**

*4ème édition mise à jour et complétée*

Cette édition approfondit ce qui fait le fil directeur de l'approche de l'auteur, à savoir faire la distinction entre "avoir des compétences" et "agir avec compétence". Etre compétent, c'est non seulement avoir des compétences mais être capable d'agir et de réussir avec compétence. Il en déduit des conséquences pratiques pour la formation, la professionnalisation, l'évaluation des compétences ou la confection des référentiels de métier. Cette nouvelle parution apporte également à cet ouvrage d'importantes précisions sur la façon pratique de la décrire et de la développer.

*LE BOTERF Guy*

*Editions d'Organisation, 2006 - 271 p. (Cote : ENP407)*

**Réf. 2773**

#### **Le modèle de la compétence**

Cet ouvrage reconstitue les origines de la trajectoire de constitution, en France, de la "logique compétence". Il permet d'élucider les enjeux du passage du modèle du poste de travail au modèle de la compétence. Il précise ce que l'on peut entendre par approche "néolibérale" et le modèle du salarié-entrepreneur qui la fonde.

L'auteur revient sur la définition de la compétence et fait des propositions de démarche pour appliquer le modèle de la compétence.

*ZARIFIAN Philippe*

*Editions Liaisons, collection Entreprise et carrières - 2001 - 114 p. (Cote : ENP333)*

**Réf. 2740**

#### **Compétences en action**

*Sous la direction de Sandra BELLIER*

Les compétences ont-elles changé les pratiques de gestion des hommes, ont-elles changé le dialogue social, sont-elles individuelles ou collectives ? Ces questions forment la trame de l'ouvrage conçu par un collectif d'auteurs.

*Collectif d'auteurs*

*Editions Liaisons, collection Entreprise et carrières - 2000 - 246 p. (Cote : ENP139)*

**Réf. 2638**

#### **Objectif compétence**

Cet ouvrage présente le développement de la logique compétence dans toutes ses dimensions. Après un rappel des acquis des expérimentations passées dans ce domaine, et après avoir associé logique compétence et mutations du travail, il part du "noyau dur" qu'est le lien entre compétence, organisation et performance des entreprises, pour ensuite en développer toutes les implications en matière de stratégies d'organisations qualifiantes, de sens donné au travail, de formation et de

systèmes de classification. Ne réduisant pas la compétence à sa seule dimension individuelle, il explore tous les aspects collectifs et sociaux de la démarche. Son propos s'appuie sur de nombreux exemples.

*ZARIFIAN Philippe*

*Editions Liaisons, collection Entreprise et carrières - 1999 - 229 p. (Cote : ENP312)*

**Réf. 2774**

**L'ingénierie des compétences**

*Deuxième édition revue et augmentée*

Cet ouvrage comporte deux parties, un récit personnel de l'expérience professionnelle de l'auteur dans le domaine de la pratique sociale. Ensuite un ensemble de fiches pratiques qui proposent des outils, des démarches. Ces fiches pratiques concernent la définition des compétences et du professionnalisme, la compétence collective, la professionnalisation, la gestion anticipée des compétences... Elles cherchent à accompagner les principaux gestes professionnels de l'ingénierie des compétences.

*LE BOTERF Guy*

*Editions d'Organisation, 1999 - 445 p. (Cote : ENP245)*

**Réf. 2543**

**Compétences professionnelles**

*In Connexions, n° 70, 1997*

Issue d'une redéfinition de la notion de qualification, la compétence a beaucoup évolué, en devenant un concept pivot de l'insertion professionnelle. Elle est maintenant mieux définie et s'applique dans des registres disciplinaires divers : psychologie, sociologie, ergonomie, sciences de l'éducation, gestion, management. La compétence est donc un concept transdisciplinaire, et, pour cette raison, son usage ne va pas sans poser de problèmes d'ordre théorique et méthodologique non résolus.

Trois parties composent cet ouvrage :

- présentation de l'idée de compétence dans sa globalité ;
- le bilan de compétences, dispositif particulier ;
- les applications de la notion de compétences à la compréhension du travail humain.

*Collectif d'auteurs*

*ERES, 1998 - 221 p. (Cote : ENP307)*

**Réf. 2437**

**La dynamique stratégique de l'entreprise : innovation, croissance et redéploiement à partir de l'arbre de compétences**

*Avec la collaboration de Véronique HILLEN. Préface de Michel GODET*

L'auteur nous invite en premier lieu à découvrir (ou redécouvrir) toutes les facettes de l'entreprise : créativité, innovation, rôle des hommes, mythe du combat, relation du temps...

Il montre ensuite l'impact fondamental des spécificités nationales et du contexte historique sur les pratiques et concepts qui structurent la stratégie des entreprises. Il fournit une démarche complète et rigoureuse, issue des meilleures pratiques, pour piloter la réflexion stratégique de l'entreprise, considérée comme un arbre de compétences.

