

2016

CHANTIERS D'INSERTION

Peggy BOTTOLIER
Directrice

Cécile MARCHAL
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

627 prestations effectuées sur l'année :

215 déménagements au bénéfice de ménages
à faibles ressources

57 débarras

363 interventions pour l'enlèvement des hétérogènes
pour un bailleur social

6 interventions de manutention

9 interventions de nettoyage

4 prestations en espace vert

Dont **78 interventions** de déménagements / débarras, prestations
espaces verts et intervention de manutention **à la demande de
l'ARS** (Aide Sociale État)

Chantiers locatifs

51 interventions de remise en état de logements

Sommaire

1 PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION	2
1.1 Objectifs	2
1.2 Bénéficiaires	3
1.3 Procédure de recrutement.....	4
2 CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)	5
2.1 Organisation	5
2.2 Locaux.....	6
2.3 Matériel et équipement	6
2.4 Domaine et zone d'intervention	6
2.5 Activité 2016.....	7
3 CHANTIER MAINTENANCE ET REPARATIONS LOCATIVES (dit « chantier locatif »).....	8
3.1 Organisation	8
3.2 Moyens matériels et techniques	9
3.3 Domaine et zone d'intervention	9
3.4 Activité 2016.....	9
4 ACTION PEDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION.....	10
4.1 Objectif.....	10
4.2 Mise en situation de travail.....	10
5 PARTENARIATS, INSTANCES D'ECHANGE ET DE REGULATION	11
6 ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL	13
6.1 Principes	13
6.2 L'accompagnement individualisé	13
6.3 Les actions collectives	14
6.4 Formations, immersions en entreprise et actions diverses	16
6.4.1 Pour le chantier débarras déménagement	16
6.4.2 Pour le chantier maintenance et réparations locatives	17
6.5 La fin de prise en charge.....	17
7 RESULTATS QUANTITATIFS 2016	18
8 FORMATION DES SALARIES PERMANENTS.....	20
9 CONCLUSION ET PERSPECTIVES 2017	20
10 HISTOIRE D'UN PARCOURS RELATE PAR LA CONSEILLERE SOCIO PROFESSIONNELLE.....	21

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 »), pour un total de 29 salariés bénéficiaires (respectivement 19 et 10 bénéficiaires pour chaque chantier).

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 Bénéficiaires

Certaines typologies de public sont particulièrement visées :

- Jeunes de moins de 26 ans, dont issus des zones urbaines sensibles
- Chômeurs de longue durée (12/24 mois)
- Chômeurs de très longue durée (+ 36 mois)
- Bénéficiaires des minima sociaux (ASS¹, RSA² socle, AAH³)
- Travailleurs handicapés
- Personnes âgées de 50 ans et plus

En 2016, **38 personnes ont été employées** et présentent les caractéristiques suivantes :

Niveau scolaire :

	FLE4	VI	V	Vbis	IV	III
global	3	8	20	1	3	3

La majorité des bénéficiaires a un niveau scolaire bas (sans diplôme, sachant lire et/ou écrire) ou même rencontre des difficultés d'expression dans la langue française.

Les personnes de niveau V sont 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, il y a un travail d'élaboration du projet professionnel.

Typologie du public	2016
Bénéficiaires du RSA	23
Chômeurs longue durée (+12 mois)	30 dont 7 cumulant plus de 36 mois de chômage
Issus des quartiers prioritaires	17
Résidents HLM	24
Moins de 25 ans	9
Plus de 50 ans	4
Statut Travailleur Handicapé	4

¹ Allocation de Solidarité Spécifique

² Revenu de Solidarité Active

³ Allocation aux Adultes Handicapés

⁴ Français Langue Etrangère (personnes rencontrant des problèmes de compréhension et d'expression en langue française)

Les activités d'insertion développées étant « physiques », aucune femme n'a intégré le dispositif. La nature des activités ne facilite pas l'embauche d'un public féminin (qui par ailleurs ne postule que très rarement).

En 2016 deux femmes ont travaillé sur le chantier maintenance et réparations locatives.

