

2018

CHANTIERS D'INSERTION

Peggy BOTTOLIER
Directrice

Aurélia MARTIN
Chef de service

**37 boulevard d'Austrasie
54000 NANCY**

**Tél : 03 83 36 44 58
Fax : 03 83 36 86 18**

**courriel :
cmathis@asso-ars.org**



Des projets sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



MISSION

Développement et gestion d'activités à faibles exigences de compétences, destinées à des salariés en contrats aidés afin :

- de leur permettre de retrouver progressivement un rythme de travail et des règles de conduites compatibles avec les exigences du marché
- de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel individualisé devant contribuer
 - ➔ à l'élaboration de projets professionnels cohérents avec les potentialités de chacun
 - ➔ à leur mise en œuvre en utilisant, notamment, la formation

FINANCEMENT

ÉTAT

Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle

PLIE Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

CUCS Contrat Urbain de Cohésion Sociale

Mise à disposition gratuite de locaux par la Métropole du Grand Nancy

Prestations

ÉQUIPE

3 encadrants techniques

1 conseillère socioprofessionnelle

ARS 2 D

604 prestations effectuées sur l'année :

143 déménagements

75 débarras

361 interventions de ramassage d'hétérogènes pour un bailleur social

6 interventions de manutention

1 intervention espace vert

18 ventes et dons de mobilier

Dont **23 interventions** de déménagements / débarras, prestations espaces verts et intervention de manutention **à la demande de l'ARS** (Aide Sociale État)

Chantiers locatifs

42 interventions de remise en état dont 31 logements

SOMMAIRE

1	PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION.....	2
1.1	Objectifs	2
1.2	Procédure de recrutement.....	3
1.3	Profil des salariés accueillis	4
2	CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)	7
2.1	Organisation	8
2.2	Locaux.....	8
2.3	Matériel et équipement	8
2.4	Domaine et zone d'intervention	9
2.5	Activité 2018.....	10
3	CHANTIER MAINTENANCE ET REPARATIONS LOCATIVES (dit « chantier locatif »).....	11
3.1	Organisation	11
3.2	Moyens matériels et techniques	11
3.3	Domaine et zone d'intervention	12
3.4	Activité 2018.....	12
4	ACTION PEDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION.....	13
4.1	Objectif	13
4.2	Mise en situation de travail	13
5	ARTENARIATS, INSTANCES D'ECHANGE ET DE REGULATION	15
5.1	Les partenariats.....	15
5.2	Les instances d'échange et de régulation	16
6	ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL	17
6.1	Principes	17
6.2	L'accompagnement individualisé	17
6.3	Les actions collectives	18
6.4	Formations, immersions en entreprise et actions diverses	20
6.4.1	<i>Pour le chantier débarras déménagement.....</i>	20
6.4.2	<i>Pour le chantier maintenance et réparations locatives.....</i>	21
6.5	La fin de prise en charge.....	21
7	RESULTATS QUANTITATIFS 2018.....	22
8	FORMATION DES SALARIES PERMANENTS.....	24
9	CONCLUSION ET PERSPECTIVES 2019	25

1 PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION

L'ARS gère deux chantiers d'insertion, un chantier débarras-déménagement (2D) à caractère social et un chantier de maintenance et de rénovation de logements (dit « chantier locatif »). Au total, ces 2 chantiers sont en 2018 conventionnés pour 15,39 Etp avec pour objectif d'employer 33 bénéficiaires sur l'ensemble des deux chantiers.

1.1 Objectifs

L'objectif est de proposer à des personnes qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières qui sont éloignées de l'emploi, des activités d'utilité sociale (entretien d'un parc locatif social, nettoyage de locaux et débarras/déménagements à caractère social).

Les situations de travail complétées par un accompagnement socioprofessionnel continu ont pour but de remobiliser les bénéficiaires, de les dynamiser et de faciliter ainsi leur insertion durable dans l'emploi.

Les activités permettent de travailler les savoir-être nécessaires à l'employabilité, et de développer les savoir-faire techniques.

Les encadrants techniques et la conseillère socioprofessionnelle travaillent en étroite collaboration pour préparer les bénéficiaires à réintégrer les rythmes, logiques et règles de la réalité du travail et de l'entreprise.

La formation et la qualification sont également un outil de perfectionnement et de stabilisation.

L'accès à l'emploi durable, même s'il est difficile, reste la finalité prioritaire de notre action.

Les chantiers d'insertion font chacun l'objet de conventions financières (1er janvier au 31 décembre) avec l'Etat (DIRECCTE), le Conseil Départemental, le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) et le CUCS (Contrats Urbains de Cohésion Sociale).

Les conventions fixent :

- ✓ le cadre de notre intervention
- ✓ le support d'activité
- ✓ la durée
- ✓ les objectifs
- ✓ le type de contrat employé : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI)
- ✓ le descriptif des postes
- ✓ les territoires d'intervention
- ✓ les critères de réalisation des résultats
- ✓ les montants et conditions des financements

1.2 Procédure de recrutement

Le recrutement est réalisé en collaboration avec Pôle Emploi qui présélectionne les candidats :

Il débute par le dépôt des offres qui précisent :

- ✓ L'intitulé du poste (manutentionnaire, chauffeur/manutentionnaire, peintre, agent d'entretien).
- ✓ Le nombre de postes disponibles dans chaque catégorie d'emploi
- ✓ Le profil recherché
- ✓ Le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer (20 heures)
- ✓ Le lieu d'intervention
- ✓ Le salaire horaire (SMIC)

L'ARS prend également en compte les candidatures spontanées, qu'elle intègre dans cette procédure en vérifiant, en amont du recrutement, l'éligibilité du candidat en lien avec Pôle Emploi.

