

Accélérateur d'innovation sociale pour l'accès à l'emploi des chômeurs de longue durée

Projet « VITA AIR »



Evaluation de l'essaimage – Phase I

Version mise à jour le 18 janvier 2017



EVALUATION DE L'ESSAIMAGE DE LA METHODE VITA AIR

SYNTHESE

L'évaluation de la démarche d'essaimage de la méthode VITA AIR doit permettre de s'assurer de l'appropriation de la méthode, de sa mise en œuvre et, le cas échéant, de l'amélioration des résultats de la structure.

La première phase de l'évaluation consacrée à l'**appropriation de la méthode** en tant que telle s'est déroulée au mois de novembre 2017. Les entretiens se sont déroulés avec les référents et les personnes ayant participé aux sessions de formation-action lors de demi-journées organisées au sein de chaque SIAE.

De manière générale, il apparaît que la **méthode VITA AIR correspond bien aux attentes initiales** des SIAE et les retours des parties prenantes (PME/TPE, Pole Emploi, DIRECCTE...) sont plutôt positifs. La méthode VITA AIR permet d'interroger le cœur de métier de la SIAE, de recentrer ou de confirmer le projet social.

Cependant, les SIAE soulignent qu'il est très difficile d'estimer la surcharge de travail nécessaire pour mettre en place cette méthode et qu'il est difficile d'estimer également le retour sur investissement.

La méthode VITA AIR pourrait être améliorée en sécurisant l'environnement de la base de données **COMPAIR** (sécuriser l'installation, prendre en compte les évolutions, prévoir la maintenance) et en complétant les compétences identifiées avec des éléments sur le savoir être.

En ce qui concerne le retour d'expériences de l'essaimage, les SIAE ont apprécié la **démarche mise en place par l'Ansa**. A la question, "Recommanderiez-vous à une structure de s'inscrire dans une démarche d'essaimage de la méthode VITA AIR ?", toutes les SIAE ont répondu positivement.

Parmi les points à améliorer figure l'utilisation de l'outil COMPAIR. Il faudrait prévoir, dès la première journée de formation-action, une démonstration de l'utilisation de la base de données de manière à relativiser le rôle de l'outil dans la méthode. Ensuite, à chaque session, un exercice sur COMPAIR serait proposé aux participants qui pourraient ainsi s'approprier l'outil au fur et à mesure du déploiement.

Les échanges entre les structures font partie des points à améliorer. Il serait intéressant de faire des **exercices collectifs inter-SIAE** entre les sessions de formation-action et, pourquoi pas, de prévoir des "stages-échanges" entre les SIAE.

La mise en place d'un nouvel espace de partage par le réseau COORACE a été évoquée comme un axe de travail pour 2017.

Toutes les structures aimeraient que le réseau des "Amis de VITA AIR" soit créé et apprécieraient de se retrouver ensemble lors d'une journée de partage d'expériences un an après le début de l'essaimage, avec des ateliers sur COMPAIR et le développement. Ces deux actions sont prévues en 2017.

Table des matières

1	Objectifs de l'Evaluation	4
2	Etapes de l'Evaluation	4
2.1	Appropriation	4
2.2	Déploiement.....	5
2.3	Impact de la démarche.....	5
3	Résultats de la première étape de l'évaluation.....	5
3.1	Moyens et outils. Appropriation	5
3.2	Quels premiers regards sur la méthode VITA AIR ?	6
4	Conclusions - Appréciation globale.....	9
4.1	Quels sont les points forts-faibles de l'essai mis en place par l'Ansa ?.....	9
5	Conclusion générale.....	11
	ANNEXES.....	12

1 Objectifs de l'Evaluation

L'évaluation des travaux menés dans le cadre de l'Accélérateur d'innovation sociale s'inscrivent dans les objectifs de s'assurer de l'impact des actions menées avant leur prolongation.

