

Maintenir un lien d'accompagnement à distance avec les salariés en parcours d'insertion et préparer la reprise

> Guide pratique à destination des structures

La période de confinement actuelle, particulièrement anxiogène, percute de plein fouet les habitudes et l'organisation de travail et d'accompagnement de l'ensemble des salariés, permanents et en parcours d'insertion. La mission sociale intrinsèque à toute structure d'insertion ainsi que la durée incertaine du confinement ont fait émerger au sein des structures d'insertion une nécessité de se réorganiser pour maintenir un lien avec le public souvent fragile qu'elles accompagnent. Cette réorganisation doit s'appréhender dans le temps, intégrant la période de confinement et la reprise d'activité, qui sera elle-même impactée par cette période, et se fera progressivement.

L'enjeu de ce guide pratique est d'outiller les SIAE pour mieux accompagner à distance les salariés en insertion placés en activité partielle ou en télétravail, et de permettre d'anticiper la reprise d'activité, incluant situation de travail et modalités d'accompagnement socioprofessionnel.

Ce document fait office de guide et n'engage pas la responsabilité juridique des réseaux.

Sommaire

Cliquez pour
atteindre
la page !

P03	1.	L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL À DISTANCE
	1.1	Identification des problématiques de l'accompagnement à distance
P05	1.2	Conseils et bonnes pratiques
	1.2.1	Au sein des équipes permanentes (salariés, administrateurs, bénévoles)
P06	1.2.2	Avec les salariés en insertion
P10	1.3	Focus sur la formation à distance
	1.3.1	Cadre légal de la formation à distance
P11	1.3.2	Outils de formation à distance
P12	1.3.3	Créer des conditions d'apprentissage favorables pour les salariés en insertion
P13	1.4	Confinement et contrat de travail
P15	2.	PRÉPARER LA REPRISE DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL SUR SITE
P17	3.	ANNEXES
	3.1	Ressources et relais par thématiques
	3.1.1	Rappel des règles et gestes barrières / Relai des informations institutionnelles sur la gestion de la crise
	3.1.2	Appui à la parentalité
	3.1.3	Appui administratif à distance
P18	3.1.4	Accompagnement au développement des compétences numériques
	3.1.5	Accompagnement social et repérage des situations à risque
P19	3.1.6	Accompagnement professionnel
	3.1.7	Accompagnement des publics spécifiques
P20	3.1.8	Petit guide de survie des associations en période de confinement
	3.2	Outils de travail à distance
	3.2.1	Recommandations de la CNIL sur l'usage des outils
	3.2.2	Outils de travail à distance
	3.3	Espaces ressources des réseaux de l'IAE

1

L'accompagnement socioprofessionnel à distance

Si l'environnement de travail est fortement impacté durant la période, l'accompagnement socioprofessionnel est essentiel pour maintenir un lien sécurisant et protecteur avec les salariés en parcours. Dans une période où les activités habituelles de service ou de production de la SIAE sont suspendues, maintenir ce cadre en adaptant et en renforçant l'accompagnement, permet de maintenir une dynamique d'insertion professionnelle, et de préparer la reprise d'activité.

Les enjeux à maintenir le lien sont de :

- ☑ Être en veille sur des situations à risques et pouvoir intervenir
- ☑ Permettre la continuité du parcours du salarié en insertion durant le confinement et s'assurer de la reprise
- ☑ Appuyer socialement les personnes dans une période inédite pour chacun
- ☑ Appuyer administrativement et garantir l'accès et le maintien des droits
- ☑ Permettre l'émergence de compétences nouvelles, telle que les compétences numériques par exemple

Le maintien de ce lien renvoie également à des enjeux propres au projet de chaque SIAE. Maintenir le lien c'est également :

- ☑ Réaliser son objet social de solidarité
- ☑ Maintenir sa mission d'insertion professionnelle

- ☑ S'assurer du maintien de certains financements (FSE, collectivités..)
- ☑ Avoir des éléments d'argumentaires supplémentaires dans les demandes d'appui exceptionnels (FDI) qui viendront ensuite

1.1. Identification des problématiques de l'accompagnement à distance

Les constats présentés ci-dessous sont issus des retours d'expérience des structures, présentés notamment dans le cadre de groupes locaux d'échanges de pratiques mis en place par certains réseaux.

Les problématiques qui ont pu être rencontrées par les salariés en insertion :

- Difficultés à comprendre ou à s'approprier les événements et les messages institutionnels sur la gestion de la crise
- Incompréhension ou déqualification ressentie dans le cadre du statut de « chômage partiel »
- Difficultés d'accès aux droits et démarches administratives
- Condition de logement et d'hébergement anxiogènes, à risque
- Isolement ; violences conjugales/familiales ; garde des enfants à la maison et difficultés à maintenir la continuité pédagogique

- Recul sur certains acquis, comme la maîtrise de la langue française
- Craintes sur la pérennité de l'association et la réouverture : peur d'une cessation de l'activité et donc du chômage.
- Santé : addiction ; santé psychique ; difficultés d'accès aux soins
- Isolement numérique : absence de connexion ou d'équipements informatiques

Les problématiques qui ont pu être rencontrées par les équipes encadrantes concernant l'accompagnement socioprofessionnel :