- Pôle Emploi envoie ensuite à l'ARS les candidatures qui peuvent répondre à la demande (fiches de candidatures renseignées).
- Après examen des candidatures, les personnes dont les références correspondent au mieux aux besoins et objectifs du chantier sont invitées à une **réunion collective d'information**. Participent à cette réunion le chef de service, les encadrants techniques, la conseillère socio professionnelle de l'ARS. Lors de cette réunion sont évoqués les conditions d'exécution du contrat, les horaires, le suivi socioprofessionnel, les démarches d'insertion à mettre en œuvre, etc.
- A la suite de cette présentation collective, les entretiens individuels d'embauche sont alors effectués, pour que chaque candidat présente son parcours, ses motivations à entrer dans le dispositif, ses projets ultérieurs éventuels de formation, son projet professionnel.
- Chaque personne retenue pour une embauche à l'issue de ces entretiens nous fournit les pièces administratives nécessaires à la constitution de la demande d'agrément Pôle Emploi.
- Quand l'agrément est délivré par Pôle Emploi, l'ARS rédige un contrat de travail personnalisé qui sera signé conjointement avec le salarié.
- Le contrat d'engagement dans un parcours PLIE est signé par le PLIE, l'ARS et le salarié.
- La conseillère socioprofessionnelle complète le questionnaire de recueil des données PLIE à l'entrée du participant ainsi que la fiche entrée / sortie du parcours sur le site du FSE.
- Chaque personne embauchée fera l'objet d'une visite à la médecine du travail dans les premières semaines du contrat, validant ou non son aptitude au poste.

Tableau récapitulatif des recrutements effectués en 2018

DATES ENTRETIEN D'EMBAUCHE	CANDIDATURES PROPOSEES PAR POLE EMPLOI	RSA	CONVOQUEES EN ENTRETIEN D'EMBAUCHE	PRESENTS AU RV	EMBAUCHES
05/02/2018	7	4	7	4	1
05/02/2018	10	4	10	7	2
06/02/2018	11	1	10	10	3
15/06/2018	15	11	15	11	2
18/06/2018	5	2	5	5	3
19/09/2018	12	6	12	6	2
21/09/2018	20	13	21	14	3
25/10/2018	13	11	13	12	4
18/12/2018	8	8	8	8	1
19/12/2018	7	4	7	5	1
Total	108	64	108	82	22

Il subsiste une difficulté à lever concernant l'écart entre les personnes convoquées à un entretien et celles qui se présentent. **En 2018, 76 % des personnes convoquées étaient présentes à l'entretien.** Ce résultat est malgré tout en hausse, en comparaison à 2017 (56%) et à 2016, où 54 % se sont présentées de manière effective.

1.3 Profil des salariés accueillis

En 2018, 49 personnes ont été employées contre 60 en 2017 (- 18,3 %). Cette diminution s'explique principalement par :

- **Un nombre plus élevé de sorties**
- **Des ruptures de contrats à notre initiative ou par démission des salariés en hausse.**

Ces éléments seront développés par la suite.

Sexe

Les salariés sont majoritairement des hommes.

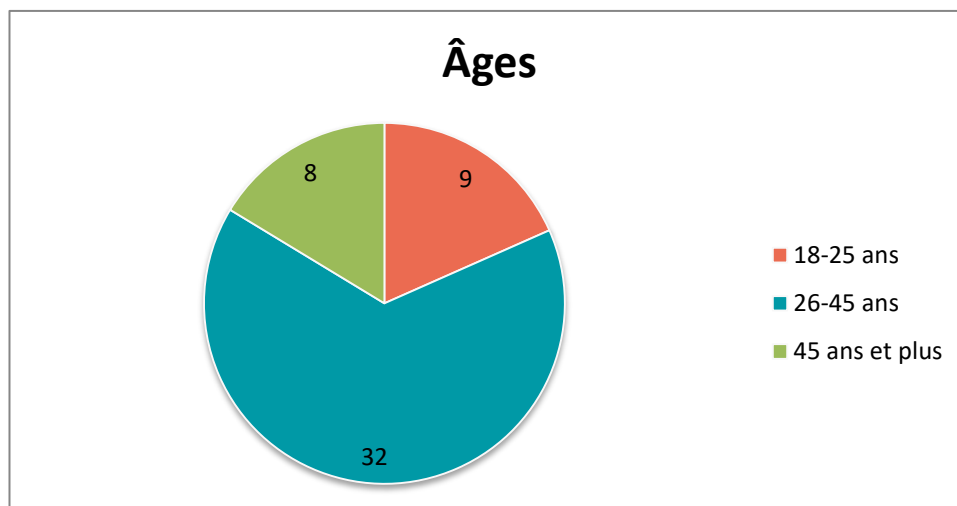
Le pourcentage de femmes accueillies reste bas, malgré nos efforts de valorisation auprès des partenaires prescripteurs.

Nous ne réceptionnons que très peu, voire aucune candidature féminine lors de nos recrutements. En effet, la nature des supports proposés reste fortement connotée comme étant physique et dédiée à un public masculin.

C'est pourquoi en 2018, l'ARS a ouvert de nouveaux postes soutenant l'activité des chantiers, pouvant favoriser l'intégration des femmes.