*GIGET Marc*

*Dunod, 1998 - 346 p. (Cote : ENP296)*

**Réf. 1948**

**De la compétence à la navigation professionnelle**

L'auteur développe le modèle combinatoire de la compétence qu'il a mis au point : il montre comment la compétence professionnelle résulte d'une combinaison de ressources (savoirs, savoir-faire, qualités, expériences, moyens, réseaux relationnels et informationnels). Il introduit le concept nouveau de navigation professionnelle où chacun doit devenir entrepreneur de sa professionnalisation, tout en prenant en compte les exigences de l'entreprise.

Dans ce paysage nouveau, le manager doit savoir piloter, et non seulement contrôler, en accordant la priorité au traitement de la compétence collective.

*LE BOTERF Guy*

*Editions d'Organisation, 1997 - 294 p. (Cote : ENP205)*

**Réf. 2055**

**Capitaliser et transmettre les savoir-faire de l'entreprise**

**Préface d'Alain Bouviala et Roger Ballay**

L'entreprise ne sait plus trop ce qu'elle sait. Ses savoirs se dispersent dans le temps et dans l'espace. La première partie de cet ouvrage propose une approche de ce qu'est le savoir-faire, de la place qu'il occupe dans l'entreprise dans le but de gérer le savoir-faire et d'identifier quels sont les savoirs les plus importants à préserver.

La deuxième partie est consacrée aux usages de l'information, de sa circulation, de son traitement informatique.

*BALLAY Jean-François*

*Eyrolles, 1997 - 319 p. (Cote : ENP222)*

**Réf. 1949**

**Piloter les compétences : de la logique de poste à l'atout-compétence**

Par un bref panorama historique sur l'homme au travail, l'auteur montre comment la valeur travail, après avoir été anoblie au travers des corporations et du compagnonnage, a été remise en question à la suite de l'avènement des productions de grande série. Elle examine ensuite le courant d'émergence du concept de compétences et l'évolution de ses définitions.

Après avoir discerné et mis en relief les dimensions les plus pertinentes en termes de conséquences pratiques des compétences, elle évoque les divers phénomènes de bouleversements de nos organisations autour de la valeur travail.

Elle situe ensuite le glissement de la logique de la gestion des postes vers celle des compétences, en l'intégrant dans ces grands courants de profondes mutations.

*JOLIS Nadine*

*Editions d'Organisation, 1997 - 128 p. (Cote : ENP206)*

**Réf. 1701**

**L'analyse de l'activité et la formation des compétences**

**Préface de Gérard MALGLAIVE**

Le travail change. Les compétences évoluent. Les professionnels des ressources humaines sont confrontés à l'injonction de former plus vite, plus sûrement les compétences réclamées par les incessants changements du travail. Or, la détermination des objectifs et des contenus de compétences ne peut se faire réellement qu'à partir des situations de travail. C'est en pénétrant au coeur des compétences, en repérant la dynamique de leurs contenus, qu'on peut construire les formations adaptées.

A partir de la pratique, ce livre propose une démarche et des outils d'analyse des compétences et de construction de dispositifs de formation.

*MINET Francis*

*L'Harmattan, collection Education & formation - 1995 - 156 p. (Cote : ENF172)*

**Réf. 1141**

**La compétence, mythe, construction ou réalité ?**

Cet ouvrage collectif réunit quatorze spécialistes pour une mise au point des intérêts et des limites de la notion de compétence. Il s'organise autour de quatre parties : la compétence, analyse d'une notion ; compétences et organisation du travail ; compétences et ingénierie de formation ; compétences et orientation professionnelle.

*DE WITTE Serge, MINET Francis, PARLIER Michel*

*L'Harmattan, collection Pour l'emploi - 1994 - 230 p. (Cote : ENP098)*

**Réf. 1225**

**De la compétence : essai sur un attracteur étrange**

Le concept de compétence est un "attracteur étrange". L'auteur, dans cet essai, tente de définir cette notion : est-ce un savoir-agir distinct des savoirs et des savoir-faire qui le constituent ? Quel est le rôle des représentations dans la construction de la compétence ? Qu'est-ce que la compétence collective ? Par qui et comment la compétence peut-elle être reconnue ?

*LE BOTERF Guy*  
*Editions d'Organisation, 1994 - 175 p. (Cote : ENP114)*

**Réf. 319**

**Le management des savoir-faire dans l'entreprise**

Les entreprises doivent acquérir les méthodes de gestion des savoir-faire : de la description des activités aux procédures d'exécution et de contrôle. Ce livre propose une véritable méthodologie et il indique :

- comment prendre conscience de la multiplicité des gisements de savoir-faire disponibles dans toute organisation ;
- comment accéder à ces gisements en valorisant les acteurs eux-mêmes ;
- comment créer une structure pour maintenir les savoir-faire vivants et les capitaliser dans le patrimoine de l'entreprise.