- Numérique : absence de matériel informatique et/ou de connexion adéquate ; absence de téléphone professionnel
- Difficultés d'accès à certaines informations ou documents : dossiers et/ou coordonnées des salariés en parcours, numéros d'agrément... etc..
- Difficultés / impossibilité de joindre des personnes identifiées comme étant à risque, notamment sur les questions liées à la santé ou aux addictions
- Difficulté d'agir à distance et sentiment

de culpabilité concernant des situations à risque : violences conjugales, addiction, santé

- Manque de relais partenaires en raison du fonctionnement en mode dégradé de certains services ou de difficultés d'accès aux coordonnées de ces derniers
- Absence de mise en réseau des outils et informations au sein de la SIAE
- Absence ou insuffisance d'informations courantes sur la situation de la SIAE
- Dans certains cas, une absence ou un manque de consignes sur les actions à mener
- Une situation familiale permettant difficilement de faire du télétravail (enfants en bas âge, situation monoparentale...)
- Crainte de passer la barrière de l'intime, d'être interpellé plus que d'habitude sur des thématiques ne relevant pas du champ de l'accompagnement socio-professionnel

« Si l'environnement de travail est fortement impacté durant la période, l'accompagnement socioprofessionnel est essentiel pour maintenir un lien sécurisant et protecteur avec les salariés en parcours. »

« En cette période de confinement et de télétravail pour un certain nombre de salariés permanents, il est important d'être particulièrement vigilant quant à l'organisation et au rythme du travail. »

1.2. Conseils et bonnes pratiques

1.2. Conseils et bonnes pratiques

1.2.1 Au sein des équipes permanentes (salariés, administrateurs, bénévoles)

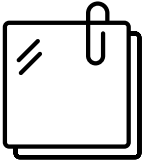
→ **Organiser le lien et des temps d'échanges entre professionnels et bénévoles** : la planification de temps réguliers et balisés pour l'ensemble des acteurs de la structure permet de maintenir efficacement le lien. Cela peut notamment passer par la mise en place d'un planning hebdomadaire, incluant des temps individuels et collectifs. L'organisation de temps conviviaux à distance permet également de maintenir la cohésion de l'équipe et dans certains cas, de rompre l'isolement. En amont, il est nécessaire de s'assurer que chaque salarié dispose du matériel adéquat, en équipant si nécessaire les salariés en activité de téléphone professionnel. Cela nécessite par ailleurs la mise en place de nouveaux outils de traçabilité et d'échanges (Cf. *Annexe 2 sur les outils de travail à distance*), ainsi que l'accompagnement de certaines acteurs afin qu'ils puissent s'approprier et utiliser efficacement ces outils.

→ **Définir collectivement un cadre d'accompagnement partagé par tous** : Afin de garantir la continuité de l'accompagnement, il est nécessaire de définir au préalable des « bonnes pratiques d'ac-

compagnement durant le confinement », de façon collective avec les équipes encadrantes : répartition des prises de contact avec les salariés en parcours et définition des modalités (fréquence, outils utilisés...). Ce cadre d'accompagnement peut être amené à être revu et adapté dans le temps, en fonction des besoins exprimés par les personnes accompagnées notamment. Il est donc essentiel de maintenir des temps d'échanges réguliers au sein des équipes, afin de partager les retours d'expérience et de faire évoluer le cadre si nécessaire.

→ **Avoir une vigilance particulière sur la régulation de la charge de travail** : en cette période de confinement et de télétravail pour un certain nombre de salariés permanents, il est important d'être particulièrement vigilant quant à l'organisation et au rythme du travail. Afin de réguler la charge de travail et la charge mentale inhérente à cette situation particulière, il est particulièrement nécessaire de veiller au respect du droit à la déconnexion et au repos. Cela se concrétise notamment par le respect des horaires de travail prédéfinis en amont, afin par exemple de ne pas adresser d'email ou d'appels en dehors de ces horaires.

Les deux points suivants sont relatifs à la question de la reprise d'activité, sur laquelle les réseaux vous transmet-



- ✓ *Organiser le lien et des temps d'échanges entre professionnels et bénévoles*
- ✓ *Définir collectivement un cadre d'accompagnement partagé par tous*
- ✓ *Avoir une vigilance particulière sur la régulation de la charge de travail*
- ✓ *Mettre en place un Plan de Continuité d'Activité (PCA)*
- ✓ *Mettre à jour Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)*

trons prochainement des informations plus détaillées. Nous vous recommandons fortement d'associer l'ensemble de vos équipes à ces réflexions.

➔ **Mettre en place un Plan de Continuité d'Activité (PCA)** : Le PCA a pour objectif de décliner la stratégie et l'ensemble des dispositions qui sont prévues pour garantir à l'association la continuité et la reprise de ses activités d'un événement perturbant gravement son fonctionnement normal. Il doit permettre de projeter le fonctionnement de la structure en mode dégradé, dans l'objectif de maintenir l'activité et les missions essentielles, tout en tenant compte de l'absentéisme de certains salariés et en mettant en œuvre les mesures de protection des personnels.

