

Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique

RNCP41402 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 4
Code(s) NSF	332
Formacode(s)	15061
Code(s) ROME	K1203
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/10/2025
Date d'échéance	27/10/2030

Certificateur(s)

FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE · SIRET : 30840109000011

Partenaires habilités

8 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 8 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CHANTIER ECOLE ILE DE FRANCE	43865975700035	Former et organiser l'évaluation
FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE BOURGOGNE FRANCHE COMTE	44384930200056	Former et organiser l'évaluation
FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE CENTRE-VAL DE LOIRE	40360400200069	Former et organiser l'évaluation
FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE NORMANDIE	38917858300073	Former et organiser l'évaluation
FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE NOUVELLE-AQUITAINE	38281604900045	Former et organiser l'évaluation
FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE OCCITANIE	41071364800047	Former et organiser l'évaluation
FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE PAYS DE LA LOIRE	35254677400071	Former et organiser l'évaluation
RESEAU GRAIN	45232444500025	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'Encadrant Technique d'Activités d'Insertion par l'Économique (ETAIE) est un agent de maîtrise chargé de la conduite des activités de production, couplée à la mise en situation professionnelle de personnes qui « en raison de difficultés de tous ordres qu'elles rencontrent, ne sont pas susceptibles d'être embauchées par les entreprises

classiques et restent exclues du marché du travail, même lorsqu'il est actif » (Circulaire DGEFP 99-17 du 26 mars 1999). Sa mission consiste à favoriser la (ré)insertion ultérieure sur le marché du travail des personnes que la structure d'insertion embauche, met au travail et accompagne au plan socioprofessionnel, tout en conciliant ces objectifs avec des objectifs économiques et de production. Pour ce métier, le terme "encadrant technique" est le plus couramment employé.

ACTIVITÉS VISÉES

Accueille et intègre des nouveaux salariés dans l'équipe

Organise et contrôle le travail

Manage l'équipe

Organise les situations de travail de telle sorte que les salariés développent des compétences (utilisables immédiatement et transférables)

Valorise et partage les actions réalisées

Analyse la demande et définit les modalités de réalisation de la production

Gère un processus de production, coordonne et suit le déroulement

Articule la gestion du processus de production avec les enjeux de construction du parcours d'insertion

Travaille en équipe et en réseau à la construction des parcours

Contribue au développement d'une offre de service aux entreprises/employeurs

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Définir des critères de recrutement cohérents avec les objectifs de production et le projet d'insertion.

Définir une procédure d'accueil prenant en compte la situation individuelle de chaque salarié, dont les situations de handicap, et leur permettre de se repérer dans la SIAE, d'identifier les bons interlocuteurs en fonction de la situation, de connaître leurs droits, devoirs, et les règles essentielles à observer dans l'activité de travail.

Mettre en œuvre les actions nécessaires pour favoriser leur intégration dans l'équipe, évaluer cette intégration et procéder à des actions correctives si besoin.

Mettre en œuvre une stratégie afin de construire le parcours individuel et créer des situations qui permettent, dès l'entrée dans la SIAE, de repérer et de valoriser les compétences de chaque salarié.

Identifier les contraintes (technicité, sécurité...) et faire des choix d'organisation/coordination du travail, en tenant compte des objectifs de production, du potentiel apprenant des différentes situations de travail, du projet professionnel du salarié et de sa situation particulière.

Renforcer la cohérence du parcours (dans et hors la SIAE) et intégrer dans ses décisions les contraintes (économiques, organisationnelles, ainsi que les capacités des salariés : état de santé, situation sociale et matérielle, comportement relationnel).

Passer les consignes, expliciter les règles à suivre et les objectifs individuels ou collectifs de production, les tâches à réaliser et les responsabilités de chacun, vérifier que ces informations sont comprises et s'assurer de leur respect, au moyen d'outils de communication et de supports adaptés aux besoins et capacité des personnes.

S'assurer de la compréhension et du respect de l'ensemble des aspects organisationnels et de fonctionnement ayant trait au support de production (hygiène, sécurité...).

Évaluer l'atteinte des objectifs de production et le fonctionnement de l'équipe, et opérer les ajustements.