*LOUBET Daniel*

*Editions d'Organisation, 1992 - 147 p. (Cote : ENP043)*

**Réf. 649**

**Sociologie de la compétence professionnelle**

Qui a compétence pour juger la compétence professionnelle de quelqu'un ? Telle est la question à laquelle cet ouvrage tente de répondre, en montrant à quelles conditions peut s'opérer un consensus sur ce qu'est le "bon professionnel", "le pro". L'auteur construit un modèle d'interprétation original pour aborder les problèmes de compétence. Il montre comment une société disserte continuellement sur les qualifications de ses membres, se heurtant toujours aux mêmes questions : est-on compétent parce que titré ou est-ce l'inverse ? La compétence est-elle identifiable lorsqu'on la met en oeuvre ou faut-il des arguments pour démontrer qu'elle existe ?

*TREPOS Jean-Yves*

*Presses Universitaires de Nancy, collection Espace social - 1992 - 223 p. (Cote : SHS019)*

**Réf. 657**

**Capital compétence dans l'entreprise : une approche cognitive**

Partant du principe que la compétence est le lien dynamique entre l'emploi et le travail, les auteurs proposent un moyen d'analyser avec les mêmes critères les compétences liées à l'emploi et les compétences maîtrisées par l'individu au travail. La définition de la compétence proposée est fondée sur les théories de la psychologie cognitive. L'application de cette approche a été validée dans de nombreuses organisations. L'ouvrage présente la façon dont ce passage par les compétences permet de mettre en oeuvre des politiques de gestion des ressources humaines : mobilité, formation, recrutement, gestion prévisionnelle des emplois.

*MICHEL Sandra, LEDRU Michel*

*ESF, 1991 - 228 p. (Cote : ENP058)*

## 2.2 Evaluation des compétences

Ouvrages

**Réf. 3234**

**Ingénierie et évaluation des compétences**

*4ème édition*

250 fiches composent ce guide regroupées autour de 12 thèmes : un concept dynamique et flexible de la compétence ; le professionnel et le professionnalisme ; la compétence collective ; la professionnalisation ; la gestion anticipée des compétences ; l'ingénierie de la formation ; le plan de formation ; le responsable en formation et le conseil en formation ; la qualité de la formation ; objectifs et évaluation de compétences ; évaluation, classification, rémunération ; les outils de pilotage et de mise en cohérence.

*LE BOTERF Guy*

*Editions d'Organisation, 2005 - 563 p. (Cote : IFE157)*

**Réf. 3113**

**L'évaluation des compétences**

Après avoir posé les cadres d'analyse des notions impliquées par l'évaluation psychologique des compétences, les auteurs parcourent trois champs de mise en oeuvre : l'entreprise, la formation initiale et continue, la gestion des transitions professionnelles. Ils décrivent les pratiques typiques pour chacun de ces champs. Ils s'interrogent sur le sens et l'intérêt des garanties scientifiques recherchées par les psychologues en vue du diagnostic et du pronostic à finalité professionnelle, notamment à travers des démarches telles que le bilan de compétences. Les exposés théoriques et méthodologiques alternent avec des études de cas et des illustrations concrètes de pratiques d'évaluation.

*AUBRET Jacques, GILBERT Patrick*

*Pierre Mardaga Editeur, collection Pratiques psychologiques - 2003 - 217 p. (Cote : IFE129)*

**Réf. 2892**

**Conduire un entretien d'évaluation**

*Deuxième tirage*

Cet ouvrage s'adresse aux personnes devant conduire un entretien. Elles y trouveront des méthodes et techniques (structurer un entretien, définir les types d'interlocuteurs, faire progresser efficacement les phases de l'entretien vers les objectifs fixés, gérer une situation conflictuelle...), mais aussi des cas de travail et des exercices corrigés.

*MALASSINGNE Pascaline*

*Editions d'Organisation, collection Formation ressources humaines - 2001 - 123 p. (Cote : ENP350)*

**Réf. 2890**

**Evaluation du personnel : quels objectifs ? Quelles méthodes ?**

*Troisième édition*

Les décisions concernant le recrutement, la conduite des carrières, l'affectation à un poste ou encore l'orientation vers une formation sont capitales pour l'entreprise comme pour l'individu. Toute décision suppose l'évaluation des aptitudes, des connaissances acquises, mais aussi de la personnalité et des qualités sociales de l'individu. Une bonne décision dépend donc de la qualité de l'évaluation et par conséquent de la pertinence des outils ou des méthodes utilisées.

Ce guide est divisé en deux parties. La première porte sur les principes, concepts et outils qui permettent de choisir des méthodes d'évaluation adéquates tandis que la seconde partie traite des méthodes d'évaluation existantes, de leur contenu et valeur, en utilisant les notions définies dans la première partie.

*LEVY-LEBOYER Claude*

*Editions d'Organisation, collection Ressources humaines - 2000 - 269 p. (Cote : ENP356)*

**Réf. 2562**

**Evaluer et rémunérer les compétences**

*Préface de Dominique THIERRY*

Cet ouvrage offre une réflexion approfondie sur les fondements et sur les implications d'une logique de compétence aboutie, qui va jusqu'à intégrer la dimension de la reconnaissance des compétences dans les pratiques de rémunération.