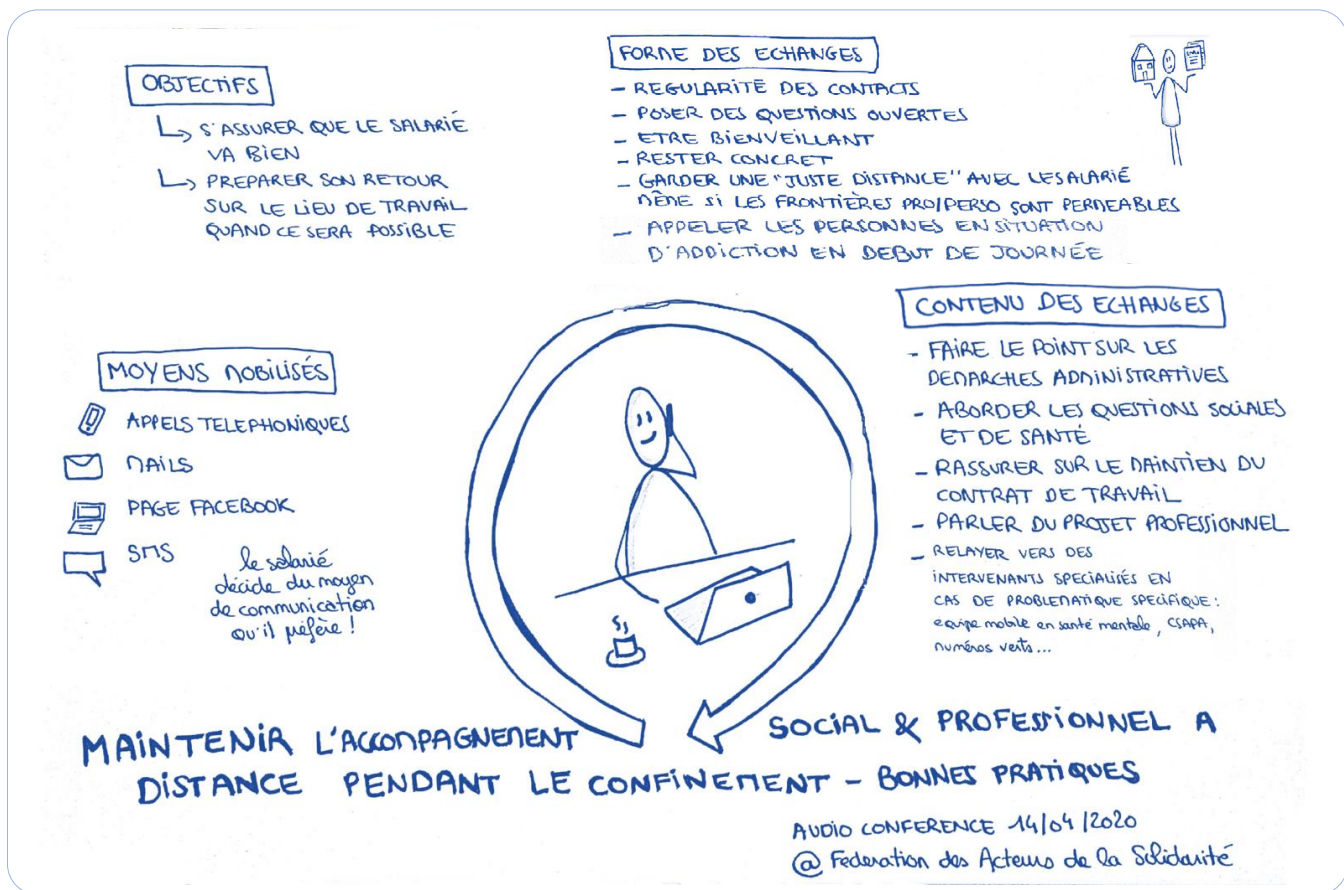
Pour plus d'informations, consulter la fiche ressources de l'UNIOPSS, qui propose notamment une trame type de PCA et un exemple de grille de suivi.

<https://bit.ly/2VvotB7>

➔ **Mettre à jour Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)** : la Direction Générale du Travail a confirmé l'obligation, pour les structures employeuses, de mettre à jour le DUERP dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Ce document doit permettre d'évaluer les risques actuels, et de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des salariés. Il doit également inclure le télétravail. Les mesures de prévention qui en découleront doivent être portées à la connaissance des salariés, et faire l'objet d'une procédure spécifique impliquant le CSE et le service de santé au travail.

Pour en savoir plus sur la procédure d'actualisation du DUEPR, consulter la FAQ du Ministère du Travail.

<https://bit.ly/2S1hgXI>



1.2.2 Avec les salariés en insertion

→ Faire le point sur les équipements des salariés et leur capacité à les utiliser pour communiquer :

afin de déterminer les modalités d'accompagnement les plus adaptées à chacun, il est nécessaire de réaliser en amont un état des lieux des équipements (ordinateur, smartphone, tablettes...) et des connexions dont chacun dispose. Le mode de communication peut être différent en fonction des salariés et de leurs équipements.

Emmaüs Connect propose différentes actions afin d'équiper en urgence les personnes accompagnées par les structures. Plus d'informations sur leur site internet.

→ Mettre en place un cadre d'échanges respectueux et consenti par le salarié :

il est indispensable de définir en amont un cadre partagé avec le salarié en parcours. Cela implique notamment de définir conjointement des horaires et modalités d'échanges (téléphone, sms, courrier...). Il est également important de rappeler le contexte et de prendre le temps d'expliquer les raisons du changement dans la forme de la relation. La mise en place de temps de communication dont la durée est progressive et adaptée aux besoins peut-être facilitant. A noter que le contrat de travail du salarié étant suspendu durant la période de chômage partiel, le salarié est en droit de refuser l'accompagnement proposé. La continuité de ce dernier ne peut pas être imposé par l'employeur.

