

2019

CHANTIERS D'INSERTION

Peggy BOTTOLIER

Directrice

Aurélia MARTIN

Chef de service

Cécile DESTRIEUX

Coordinatrice

**37 boulevard d'Austrasie
54000 NANCY**

Tél : 03 83 36 44 58

Fax : 03 83 36 86 18

courriel :

cmathis@asso-ars.org

■ MISSION

Potentialités de chacun.

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

2 moniteurs d'atelier

1 encadrant technique d'insertion

1 conseillère socioprofessionnelle

1 coordinatrice

1 chef de service

ARS 2 D

851 prestations effectuées sur l'année :

119 déménagements

86 débarras

620 interventions de ramassage d'hétérogènes pour un bailleur social

11 interventions de manutention

6 ventes de mobilier

4 livraisons

2 interventions de nettoyage

2 ventes de métaux

1 intervention espace vert

Dont **31 interventions** de déménagements / débarras, prestations espaces verts et intervention de manutention **à la demande de l'ARS** (Aide Sociale État)

Chantiers locatifs

38 interventions de remise en état dont 33 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)	6
2.1	Organisation	7
2.2	Locaux.....	7
2.3	Matériel et équipement	7
2.4	Domaine et zone d'intervention	8
2.5	Activité 2019.....	8
3	CHANTIER MAINTENANCE ET REPARATIONS LOCATIVES (dit « chantier locatif »).....	9
3.1	Organisation	9
3.2	Moyens matériels et techniques	10
3.3	Domaine et zone d'intervention	10
3.4	Activité 2019.....	10
4	ACTION PÉDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION.....	11
4.1	Objectif	11
4.2	Mise en situation de travail	11
5	PARTENARIATS, INSTANCES D'ÉCHANGE ET DE REGULATION.....	13
5.1	Les partenariats.....	13
5.2	Les instances d'échange et de régulation	13
6	ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL	14
6.1	Principes	14
6.2	L'accompagnement individualisé	14
6.3	Les actions collectives	16
6.4	Formations, immersions en entreprise et actions diverses	16
6.4.1	<i>Pour le chantier débarras déménagement.....</i>	17
6.4.2	<i>Pour le chantier maintenance et réparations locatives.....</i>	18
6.5	La fin de prise en charge.....	19
7	RESULTATS QUANTITATIFS 2019.....	19
8	FORMATION DES SALARIÉS PERMANENTS.....	21
9	CONCLUSION 2019 ET PERSPECTIVES 2020	21

1 PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION

L'Association Accueil et Réinsertion Sociale gère deux chantiers d'insertion, un chantier débarras-déménagement à caractère social (dit 2D) et un chantier de maintenance et réparations locatives (dit « chantier locatif »). Au total, ces 2 chantiers ont été, en 2019, conventionnés pour 17.13 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 en difficultés sociales et/ou professionnelles particulièrement éloignées de l'emploi, des activités d'utilités sociales (entretien d'un parc locatif social, nettoyage de locaux et débarras/déménagements à caractère social, ramassage d'hétérogènes pour le compte de bailleurs sociaux, tri de livre pour le compte des médiathèques et bibliothèques du grand Nancy, dans le cadre d'une démarche de développement durable).

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

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

Encadrant technique, moniteurs d'atelier et 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 54, 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, agent technique et administratif)
- ✓ 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, la coordinatrice, 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, des entretiens individuels d'embauche sont alors effectués, pour que chaque candidat présente son parcours, ses motivations à entrer dans le dispositif, ses projets de formation, son projet professionnel, et éventuellement ses difficultés, s'il souhaite en échanger.
- Chaque personne retenue pour une embauche à l'issue de ces entretiens fournit les pièces administratives nécessaires à la constitution de la demande d'agrément par Pôle Emploi, et du contrat de travail.
- Quand l'agrément est délivré par Pôle Emploi, l'ARS rédige un contrat de travail qui sera signé conjointement avec le salarié, le 1^{er} jour de travail.
- Le contrat d'engagement dans un parcours PLIE est signé par le PLIE, l'ARS et le salarié, le 1^{er} jour de travail.
- La conseillère socio professionnelle 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, MDFSE.
- Chaque personne embauchée fait l'objet d'une visite à la médecine du travail dans les premières semaines du contrat, validant ou non son aptitude au poste.

1.3 Profil des salariés accueillis

En 2019, 53 personnes ont été employées contre 49 en 2018 (+ 8,16 %). 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.