Par une approche pragmatique, il rend compte des étapes indispensables à la mise en place d'une gestion par les compétences, depuis la définition de la notion de compétence qui en conditionne la mesure, jusqu'au système de rémunération qui en découle. L'auteur relativise le caractère de nouveauté par une analyse des méthodes classiques d'évaluation des emplois, préconisant une approche globale par les situations de travail. Elle propose également une typologie des systèmes de rémunération des compétences, illustrée par des cas concrets d'entreprises.

*MARBACH Valérie*

*Editions d'Organisation, collection Développement et emploi - 1999 - 193 p. (Cote : ENP310)*

**Réf. t565**

**L'évaluation des compétences : un référentiel peut-il être objectif ?**  
SCIENCES HUMAINES, n° 154, novembre 2004 (pp. 24-25)

On estime que dans environ un cinquième des établissements, l'évaluation des compétences d'un salarié par son supérieur hiérarchique détermine les augmentations de salaire et les éventuelles promotions auxquelles le premier pourra prétendre. L'enjeu apparaît dès lors décisif. Considérer l'évaluation du travail comme un principe légitime de gestion des salaires et des carrières n'est concevable que si elle peut fournir une mesure objective du travail réalisé par chaque salarié. Comment y parvenir ? Le responsable hiérarchique ne risque-t-il pas de discriminer ses subordonnés selon ses accointances personnelles ? La méthode de l'évaluation par les compétences se propose de contourner ces difficultés en dotant l'évaluateur d'un référentiel de compétence.  
*Carif Bretagne GREF*

**Réf. n2193**

**Du geste à la parole : vers une évaluation équitable de l'expérience professionnelle**  
EDUCATION PERMANENTE, n° 158, mars 2004 (pp. 73-86)

L'analyse des activités de travail conduit ses praticiens à participer au débat sur l'évaluation de l'expérience professionnelle. Le rapprochement entre la posture de l'enquêteur et celle de l'évaluateur, par exemple, peut conduire à la formulation d'une question relative à la complémentarité des modalités d'évaluation : par quels moyens donner au candidat à la validation des acquis l'occasion de joindre le geste à la parole pour décrire son expérience professionnelle ? Comme en témoigne un dispositif sectoriel de reconnaissance des qualifications (dans l'industrie du textile), une seule modalité d'évaluation ne suffit pas à montrer la complexité du travail. Sur la base de ce constat, on peut formuler l'hypothèse selon laquelle il conviendrait de faire varier, dans la procédure d'évaluation, le poids du récit et celui de la démonstration selon le type de métier et selon la nature de l'activité, sachant que c'est la combinaison de ces deux genres qui permettra de révéler l'expérience professionnelle. (D'après le résumé de la revue)  
*Carif Poitou-Charentes*

**Réf. n1727**

**Les avatars du modèle de la compétence : l'exemple d'un site de la sidérurgie**  
FORMATION EMPLOI, n° 77, janvier-mars 2002

Y a-t-il un modèle de la compétence distinct d'un modèle des compétences, l'un étant vertueux et l'autre non ? L'analyse de la mise en oeuvre d'un dispositif de gestion des compétences dans la sidérurgie montre qu'il existe plutôt des usages hybrides qui profitent inégalement aux salariés. L'évaluation de la compétence cohabite avec l'évaluation des résultats, dans le cadre de régulations autonomes mises en oeuvre par les hiérarchies de proximité. La logique compétence contraint ainsi l'encadrement à sortir de l'ombre mais sans rien changer au sort des collectifs ouvriers. (D'après le résumé de la revue)  
*Carif Poitou-Charentes*

## 2.3 Portefeuille des compétences / Référentiel

**Réf. 3221**

**Elaborer des référentiels de compétences : principes et méthodes**  
*Préface de Daniel Atlan*

La notion de compétence a ouvert un large espace d'expérimentation dans les politiques et les

pratiques managériales. Elle induit des évolutions tant dans les domaines de l'organisation et du contenu du travail que dans les divers champs de la gestion et du management.

Dans ce contexte, expliquer les enjeux de chaque partenaire dans l'entreprise est un exercice nécessaire car leurs besoins et leurs attentes diffèrent.

Qu'est-ce donc qu'une compétence ? A quelles conditions le reconnaître et comment l'identifier, la décrire et la valoriser ? Selon quels principes et selon quels processus peut-on élaborer des référentiels de compétences qui conviennent aux acteurs de terrain ? Quel cadre d'analyse pour traiter cette réalité ?

*JOUVENOT Christian, PARLIER Michel  
Anact, 2005 - 462 p. (Cote : ENP389)*

**Réf. 3767**

**Le portefeuille de compétences : le portefeuille des acquis de formation et d'expériences  
2 livrets dont 1 livret pour le réalisateur et 1 livret théorique**

Outil théorique et pratique, le portefeuille des acquis de formation et d'expérience développe une méthodologie qui permet d'accompagner les démarches de bilan de compétences, de préparer une recherche d'emploi, de répondre à une offre d'emploi, de préparer un entretien, un dossier de validation des acquis, de réfléchir à une nouvelle orientation, et de négocier un changement professionnel.