→ Préparer les entretiens à distance avec les salariés en parcours :

- Afin de cadrer les temps de disponibilité des accompagnants, il apparaît tout d'abord essentiel de communiquer clairement sur des plages horaires de disponibilité, par exemple par la mise en place de créneaux de permanence téléphonique ou la planification systématique du prochain appel.
- Il peut également être utile de préparer une trame d'entretien, qui vous permettra de suivre une série de paramètres et de cadrer les thématiques à aborder dans le cadre de l'échange (logement, démarches emploi, démarches sociales...), et d'utiliser l'outil de reporting du suivi des salariés en insertion.
- Préparer quelques récits positifs peut par ailleurs s'avérer nécessaire. Le contexte est difficile avec beaucoup de nouvelles négatives au quotidien. Mais cette pandémie fournit également son lot d'expériences positives qui peuvent être intéressantes à partager, telles que les initiatives solidaires développées au niveau locale par exemple.

La FAS et Coorace recensent les initiatives solidaires mises en place

<https://bit.ly/2RXlFuw>

- Malgré les modifications profondes des modalités d'accompagnement liées au contexte, il est essentiel de garder les réflexes professionnels habituels, en orientant vers les interlocuteurs adaptés (cf. Annexe 1 sur les ressources et relais par thématique).

Recommandations pour l'accompagnement

par téléphone :

→ *Recommandations de l'ANAS sur l'accompagnement téléphonique*

<https://bit.ly/2xJHIy9>

→ *Recommandations de la DIHAL sur les outils de soutien à distance des personnes vulnérables*

<https://bit.ly/2xSpCKe>

→ **Informé sur l'épidémie et le confinement** : il est nécessaire de transmettre régulièrement et dans le cadre de temps d'échanges formalisés des informations fiables et explications sur l'épidémie et le confinement, de manière individuelle et collective, en plusieurs langues et sur la situation dans d'autres pays si besoin – la connaissance des faits peut aider à réduire les peurs. Il est également possible de conseiller aux personnes de limiter le visionnage, la lecture ou l'écoute d'informations à propos du COVID-19, qui suscitent de l'anxiété ou de l'angoisse ou encore de les alerter sur la propagation de rumeurs et fausses informations (« fake news »).

→ **Garder une possibilité de rencontre en présentiel** : dans certains cas particuliers, notamment pour des personnes particulièrement isolées, il est possible de proposer des rencontres en présentiel. Cela peut prendre la forme d'une permanence sur rendez-vous au siège de l'association, d'une visite à domicile ou d'une balade autour du domicile si

la personne ne souhaite pas recevoir le travailleur social chez elle. Ces rencontres doivent se faire dans le respect strict des gestes barrière.

→ **Créer des espaces d'échanges incluant permanents et salariés en insertion** : Au-delà de l'accompagnement individuel et afin de maintenir une dynamique collective, des espaces d'échanges peuvent utilement être mis en place, pour toute la structure ou par site / équipe selon le nombre de personnes. Des outils simples tels que WhatsApp peuvent être utilisés (cf. Annexe 2 sur les outils de travail à distance), ce dernier permettant notamment de faire des messages vocaux, utiles pour les personnes peu à l'aise avec l'écrit.

→ **Lutter contre l'isolement en favorisant le contact entre les salariés en insertion** : outre les contacts réguliers entre la structure et les salariés, le lien direct entre les salariés en parcours doit être encouragé, afin de développer l'échange et le soutien entre pairs. Cela peut notamment passer par la mise en place de chaînes d'appels (appeler un salarié qui en appelle un autre et ainsi de suite) ou proposer à certains de transmettre les coordonnées d'un autre salarié pour discuter directement....

→ **Mettre en place des activités ludiques et conviviales** : il est par exemple possible, sur un rythme hebdomadaire, de proposer via un groupe WhatsApp par exemple des défis ou activités collectives

(questionnaire de culture général à faire par deux, partage d'un livre, d'une recette de cuisine... ect.). Ces activités sont des vecteurs de valorisation des personnes et permettent de travailler de façon indirecte et ludique sur la confiance en soi. Les bénévoles de l'association peuvent notamment être mobilisés dans ce cadre, pour maintenir le contact ou mettre à profit leurs compétences (artistiques, numérique...).

→ **Communiquer et rassurer sur la réorganisation de l'association et la reprise de l'activité** : dans cette période de crise économique, la crainte d'une fermeture de l'association et d'une perte d'emploi peut être exprimée par certains salariés. Il est donc essentiel d'expliquer comment les permanents s'organisent et travaillent durant le confinement, pour que les salariés en insertion sentent que l'équipe est présente et mobilisée. Il est également indispensable de communiquer des informations claires et transparentes sur les conséquences de la mise en activité partielle pour les salariés en parcours et la fiche de paie. Cela implique d'avoir défini en amont qui au sein de l'équipe permanente communique sur ce sujet et selon quelles modalités. Dans un second temps, il peut être pertinent de rassurer et de communiquer sur les pistes de travail envisagées dans le cadre de la reprise des activités.

La mobilisation du FNE Formation

Afin d'encourager le développement des compétences des personnes au chômage partiel et faciliter la reprise d'activité après la crise sanitaire, le ministère du Travail fait évoluer le FNE-Formation.

Périmètre : Destiné en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés, le FNE-Formation sera temporairement accessible à toutes celles qui ont recours à l'activité partielle, quelle que soit leur taille. Grâce à ce fonds, elles pourront financer les formations suivies par les salariés placés en chômage partiel, à l'exception des alternants.