Pour rappel, l'étude de faisabilité de l'essaimage du projet VITA Air dans le cadre de l'Accélérateur prévoyait l'intervention suivante :

"En Novembre 2016, l'Ansa effectuera un bilan de l'appropriation de la méthode VITA AIR par les structures essaimeuses.
Lors d'une journée dédiée à chaque structure, l'Ansa effectuera des entretiens avec des membres du Conseil d'administration, de la direction, et des salariés de plusieurs services.
Ainsi, l'Ansa réalisera un diagnostic à 360° de la mise en œuvre de la méthode.
A l'issue de cet audit, l'Ansa attribuera une note sur une échelle d'appropriation de la méthode. "

Les caractéristiques des 7 SIAE et le programme des 6 sessions de formation actions figurent dans les tableaux 1 et 2 situés en fin de document.

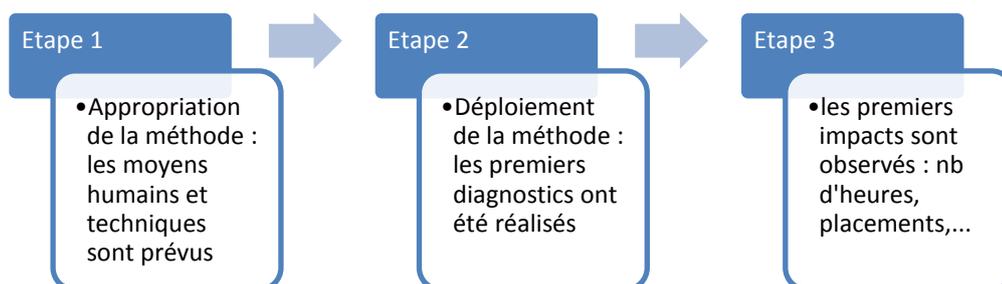
2 Etapes de l'Evaluation

L'évaluation de la démarche d'essaimage de la méthode VITA AIR doit permettre de s'assurer de :

1. l'**appropriation** de la méthode VITA AIR (à court terme : évaluation prévue en novembre 2016) ;
2. la **mise en œuvre** de la méthode VITA AIR (à moyen terme : évaluation prévue en juin 2017) ;
3. l'amélioration des **résultats** de la structure, tant en matière de consolidation du modèle économique des SIAE que d'insertion professionnelle des salariés (à long terme : évaluation prévue en décembre 2017).

Trois temps forts d'évaluation sont donc prévus dans le cadre de l'évaluation afin d'analyser successivement l'appropriation, le déploiement (mise en place) de la méthode et l'impact sur les résultats de structure.

Figure 1. Les 3 étapes de l'évaluation



2.1 Appropriation

Fin **novembre 2016**, une analyse quantitative et qualitative de chaque structure a été effectuée par l'Ansa afin de vérifier l'appropriation de la méthode VITA AIR. Elle se fondera sur une visite d'une demi-journée par un chargé de mission de l'Ansa dans chaque structure essaimeuse. C'est l'objet du présent rapport.

2.2 Déploiement

A la fin du **premier semestre 2017**, un bilan intermédiaire permettra d'évaluer la mise en œuvre de la méthode VITA AIR par les structures. Ce bilan contiendra une analyse par structure et une analyse globale. Il sera alimenté par les données transmises par les structures :

- un questionnaire par structure visant à recueillir des données sur l'activité de la SIAE et les taux de sorties, pour l'année 2016 (année N-1)
- un rapport intermédiaire sur des données quantitatives et qualitatives

Ce bilan intermédiaire aura notamment pour but de repérer les écarts entre la méthode VITA AIR et son application, afin d'appuyer les structures dans la mise en œuvre de mesures correctives et/ou d'alerter le comité de pilotage en cas de dérives.

2.3 Impact de la démarche

En **fin d'année 2017**, un bilan final permettra d'appréhender la mise en œuvre de la méthode VITA AIR par les structures et d'estimer les impacts de la méthode. Les données précédemment recueillies, ainsi qu'un rapport final complet par structure permettront d'alimenter ce bilan.

3 Résultats de la première étape de l'évaluation.

La première étape de l'évaluation s'est déroulée en novembre 2016 lors de visites dans chaque SIAE participant à l'essai.