Faire des choix dans la répartition des activités en tenant compte des acquis et des situations particulières des salariés, notamment des situations de handicap, et de leurs besoins de formation

Favoriser progressivement la prise de responsabilité des salariés et les délégations pour accompagner le développement de nouvelles compétences

Repère les activités stratégiques et met en œuvre une méthodologie d'analyse du travail : observation, entretiens d'explicitation, analyse des documents internes

Décomposer les activités, les tâches et les compétences pour identifier les connaissances et les savoir-faire requis : à partir de l'analyse du travail, concevoir et formaliser : un référentiel activités-compétences, une matrice de positionnement individuel, des objectifs d'apprentissage et un parcours prévisionnel de formation Faciliter l'engagement de l'apprenant, réguler sa stratégie en laissant chacun trouver son propre mode de réflexion et d'apprentissage

Concevoir et formaliser : des séquences de formation individuelle ou collective en situation de production, et enrichir le parcours en s'appuyant sur les actions réalisées en dehors de la situation de production en SIAE, des outils pédagogiques adaptés aux besoins des salariés

Ajuster les objectifs pédagogiques et organiser les apprentissages en fonction des capacités, appétences, progressions et des exigences de la production (faisabilité, desserrement des contraintes, sécurité, droit à l'essai-

erreur) pour construire une palette diversifiée de situations de travail

Maîtriser un panel de méthodes pédagogiques applicables aux différentes situations de formation/production existantes dans la SIAE

Animer des séquences réflexives et des temps d'évaluation permettant aux apprenants de prendre conscience de leur processus de réflexion et d'apprentissage

Structurer des ressources et des traces pédagogiques de la formation pour répondre aux exigences de traçabilité

Adapter l'ergonomie des postes de travail (rythme, environnement) en fonction des aptitudes et situations individuelles, notamment de handicap

Pour diversifier les possibilités de créer des productions valorisantes et de qualité, exercer une veille active (secteur marchand/non marchand) susceptible de faire évoluer ses méthodes et supports de production

Construire des outils opérationnels appropriables et mobilisables par le Conseiller en Insertion Professionnelle afin d'enrichir la construction du parcours de chaque salarié.

Concevoir et mobiliser une démarche et des outils d'évaluation adaptés au contexte de la SIAE et aux étapes externes du parcours (MES) pour rendre lisible l'ensemble des actions réalisées et la transférabilité des compétences acquises.

Formaliser et réinvestir dans les situations de production les compétences développées dans la structure et dans les MES pour enrichir la pratique et les évolutions relatives au projet professionnel de chaque salarié.

Élaborer une vision globale et chronologique du déroulement du processus de production (phases, enchaînement, moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation de la production) Élaborer des devis ou chiffrer des études de prix.

Présenter sa structure et son offre de service en tant qu'acteur économique qui produit des biens et des services de qualité, mais aussi en tant qu'acteur d'accompagnement dans l'emploi durable des salariés

Ordonner les différentes phases de la prestation (ex : commande, approvisionnements, production, livraison) – réguler ces articulations en fonction des aléas

Prendre les décisions organisatrices et planificatrices en vue d'atteindre des objectifs de production (qualité, délais, équilibre financier), tout en tenant compte : des aménagements nécessaires pour les salariés qui le nécessitent, des compétences et capacités des salariés, des objectifs d'emploi durable et des étapes de parcours externe (MES), des opérations administratives de gestion du personnel (déclaration des heures travaillées, absences pour maladies, accidents de travail), des caractéristiques techniques, économiques, et éventuellement stratégiques des prestations à réaliser, des relations commerciales entretenues avec les clients

Se coordonner en temps utile et de manière appropriée avec les acteurs internes et externes en vue d'assurer une bonne synchronisation des phases de production

Élaborer et améliorer des outils de suivi de la production (planning, feuille de relevé d'heures)

S'assurer de l'amélioration continue du processus de production en impliquant les salariés dans cette démarche réflexive

S'appuie sur la relation partenariale et commerciale pour développer des coopérations économiques durables, développer des actions au bénéfice des salariés au sein de cette entreprise (MES/MER)

Utiliser les situations de travail pour observer et analyser les habiletés, les compétences et les difficultés des salariés (notamment en situation de handicap), enrichir et alimenter le travail sur le projet professionnel et la projection vers la sortie

Construire et partager régulièrement des outils avec l'équipe de salariés permanents pour partager les informations susceptibles d'enrichir le projet professionnel

Gérer la transmission des informations en respectant la règle du secret partagé et en respectant les limites de son champ d'intervention

Prendre en compte les difficultés et en rendre compte auprès de l'équipe afin d'identifier collectivement les actions à mettre en œuvre

Identifier précisément le cadre et les outils d'intervention du CIP afin d'apporter des solutions aux diverses problématiques rencontrées par les salariés

Participer, en appui et coopération au CIP, à des actions de développement du réseau d'employeurs afin de générer des opportunités de réaliser des MES/MER ; à la présentation d'une offre de service claire et argumentée aux employeurs, axée sur la compétence des salariés pour les valoriser et influencer sur les critères de recrutement ; à l'identification des compétences développées dans le cadre d'une MES afin de les réinvestir dans le parcours

Blocs de compétences

RNCP41402BC01 — Encadrer des salariés en insertion

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir des critères de recrutement cohérents avec les objectifs de production et le projet d'insertion.