Prise en charge des coûts pédagogiques : L'État prend en charge l'intégralité des coûts pédagogiques. Sont éligibles à cette aide financière, les formations, les bilans de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) réalisés à distance pendant la période de chômage partiel, mais pas au-delà. Les actions « relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur », les formations par apprentissage et par alternance ne sont pas concernées.

Procédure : La mobilisation du FNE-Formation nécessite la signature d'une convention entre l'État et l'entreprise ou son opérateur de compétences. Des procédures simplifiées doivent être mises en place pour faciliter le traitement des demandes. En contrepartie de l'aide allouée par l'État, l'employeur s'engage à maintenir les salariés bénéficiaires dans l'emploi pendant toute la durée de la convention.

☑ Davantage d'infos sur la mesure <https://bit.ly/2xJ17zd>

1.3. Focus sur la formation à distance

La formation à distance peut être un outil d'accompagnement à distance pertinent, en fonction des équipements disponibles et du degré d'autonomie des salariés en parcours.

Il est en premier lieu nécessaire de prendre contact avec votre OPCO, afin de connaître les modalités de report ou d'annulation des formations des salariés en insertion prévues durant le confinement, pour pouvoir notamment informer ces derniers. Ce contact vous permettra également de prendre connaissance des éventuelles formations à distance relayées par l'OPCO durant cette période (certains OPCO proposent par ex. de poursuivre les cours de français par téléphone).

Les heures de formation sont assimilées à des heures de travail – elles ne doivent donc pas être déclarées en activité partielle. A noter également que les heures réalisées par le salarié dans le cadre de formation à distance de type MOOC (même non qualifiants) peuvent être considérées comme des heures travaillées et être déclarées à cet effet dans l'extranet au titre de l'aide au poste. Le salarié ne pourra alors pas être placé en activité partielle pendant ce temps de formation.

Ces formations sont pour une large part éligible aux financements de la formation professionnelle dans le cadre PIC IAE. Il convient de vous rapprocher de votre OPCO pour faire le point sur les démarches.

Pour plus d'informations sur les modalités de prise en charge des formations à distance, consulter la FAQ du Ministère du Travail (à partir de la p. 27 – mis à jour au 16.04.2020). <https://bit.ly/2x354yj>

1.3.2 Outils de formation à distance

Les différents outils de formation à distance peuvent prendre différentes formes :

- ☑ MOOC : cours en ligne proposés par des universités, entreprises ou plateformes de formation
- ☑ Webinar : conférence en ligne à visionner en direct ou en replay
- ☑ Tutoriels : guide d'apprentissage via un support visuel et/ou écrits

Ils permettent un accès direct à des contenus de formation via internet. Leur rythme d'utilisation souple et la diversité des contenus proposés permet un apprentissage pas à pas et la construction d'un parcours individualisé.

➔ Offre de formation de Pôle Emploi :

- Pôle emploi propose des formations à distance gratuites, financées dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC). Le catalogue comprend 153 cursus préparant à divers métiers dans des secteurs comme le numérique, le bâtiment, la vente et le marketing, la comptabilité ou encore l'éducation et les soins. Il est proposé pour une durée de trois ans. En pratique, les demandeurs d'emploi ayant déjà validé leur projet professionnel peuvent s'inscrire directement auprès des prestataires. L'organisme évaluera les prérequis et la capacité du demandeur d'emploi à suivre efficacement la

formation à distance, précise Pôle emploi. Les parcours conçus spécifiquement pour les demandeurs d'emploi intègrent différentes méthodes d'apprentissage (vidéos, serious games, classes inversées) articulées avec un accompagnement pédagogique renforcé, du mentorat et des classes virtuelles.

Consulter le catalogue de formation

- Le site officiel du Cléa recense tous les organismes habilités à dispenser une formation Cléa et Cléa numérique. L'éditeur Nathan propose son MOOC Tremplin Cléa gratuitement pendant la période de confinement, il peut constituer une bonne préparation au suivi de la certification Cléa.

- Plusieurs associations et réseaux ont développé des catalogues de formation à distance :

- ☑ Consulter l'offre de formation de COORACE
- ☑ Consulter le catalogue de formation du groupe ARES
- ☑ Consulter les tutoriels développés par Emmaüs France sur certaines activités de réemploi ainsi qu'un listing des outils de formation à distance par thématique

- Des plateformes de formation ont ouvert leurs offres à tous :

- ☑ France Université Numérique, propose une offre de formation dispensée par des établissements d'enseignement supérieur.
- ☑ EdTech France met à disposition – gratuitement et sans conditions – des ressources et outils numériques de tous les apprenants

pour une durée pouvant aller jusqu'au terme de la crise sanitaire.

☑ Openclassrooms a décidé d'offrir toute sa plateforme pendant la période de crise sanitaire. Une offre de formation issue des CFA, organismes de formation, écoles et universités.

☑ Coursera permet également d'accéder à des cours gratuits en ligne.

☑ Le CNED propose de nombreux modules d'apprentissage certifiants de maîtrise de la langue française. En amont, l'AFPA et l'Alliance française proposent d'excellents MOOC gratuits pendant la période de confinement qui peuvent constituer une bonne préparation aux modules certifiants CNED.

A noter que la plupart des formations à distance certifiantes et qualifiantes sont dispensées à travers des outils MOOC incluant la réalisation de travaux pédagogiques en dehors des temps de connexion. Il est important de prendre en considération ce temps d'investissement pour ne pas mettre l'apprenant en difficulté.