*AUBRET Jacques*

*Fédération nationale des CIBC*

*Editions et applications psychologiques, 2002 - 36+79 p. (Cote : ORB111)*

**Réf. 628**

**Portefeuilles de compétences : pratiques et questionnement en Pays de la Loire**

Cette publication présente la réflexion collective et les témoignages des praticiens du portefeuille de compétences en Pays de la Loire. Au sommaire : l'élaboration d'un outil, des pratiques diversifiées, l'évaluation d'une pratique.

*Collectif d'auteurs*

*Carif Pays de la Loire, collection Les Cahiers du Carif, n° 4 - 1992 - 46 p. (Cote : ORB002)*

---

*Articles*

**Réf. n2799**

**L'attestation de compétences face à l'illettrisme**

*CARIF INFO, n° 225, avril 2007 (p. 4)*

Lancé en 2004, le forum permanent de l'ANLCL a proposé aux régions de travailler sur différentes thématiques. Cela s'est traduit en Poitou-Charentes en février 2007 par une journée de réflexion et d'échanges autour de la question de l'attestation de compétences pour le salarié en situation d'illettrisme, notamment dans le domaine de l'insertion par l'activité économique.

*Carif Poitou-Charentes*

**Réf. m1374**

**Développement des parcours professionnels et outillages multimédias**

*ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, n° 207, mars 2007 (pp. 41-45)*

Une approche de gestion préventive de l'âge suppose de prendre en compte tous les acquis, d'une manière à la fois transmissible et "dynamisante". La gestion des trajectoires, quand elle existe, s'attache le plus souvent aux seules étapes sensibles des parcours, sans vision globale ni transverse, alors qu'elle devrait se définir comme une démarche d'élaboration d'un itinéraire. De multiples acteurs (employeur, gestionnaire de la GRH, formateur, développeur, etc...) s'occupent de parcours, avec chacun ses propres objectifs de gestion. La notion renvoie donc à des représentations différentes, les outils s'articulent mal, pas du tout. Le parcours s'inscrit sur le long terme, dans la durée, et met le sujet au centre ; les actes de gestion s'inscrivent dans un court ou moyen terme, et

mettent la performance au centre. D'où la nécessité d'une instrumentation, qui globalise l'approche et en donne une vision complète. Le projet Equal Pronet ("Professionnalisation par le net"), porté par le Centre de formation aux arts graphiques et aux multimédias, s'est donné pour objectif la création d'un outil de suivi accessible en ligne pour chaque apprenant et chaque professionnel chargé du suivi. Ont été réalisés un "livret de suivi" du parcours, et un "livret de compétences". Parler d'outil de gestion dans un contexte d'individualisation peut sembler paradoxal, mais c'est l'accompagnement qui prend le pas sur l'instrumentation ; c'est la dimension relationnelle qui permet de travailler à la co-instruction d'un parcours. (Résumé de l'éditeur)

*GRF Bretagne*

## 3/ Le parcours d'insertion

### 3.1 Le parcours : notion et vécu des salariés

*Réf. j3626*

**Parcours de femmes en construction**

La Montagne Brive, Vendredi 15 juin 2007 (p. 6)

La mission locale de Brive, l'Union compagnonnique (UCFPC) et le groupement d'employeurs GEIQ BTP 19, multiplient les actions pour arrêter les préjugés. Depuis plusieurs années, grâce à l'étroite collaboration des trois structures, des filles peuvent se former en alternance aux métiers du BTP via des contrats de professionnalisation.

*Prisme Limousin*

*Réf. n2683*

**GEIQ BTP et les partenaires de l'emploi : Bâtir ensemble des parcours d'insertion**

CARIF INFO, n° 219, octobre 2006 (pp. 10-11)

Cet article détaille l'activité et les missions du GEIQ-BTP Poitou-Charentes : organiser des parcours d'insertion et de qualification dans les métiers du bâtiment au profit de jeunes motivés par ce métier.

*CARIF Poitou-Charentes*

*Réf. f3236*

**L'accompagnement, au-delà des outils, une méthodologie**

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, n° 176, janvier-février 2002 (pp. 39-46)

Selon, l'auteur, "la démarche Peepi" (protocole d'élaboration et d'évaluation des parcours d'insertion) a été développée afin de permettre à tous les acteurs de l'insertion (du bénéficiaire des actions aux professionnels, financeurs et élus) de travailler ensemble sur une même méthodologie, à partir des besoins des personnes, avec un support simple : c'est la même grille qui sert de support à l'entretien de construction des parcours, à la CLI, Commission locale d'insertion, à l'orientation sur des opérateurs, à l'évaluateur. Le Peepi est une méthode d'ingénierie d'insertion à plusieurs niveaux : au niveau de la construction des parcours avec les personnes entrant en dispositif d'insertion, au niveau de l'ingénierie d'insertion et au niveau de l'évaluation des parcours d'insertion sur un territoire. A ce jour, environ 800 professionnels intervenant potentiellement sur plus de 20 000 bénéficiaires de parcours d'insertion, ont été formés à la démarche Peepi. Cet article fait partie d'un dossier intitulé "L'accompagnement des publics en difficulté". (D'après le résumé du Centre-Info).