1.3 Procédure de recrutement

Le recrutement est réalisé en collaboration avec l'équipe d'insertion de 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)
- 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, ainsi qu'éventuellement le chargé de mission Pôle Emploi (équipe d'insertion). 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 premiers jours du contrat, validant ou non son aptitude au poste

Il subsiste néanmoins toujours une difficulté à lever concernant l'écart entre les personnes convoquées à un entretien et celles qui se présentent. Cette année 54 % des personnes convoquées étaient présentes à l'entretien. Ce résultat est en régression par rapport à 2015 (65 %) et par rapport à 2014, où 75 % se sont présentées de manière effective.

2 CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)

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

L'effectif total conventionné du chantier 2D est de 19 personnes embauchées en CDDI⁵ à 20 heures par semaine.

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

Les mouvements salariés en 2016 :

	global
sorties	12
entrées	5
déjà en poste au 31/12/2015	19

Au total **24 personnes** ont été employées en 2016.

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.

⁵ Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

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 bureaux, d'une salle de réunion, d'un réfectoire, de vestiaires et de sanitaires.

2.3 Matériel et équipement

Les véhicules :

- 4 camions 3,5 tonnes équipés pour les déménagements (10 à 20 m³) dont un camion de déménagement (20 m³) équipé d'un hayon élévateur. Le chantier a acquis en 2016 un nouveau Fiat maxi DUCATO de 3.5 tonnes
- 2 véhicules légers dont un utilitaire

Le matériel informatique :

- Ordinateur équipé d'Internet
- Fax
- Photocopieuse
- Un logiciel dédié à la gestion commerciale

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, UDAF⁶, autres tutelles, CPN⁷, etc...), que pour les besoins des hébergés pris en charge par l'ARS, en CHRS ou logement social
- Des prestations diverses (débaras 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

⁶ Union Départementale des Associations Familiales

⁷ Centre Psychothérapique de Nancy

2.5 Activité 2016

	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires
Déménagements	215	76 715 €
Débarras	57	35 310 €
Ramassage d'hétérogènes pour une société HLM	336	
Espaces verts	4	900 €
Intervention de manutention	6	2 500 €
Intervention de nettoyage	9	100 €
Vente de mobilier et autre		310 €
Vente de métaux		1 278.50 €
Total	627	117 013.50 €
Dont Déménagements/débarras, espaces verts et intervention de manutention, à la demande de l'ARS (Aide Sociale d'Etat)	78	

Le nombre de prestations réalisées a augmenté de 9% par rapport à l'année dernière (575 interventions ont été réalisées en 2015 pour 101 199 €).

Nous constatons que le nombre de déménagement a augmenté cette année de 37 % (157 déménagements effectués en 2015). L'activité de débarras a augmenté de 39 % (41 débarras réalisés en 2015).

La part de déménagement pris en charge par le Fonds Solidarité Logement du Conseil départemental est stable et s'établit à 43%.

Le chiffre d'affaires a également augmenté de 15.63 % par rapport à 2015.

Cette évolution s'explique par le fait que plusieurs interventions ne nécessitaient pas d'être effectuées avec une équipe complète. Ainsi, lorsque les moyens humains et techniques le permettaient, deux chantiers en même temps sur la même journée ont pu être organisés.

Le nombre d'interventions liées à l'activité de l'ARS a augmenté de 44 % (54 interventions en 2015) du fait notamment de l'ouverture de nouveaux sites d'hébergement au sein de notre association, ainsi qu'une traçabilité plus fine des interventions pour les sites internes.

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 conventionné du chantier est équivalent à 10 postes à 20 heures par semaine qui sont embauchés en CDDI. L'activité fonctionne avec deux équipes, une de début et une de fin de semaine, du lundi au jeudi. Les salariés en insertion effectuent 20 heures par semaine.

Sur les 10 personnes, 8 occupent des fonctions de peintre/ouvrier technique, et 2 sont affectées à des postes d'agent de service dans les locaux d'ARS Logement et Insertion.

Les mouvements salariés en 2016 :

	global
sorties	5
entrées	7
déjà en poste au 31/12/2015	7

Au total, **14 personnes** ont été employées sur le chantier au cours de l'année 2016.

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...).

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

3.4 Activité 2016

En 2016, 44 logements ou locaux de l'ARS ont été rénovés dans le cadre de ce chantier, du T1 au T4 et 7 interventions ont été réalisées sur des logements ou locaux extérieurs à l'ARS, soit presque un chantier par semaine.

A noter que 53 logements ou locaux ont fait l'objet de travaux en 2015, et 51 en 2014. L'activité du chantier reste stable.