1.3.3 Créer des conditions d'apprentissage favorables pour les salariés en parcours

S'assurer des bonnes conditions matérielles et techniques des temps d'apprentissage :

☑ Anticiper l'accès à un équipement informatique et une connexion Internet de qualité, surtout si le parcours de formation propose des séquences accompagnées en direct par la vidéo.

☑ Si possible, prévoir un casque audio muni d'un micro pour faciliter les séquences pédagogiques proposant une communication directe avec l'OF.

☑ Vérifier la possibilité pour l'apprenant de se concentrer pendant les temps de connexion et de son temps disponible pour effectuer les activités pédagogiques hors temps de connexion. D'où l'importance de vérifier la durée de l'investissement demandé par la formation auprès de l'OF dispensateur.

☑ S'assurer des capacités numériques de l'apprenant à accéder au dispositif technique de la formation à distance (création d'un compte individuel, navigation sur une plateforme LMS...).

S'assurer des bonnes conditions psychologiques et pédagogiques de l'apprentissage

☑ Choisir avec l'apprenant des formations qui privilégient des interactions relationnelles

nombreuses, avec un tuteur et ou par intégration à une communauté d'apprentissage par exemple.

☑ Vérifier avec l'apprenant que le niveau de la formation est adapté. La non-maîtrise de la langue française est une des premières sources d'abandon de suivi d'une formation à distance. Il est recommandé de travailler avec des organismes de formation proposant des tests de pré-positionnement.

1.4. Confinement et renouvellement des contrats de travail

Si les agréments pôle emploi sont automatiquement prolongés d'une période de trois mois il n'en va pas de même pour les CDDI.

En parallèle de ces dispositions prévues pour l'agrément et le renouvellement des contrats en période d'activité partielle, les contrats de travail (CDDI, CDDU) ne peuvent être renouvelés que dans la limite légale de 24 mois sauf dérogations prévues par le code du travail.

Pour rappel, pour les SIAE, ces dérogations sont possibles :

☑ Lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi ;

☑ En vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat.

Pour les ACI, une dérogation supplémentaire permet de prolonger le contrat au-delà des 24 mois lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus et dans la limite de soixante mois.

Cette dérogation, prévue par le code, doit permettre de répondre aux cas critiques rencontrés actuellement en période Covid. Si des difficultés persistent, faites-les nous remonter.

Malgré les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, les transmissions d'une proposition écrite de contrat ou d'avenant entre l'employeur et le salarié doivent malgré tout se faire par tout moyen permettant de conférer date certaine à la réception, que ce soit par voie électronique (à privilégier), par voie postale ou par remise en mains propres. L'avenant ou le contrat doit bien être signé par l'une et l'autre des parties, l'accord ne pouvant être formalisé par un autre moyen.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié ne peut pas se

présenter sur son lieu de travail en période de suspension du contrat afin d'y signer un avenant avant la date d'échéance du CDD, l'employeur doit privilégier, autant que possible, la voie électronique :

- ☑ Si le salarié dispose de moyens d'impression, il imprime alors le texte et le signe manuellement puis le numérise (ou prend en photo chaque page avec son téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoie le document signé ainsi numérisé par voie électronique ;
- ☑ Si le salarié ne dispose pas de moyens d'impression, un exemplaire du contrat ou de l'avenant soumis à signature doit être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, le salarié peut signer puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.
- ☑ Enfin, sans moyen d'impression, l'employeur et le salarié peuvent avoir recours à

un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable. Cette solution est parfaitement sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu'une signature manuscrite. De nombreux prestataires en ligne proposent un service de signature électronique, qui est cependant souvent payant.

2 Préparer la reprise de l'accompagnement socio-professionnel sur site

Les conditions d'une reprise sont encore incertaines pour la plupart des SIAE, comme des entreprises. Pour une SIAE, la reprise ne se réduit pas à l'activité de production ou de service, mais comprend également l'accompagnement socioprofessionnel, dont les contours sont sans cesse redéfinis dans cette période de confinement et d'activité partielle.

Quel que soit le type de structure, le retour au travail s'annonce complexe pour l'ensemble des salariés, et doit être accompagné, en interne et en partenariat. La spécificité des SIAE, avec leur mission à la fois économique et sociale, leur permet d'appréhender la reprise au prisme de cette dimension d'accompagnement.

Il est essentiel de maintenir ou de reprendre une dynamique d'insertion professionnelle en période de confinement, pour éviter une rupture dans la relation au travail. Nous avons précisé que le contrat de travail est suspendu pendant l'activité partielle, mais le maintien du lien à distance est nécessaire car il permet la poursuite de l'accompagnement, et est garant de la continuité du parcours engagé dans la SIAE. La reprise du travail doit faire l'objet d'échanges dédiés, pour évaluer au mieux les enjeux associés et l'organisation à mettre en œuvre au sein de la SIAE.

Les conditions et modalités d'une reprise d'activité doivent être définies collectivement, avec l'ensemble

des salariés de la SIAE, afin de prévenir au mieux les risques psychosociaux qu'elle peut engendrer ou alimenter. Cela implique la mise en œuvre d'une pédagogie et d'une réflexion partagée. Il convient d'évaluer, au-delà de la capacité de la structure à accueillir ses salariés, la capacité des salariés à revenir sur leur lieu de travail. Cette reprise doit être pensée progressivement, en prenant en compte les souhaits et freins propres à chacun.