Cette ouverture a permis, **en 2018, d'intégrer quatre femmes sur l'ensemble des chantiers.**

Âge



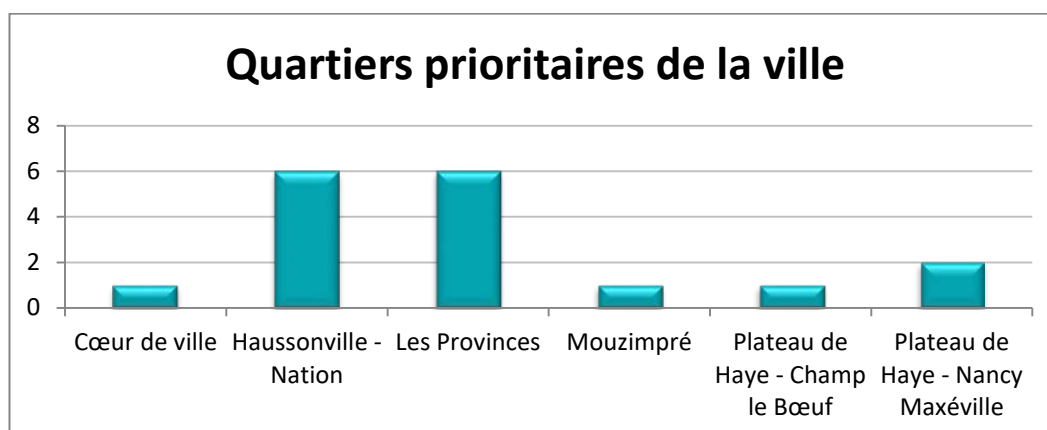
Comme les années précédentes, la majorité de nos salariés ont entre 26 et 45 ans.

Les communes d'origine

Les salariés accueillis résident en grande majorité dans les communes de la métropole du Grand Nancy.

À noter que 25 personnes sont locataires en HLM (contre 35 en 2017).

17 salariés, soit 34,7 % sont issus des quartiers prioritaires de la ville.



Situation à l'embauche :

Typologie du public	2017	2018
Nombre de personnes employées	60	49
Dont bénéficiaires du RSA	32	28
Dont chômeurs longue durée (+12 mois)	32	29
Dont statut Travailleur Handicapé	4	3

Majoritairement, les personnes embauchées perçoivent les minima sociaux (RSA, ASS, ARE).

La part des salariés bénéficiant du RSA à leur arrivée est de 57,1 %.

Niveau de formation :

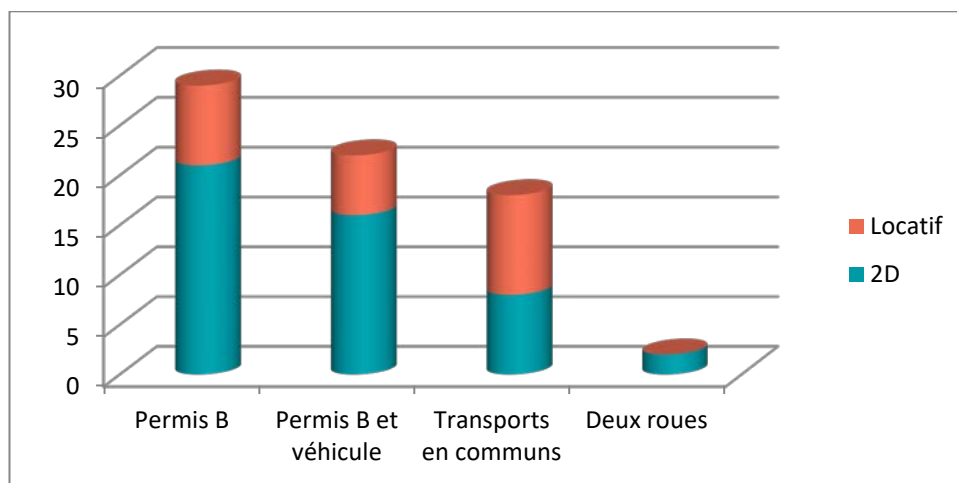
	FLE1	VI	V	Vbis	IV	III
Global 2017	6	19	25	1	6	3
Global 2018	1	15	22	0	7	2

Les salariés ont, dans l'ensemble, un faible niveau de qualification (sans diplôme, sachant lire et/ou écrire) ou même rencontrent des difficultés d'expression ou d'illettrisme dans la langue française (niveau FLE).

Les personnes de niveau V sont les plus représentées et sont généralement titulaires d'un CAP ou BEP mais qui soit, n'est plus en adéquation avec les besoins du marché du travail, soit n'est plus adapté à leur réorientation professionnelle. Ainsi, dans le cadre du suivi socioprofessionnel, un travail d'élaboration du projet professionnel doit être mené.

¹ Français Langue Etrangère (personnes rencontrant des problèmes de compréhension et d'expression en langue française)

Mobilité



Sur le chantier 2D, les salariés sont nombreux à être en possession du permis B, voire d'un véhicule. Ceci s'explique par le fait que nos recrutements pour les postes de chauffeurs-manutentionnaires nécessitent le permis de conduire.

A contrario, le nombre de salariés du chantier locatif ayant le permis reste faible. Ceci impacte la recherche d'emploi et de formation, ainsi que le taux de sortie dynamique.

2 CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)

Le chantier est attaché au pôle ARS Logement et Insertion, 37 Boulevard d'Austrasie à Nancy.

L'effectif total relatif au conventionnement global 2018 du chantier 2D est en objectif de 10,24 Etp soit entre 17 et 187 personnes embauchées en CDDI² à 20 heures par semaine en continu.

Ces personnes occupent les postes de chauffeurs-manutentionnaires (lorsqu'elles sont détentrices du permis B) ou manutentionnaires.

Les mouvements salariés en 2018 :

	2017	2018
sorties	24	15
entrées	29	14
déjà en poste au 31/12	12	17

Au total, 31 personnes ont été employées en 2018 (contre 41 en 2017).

Nous constatons que le nombre d'entrées et de sorties ont diminuées par rapport à l'année précédente.

² Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

2.1 Organisation

L'activité fonctionne du lundi au vendredi, avec deux équipes, une de début et une de fin de semaine. Les salariés en insertion effectuent vingt heures par semaine.