Définir une procédure d'accueil prenant en compte la situation individuelle de chaque salarié, dont les situations de handicap, et leur permettre de se repérer dans la SIAE, d'identifier les bons interlocuteurs en fonction de la situation, de connaître leurs droits, devoirs, et les règles essentielles à observer dans l'activité de travail.

Mettre en œuvre les actions nécessaires pour favoriser leur intégration dans l'équipe, évaluer cette intégration et procéder à des actions correctives si besoin.

Mettre en œuvre une stratégie afin de construire le parcours individuel et créer des situations qui permettent, dès l'entrée dans la SIAE, de repérer et de valoriser les compétences de chaque salarié.

Identifier les contraintes (technicité, sécurité...) et faire des choix d'organisation/coordination du travail, en tenant compte des objectifs de production, du potentiel apprenant des différentes situations de travail, du projet professionnel du salarié et de sa situation particulière.

Renforcer la cohérence du parcours (dans et hors la SIAE) et intégrer dans ses décisions les contraintes (économiques, organisationnelles, ainsi que les capacités des salariés : état de santé, situation sociale et matérielle, comportement relationnel).

Passer les consignes, expliciter les règles à suivre et les objectifs individuels ou collectifs de production, les tâches à réaliser et les responsabilités de chacun, vérifier que ces informations sont comprises et s'assurer de leur respect, au moyen d'outils de communication et de supports adaptés aux besoins et capacité des personnes.

S'assurer de la compréhension et du respect de l'ensemble des aspects organisationnels et de fonctionnement ayant trait au support de production (hygiène, sécurité...).

Évaluer l'atteinte des objectifs de production et le fonctionnement de l'équipe, et opérer les ajustements.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'un dossier appuyé sur l'expérience professionnelle

Soutenance orale

RNCP41402BC02 — Former des salariés en situation de production

LISTE DE COMPÉTENCES

Faire des choix dans la répartition des activités en tenant compte des acquis et des situations particulières des salariés, notamment des situations de handicap, et de leurs besoins de formation

Favoriser progressivement la prise de responsabilité des salariés et les délégations pour accompagner le développement de nouvelles compétences

Repère les activités stratégiques et met en œuvre une méthodologie d'analyse du travail : observation, entretiens d'explicitation, analyse des documents internes

Décomposer les activités, les tâches et les compétences pour identifier les connaissances et les savoir-faire requis : à partir de l'analyse du travail, concevoir et formaliser : un référentiel activités-compétences, une matrice de positionnement individuel, des objectifs d'apprentissage et un parcours prévisionnel de formation

Faciliter l'engagement de l'apprenant, réguler sa stratégie en laissant chacun trouver son propre mode de réflexion et d'apprentissage

Concevoir et formaliser : des séquences de formation individuelle ou collective en situation de production, et enrichir le parcours en s'appuyant sur les actions réalisées en dehors de la situation de production en SIAE, des outils pédagogiques adaptés aux besoins des salariés

Ajuster les objectifs pédagogiques et organiser les apprentissages en fonction des capacités, appétences, progressions et des exigences de la production (faisabilité, desserrement des contraintes, sécurité, droit à l'essai-erreur) pour construire une palette diversifiée de situations de travail

Maîtriser un panel de méthodes pédagogiques applicables aux différentes situations de formation/production existantes dans la SIAE

Animer des séquences réflexives et des temps d'évaluation permettant aux apprenants de prendre conscience de leur processus de réflexion et d'apprentissage

Structurer des ressources et des traces pédagogiques de la formation pour répondre aux exigences de traçabilité

Adapter l'ergonomie des postes de travail (rythme, environnement) en fonction des aptitudes et situations individuelles, notamment de handicap

Pour diversifier les possibilités de créer des productions valorisantes et de qualité, exercer une veille active (secteur marchand/non marchand) susceptible de faire évoluer ses méthodes et supports de production
Construire des outils opérationnels appropriables et mobilisables par le Conseiller en Insertion Professionnelle afin d'enrichir la construction du parcours de chaque salarié.

Concevoir et mobiliser une démarche et des outils d'évaluation adaptés au contexte de la SIAE et aux étapes externes du parcours (MES) pour rendre lisible l'ensemble des actions réalisées et la transférabilité des compétences acquises.

Formaliser et réinvestir dans les situations de production les compétences développées dans la structure et dans les MES pour enrichir la pratique et les évolutions relatives au projet professionnel de chaque salarié.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'un dossier appuyé sur l'expérience professionnelle

Soutenance orale

RNCP41402BC03 — Organiser et faire le suivi du processus de production

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une vision globale et chronologique du déroulement du processus de production (phases, enchaînement, moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation de la production) Élaborer des devis ou chiffrer des études de prix.