Cette première étape doit permettre de définir dans quelle mesure une reprise d'activité est possible. A défaut d'une reprise d'activité de production ou de service, la reprise d'un accompagnement socioprofessionnel sur site peut être envisagée, par exemple sous forme de permanence. De même pour des actions de formation et d'encadrement technique, faisables avec des groupes restreints dans des conditions sanitaires adaptées.

Dans ce cadre, il peut être intéressant de débiter dès à présent une réflexion sur la **mise en place d'un accompagnement psychologique « post-confinement »**. Le confinement, mais également la reprise progressive de l'activité, aura des impacts psychiques, tant sur les personnes accompagnées que sur les équipes. La période de confinement peut être l'occasion d'entamer une réflexion collective sur le soutien psychologique à mettre en place (groupes de parole, mise en place de suivi psychologique individuel dans certains cas...), en fonction des premiers

besoins identifiés par les équipes. Il est notamment possible de prendre attache avec vos partenaires locaux habituels sur ces questions, pour être appuyé dans votre démarche.

La reprise de l'accompagnement socio-professionnel se fera également au travers de la **relance de la formation**. Les fonds formation étant maintenus, il convient dans la mesure du possible de (re)programmer toutes les formations. La formation devra également être intégrée dans les aménagements des activités. Il sera donc nécessaire de faire le point sur les projets de formation :

- Avec les salariés en parcours : la formation prévue est-elle toujours pertinente ? Selon quel planning ?
- Avec les organismes de formations, afin de connaître les dates de reprise et les modalités
- Avec votre OPCO, afin d'acter les financements et les process de validation

Dans un second temps, la SIAE pourra organiser sa reprise d'activité, conformément aux conditions légales et réglementaires propres à chaque secteur d'activité. Ces conditions seront relayées et accompagnées par les réseaux et partenaires de l'IAE.



Contacts

Vous avez des questions ou des remarques sur ce guide ? Vous souhaitez faire partager vos bonnes pratiques ?

Contactez les référents au sein de votre réseau :



→ Restos du Cœur
Julie DILOUYA
Julie.dilouya@restosducoeur.org



→ COORACE
Marie LOMBARD
marie.lombard@coorace.org



Fédération
des acteurs de
la solidarité

→ Fédération des Acteurs de la Solidarité
Coline DERREY-FAVRE
coline.derreyfavre@federationsolidarite.org



→ Emmaüs France
Contact via votre
Responsable Nationale de Groupes
ou Anaïs POILANE
apoilane@emmaus-france.org

3 Annexes

Si je suis encadré, vous pouvez cliquer



1. Ressources et relais par thématique

1.1 Rappel des règles et gestes barrières / relai des informations institutionnelles sur la gestion de la crise

- ☑ Plateforme téléphonique d'informations sur le coronavirus et d'aide psychologique mise en place par le gouvernement (7j/7, 24h/24) : 0 800 130 000
- ☑ Page dédiée du ministère de la Santé
- ☑ Affichage officiel de la Santé publique sur les gestes barrières
- ☑ Site de ressources Covid 19 pour les migrants
- ☑ Attestation de sortie simplifiée pour les personnes en situation d'illettrisme
- ☑ Générateur d'attestation de déplacement dérogatoire du Ministère de l'Intérieur

1.2 Appui à la parentalité

- ☑ Maintenir la continuité pédagogique à la maison :
 - Le ministère de l'éducation propose le programme « ma classe à la maison »
 - Chaque jour, des cours en ligne sont proposés par niveau et par matière sur les chaînes de France télévision
 - Programme LUMNI : sur France 4, une plateforme éducative développée en lien avec le Ministère de l'Education Nationale. Primaire, collège, lycée, tous les niveaux et

toutes les matières sont abordées.

- Educ'Arte : plateforme éducative d'Arte accessible aux enseignants et à leurs classes (l'ouverture du compte est gratuite)

- ☑ Ressources à disposition des parents pour aider à gérer le confinement :

- "Guide des parents confinés - 50 conseils de pro" du secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
- Annuaire des permanences téléphoniques de soutien psychologique aux familles

- ☑ Se divertir en famille et occuper les enfants durant le confinement :

- Le site de la CAF propose chaque jour une activité ludique pour les enfants (rubrique mes vacances à la maison)
- La FAS, dans le cadre du programme Respirations, propose des idées d'activité pour se divertir, s'aérer et apprendre en famille

1.3 Appui administratif à distance (Pôle emploi...)

- ☑ Pôle Emploi : FAQ de Pôle emploi sur l'activité partielle et l'allocation chômage
- ☑ CAF : FAQ de la CAF sur l'accès aux droits
- ☑ Sécurité sociale : Fiche ressource de la FAS

1.4 Accompagnement au développement des compétences numériques

- ☑ Pour les démarches en ligne : <https://solidarite-numerique.fr/>
- ☑ Une aide pour se débrouiller avec le numérique : <https://www.lesbonsclics.fr/fr/>
- ☑ Guide de l'usage du numérique dans l'accompagnement social

1.5 Accompagnement social et repérage des situations à risques

- ☑ Besoins de 1^{ère} nécessité : orienter vers les dispositifs locaux d'aides alimentaires par ex.
 - Soliguide, la cartographie des lieux de solidarité ouverts aux personnes en situation de précarité
- ☑ Récapitulatif des dispositifs existant concernant la santé physique et psychique
- ☑ Prévention des violences conjugales et des violences envers les enfants
 - Numéro d'aide et de soutien en cas de violences familiales : 39 19 (de 9h à 19h, du lundi au samedi) / Pour signaler des faits ou des soupçons de violences conjugales par texto : 114
 - Collectif contre le viol 0 800 05 95 95 (horaires d'écoute : lundi au vendredi de 10h à 19h).