Les entretiens se sont déroulés au sein des SIAE, auprès des référents et des personnes ayant participé aux sessions de formation-action (chargés de développement ou d'accompagnement), en abordant successivement les trois thèmes suivants :

1. Moyens et outils : est-ce que la SIAE s'est dotée des moyens humains et techniques nécessaires pour mettre en place la méthode VITA-AIR ? (Cf. tableau 4)
2. Retour d'expérience sur la première année : quels premiers regards porte la SIAE sur la méthode VITA AIR, (Cf. tableau 3)
3. Sentiment sur l'essai : quels sont, selon la SIAE, les points forts et les points faibles de l'essai mis en place par l'Ansa (Cf. tableau 3) ?

3.1 Moyens et outils. Appropriation

▪ Moyens humains

Pour mettre en place la démarche VITA AIR, les recommandations faites aux 7 SIAE lors des sessions de formation action étaient de prévoir un poste de chargé(e) de développement et un poste de chargé(e) RH dédiés à la méthode.

Une des premières observations issue de cette évaluation est que ce "modèle" à deux postes, s'il semble adapté à une structure mono-site ou avec des "satellites opérationnels" proches géographiquement les uns des autres (Air Services, ISA, APS, IE,...) , il n'est pas forcément compatible avec des structures qui disposent de sites opérationnels relativement éloignés les uns des autres (ICARE, NÉO) pour lesquels il n'est évidemment pas possible d'avoir un(e) chargé(e) de développement et un(e) chargé(e) RH par site.

Outre le problème d'éloignement géographique des sites, il apparaît dans plusieurs cas que 6 mois après le début de la formation-action la répartition des rôles n'est pas encore arrêtée et certaines SIAE préfèrent opter pour une polyvalence des encadrants, au moins pendant cette première phase de déploiement de la méthode.

En effet, cette répartition a souvent créé des débats au sein des structures. Le modèle à deux postes séparés nécessite de "s'occuper" séparément du salarié en insertion et de l'entreprise partenaire et de réconcilier ensuite les deux visions. Dans le modèle du permanent(e) polyvalent(e), il y a un rôle de médiation qui est demandé et qui n'est pas forcément très facile à jouer.

Cette première étape est également l'occasion de revoir ou d'optimiser la distribution des rôles au sein de la structure.

- **Moyens techniques : COMPAIR et site internet.**

L'installation de COMPAIR a souvent été jugée comme une étape majeure du déploiement de la méthode VITA par les SIAE (mais peut être à tort, voir ci-dessous), or à la date de l'évaluation, elle n'était effective que pour 2 SIAE sur les 7.

Dans la plupart des cas, il s'agissait de problèmes techniques rencontrés lors de l'installation qui sont restés sans réponse de la structure à l'origine de la méthode. Cet obstacle technique a été contraignant et a parfois pu ralentir le déploiement de la méthode (voir ci-dessous).

La moitié des SIAE ont mis à jour leur site internet et leurs outils de communication (ex. brochures) pour prendre en compte l'offre de services VITA AIR, mais cela n'a pas été considéré comme une priorité.

- **Exploitation de la méthode VITA AIR**

Une SIAE a réalisé un diagnostic complet dans une entreprise (EPAD), deux SIAE étaient sur le point de réaliser leur premier diagnostic et les autres étaient en attente de réponse ou en négociation, ce qui est conforme aux prévisions faites en début de formation-action.

Dans la mesure où seules deux SIAE pouvaient utiliser l'outil COMPAIR, l'enregistrement des compétences des salariés accompagnés n'a pas pu se faire dans la base de données. Cependant, l'exercice a tout de même été réalisé (ou poursuivi) par quelques structures mais avec le risque d'avoir à ressaisir les résultats dans COMPAIR une fois l'outil installé.

En moyenne, les participants aux sessions de formation action estiment que plusieurs heures sont nécessaires pour faire un "inventaire" complet des compétences d'un salarié.

3.2 Quels premiers regards sur la méthode VITA AIR ?

- **Durant cette première année, qu'est ce qui a été le plus dur, le plus facile ?**

Les SIAE qui avaient déjà engagé des réflexions de type VITA et/ou adéquation offre-demande (ex. IOD) n'ont pas rencontré de problème majeur pour motiver leur Conseil d'Administration (CA). D'ailleurs l'engagement formel de la Direction ou du CA de la SIAE faisait partie des critères de sélection des SIAE.