Le chantier a donc poursuivi son ouverture à des prestations extérieures à l'ARS. 7 prestations externes ont ainsi été réalisées contre 15 en 2015.

En effet, nous avons répondu en 2016 au marché réservé N° 2016 – 025 concernant les « Travaux de peintures du noyau central (extérieur) du Bâtiment A ». Maître d'Ouvrage CARSAT Nord Est.

Ce chantier a été effectué sur une période longue, 5 semaines pour la première phase des travaux du 17/10/16 au 17/11/16. La deuxième et dernière phase des travaux est prévue pour début 2017. Ceci explique la baisse de 50 % de chantiers extérieurs en 2016.

Les 7 prestations extérieures en 2016 :

- ✓ 4 interventions pour l'Association ENSEMBLE : 2 studios, 1 logement type F1 bis et une intervention pour des travaux dans un couloir, une salle de bain et des toilettes
- ✓ Le marché CARSAT
- ✓ 2 interventions pour des appartements (un couloir, une salle à manger, 3 chambres et un salon) pour l'Association SERVAPRO

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
- Faculté 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)

C) 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.

D) 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 PARTENARIATS, 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 :

- Equipe Insertion du Pôle Emploi
- Plan Local d'Insertion par l'Economie (PLIE)
- Service Territorial d'Insertion (STI) 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

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 :

- de l'Equipe d'Insertion du Pôle Emploi,
- du P.L.I.E. de Nancy,
- du Service Territorial d'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 2016, nous avons organisé **4 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.

En 2016, nous avons participé au groupe de travail N° 6 sur la thématique suivante : « comment optimiser l'outil IAE dans le contexte actuel des politiques d'insertion ? » organisé par le Conseil Départemental dans le cadre de l'élaboration du nouveau PDI et d'un PTI.

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...).

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.

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...).

Les champs traités pendant ces entretiens en 2016, pour les deux chantiers :

		Locatif		2D	
		Effectif total	Dont BRSA	Effectif total	Dont BRSA
Santé	CMUC	5	4	12	7
Logement	Taxe d'habitation	1	1	1	1
	Contact fournisseur d'énergie	1	1	1	1
	Demande d'aide à l'énergie			2	2
	Dossier bailleurs sociaux			6	5
Suivi administratif	CV	7	5	22	13
	Dossier CARSAT (retraite)	1	1		
	Inscription permis B	3	2		
	Mise en relation CFA Pam	2			
	Contact ADIL			1	1
	Contact CAF			5	2
	Demande de nationalité			2	1
Suivi budgétaire	Impôts sur le revenu	2	2	3	2
	Contact mutuelle pour dette	1	1		

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). 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 2016

Actions collectives	Locatif		2D	
	Effectif total	Dont BRSA	Effectif total	Dont BRSA
Préparer un entretien d'embauche	7	5	16	9
Réunions expressions libre des salariés	8	6	22	13
1 but 1 emploi	3	2	7	3
Auto évaluation	4	4		
Visite AFPA	4	2		
Présentation offres GEIQ et SAS rénovation énergétique	3	2		
Mesure de satisfaction	4	2	13	7
Visite chantier gros œuvre à Saint Max	8	5		
Prévention des risques professionnels			11	7

Le choix de la progression pédagogique de ces actions est le fruit de notre connaissance du public en insertion sur le chantier.

Nous nous sommes efforcés, à chaque fois que cela était possible, d'élaborer des actions qui ne nécessitent pas un passage par l'écrit.

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.

6.4.1 Pour le chantier débarras déménagement

✓ Les formations :

	Effectif total	Dont BRSA
Relation clientèle	9	4
Gestes et postures de sécurité	16	9
Dispositif CléA	1	
Français Langue Etrangère (PROFFI)	2	2
CACES 1, 3 et 5	2	1
Conducteur d'engin de chantier catégorie 9	1	
CACES conducteur PEMP 3A / 3B	1	
FIMO	1	

En 2016, 5 salariés ont effectué des PMSMP en entreprise d'une durée de vingt heures à deux semaines, soit un total de 262 heures. C'est deux immersions de moins, par rapport à l'année précédente.