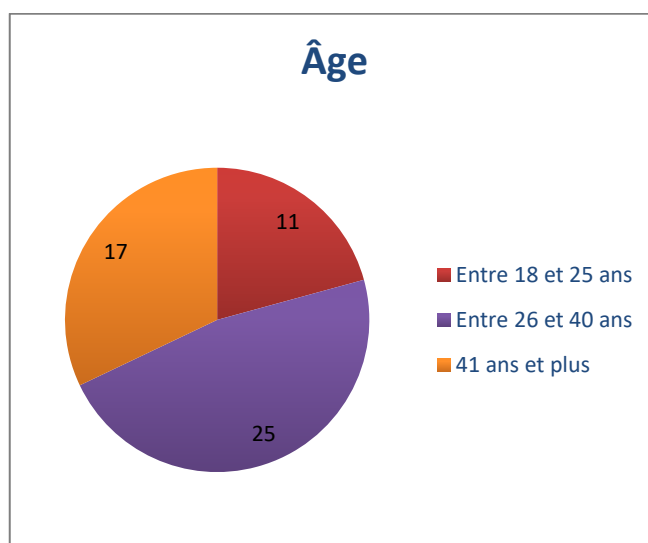
Le pourcentage de femmes accueillies reste bas, malgré nos efforts de valorisation auprès des partenaires prescripteurs.

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 2019, d'intégrer quatre femmes sur l'ensemble des chantiers.**

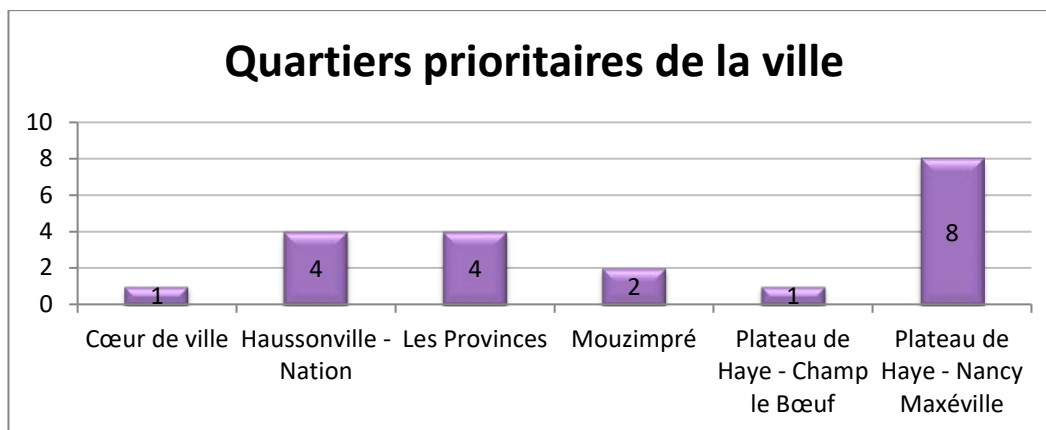
Âge



Comme les années précédentes, la majorité de nos salariés ont entre 26 et 40 ans.

Les communes d'origine

Les salariés accueillis résident en grande majorité dans les communes de la métropole du Grand Nancy. À noter que 32 personnes sont locataires en HLM (contre 25 en 2018) et 20 salariés, soit 37,7 % sont issus des quartiers prioritaires de la ville.



Situation à l'embauche :

Typologie du public	2018	2019
Nombre de personnes employées	49	53
Dont bénéficiaires du RSA	28	33
Dont chômeurs longue durée (+12 mois)	29	28
Dont statut Travailleur Handicapé	3	3

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

La part des salariés bénéficiant du RSA à leur arrivée est de 62,2 %.

Niveau de formation :