Le chantier est encadré par :

- Un chef de service à temps partiel
- Un éducateur technique spécialisé à temps plein, qui assure la fonction commerciale, organisationnelle et qui assure le fonctionnement quotidien de l'activité
- Un moniteur d'atelier à temps plein, chargé d'accompagner les salariés en insertion sur les prestations

L'accompagnement socioprofessionnel est assuré par une conseillère à 0.67 ETP sur le chantier 2D.

Chaque salarié est équipé d'une tenue vestimentaire adaptée à la tâche et conforme à la sécurité (pantalon et veste, gants, chaussures de sécurité, masques, etc....).

2.2 Locaux

ARS 2D est situé 24 rue du Crosne à Nancy. Ces locaux, adaptés à l'activité, sont composés d'un grand hangar, de lieux de stockage, d'un espace intérieur et d'un espace extérieur dédiés à l'activité Recyclivre, de bureaux, d'une salle de réunion, d'un réfectoire, de vestiaires et de sanitaires.

2.3 Matériel et équipement

Les véhicules :

- 3 camions 3,5 tonnes équipés pour les déménagements (10 à 20 m³) dont un camion de déménagement (20 m³) équipé d'un hayon élévateur.
- 3 véhicules légers dont un utilitaire

Le matériel informatique :

- 3 ordinateurs équipés d'Internet
- Fax
- 2 photocopieurs
- Un logiciel dédié à la gestion commerciale
- Téléphones mobiles

Matériel de déménagement : Diable, planches à roulettes, sangles de portage et de fixation, ventouses, film de protection du mobilier, tire-palette manuel, etc...

2.4 Domaine et zone d'intervention

ARS 2D effectue :

- Des déménagements, à caractère social tant à la demande de travailleurs sociaux extérieurs à l'ARS (assistante sociale de secteur, UDAF³, autres tutelles, CPN⁴, etc...), que pour les besoins des hébergés pris en charge par l'ARS, en CHRS ou logement social
- Des prestations diverses (débarras de caves, greniers, locaux divers) pour des particuliers
- Des ramassages d'hétérogènes pour un bailleur social
- Des interventions à destination des Administrations (Préfecture de Meurthe-et-Moselle, Mairies, Université Lorraine, UDAF, Pôle Emploi), des associations et des entreprises.

L'intervention se déroule sur :

- Nancy et agglomération
- Un rayon de 30/40 km autour de Nancy (Lunéville/Toul/Pont-à-Mousson)
- La limite d'intervention est liée au fait que les équipes doivent être rentrées le soir ; les prestations nécessitant un déplacement sur deux jours ou plus sont exclues.

³ Union Départementale des Associations Familiales

⁴ Centre Psychothérapique de Nancy

2.5 Activité 2018

	2017		2018	
	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires
Déménagements	148	60 770 €	143	57 080
Débarras	76	39 900 €	75	42 435
Ramassage d'hétérogènes pour une société HLM	311	-	361	-
Espaces verts	1	0 €	1	100
Intervention de manutention	17	5 000€	6	650
Intervention de nettoyage	2	0 €	0	0
Vente de mobilier et autre	5	208 €	13	450
Vente de métaux	3	1 310,22 €	3	1333
« Recycle Livre »			-	1832
Total	563	107 188,22 €	607	103 880 €
Dont Déménagements/débarras, espaces verts et interventions de manutention, à la demande de l'ARS (Aide Sociale d'Etat)	49		20	

Le nombre de prestations réalisées a augmenté de 7,2% par rapport à l'année précédente (607 interventions ont été réalisées en 2018 contre 563 en 2017)

Si le nombre de déménagement a baissé, le nombre de débarras est stable, et le nombre de ramassage d'hétérogène est quant à lui en évolution.

La part de déménagement pris en charge par le Fonds Solidarité Logement du Conseil départemental est en baisse.

Le chiffre d'affaires a de nouveau en baisse par rapport à 2017 (-3%).

3 CHANTIER MAINTENANCE ET REPARATIONS LOCATIVES (dit « chantier locatif »)

Le chantier maintenance et réparations locatives est attaché au pôle ARS Logement et Insertion, 37 boulevard d'Austrasie à Nancy.

L'effectif total relatif au conventionnement global 20189 du chantier est en objectif de 5,14 Etp soit environ 9 personnes embauchées en CDDI⁵ à 20 heures par semaine en continu.

Sur cet effectif, l'équivalent de 2 postes est affecté à des postes d'agent de service dans les locaux d'ARS Logement et Insertion et 8 occupent des fonctions de peintre/ouvrier technique.

L'activité fonctionne avec deux équipes, une de début et une de fin de semaine, du lundi au jeudi.

Les mouvements salariés en 2017 :

	2017	2018
Sorties	11	10
Entrées	10	10
déjà en poste au 31/12	9	8

Au total 18 personnes ont été employées en 2018 (contre 19 en 2017).

Les entrées et sorties restent donc stables.

3.1 Organisation

Le chantier est encadré par un chef de service à temps partiel et un moniteur d'atelier, spécialisé dans les métiers du bâtiment à temps plein.

L'accompagnement socioprofessionnel est assuré pour 0,33 ETP, par une conseillère socioprofessionnelle.

Chaque salarié est équipé d'une tenue vestimentaire adaptée à la tâche et conforme à la sécurité (pantalon et veste, gants, chaussures de sécurité, masques, etc...).

3.2 Moyens matériels et techniques

Le chantier est équipé d'un véhicule léger utilitaire de 9 places et de l'outillage professionnel nécessaire (escabeaux, outillage spécifique aux peintres, électroportatif, etc...).

⁵ Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

3.3 Domaine et zone d'intervention

Le chantier maintenance et réparations locatives intervient essentiellement sur la remise en état des logements sociaux loués par l'ARS dans le cadre de ses dispositifs d'hébergement (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Logements Transitoires, Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile, etc...).