*Centre INFO*

*Réf. f3099*

**Martinique, PLIE lamentinois, des parcours individualisés**

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, n° 164-165, janvier-avril 2000 (pp. 80-82)

Créé à l'initiative de la ville du Lamentin dans le prolongement du contrat de ville, le plan local d'insertion par l'économie (PLIE) a pour vocation d'aider les personnes exclues du marché du travail à construire un parcours d'insertion professionnelle. L'auteur, directeur du PLIE Lamentinois, présente les spécificités du PLIE et les opérations menées par "la ferme d'insertion".

*Centre INFO*

*Réf. f2710*

**Intégra : PARI Insertion. Parcours individualisé pour l'insertion des personnes en difficulté**

RACINE, n° 49, mai 2000 (pp. 21-25)

Le projet PARI Insertion est un projet de l'Union des associations intermédiaires du département 33 (UNAID 33), financé par le FSE dans le cadre du PIC EMPLOI volet INTEGRA (1997-2000). Il s'adresse aux Associations Intermédiaires (AI) de la Gironde et aux salariés en insertion qu'elles suivent. Créé en 1997, ce dispositif vise à mettre en place un parcours d'insertion et à formaliser les pratiques des AI. Le conseil général et l'OPCA Uniformation sont partenaires financiers du projet.  
*CARIF Pays de la Loire*

## 3.2 La professionnalisation

*Réf. j4561*

**La coopérative de formation aux travaux publics, une carte pour l'insertion**  
L'Echo de la Haute-Vienne, n° 19497, Lundi 3 mars 2008 (p. 5)

Neuf personnes ont achevé leur parcours d'insertion dans la SCOP SARL CFIM TP (Société coopérative pour la formation dans les Travaux publics). Deux des personnes formées ont intégré le marché de l'emploi tandis que sept poursuivent leur parcours de professionnalisation afin d'obtenir un diplôme de niveau V reconnu par les professionnels du BTP.

*Prisme Limousin*

*Réf. n2543*

**Nouvelle ingénierie de formation : "Créer un triptyque Insertion-Formation-Entreprise"**  
CARIF INFO, n° 216, mai 2006 (pp. 2-4)

Pour Hommes et Savoirs, opérateur en Charente-Maritime, le dispositif PRAQ (Programme régional d'accès à la qualification) va permettre de développer de nouvelles approches pédagogiques qui permettront de décloisonner le monde de l'insertion par l'économie et celui de l'entreprise. En effet, sa mise en œuvre va permettre d'accélérer les partenariats en créant un rapprochement formateur/accompagnateur technique de SIAE/tuteur d'entreprise.

*Carif Poitou-Charentes*

*Réf. n2542*

**Amener un public fragilisé à une qualification**  
CARIF INFO, n° 216, mai 2006 (pp. 1-2)

Dans le cadre du Plan régional pour l'emploi conclu avec l'Etat à la rentrée 2005, la Région a organisé la création, en septembre 2005 du PRAQ (Programme régional d'accès à la qualification) : un dispositif basé sur un parcours individualisé de trois ans pour amener des publics particulièrement fragilisés à acquérir une qualification dans le cadre d'un chantier d'insertion. Trois opérateurs habitués à accueillir des publics en difficulté (Club Marpen (16), Hommes et Savoirs (17), Centre de plein air Lathus (86)) accueilleront 58 salariés bénéficiaires de contrats aidés pour apprendre un métier dans l'un des secteurs en tension : métiers du bâtiment et de la réhabilitation du patrimoine, métiers de l'animation, métiers de l'environnement et de l'entretien des espaces ruraux, métiers du maraîchage, métiers de l'agroalimentaire, métiers du phytosanitaire.

*Carif Poitou-Charentes*

*Réf. i2742*

**Rhône-Alpes : des savoir-faire reconnus pour les personnes handicapées**  
ENTREPRISES FORMATION, n° 151, septembre-octobre 2005 (pp. 45-47)

Reposant sur le même principe que la VAE, mais avec une segmentation plus fine des activités, le dispositif de reconnaissance des savoir-faire professionnels développé dans l'Ain par l'Afpa, depuis 2001, est en train de s'étendre à quatre autres départements rhône-alpins. Prévu à l'origine pour un public de personnes reconnues handicapées, il intéresse de plus en plus le secteur de l'insertion par l'activité économique.