Métier	Nombre	Dont BRSA
Ouvrier des espaces verts	1	
Agent de propreté	1	
Technicien réparateur de cycle	1	1
Agent de sécurité	1	
Agent d'entretien du bâtiment	1	

En parallèle du travail sur le chantier deux salariés ont travaillé en entreprise :

- 1 personne en CDD sur poste d'Agent d'Entretien du Bâtiment
- 1 personne BRSA a réalisé une mission en intérim sur le poste d'Aide menuisier

6.4.2 Pour le chantier maintenance et réparations locatives

- ✓ Les formations

	Effectif total	Dont BRSA
Relation clientèle	1	1
Dispositif CléA	3	2
Français Langue Etrangère (PROFFI)	1	1

En 2016, **un salarié a effectué une période de mise en situation en milieu professionnel en entreprise** d'une durée de deux semaines. C'est une immersion de moins par rapport à 2015.

- ✓ Les métiers :

Métier	Nombre	Dont BRSA
Agent d'entretien du bâtiment	1	1

Un salarié du chantier a travaillé en CDI à temps partiel en parallèle de son activité sur le chantier.

Un autre salarié a effectué durant l'année une période de mission en interim (BRSA) sur poste de Peintre en Bâtiment.

6.5 La fin de prise en charge

L'accompagnement cesse simultanément avec la fin du contrat de travail. Un relais est alors 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, remplie par son encadrant technique, ce qui pourra lui permettre de faire valoir ses acquis.

7 RESULTATS QUANTITATIFS 2016

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, mais celui-ci reste difficile dans sa mise en œuvre.

Chantier Débarras Déménagement

	Global	BRSA	Attendu CD et DIRECCTE
Sorties dynamiques dont :	58.33 %	50 %	35 %
Sorties emploi durable	16.67 %	0 %	9 %
Sorties emploi de transition	25 %	25 %	9 %
Sorties positives	16.67 %	25 %	17 %

Le Conseil Départemental a validé la requalification d'une sortie dans l'emploi de transition en sortie en emploi durable soit 25 % de sortie emploi durable et 16.67 % en emploi de transition

Sorties dans l'emploi durable :

Deux créations d'entreprise dans le domaine du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment

Sorties vers un emploi de transition :

Deux CUI CAE dont un BRSA de 12 mois 20h/semaine

1 BRSA contrat long de missions

Sorties positives :

1 BRSA entrée en formation qualifiante à l'AFPA : CFCP11-TP Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur

1 BRSA formation qualifiante gestion de l'environnement sécurité et qualité, à l'Ecole Nationale Supérieure en Génie des Systèmes et de l'Innovation (ENSGSI)

Chantier Maintenance et réparations locatives

	Global	BRSA	Attendu CG et DIRECCTE
Sorties dynamiques dont :	100 %	100 %	35 %
Sorties emploi durable	25 %	33.33 %	9 %
Sorties emploi de transition	50 %	33.333 %	9 %
Sorties positives	25 %	33.34 %	17 %

Sortie emploi durable :

- 1 CDD de 6 mois de 30h/semaine, Société de nettoyage sur emploi d'Agent de Service Hospitalier (BRSA)

Sorties emplois de transition :

- 1 entrée en formation d'AEB au CFA de Pont-A-Mousson, dans le cadre d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) ouvrier polyvalent du bâtiment avec ID'EES Interim
- 1 mission en Intérim long, poste Peintre en bâtiment avec piste de CDI à la clé (BRSA)

Sortie positive :

- 1 entrée en formation à l'AFPA, Formation Techniques Professionnelles de base bâtiment second œuvre (BRSA)

8 FORMATION DES SALARIES PERMANENTS

Au cours de l'année 2016, les salariés permanents ont bénéficié des formations suivantes :

- Conseillère socio professionnelle : Laurence Favilla Gestion de l'Environnement Sécurité et Qualité à l'ENSGSI
Sylvie Houppy (CDD remplacement CIF de Mme Favilla Laurence) : « Concevoir et animer des séances collectives dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion », « Analyse de pratique ASP », « Accompagner une personne en situation de handicap psychique ou en difficulté psychologique dans un cadre d'insertion professionnelle »
- Educateur technique 2D : « Accompagner, suivre et évaluer les apprentissages en situation de travail », « Analyse de pratique pour les encadrants techniques », Habilitation électrique, « Comment approcher les acheteurs privés ? »
- Moniteur d'atelier 2D: « Accompagner, suivre et évaluer les apprentissages en situation de travail », « Analyse de pratique pour les encadrants techniques », habilitation électrique, SST initiale
- Moniteur d'atelier Maintenance et réparation locatives : « Accompagner, suivre et évaluer les apprentissages en situation de travail », « Analyse de pratique pour les encadrants techniques », Recyclage habilitation électrique,

9 CONCLUSION ET PERSPECTIVES 2017

Nous remercions Madame Sylvie Houppy, qui a remplacé Mme Laurence Favilla sur le poste de conseillère socio-professionnelle pendant 6 mois pour son investissement au sein du chantier pendant cette période.