Pour ces SIAE, le déploiement de VITA AIR apparaissait comme une suite logique de leur projet, de leur évolution et proposait l'outil clé qui leur manquait.

Lorsque dans le CA il y a des dirigeants de PME/TPE, l'adhésion est encore plus facile mais il faut avertir les membres du CA que la mise en place est longue et que les premiers bénéfices ne sont pas attendus avant 1 an.

Il n'y a pas eu de problème important d'adhésion vis-à-vis de la méthode VITA-AIR mais plutôt des problèmes importants de main d'œuvre suite à des départs, à l'indisponibilité des équipes qui étaient mobilisées sur l'activité quotidienne ou suite à des changements de directrice-teur. Cette indisponibilité des équipes n'avait pas été identifiée comme un risque potentiel par la plupart des SIAE.

▪ **Quels sont les points forts de la méthode ?**

Le diagnostic - qu'il s'agisse de celui réalisé en entreprise, du diagnostic territorial ou celui issu de l'entretien avec le salarié en insertion - est un excellent outil.

Le diagnostic en entreprise permet de valoriser la SIAE aux yeux des parties prenantes, elle apparaît alors comme un partenaire faisant preuve de professionnalisme, elle instaure une relation de confiance avec l'entreprise qui bénéficie, à cette occasion, d'un regard externe sur ses activités et parfois cela lui permet de découvrir ou de mieux connaître le fonctionnement de certains postes.

La déclinaison des compétences des salariés est un des points forts de la méthode. La méthode permet en effet de mieux connaître les salariés, elle/il se "découvre" des compétences lors de l'entretien, cela permet de traduire les expériences en compétences. Même en l'absence de placement en entreprise, cela positive son passage au sein de la SIAE.

La déclinaison des compétences et l'attestation in situ sont positives non seulement pour le salarié (prise de poste facilitée par ex.) mais également pour la structure (crédibilité, argument commercial) et pour l'entreprise (qui se sent concernée et qui est associée lors de l'évaluation).

Cette validation des compétences a souvent été citée comme le point fort de la méthode. Outre l'intérêt qu'elle présente pour le salarié, elle peut être utilisée pour adapter ou corriger le dispositif de formation si des écarts sont relevés entre le niveau théorique de compétences suite à une formation et le niveau constaté sur le terrain.

Parmi les points forts, les SIAE interrogées indiquent que la démarche permet aussi d'envisager des passerelles entre les structures des SIAE non seulement pour les salariés en insertion mais également pour les permanents (encadrants).

Dans certains cas particuliers, VITA AIR peut être utilisé comme un outil d'intégration des membres d'une nouvelle structure (cas de l'absorption d'une association par ex.), les équipes s'approprient alors ensemble les outils et cela permet d'offrir un seul discours aux demandeurs d'emploi.

Déployer VITA AIR peut être également l'occasion de revoir les principes d'organisation, de repositionner les équipes, d'accompagner les projets professionnels des encadrants.

La méthode VITA AIR permet d'interroger le cœur de métier de la SIAE, de recentrer ou de confirmer le projet social.

La base de données COMPAIR est jugée comme très utile pour gagner du temps, la prise en main est rapide une fois l'outil installé sur les postes de travail ; certaines SIAE envisagent de l'étendre aux autres salariés de la structure.

▪ **Quels sont les points faibles ou les points à améliorer de cette méthode ?**

Parmi les points faibles identifiés par les SIAE figuraient surtout l'absence d'éléments de communication, comme des éléments de langage permettant de présenter en quelques mots la méthode, ainsi que des brochures à laisser ou à envoyer.

Au sein d'un SIAE, le fonctionnement de la base de données COMPAIR en réseau est impératif pour que les équipes (RH développement, placement) puissent partager les informations, ce qui peut s'avérer contraignant en l'absence de réseau car la base ne peut pas fonctionner avec une Dropbox ou un disque dur externe. L'utilisation de COMPAIR passe également par une phase d'échanges au sein de la SIAE pour que tous les utilisateurs partagent les définitions et se mettent d'accord sur les significations données aux compétences et aux niveaux correspondants.