Le travail consiste à « rafraîchir » les appartements, de façon à ce que le parc locatif ne se dégrade pas :

- ✓ Travaux essentiellement de peinture, papier-peint, revêtement de sol plastique ou toile de verre
- ✓ Petits travaux de carrelage mural, plomberie et électricité
- ✓ Autres travaux de maintenance liés à la rénovation des logements

Il intervient également pour des partenaires associatifs, des institutions publiques et collectivités territoriales.

3.4 Activité 2018

En 2018, 42 logements ou locaux ont été rénovés dans le cadre de ce chantier (43 en 2017), soit :

- ✓ 33 chantiers en interne à l'ARS
- ✓ 9 concernant des prestations externes (contre 10 en 2017)

La durée moyenne des interventions est de 4 jours.

Le chantier a maintenu son ouverture à des prestations extérieures à l'ARS.

Les 9 prestations extérieures en 2018 concernent:

- ✓ 2 interventions pour des appartements pour l'Association ENSEMBLE
- ✓ 4 interventions pour des appartements pour l'Association SERVAPRO
- ✓ Deux interventions pour les locaux de la CGT
- ✓ Une intervention au CDIFF

4 ACTION PEDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION

4.1 Objectif

Il s'agit de mobiliser les salariés en CDDI par la mise en situation de travail en prenant en considération les difficultés d'ordre social et professionnel de chacun. Les activités mises en place sur nos chantiers locatifs et débarras-déménagements, permettent de travailler les savoir-être préalables à l'employabilité et de développer de réelles compétences valorisables sur le marché du travail.

4.2 Mise en situation de travail

Le travail effectué sur nos chantiers, avec un accompagnement pédagogique spécifique mis en place par nos encadrants techniques, permet des acquisitions évaluées régulièrement.

A) Les Savoir-être

- Ponctualité et assiduité
- Respect des règles d'hygiène et de sécurité
- Capacités physiques en phase avec les travaux à effectuer
- Facultés à saisir les directives
- Expression orale
- Présentation physique
- Capacités d'intégration dans une équipe
- Prises d'initiatives techniques et organisationnelles
- Relation clientèle

B) Les Savoir-faire

Les activités de nos chantiers requièrent des compétences et des capacités que chaque salarié va pouvoir développer durant son parcours au sein de notre association.

Sur le chantier 2D

- Opérations d'emballage et de déballage d'objets parfois fragiles ou volumineux
- Démontage et remontage de meubles
- Assurer le chargement, le déchargement des marchandises en organisant le rangement en fonction de l'espace disponible
- Effectuer l'entretien courant d'un véhicule
- Posséder une résistance physique adaptée au port de charges
- Anticiper et adapter les conditions de manipulation aux marchandises
- S'adapter à la diversité de la clientèle et des situations

Sur le chantier locatif

- Reconnaître la nature des supports
- Poncer, gratter, lessiver, enduire
- Choisir et utiliser les produits adaptés
- Appliquer les produits
- Nettoyer le matériel utilisé
- Prendre des initiatives adaptées aux difficultés rencontrées au quotidien sur le chantier
- Faire les calculs nécessaires à l'emploi des produits (surfaces, volumes)

A) *Les compétences*

Les compétences techniques acquises sur les chantiers permettent une orientation directe vers les métiers du bâtiment second œuvre, du déménagement ou de la propreté.

Les savoir-faire peuvent aussi constituer une assise pour effectuer un transfert de compétences vers d'autres métiers tels la logistique ou le transport en ce qui concerne le chantier 2D.

Les salariés sont évalués de différentes façons dans :

- Leur capacité à travailler en équipe et à s'adapter aux différents chantiers (client, lieu, etc...)
- Leur compréhension de la commande de travail
- Leur rapidité d'exécution et qualité
- Leur capacité d'évolution dans la technique
- Leur motivation, assiduité, régularité
- Leur fatigabilité et capacité à rester concentrés sur la tâche

Les salariés en insertion peuvent être positionnés seuls sur un lot précis du chantier, de manière à mieux cerner leurs capacités techniques personnelles.

B) *L'accompagnement technique*

La conseillère socioprofessionnelle et les encadrants techniques travaillent ensemble et avec un objectif commun : accompagner vers une réinsertion socioprofessionnelle.

Les encadrants techniques organisent les activités dans le but de faire acquérir aux salariés en contrat aidé les comportements professionnels attendus en entreprise.

Ils les aident à retrouver des repères professionnels pour la consolidation des projets d'insertion en utilisant les règles existantes dans le monde du travail ordinaire.

5 ARTENARIATS, INSTANCES D'ÉCHANGE ET DE REGULATION

5.1 Les partenariats

Les partenaires sont multiples et s'articulent autour de 5 thèmes :

1/ Recrutement des salariés en contrats aidés :

- Pôle Emploi
- Plan Local d'Insertion par l'Economique (PLIE)
- Service Economie Solidaire et Insertion Territorialisé (SESIT) du Conseil Départemental
- Service Emploi Formation de l'ARS

2/ Résolution des problématiques sociales :

- Maisons des Solidarités (assistantes sociales du Conseil Départemental)
- Foyers d'hébergements (travailleurs sociaux)
- Tous acteurs sociaux : tutelles, avocats, etc...

3/ Accompagnement professionnel:

- Pôle Emploi
- Autres structures d'insertion (Association Intermédiaire, Entreprise d'Insertion, Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion)
- Organismes de formation (GRETA, AFPA, etc...)
- Dispositif PROFFI (remise à niveau Français Langue Etrangère)
- Entreprises

4/ Elaboration et mise en place des plans de formation :

- Comité d'Entreprise (Plan Annuel de Formation de l'ARS)
- Organisme Paritaire Collecteur Agréé : UNIFAF
- AFPA
- Autres organismes de formation (Chambre de Commerce et d'Industrie, AFPA, AFTRAL, etc...)
- Pôle Emploi et STI
- PRIAE

5/ Préparation à la sortie:

- Relais à la sortie du dispositif (correspondant de parcours, Maisons des Solidarités, etc...)