*Carif Haute-Normandie CREFOR*

*Réf. i2580*

**Aspire : des chantiers pour tous**

ENTREPRISES FORMATION, n° 150, juillet-août 2005 (pp. 21-22)

La palette des offres d'insertion et de formation proposée par les chantiers de l'association Aspire dans le Saumurois permet à des publics variés d'effectuer des parcours adaptés vers l'emploi.

*Carif Haute-Normandie CREFOR*

*Réf. j2027*

**L'insertion par l'économie se professionnalise**

LIAISONS SOCIALES MAGAZINE, n° 48, janvier 2004 (pp. 61-68)

Confrontées à des publics de plus en plus exclus, les structures de l'insertion par l'activité économique renforcent leurs procédures d'accueil et d'accompagnement social. Elles cherchent aussi à enrichir les parcours d'insertion, les unes en créant des passerelles entrent elles, les autres en privilégiant les partenariats avec des employeurs locaux. Pour mener à bien leurs missions, encadrants et bénévoles sont aussi amenés à se former davantage. Au niveau national, les fédérations impulsent un mouvement de professionnalisation et tentent d'harmoniser les pratiques en élaborant des chartes et des labels. Pour autant les réseaux continuent d'avancer en ordre dispersé. Depuis deux ans, les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) tentent de garder la tête hors de l'eau dans un contexte plus que défavorable. Ce dossier est complété par des exemples concrets de chantiers d'insertion, de groupements d'employeurs.

*Carif Limousin*

*Réf. n1961*

**La VAE pour les personnes en parcours d'insertion**

CARIF INFO, n° 188, Septembre 2003 (pp. 10-11)

Regards sur l'Actualité

Trois structures d'insertion par l'activité économique (SAIE) et trois organismes de formation ont mis en place en 2001 un projet EQUAL dénommé "Entreprendre en Charente-Maritime" avec pour objectif de faciliter le positionnement sur le marché du travail des salariés des SIAE. Cet article présente l'un des axes de ce projet : la VAE pour les personnes en parcours d'insertion.

*Carif Poitou-Charentes*

### 3.3 La sécurisation des parcours

*Ouvrages*

*Réf. 3629*

**La sécurisation des parcours professionnels**

*Avis du Conseil économique et social sur le rapport présenté par Mme Edith Arnoult-Brill au nom de la section du travail*

*Texte adopté le mercredi 30 mai 2007 en assemblée plénière*

Le rapport aborde en premier lieu les enjeux d'un parcours sécurisé et donne des pistes pour promouvoir de nouveaux parcours. La seconde partie aborde le thème de l'insécurité professionnelle, des étapes et tracés d'une vie professionnelle, des limites actuelles à la construction d'un parcours sécurisé. Et, pour conclure, des modèles étrangers pouvant servir à la conception d'un système français sont examinés.

*ARNOULT-BRILL Edith*

*Conseil économique et social, 2007 - 190 p. (Cote : EMM668)*

Consultation du document: [Rapport du Ces](#)

*Réf. 3607*

**Colloque "La sécurisation des parcours professionnels"**  
*Journée du 13 février 2007 animée par Denis Boissard*

Le Centre d'analyse stratégique et le Conseil d'orientation pour l'emploi, en partenariat avec Liaisons sociales, ont organisé le 13 février 2007 un colloque sur "La Sécurisation des parcours professionnels". L'idée d'un besoin de sécurisation des parcours professionnels est née de la nécessité de concilier la mobilité croissante du marché de l'emploi et la sécurité des salariés : les mobilités professionnelles se sont fortement accrues sur les trente dernières années, particulièrement pour les non qualifiés ; le passage par le chômage est plus fréquent et particulièrement long dans notre pays. De relativement rectilignes dans le passé, les trajectoires professionnelles sont devenues davantage heurtées. L'ambition est double : faire connaître les premiers travaux menés tout au long de l'année 2006. Ces travaux ont été structurés à partir de quatre problématiques : la connaissance des trajectoires professionnelles ; les formes juridiques du contrat de travail ; le service public de l'emploi, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des restructurations ; la formation professionnelle ; nourrir le débat public sur le contenu à donner à la sécurisation des parcours professionnels.

*Conseil d'orientation pour l'emploi, 2007 - 56 p. (Cote : SYL524)*

Consultation du document: [Centre d'analyse stratégique](#)

*Réf. 3777*

**Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne**

Confrontées à la compétitivité et aux évolutions de leurs activités, les entreprises bretonnes ont besoin de trouver un équilibre entre la flexibilité et la sécurisation des parcours professionnels. Le constat est le même pour les actifs en situation ou en recherche d'emploi, mais aussi pour les collectivités. En effet, l'instabilité se traduit souvent en insécurité autant pour l'employeur que pour le salarié.

C'est pourquoi le CESR a souhaité se pencher sur cette question primordiale en Bretagne en étudiant de près 34 initiatives innovantes menées dans la région. Cette étude leur a permis de repérer des pistes d'actions déjà mises en place à l'initiative d'entreprises ou de salariés et qui permettent de concilier flexibilité et sécurité de l'emploi.