Présenter sa structure et son offre de service en tant qu'acteur économique qui produit des biens et des services de qualité, mais aussi en tant qu'acteur d'accompagnement dans l'emploi durable des salariés

Ordonner les différentes phases de la prestation (ex : commande, approvisionnements, production, livraison) – réguler ces articulations en fonction des aléas

Prendre les décisions organisatrices et planificatrices en vue d'atteindre des objectifs de production (qualité, délais, équilibre financier), tout en tenant compte : des aménagements nécessaires pour les salariés qui le nécessitent, des compétences et capacités des salariés, des objectifs d'emploi durable et des étapes de parcours externe (MES), des opérations administratives de gestion du personnel (déclaration des heures travaillées, absences pour maladies, accidents de travail), des caractéristiques techniques, économiques, et éventuellement stratégiques des prestations à réaliser, des relations commerciales entretenues avec les clients

Se coordonner en temps utile et de manière appropriée avec les acteurs internes et externes en vue d'assurer une bonne synchronisation des phases de production

Élaborer et améliorer des outils de suivi de la production (planning, feuille de relevé d'heures)

S'assurer de l'amélioration continue du processus de production en impliquant les salariés dans cette démarche réflexive

S'appuie sur la relation partenariale et commerciale pour développer des coopérations économiques durables, développer des actions au bénéfice des salariés au sein de cette entreprise (MES/MER)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'un dossier appuyé sur l'expérience professionnelle

Soutenance orale

RNCP41402BC04 — Participer à la construction des parcours d'insertion des salariés

LISTE DE COMPÉTENCES

Utiliser les situations de travail pour observer et analyser les habiletés, les compétences et les difficultés des salariés (notamment en situation de handicap), enrichir et alimenter le travail sur le projet professionnel et la projection vers la sortie

Construire et partager régulièrement des outils avec l'équipe de salariés permanents pour partager les informations susceptibles d'enrichir le projet professionnel

Gérer la transmission des informations en respectant la règle du secret partagé et en respectant les limites de son champ d'intervention

Prendre en compte les difficultés et en rendre compte auprès de l'équipe afin d'identifier collectivement les actions à mettre en œuvre

Identifier précisément le cadre et les outils d'intervention du CIP afin d'apporter des solutions aux diverses problématiques rencontrées par les salariés

Participer, en appui et coopération au CIP, à des actions de développement du réseau d'employeurs afin de générer des opportunités de réaliser des MES/MER ; à la présentation d'une offre de service claire et argumentée aux

employeurs, axée sur la compétence des salariés pour les valoriser et influencer sur les critères de recrutement ; à l'identification des compétences développées dans le cadre d'une MES afin de les réinvestir dans le parcours

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'un dossier appuyé sur l'expérience professionnelle

Soutenance orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'encadrant technique d'activités d'insertion par l'économie exerce son emploi dans le secteur de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE), qui comprend les structures exerçant une activité de production de biens ou de services destinés à la commercialisation, d'utilité sociale ou appartenant au secteur mixte : les Entreprises d'Insertion (EI), Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), Régies de Quartier, associations gérant des chantiers d'insertion, Associations Intermédiaires (AI) gérant des chantiers d'insertion. L'ETAIE peut également être amené à encadrer des personnes en activité au sein d'Ateliers d'Adaptation à la Vie Active (AAVA).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Encadrant technique ; Encadrant technique d'insertion ; Encadrant technique pédagogique et social ; Encadrant de chantier d'insertion ; Chef d'équipe en structure d'insertion ; animateur technique d'insertion ; Accompagnateur technique d'insertion professionnelle.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Très élevée (5/5)
Facteurs principaux	Lien formation-emploi, Non-attractivité salariale, Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	1 850 €
Diplôme le plus fréquent	Diplôme de niveau bac+2 (DUT, BTS, Deug ou équivalent) en services aux personnes (34 % des actifs en emploi)
Familles professionnelles (FAP)	V4X83 — Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs · tension 5/5 (Très élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	23 920
Jugés difficiles à recruter	51 %
Emplois saisonniers	12 %
Familles professionnelles (FAP)	V4X83 — Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs

Voies d'accès

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Un représentant de l'organisme certificateur

Un professionnel extérieur à l'organisme certificateur

Base légale

Date de décision	27/10/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans

Date d'échéance de l'enregistrement 27/10/2030

Date de dernière délivrance possible 26/10/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	51	1	60 %	—
2023	45	3	66 %	—
2022	26	1	88 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36697

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP39099

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41402/>