- Des points d'écoute ont été mis en place à l'entrée de certains centres commerciaux et des associations comme les Centres d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) par exemple, mettent en place des permanences téléphoniques renforcées.
- Fiche du centre national de ressources et de résilience « Personnes victimes de violence familiale - Informations aux professionnels »

- ☑ Accompagnement des situations d'addictions
 - Prise de contact avec la Fédération addictions, pour toute question ou pour être mis en lien avec des acteurs de terrain : infos@federationaddiction.fr
 - Fiche « Addictions : les sevrages les plus courants »
 - Fiche « Continuité de service pour les CSA-PA et les CAARUD » de la Fédération Addiction
 - Fiche de la DIHAL "L'accompagnement de personnes présentant des problématiques d'addiction ou des troubles de santé mentale dans le cadre de la pandémie Covid-19"
- ☑ Accompagnement des situations de fragilité psychologique / santé mentale
 - Considérations liées à la santé mentale et au soutien psychosocial pendant la pandémie de COVID-19 de l'OMS
 - Plateforme téléphonique de la Croix-Rouge "Covid19 – Maintenir le lien social" (7j/7, de 8h à 20h) : 09 70 28 30 00

- SOS-Amitié : 01 42 96 26 26 (24h/24h – 7j/7j) / tchat en ligne (de 13h à 3h – 7j/7j)
- Suicide écoute : 01 45 39 40 00 (24h/24h – 7j/7j)
- SOS Psychiatrie 01 47 07 24 24
- SOS Psy Urgence 08 92 23 31 68 (0,34 €/min)

Aide à la gestion du deuil d'un proche

- Ligne d'écoute téléphonique de l'association Empreintes : 01 42 38 08 08 / Pour solliciter un rendez-vous téléphonique ou pour toute information : accompagnement@empreintes-asso.com
- Plateforme national d'écoute du centre national Fin de vie Soins palliatifs : 01 53 72 33 04 (du lundi au vendredi de 10h à 13h et de 14h à 17h)
- Pour toute question concernant le funéraire et les obsèques : permanence téléphonique de l'association française d'information funéraire : 01 45 44 90 03 / www.afif.asso.fr

1.6 Accompagnement professionnel

Plusieurs MOOC permettent notamment de poursuivre la construction des projets professionnels et les différentes démarches (mise à jour CV, recherche d'emploi... ect.), pour les salariés en insertion les plus autonomes :

- MOOC « Identifier ses compétences »
- MOOC « Réussir CV et lettre de motivation »
- MOOC « Réussir mon entretien d'embauche »

- Premier MOOC dédié à la recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap

1.7 Accompagnement des publics spécifiques

Accompagnement des personnes étrangères

- Le site de l'ADATE informe sur les mesures juridiques relatives à la situation des étrangers en France (demandes d'asile, prolongation des titres de séjour...). La FAS dispose également d'une page dédiée recensant les informations utiles.
- Permanences info droits migrants : 04 76 44 51 8 (lundi au vendredi de 9 h 30 à 12 h 30)
- Affiches de prévention des gestes barrière traduites en plusieurs langues (FAS)
- Attestation de déplacement dérogatoires traduites en plusieurs langues (FAS)

Accompagnement des personnes placées sous main de Justice

- La FAS a mis en place une page dédiée, rassemblant les informations sur la continuité de l'accompagnement des personnes en milieu ouvert et fermé.
- L'Observatoire international des prisons peut être contacté, notamment pour des questions juridiques en lien avec la situation des personnes détenues : 01 44 52 87 90 (lundi au vendredi de 14h00 à 17h00)

1.8 Petit guide de survie à l'usage des associations en période de confinement

<https://fr.calameo.com/read/004606316cb-7b88af2233>

2. Les outils de travail à distance

2.1 Recommandations de la CNIL sur l'usage des outils

- ☑ Conseils d'utilisation des outils de visioconférence
- ☑ Conseils sur la mise en place du télétravail

2.2 Outils pour travailler à distance

- ☑ Le site internet « associations mode d'emploi » récapitule les différents outils pour se réunir à distance : conférence téléphonique, visioconférence, vidéoachat et webinaire.
- ☑ Outils de visioconférence, permettant de se réunir sans avoir à créer de compte payant : Skype, Framataalk, Jitsi, Discord, Webex et Zoom.
- ☑ Outils sur smartphone : WhatsApp, Google DUO, FaceTime (sur Apple), Messenger (liée à Facebook), Skype, Zoom.
- ☑ SOLIDATECH organise toutes les semaines la diffusion de webinaires pour faciliter l'utilisation des outils numériques par les structures de l'ESS et propose également des solutions numériques à moindre cout pour les associations. Plus d'informations sur leur site internet.

3. Espaces ressources des réseaux de l'IAE

- ☑ Coorace : <http://www.coorace.org/actualites/covid-19-notre-espace-ressource-pour-vous-ap-puyer-0>
- ☑ Fédération des acteurs de la solidarité : <https://www.federationsolidarite.org/covid-19>
- ☑ Pour les associations Restos du cœur : <http://intranet.restosducoeur.org/notes>
- ☑ Pour les associations Emmaüs : <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/8095>