*Conseil économique et social de Bretagne*  
*Région Bretagne, 2007 - 344 p. (Cote : EMM685)*

Consultation du document: [Conseil économique et social de Bretagne](#)

*Réf. 3710*

**Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires : comment sécuriser les parcours professionnels ?**

*XIVèmes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*

Depuis le "contrat d'activité" jusqu'aux "marchés du travail transitionnels", en passant par la "sécurité sociale professionnelle" ou la "formation tout au long de la vie", nombreux sont aujourd'hui les travaux qui alertent sur la nécessité de sécuriser les mobilités sur le marché du travail. Le véritable risque pour le salarié résiderait pour l'essentiel dans les ruptures

*GIRET Jean-François, GRELET Yvette, LAVIALLE Christophe, TIMOTEO Joaquim, WERQUIN Patrick*  
*Céreq, collection Relief, 22 - 2007 - 447 p. (Cote : EMM683)*

*Réf. 3583*

**Contrat de travail, sécurisation des parcours professionnels et efficacité économique**

Le rapport entend proposer quelques orientations de réformes visant à la fois à sécuriser davantage les parcours professionnels et à renforcer l'efficacité du droit du travail.

*Conseil d'orientation pour l'emploi, 2006 - 40 p. (Cote : EMM655)*

Consultation du document: [Conseil d'orientation pour l'emploi](#)

*Réf. r1956*

**La sécurisation des trajectoires professionnels (1ère partie)**

PARTAGE, n° 185, janvier - février 2006 (pp. 12-25)

La première partie de cet article revient sur le rapport à l'emploi qui existe, aujourd'hui, en France : la faiblesse des choix professionnels proposés aux salariés, l'existence de freins importants au retour dans l'emploi, la prise en charge insuffisante des risques liés aux mobilités, l'inadaptation du système de formation professionnelle français et l'efficacité problématique de l'accompagnement des parcours professionnels choisis. L'écart semble ainsi se creuser entre, d'une part, la responsabilité croissante qui pèse sur les salariés dans la construction de leur parcours professionnel et, d'autre part, la faiblesse des contreparties collectives qui leur sont apportées, que ce soit en termes de protection, d'opportunités et d'accompagnement.

*Carif Nord-Pas de Calais C2RP*

## *4/ L'insertion par l'activité économique sur le Web*

### Le conseil national de l'insertion par l'activité économique - CNAIE

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique, à la demande du Gouvernement et notamment du ministre chargé de l'emploi et du Haut Commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, assure :

- une fonction de conseil et de veille sur les politiques de l'emploi et de l'insertion des personnes durablement éloignées de l'emploi,
- une fonction de concertation entre les acteurs concourant ainsi au développement et à la consolidation du secteur professionnel de l'insertion par l'activité économique,
- une fonction de représentation institutionnelle du secteur.

### La fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale - FNARS

La Fnars est une fédération regroupant des organismes et associations autonomes qui ont en commun la volonté d'aider les plus démunis et de faire bouger la société pour faire reculer l'exclusion. Elle fédère au plan national 750 associations et organismes publics qui, ensemble, gèrent près de 2 200 établissements et services.

### La fédération COORACE

Solidaires pour l'emploi, les adhérents du COORACE défendent depuis 1985 le droit au travail pour tous. Ils participent sur l'ensemble du territoire à l'intégration par l'emploi des personnes en situation de précarité, au développement économique et à la création d'activités nouvelles dans des filières professionnelles diversifiées.

Le COORACE, fédération nationale, rassemble 450 entreprises de l'économie sociale et solidaire : Associations intermédiaires (AI), Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), Associations de Services aux Personnes (regroupées sous la marque Proxim'Services), Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), Entreprises d'Insertion (EI) et autres organismes partageant les mêmes valeurs.

### Association nationale des acteurs du chantier école

Chantier école, créée en 1995, regroupe des membres actifs, personnes physiques et personnes morales qui initient, coordonnent et/ou mettent en oeuvre la démarche pédagogique du chantier-école, ainsi que des membres associés, personnes physiques et morales qui se reconnaissent dans la charte nationale des acteurs.

### Comité national des entreprises d'insertion - CNEI

Le Comité National des Entreprises d'Insertion est né en 1988, à l'initiative de responsables d'Entreprises d'Insertion, soucieux de mettre en commun leurs expériences et leur énergie pour promouvoir leur action sur le plan national et développer l'ensemble du mouvement afin de sortir les personnes en grande difficulté de l'assistanat. Il s'appuie sur un véritable réseau de professionnels, réunis autour du postulat selon lequel "personne n'est à priori inemployable", pour promouvoir les entreprises d'insertion et contribuer à la lutte contre l'exclusion.

### Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification - GEIQ

Les GEIQ regroupent des entreprises, qui pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement parient sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi. Grâce à l'implication des entreprises dans le cadre d'un groupement d'employeur, à la mise en place d'un double tutorat social et professionnel et à une individualisation des parcours de formation, les GEIQ font réussir des contrats en alternance.