5.2 Les instances d'échange et de régulation

➤ Les comités techniques

Outre les salariés de l'ARS qui assurent l'accompagnement des bénéficiaires des chantiers, nous organisons régulièrement des comités techniques auxquels participent les chargés de mission :

- du Pôle Emploi,
- du P.L.I.E. de Nancy,
- du Service Economie Solidaire et Insertion du Conseil Départemental.

Ces comités sont des lieux d'échange sur les parcours, projets et évolution des bénéficiaires, ainsi que sur l'opportunité des renouvellements de contrats arrivant à terme.

En 2017, nous avons organisé **3 comités techniques**.

➤ Les comités de pilotage

Nous rendons compte de nos activités aux financeurs (Etat, Conseil Départemental, CUCS et Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) deux fois par an.

Sont abordés lors de ces comités :

- l'utilisation des fonds accordés
- le déroulement de l'activité
- les résultats au regard des objectifs fixés
- les perspectives

➤ Les comités techniques IAE (Insertion par l'Activité Economique)

Ces réunions regroupent les structures d'insertion de Meurthe-et-Moselle. Elles sont organisées et animées par le Conseil Départemental. Elles s'imposent à toutes les structures d'insertion fonctionnant dans le cadre de conventions relatives aux SIAE, et qui les lient à la DIRECCTE, le Conseil Départemental, le Pôle Emploi, la Maison de l'Emploi au titre du PLIE et de la thématique IAE.

Ces comités ont pour objectif la professionnalisation des publics et des structures. Elles permettent également les échanges et informations entre structures d'insertion.

6 ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

6.1 Principes

L'accompagnement socioprofessionnel réalisé **en étroite collaboration avec les encadrants techniques** est effectué d'une part dans le cadre **d'entretiens individualisés** à raison d'un par quinzaine en moyenne, et d'autre part, sous la forme **d'actions collectives**, hors ou durant le temps de travail.

6.2 L'accompagnement individualisé

Chaque salarié bénéficie d'un accompagnement individualisé à raison d'un entretien tous les 15 jours en moyenne et en fonction des besoins.

Ces entretiens se déroulent sur le chantier Débarras-Déménagement de l'ARS qui est doté du matériel (ordinateur, téléphone, fax, accès internet), des outils pédagogiques (tests d'intérêt professionnel, documents de préparation à la rédaction de lettres de candidature, préparation aux enquêtes, rédaction de CV...) et des documents utiles (fiches ROME, sélection des offres du jour, plaquettes de différents organismes de formation...).

- L'accompagnement professionnel

La fiche Bilan d'étape de l'IAE est utilisée dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel, comme outil de suivi individuel.

L'accompagnement individualisé se déroule hors ou pendant le temps de travail. Il vient compléter les actions collectives et les formations en permettant de mettre en place des stratégies d'insertion professionnelle mais aussi sociale dans le cadre du référent unique. Nous ne pouvons traiter l'insertion professionnelle sans tenir compte des problèmes sociaux de nos bénéficiaires. Mettre l'accent sur les freins et chercher des réponses est un préalable à une démarche d'insertion professionnelle.

Les étapes sont celles liées à l'élaboration d'un projet :

- Tests d'intérêts, bilans de compétences
- Découverte des métiers sur fiche
- Préparation et réalisation d'enquêtes auprès de professionnels
- Validation du projet par le biais d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.
- Recherche d'organismes de formation si nécessaire

Les bénéficiaires sont épaulés dans leurs démarches de recherche d'emploi, que ce soit pour l'élaboration de C.V., l'écriture de lettre de motivation ou la préparation aux entretiens d'embauche.

La conseillère gère les espaces-candidats créés sur le site du Pôle Emploi pour les salariés qui sont en difficulté face à l'utilisation de l'outil informatique.

- L'accompagnement social

Les difficultés sociales et personnelles sont très présentes dans les parcours des bénéficiaires et les entretiens individuels permettent un échange confidentiel.

Ainsi, certains problèmes peuvent être gérés dans l'immédiat et en interne, s'ils relèvent des compétences de l'accompagnatrice. Si tel n'en n'est pas le cas, une orientation et un accompagnement vers la structure la plus adaptée sont réalisés.

Lorsque cela s'avère nécessaire, des entretiens tripartites sont organisés avec les référents du salarié (assistante sociale, conseiller mission locale..).

La conseillère socioprofessionnelle de l'ARS est désignée comme référent unique d'insertion pour tous les bénéficiaires du RSA et intervient sur un éventail élargi de problématiques sociales des bénéficiaires concernés (logement, justice, etc..).

L'accompagnement social consiste principalement en la prise en charge de toutes les problématiques périphériques à l'emploi, comme par exemple :

- Aide dans les démarches administratives et juridiques (taxe d'habitation, contact avec les fournisseurs d'énergie,...)
- Accès aux droits (CMU, mutuelle, liens avec les impôts, etc.)
- Recherche d'hébergement et de logement (liens avec les bailleurs, le SAO, le SIAO)
- Résolutions de difficultés financières

Des problématiques récurrentes en 2018 nécessitent encore de rechercher des pistes d'améliorations :

- La non maîtrise de la langue française

Pour les salariés ne maîtrisant pas le français (4 salariés avec un niveau FLE), nous les incitons à participer à des actions d'alphabétisation. Cependant, face à l'importance des flux de nouveaux migrants sur le Grand Nancy, les dispositifs existants sont saturés et les places disponibles restent très faibles face à une demande de plus en plus conséquente. Malgré tout, nous parvenons à trouver des solutions pour nos salariés en insertion.