Les SIAE s'interrogent sur l'avenir de cette base de données : qui en assurera la maintenance ? Y aura-t-il une hotline avec intervention/dépannage à distance ? Comment seront prises en compte les demandes d'évolutions (ex. compétences transférables) ? Est-ce que la compatibilité avec les futures versions de Windows sera assurée ?

Pour COMPAIR, les SIAE aimeraient disposer d'un manuel de formation qui serait destiné aux membres de la SIAE ne participant pas aux sessions de formation-action.

Une version de COMPAIR qui serait utilisable devant les clients serait très utile, comme par exemple une version de démonstration qui serait téléchargeable avec quelques exemples.

Les SIAE regrettent que COMPAIR vienne s'ajouter aux outils existants sans pouvoir être interfacé avec les outils classiques de gestion (GTA, EBP par exemple).

Selon certaines SIAE, VITA AIR est une solution court terme, "Comment vieillira la méthode après quelques années ?" est une question qui a souvent été posée lors de l'évaluation.

La méthode VITA AIR n'est pas transposable directement, il faut être vigilant sur le message envoyé aux structures qui souhaiteraient utiliser la méthode car chaque structure doit adapter la méthode à son "écosystème".

La méthode semble adaptée au milieu rural où elle a été développée mais qu'en est-il dans des villes-centres ?

Quelle réponse apporter à la question : "Est ce que le diagnostic reste gratuit ou devient-il payant après plusieurs mois ou plusieurs années ?"

Comment officialiser (légitimer) le certificat de compétences validé lors du placement en entreprise ?

Il y a un risque d'escalade dans le diagnostic, face aux demandes de l'entreprise jusqu'où faut-il aller dans l'analyse ?

4 Conclusions - Appréciation globale

Même s'il est un peu tôt pour se prononcer, la méthode VITA AIR semble correspondre aux attentes initiales des SIAE et les retours des parties prenantes (PME/TPE, Pole Emploi, DIRECCTE...) sont plutôt positifs. Les salariés et les entreprises sont de bons ambassadeurs de la méthode.

Toutefois, les SIAE soulignent qu'il est très difficile d'estimer la (sur-)charge de travail pour mettre en place la méthode et d'estimer également le retour sur investissement du temps passé. Des échanges conduits lors de cette évaluation, il ressort qu'il faut compter a minima ½ ETP dédié à la méthode VITA AIR.

Certaines structures regrettent de ne pas avoir été en mesure de consacrer tous les moyens et l'énergie nécessaires au déploiement de VITA AIR, elles expriment à la fois de la déception et de la frustration.

En parallèle, les structures soulignent que les changements qui sont induits par la méthode ne peuvent pas être justifiés ou expliqués uniquement par la mise en place de cette méthode mais parce qu'ils font partie d'un projet global dans lequel vient s'inscrire la méthode VITA AIR. Cette méthode propose une nouvelle vision de l'insertion aux permanents et à ce titre elle nécessite un accompagnement au changement.

Toutes les SIAE se sont déclarées prêtes à faire un premier diagnostic de poste en entreprise mais **certaines** auraient souhaité avoir la possibilité de solliciter un soutien, un conseil ou appui ponctuel d'un expert (pour les rassurer).

La méthode permet de gagner du temps mais il faut du temps et de l'argent (démarchage) pour aller plus vite !

La méthode pourrait être améliorée, notamment la base COMPAIR, en complétant les compétences identifiées avec des éléments sur le savoir être mais en respectant les règles de la CNIL.

On pourrait envisager d'utiliser la méthode VITA AIR pour décrire les postes de chargé(e) de développement et un poste de chargé(e) RH pour faciliter la description des tâches de chaque poste et pour que les structures puissent réfléchir à la meilleure façon de répondre à ces missions.

4.1 Quels sont les points forts/faibles de l'essaimage mis en place par l'Ansa ?

▪ Quels sont les points forts ?

Le principe de la formation-action est bien adapté à l'appropriation et à la mise en place de la méthode VITA-AIR, mais peut être que le lundi n'est pas le jour idéal pour organiser une formation avec des personnes venant de province.

Certaines SIAE ont trouvé l'intervalle d'un mois (voire plus durant l'été) entre deux sessions bien adapté à leur mode de fonctionnement alors que d'autres ont indiqué que ce délai ne permettait pas de maintenir le dynamisme ou l'élan suscité par l'adhésion à la démarche.