Le 24 novembre 2016, les deux chantiers débarras-déménagement et maintenance et réparations locatives ont organisé leur deuxième édition de la « demi-journée portes ouvertes » des chantiers d'insertion dans le cadre du mois de l'ESS organisé par la CRESS Lorraine.

Les objectifs pour l'année 2017 sont d'augmenter le nombre de période de mises en situation en milieu professionnel pour nos salariés.

Nous prospecterons des entreprises, des administrations afin de favoriser le placement des bénéficiaires des chantiers et ainsi augmenter les sorties dynamiques.

Dans le cadre de l'accompagnement professionnel, nous continuerons à mettre en œuvre des actions collectives, participer à des forums entreprises ou job dating, etc.

Le projet est d'installer une salle informatique dédiée à la recherche d'emploi. Cette salle sera dans les locaux du chantier d'insertion ARS débarras-déménagement rue du Crosne à Nancy.

Dans le cadre du projet Recyclelivre nous allons mettre en oeuvre une convention de partenariat entre l'ARS, l'association Imagine, l'entreprise d'insertion Novéa 54, le Conseil Départemental et Recyclelivre. L'objectif est de valoriser et trier les livres.

Le chantier d'insertion 2D sera « Point Livres » c'est-à-dire aura à collecter des livres lors des débarras et auprès de nos partenaires.

Cette nouvelle activité permettra de pouvoir développer et faire acquérir des nouvelles compétences auprès de nos salariés sur le chantier telles que l'utilisation de l'outil informatique, le tri du papier. Mais aussi de développer notre action de développement durable.

10 HISTOIRE D'UN PARCOURS RELATE PAR LA CONSEILLERE SOCIO PROFESSIONNELLE

Il est 7h45, il fait frais au 24, rue du crosne. Ce matin je me suis levé tôt et c'est un grand changement pour moi. Depuis mon dernier emploi, un contrat aidé à la ville de Nancy qui s'est terminé il y a trois ans, j'avais perdu ce rythme.

Mais ce matin c'est mon premier jour sur le chantier débarras déménagement et je ne veux surtout pas être en retard.

J'arrive au bureau où je retrouve Cédric Jeandel, l'encadrant technique et Laurence Favilla, la conseillère socio professionnelle que j'avais déjà rencontré lors de la session de recrutement. Ils me présentent Denis Lacour, moniteur d'atelier, qui sera présent dans mon quotidien sur les chantiers. L'ambiance est détendue, ça me rassure, ce n'est jamais simple de reprendre un boulot après tant de temps passé au chômage !

Cédric me présente mon contrat de travail, nous le lisons ensemble et je le signe. Voilà, mon retour à la vie active est acté.



Nous faisons ensuite le tour des locaux :

- Le dépôt où sont rangés les véhicules et du mobilier.
- Les tableaux où sont affichés des informations pratiques, des offres d'emploi, des formations.
- La salle dédiée aux actions collectives.
- Et enfin la salle de pause où je suis accueilli par mes nouveaux collègues et un café bien chaud.

Vient ensuite le moment de mon premier entretien avec Laurence FAVILLA. Nous faisons le point sur mon parcours, mes besoins et mon projet professionnel. Elle me remet un livret d'accueil dans lequel je retrouve toutes les informations nécessaires sur mes droits et mes devoirs en tant que salarié en CDDI sur le chantier de l'ARS.

Une fois les documents administratifs liés à l'accueil complétés, Cédric JEANDEL me conduit chez le fournisseur afin de m'équiper :



- Tenue de travail
- Chaussures de sécurité

Me voici équipé pour commencer à travailler.

Ce premier jour est, je l'espère, un retour vers l'emploi durant lequel je vais reprendre un rythme de travail, m'intégrer à une équipe, être entouré pour apprendre des gestes professionnels et accompagné pour que mes projets aboutissent.