- Le renforcement de la mobilité

Le manque de mobilité et l'absence du permis de conduire reste un frein à l'insertion professionnelle. La conseillère tente d'obtenir des financements afin que certains de nos salariés puissent prétendre au permis B. En 2018, 3 personnes ont pu en bénéficier.

6.3 Les actions collectives

Les actions collectives sont organisées sur des thèmes élaborés en fonction des besoins repérés et des opportunités. Ces actions se déroulent dans les locaux de la rue du Crosne où une salle de réunion est aménagée (table, chaises, paperboard, salle informatique). Les outils pédagogiques et la documentation sont amenés en fonction des besoins. Une sélection d'offres d'emploi est éditée chaque matin et mise à disposition.

Les actions collectives se déroulent pendant ou hors du temps de travail. Elles sont complémentaires à l'accompagnement individualisé et différentes d'un chantier à l'autre.

Les actions collectives menées sur les chantiers en 2018

Chantier	Intitulé	date	durée	participants	dont BRSA
2D	Prévention des risques routiers (avec Novéa54)	22/01/2018	3h	8	3
2D	Prévention des risques routiers (avec Novéa54)	02/02/2018	3h	8	4
2D	Risques routiers et manutention manuelle	06/04/2018	3h30	11	7
2D et locatif	Recyclivre	17/10/18	3h	5	3
2D et locatif	Visite chantier EUROVIA	06/06/2018	3h	8	3
2D	Métiers de la logistique	28/06/2018	2h	5	3
2D et locatif	Pique-nique annuel	19/07/2018	7h	23	13
Locatif	Préparation aux entretiens d'embauche et rencontres pour l'emploi Heillecourt	11/04/2018	4h	6	2
Locatif	Calculer la quantité de peinture / Livret des activités	30/05/2018	4h	5	1
Locatif	Portes ouvertes AFPA	07/06/2018	-	3	0
Locatif	Visite CFA PAM	03/10/2018	2h	3	1
Locatif	Atouts et freins	19/11/2018	3h	7	4
Locatif	Théâtre « Un emploi nommé désir »	16/11/18	3h	1	1

Le nombre d'actions collectives proposées reste stable par rapport à l'année précédente (12 en 2017).

Le choix de la progression pédagogique de ces actions est en lien avec les besoins et demandes des salariés.

6.4 Formations, immersions en entreprise et actions diverses

La conseillère socioprofessionnelle assure le développement des contacts entreprises pour favoriser les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), de placement des salariés des chantiers mais aussi dans l'objectif d'organiser des visites d'entreprises.

Cette action permet à la conseillère socioprofessionnelle de connaître les métiers qui recrutent sur le marché de l'emploi et les attentes des employeurs en terme de compétences et d'aptitudes professionnelles afin d'effectuer les mises en relation selon les profils des salariés du chantier.

Chaque salarié en insertion doit au minimum avoir réalisé une PMSMP durant son contrat, renouvellement compris.

6.4.1 Pour le chantier débarras déménagement

✓ Les formations :

	Effectif total	Dont BRSA
Relation clientèle	12	7
Gestes et postures de sécurité	14	8
Excel	1	0

✓ PMSMP et métier :

En 2018, 4 salariés ont effectué des PMSMP en entreprise d'une durée de 28,5 heures à 70 heures, soit un total de 199,5 heures.

Métier	Nombre	Dont BRSA
Employé restauration collective	1	1
AEB	1	1
Aide plombier	1	1
Agent économat	1	1

6.4.2 Pour le chantier maintenance et réparations locatives

- ✓ Les formations :

	Effectif total	Dont BRSA
Gestes et postures de sécurité	7	5

- ✓ PMSMP et métiers:

En 2018, **cinq salariés ont effectué une période de mise en situation en milieu professionnel en entreprise**. Ce sont deux immersions de plus par rapport à 2017.

Métier	Nombre	Dont BRSA
AEB	1	0
Plombier chauffagiste	1	0
Chauffagiste	1	0
Peintre en décors	1	1
Vendeuse	1	1

6.5 La fin de prise en charge

L'accompagnement cesse avec la fin du contrat de travail. Cependant un relais est effectué, soit avec un référent de secteur social ou / et Pôle Emploi, un correspondant de parcours, soit un autre service d'accompagnement socioprofessionnel.

Chaque salarié arrivant en fin de contrat se voit remettre une attestation de compétences, complétée par son encadrant technique, ce qui pourra lui permettre de faire valoir ses acquis.

7 RESULTATS QUANTITATIFS 2018

Dans une logique de résultat, chaque structure de l'insertion par l'activité économique doit s'engager à réaliser des taux de sorties dynamiques d'emploi, qui comprend :

- Les sorties vers l'emploi durable : CDI, CDD de plus de 6 mois, mission d'intérim de plus de 6 mois, stage ou titularisation dans la fonction publique, création d'entreprise.
- Les sorties vers un emploi de « transition » : CDD ou mission d'intérim de moins de 6 mois, contrat aidé chez un employeur de droit commun.
- Les sorties positives : formation qualifiante, embauches dans une autre structure de l'insertion par l'activité économique.

Le contexte socioéconomique actuel est défavorable pour les personnes les plus éloignées de l'emploi que nous employons. Ce sont celles qui subissent en premier les effets de la crise.

L'axe majeur de notre projet d'action pour les années à venir est de développer et fidéliser un partenariat étroit avec les entreprises.

	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Attendu CD et DIRECCTE 2018
Sorties dynamiques dont :	64,7%	33,33 %	41 %
Sorties emploi durable	11,76 %	0 %	10 %
Sorties emploi de transition	23,53%	8,33 %	15 %
Sorties positives	29,41%	25 %	16 %

Chantier Débarras Déménagement

Les résultats de ce chantier sont globalement très satisfaisants.