L'espace de partage (Dropbox) utilisé pour mettre à la disposition de tous les dossiers et les supports de formation a été jugé très utile par les participants.

Recueillir les questions destinées aux experts en amont des sessions de formation a également été apprécié, certains ont regretté de ne pas avoir les ordres du jour avant la formation (bien que le programme fut partagé par tous dès la première session).

Les structures ont apprécié l'ambiance au sein de l'Ansa, l'organisation et le planning qui a été en partie construit en commun. Les repas et les pauses ont été des moments riches en échanges informels entre les SIAE. Les jeux de rôles ont été très utiles avec des mises en situation qui étaient bien adaptées aux situations rencontrées par les structures.

▪ Quels sont les points faibles ou les points à améliorer ?

Les consignes données entre deux sessions n'étaient pas toujours très claires.

La présentation de COMPAIR est à repositionner dans le planning de la formation-action, COMPAIR est souvent cité mais sans que les participants aient eu l'opportunité de découvrir l'outil, cette présentation arrive trop tard (4^{ème} session).

La session consacrée au diagnostic territorial n'a pas été jugée intéressante par les SIAE, elle ne leur a pas été très utile. Certaines sessions étaient trop théoriques et manquaient de concret, les SIAE auraient préféré aborder des sujets pratiques plus rapidement et plus souvent, comme par exemple élaborer (ensemble) une "check list" de choses à faire, à dire, à donner, à recueillir lors du premier entretien avec l'entreprise.

Les SIAE les plus éloignées de Paris auraient préféré que les sessions soient organisées sur 2 jours consécutifs, plutôt que sur un seul jour, de manière à être plus disponible durant la journée et pour optimiser les temps de déplacements.

Un point d'alerte est formulé sur le caractère non transposable de la méthode VITA AIR (Cf. ci-dessus). A l'avenir, il faudrait insister sur le fait que les modèles Air Services et ISA ne sont pas universels et qu'il y a un travail de réflexion puis d'adaptation du modèle à l'environnement et aux spécificités de chacune des structures.

Certaines SIAE ont perçu un décalage parfois gênant entre les structures qui connaissaient déjà la méthode VITA AIR (et les experts) et celles qui la découvraient.

Les SIAE ont eu parfois l'impression d'être mises sous pression vis-à-vis de leur engagement à s'impliquer dans la démarche et de ne pas avoir eu assez de temps pour réfléchir.

L'accompagnement individuel mis en place par l'Ansa sous forme de hotline (4 heures consécutives, un lundi après-midi par mois) ne répondrait pas réellement aux besoins des SIAE. Des entretiens conduits pendant cette évaluation, il en ressort que les structures auraient préféré avoir une journée d'appui sur site, soit avec les experts soit avec l'Ansa (ou les deux), journée qui aurait été idéalement organisée après quelques sessions de formation-action.

5 Conclusion générale

Les SIAE ont apprécié la méthode d'essaimage telle que mise en place par l'Ansa. A la question, "Recommanderiez-vous à une structure de s'inscrire dans une démarche d'essaimage de la méthode VITA AIR ?", toutes les SIAE ont répondu positivement.

Pour les prochains essaimages, il conviendrait de laisser plus de temps de réflexion aux SIAE entre la session de sensibilisation (ou la visite apprenante) et l'appel à candidatures.

De manière à éviter les incompréhensions ou les malentendus, il faudrait également s'assurer que chaque structure qui soumet un dossier de candidature à participé a minima à une des deux réunions d'information : la session de sensibilisation ou la visite apprenante.

Pour les prochains essaimages, il faudrait prévoir, dès la première journée de formation-action, une démonstration de l'utilisation de COMPAIR de manière à relativiser le rôle de l'outil dans la méthode et montrer qu'il s'agit avant tout d'une base de données de compétences (vide au départ). Ensuite, à chaque session, un exercice sur COMPAIR serait proposé aux participants qui pourraient ainsi s'approprier l'outil au fur et à mesure du déploiement. A la dernière session, chaque structure pourrait, lors d'un jeu de rôles, présenter une offre de placement (suite à un diagnostic) qui constituerait la conclusion des exercices réalisés précédemment sur COMPAIR.

Afin de favoriser les échanges entre les structures et la création d'un réseau, il serait intéressant de faire des exercices collectifs inter-SIAE entre les sessions de formation-action et pourquoi pas de prévoir des stages-échanges entre les SIAE.

Toutes les structures apprécieraient de se retrouver ensemble lors d'une journée de partage d'expériences un an après le début de l'essaimage avec des ateliers sur COMPAIR et le développement. Il a d'ailleurs été décidé à la fin de la dernière session de formation action, de réunir à nouveau les dirigeants des 7 SIAE ayant participé à l'essaimage ainsi que les experts, dès le mois de février 2017 pour construire collectivement les suites à donner à cette année de travail.

La mise en place d'un nouvel espace de partage par le réseau COORACE a été aussi évoquée comme un axe de travail pour 2017. En parallèle, quelques SIAE ont émis le souhait de bénéficier courant 2017 d'un regard externe sur leurs travaux.



ANNEXES

Tableau 1. Caractéristiques des 7 SIAE ayant participé à l'essai

	Localisation	Type de SIAE	Nb de salariés permanents	Nb de salariés en insertion
Abeilles Aide et Entraide	Yerres (93)	AI et ACI	15 salariés	348 salariés 54 ETP
Agence Paloise de Services	Pau (64)	AI	9,45 ETP	265 salariés 35,66 ETP
Multiservice Sud Vendée – DEFII	Fontenay-le-Comte (85)	AI et ETTI	2,5 ETP	82 salariés 11 ETP
Groupe ICARE	Tassin la Demi-Lune (69)	GES dont AI	44 salariés	845 salariés
Initiative Emploi	Châtillon (92)	AI et EI	11 salariés 7,7 ETP	137 salariés 26,1 ETP
IPSO ²	Niort (79)	AI (et ETTI en développement)	11 salariés	216 salariés
Néo Emplois	Elven (56)	AI	14 salariés 10,2 ETP	443 salariés 36,5 ETP

Tableau 2. Programme et participants invités aux 6 sessions de formation action

	Objectif	Référent(e)	Chargé(e) de relations avec les entreprises	Chargé(e) d'accomp.
1 ^{er} session 11-12 avril	Approprier l'approche VITA AIR et élaborer un plan de déploiement, finaliser le diagnostic territorial	X	X	X
2 ^{ème} session 19 mai	Prospecter et réaliser les enquêtes auprès des entreprises	X	X	
3 ^{ème} session 13 juin	Dépouiller, analyser et restituer les résultats des diagnostics	X	X	
4 ^{ème} session 4 juillet	Intégrer les compétences basiques dans le parcours et la formation des salariés et déployer COMPAIR	X		X
5 ^{ème} session 19 sept.	Retours sur le diagnostic interne et sur les premières enquêtes tests auprès des entreprises	X	X	
6 ^{ème} session 6 déc.	Retours d'expériences. Reste à faire. Perspectives	X	X	

Tableau 3. Grille d'entretien - Critères retenus pour le retour d'expériences sur la méthode VITA AIR et sur l'essaimage réalisé par l'Ansa