Détails des sorties retenues (présence de plus de 3 mois dans la structure) : 12 sorties dont 5 BRSA

1 sortie vers un emploi de transition :

1 en CEC d'un an au 30/12/18 au service technique transversal basé à ARS Camille Mathis

3 sorties positives :

1 (BRSA) sortie le 21/09/2018 sur formation qualifiante GRETA installateur sanitaire et thermique.

1 sortie le 10/05/2018 sur CVPP métiers de l'industrie GRETA de Metz.

1 (BRSA) sortie le 18/04/2018 remise à niveau professionnelle métiers du bâtiment AFPA.

7 autres sorties :

7 sorties dont 3 BRSA fin de CDDI.

Pour chacune de ces sorties, un relais a été proposé :

1 relais pôle emploi

1 relais correspondant de parcours

1 personne n'est jamais revenue sur le chantier, pas de relais possible

4 personnes n'ont pas souhaité qu'un relais soit organisé.

1 (BRSA) licenciement pour faute grave.

3 sorties non comptabilisées dont 3 BRSA (présence de moins de 3 mois dans la structure):

1 sortie le 15/01/2018 Rupture de contrat à l'initiative du salarié/Relais Synergie

1 sortie le 9/10/2018 Rupture à l'initiative de la salariée durant la période d'essai/Relais Synergie

1 sortie le 10/08/2018 Décédé durant la période d'essai.

Chantier Maintenance et réparations locatives

	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Attendu CD et DIRECCTE 2018
Sorties dynamiques dont :	20%	57,14 %	41 %
Sorties emploi durable	0 %	0 %	10 %
Sorties emploi de transition	10%	14,29 %	15 %
Sorties positives	10%	42,86 %	16 %

Les résultats 2018 sont clairement supérieurs à 2017 et mais n'atteignent pas forcément les objectifs attendus. Les salariés de ce chantier qui sont orientés sont, nous l'avons déjà noté, moins mobiles et donc moins en capacité de rejoindre le marché du travail classique. Qui plus est, un nombre important de bénéficiaires sont orientés et restent avec un projet professionnel dans le second œuvre et notamment la peinture. Or, ce secteur est peu porteur et n'ouvre que peu de perspectives.

Un travail d'information des prescripteurs, débuté en 2017, pour rappeler que notre activité n'est qu'un support d'activité qui ne doit pas être considéré comme un métier à atteindre se poursuit. Nous espérons en parallèle pouvoir travailler ainsi aussi sur la féminisation du chantier.

Détails des sorties retenues (présence de plus de 3 mois dans la structure) : 7 sorties dont 2 BRSA

1 sortie vers un emploi de transition :

1 (BRSA) sortie le 17/05/2018 sur CDD du 17/05 au 15/08/18ECO BAT France.

3 sorties positives :

1 sortie le 07/01/2018 sur SAS rénovation énergie CFA de Pont à Mousson..

1 sortie le 05/02/2018 sur CVPP bâtiment AFPA.

1 sortie le 23/08/18 sur POE collective conducteur accompagnant de personnes à mobilité réduite.

4 autres sorties constatées:

1 (BRSA) Départ en retraite au 31/12/2018.

1 licenciement faute grave.

1 incarcération

3 sorties non comptabilisée dont 3 BRSA (présence de moins de 3 mois dans la structure):

1 sortie le 02/03/2018 rupture durant la période d'essai à l'initiative de l'employeur/Relais Arélia.

1 sortie le 02/05/2018 emploi de transition du 1/04/18 au 30/06/18 Métropole du grand Nancy.

Présence inférieure à 3 mois sur notre chantier

1 sortie le 01/08/2018, rupture durant la période d'essai à l'initiative de l'employeur/Relais Imagine.

8 FORMATION DES SALARIES PERMANENTS

Au cours de l'année 2018, les salariés permanents ont bénéficié des formations suivantes :

- Educateur technique et moniteur d'atelier 2D : « Repérage et prévention des punaises de lit », « Recyclage SST » et « Relation Clientèle ».
- Moniteur d'atelier Maintenance et réparation locatives : « Relation Clientèle »

Comme pour tous ses salariés, l'ARS est engagée dans l'inscription de formation collective pour ses salariés permanents sur ses chantiers. Ils doivent continuer à acquérir de nouvelles compétences qui seront autant d'atout et de ressources dans la transmission à nos bénéficiaires.

9 CONCLUSION ET PERSPECTIVES 2019

Les objectifs pour l'année 2019 sont de poursuivre la réflexion engagée sur les stratégies à développer pour :

- Innover en matière d'accompagnement et de participation des salariés
- Développer de nouvelles actions collectives, notamment en faveur du développement durable
- Féminiser nos chantiers
- Accroître nos partenariats, notamment en lien avec les autres SIAE du territoire
- Augmenter le nombre de période de mises en situation en milieu professionnel pour nos salariés
- Augmenter le placement en emploi en prospectant plus intensivement les entreprises, les administrations, etc.

Nous allons poursuivre le travail de partenariat mis en place avec l'activité Recyclivre, activité poursuivie et intensifiée en 2018. Cette activité menée en partenariat avec Recycle Livre, ULYS et NOVEA54 permet à nos salariés d'acquérir de nouvelles compétences telles que l'utilisation de l'outil informatique, le tri du papier, mais aussi de développer notre action de développement durable. En outre, elle nous permet de travailler en lien avec d'autres SIAE.

Nous poursuivrons également le travail engagé sur la prévention des risques en lien avec la CARSAT et l'AFT et nous nous engagerons à sensibiliser les salariés en insertion sur l'hygiène de vie, la sécurité routière et la prévention des addictions.

Nous développerons davantage les actions de formation (notamment en matière de prévention des risques) en lien avec les dispositifs existants (PRIAE, PRCRGE, Pôle Emploi, etc.), mais également en lien avec notre OPCO, en faveur de nos salariés.