A. Méthode VITA AIR
Durant cette première année, qu'est ce qui a été le plus dur, le plus facile ?
<i>Mobilisation du CA</i>
<i>Mobilisation-Motivation des équipes</i>
<i>Réorganisation interne</i>
<i>Recrutement des charges de dév. ou chargé de recrutement...</i>
<i>Autres préciser</i>
Quels sont les points forts de la démarche VITA AIR ? Les points faibles ?
<i>Diagnostic en entreprise</i>
<i>Diagnostic territorial</i>
<i>Diagnostic interne de votre structure (inventaire des compétences)</i>
<i>Pour la salarié : validation des compétences par la PME/TPE</i>
<i>Base de données COMPAIR</i>
<i>Supports de communication</i>
<i>Outils de suivi (tableau de bord)</i>
Retour d'expériences
Quels sont les premiers retours internes et externes de la mise en place de la démarche VITA AIR ?
Est-ce qu'un an après, cette démarche a répondu à vos attentes (T1 2016) ?
Y a-t-il des écarts ou des désillusions ?
Recommanderiez-vous à d'autres SIAE de mettre en place cette démarche ?
B. Essaimage par l'Ansa de la démarche VITA AIR
Quels sont les points forts / faibles de l'essaimage par l'Ansa de la démarche ?
<i>Format des formation-action (devoirs) et fréquence des sessions</i>
<i>Contenu et supports des formations, clarté des retours d'information, intervenants</i>
<i>Outils, plan de déploiement, cartographie des risques, tableau de suivi,...</i>
<i>Accompagnement individuel</i>
<i>Suivi administratif : convention, remboursement des frais, ...</i>
<i>Logistique, Lieu de formation, Repas,</i>
Retour d'expériences
Est-ce qu'un an après, cet essaimage a répondu à vos attentes (T1 2016) ?
Y a-t-il des écarts ou des désillusions ?
Un accompagnement en 2017 répondrait-il à vos besoins ou à vos attentes ?
Si oui, sous quelles formes ?
Recommanderiez-vous à d'autres SIAE de s'inscrire pour participer à un essaimage ?

Tableau 4. Grille d'entretien. Critères retenus pour chaque étape de l'évaluation

Etape de l'évaluation	Critères	Indicateurs retenus
<p style="text-align: center;">1</p> <p>A l'issue du programme d'essaimage, la structure s'est approprié la méthode VITA AIR (évalué en novembre 2016)</p>	Les moyens humains nécessaires sont mis à disposition	Mise en place d'un poste de chargé de développement, dont au moins une partie des missions est dédiée à la démarche VITA AIR Mise en place d'un poste de chargé RH, dont au moins une partie des missions est dédiée à la démarche VITA AIR
	Les moyens techniques nécessaires sont mis à disposition	Installation du logiciel COMPAIR Mise à jour du site internet de la structure
	Les outils de la méthode sont connus et utilisés	Capacité à mener des diagnostics auprès des entreprises Capacité à analyser les résultats des diagnostics Capacité à intégrer les compétences basiques dans le parcours et la formation des salariés en insertion
▼		
<p style="text-align: center;">2</p> <p>Suite au programme d'essaimage, la structure a mis en place la méthode VITA AIR (évalué en juin 2017)</p>	Les diagnostics auprès des entreprises sont mis en œuvre	Nombre de prospections réalisées auprès des entreprises Nombre de diagnostics effectués auprès des entreprises
	Les diagnostics ont des débouchés positifs	Nombre de diagnostics ayant débouché sur une proposition de mission Evolution des relations avec les entreprises
	Les salariés en insertion bénéficient de missions développées grâce à la méthode	Nombre d'heures de missions développées Nombre de salariés bénéficiant de missions développées
▼		
<p style="text-align: center;">3</p> <p>La mise en place la méthode VITA AIR a permis d'améliorer les résultats de la structure (évalué en décembre 2017)</p>	L'activité de la structure est en augmentation	Nombre total d'heures d'insertion réalisées par la structure Chiffre d'affaire de la SIAE
	Les salariés ayant bénéficié du programme s'insèrent plus facilement dans l'emploi	Pourcentage de sorties positives des salariés ayant bénéficié du programme Structure des sorties positives des salariés ayant bénéficié du programme Nombre de sorties dans l'emploi marchand des salariés ayant bénéficié du programme
		Nombre de salariés ayant bénéficié du programme disposant à leur sortie d'un contrat de travail dans l'entreprise d'accueil

Figure 2. Planning de l'essai de la méthode VITA AIR

	2016												2017
	Jan.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	
Sensibilisation Information	Sensibilisation 08 mars		◆◆	Visite apprenante 17 mars									
Sélection	Appel à projets 26 févr.	◆	◆	Réponse aux candidats 25 mars									
Accompagnement				—————									
Sessions de Formation-Action			# 1 11-12 avril	# 2 19 mai	# 3 13 juin	# 4 04 juil.		# 5 19 sept.		# 6 06 déc.			
Evaluation - Etape 1								Appropriation	■				
Evaluation - Etape 2.								Mise en œuvre...	Jun 2017	■▶			
Evaluation - Etape 3.								Impact sur les résultats...	Déc. 2017	■▶			