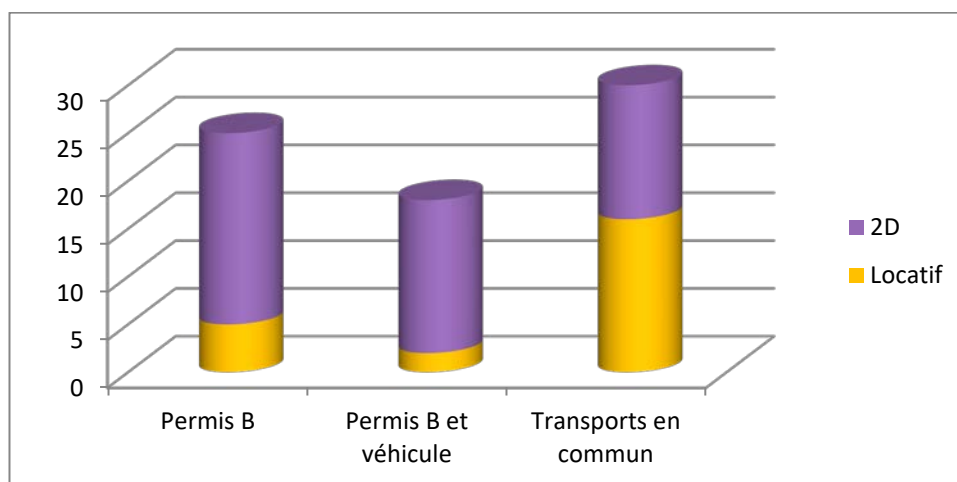
	FLE1	VI	V	Vbis	IV	III
Global 2018	1	15	22	0	7	2
Global 2019	3	9	19	7	6	4

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 2019 :

	2018	2019
sorties	15	16
entrées	14	14
déjà en poste au 31/12	17	16

Au total, 30 personnes ont été employées en 2019 (contre 31 en 2018).

Nous constatons que le nombre d'entrées et de sorties sont stables 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 :

- Une directrice à temps partiel
- Un chef de service à temps partiel
- Une coordinatrice, 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 anti-poussière, combinaisons lors d'interventions spécifiques, 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.
- 1 camion utilitaire de 5 m³
- 3 véhicules légers

Le matériel informatique :

- 4 ordinateurs équipés d'Internet
- Fax
- 1 photocopieur/scan
- 1 imprimante
- Un logiciel dédié à la gestion commerciale - SAGE
- Téléphones mobiles

Matériel de déménagement : Diable, planches à roulettes, sangles de fixation, ventouses, film de protection du mobilier, tire-palette manuel, palettes, cartons, matériels de montage et démontage de mobilier, 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 personnes accompagnées par l'ARS, en CHRS, logement diffus ou logement social ou privé.
- Des prestations diverses (débaras de caves, greniers, locaux divers) pour des particuliers
- Des ramassages d'hétérogènes pour un bailleur social : SLH.
- 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.

2.5 Activité 2019

	2018		2019	
	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires
Déménagements	143	57 080 €	119	50 530 €
Débaras	75	42 435 €	86	51 109,38 €
Ramassage d'hétérogènes pour une société HLM	361	-	620	Inclus dans « Débaras »
Espaces verts	1	100 €	1	80 €
Intervention de manutention	6	650 €	11	2 350 €
Intervention de nettoyage	-	-	2	566,76 €
Vente de mobilier et autre	13	450 €	6	160 €
Livraison	-	-	4	155 €
Vente de métaux	3	1333 €	2	1 225,02 €
« Recycle Livre »	-	1832 €	-	4 790 €
Total	607	103 880 €	851	110 966,16 €
Dont déménagements/débaras, espaces verts, interventions de manutention, à la demande de l'ARS (Aide Sociale d'Etat)	20		31	

³ Union Départementale des Associations Familiales

⁴ Centre Psychothérapique de Nancy

Le nombre de prestations réalisées a augmenté de 40,2 % par rapport à l'année précédente (607 interventions ont été réalisées en 2019 (nombre identique à 2018)).

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 est en augmentation par rapport à 2018 (+6,82 %).

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 2019 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'agents de nettoyage à l'interne et externe de l'ARS 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 2019 :

	2018	2019
Sorties	10	12
Entrées	10	15
déjà en poste au 31/12	8	8

Au total 23 personnes ont été employées en 2019 (contre 18 en 2018). Les entrées et sorties sont donc en augmentation.

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.

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, lunettes de protection, combinaisons, matériels de peinture, matériels de rénovation, réparations, 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

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

3.4 Activité 2019

En 2019, 38 logements ou locaux ont été rénovés dans le cadre de ce chantier (42 en 2018), soit :

- ✓ 29 chantiers en interne à l'ARS
- ✓ 9 concernant des prestations externes (contre 9 en 2018)

La durée moyenne des interventions est de 5 jours.

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

Les 9 prestations extérieures en 2019 concernent :

- ✓ 2 interventions pour des associations
- ✓ 2 interventions pour des entreprises
- ✓ 5 interventions pour des particuliers

Activité entretien des locaux : 1902 heures

- ✓ ARS : 1 482 heures
- ✓ Privé : 420 heures

4 ACTION PÉDAGOGIQUE 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)

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 :

- Pôle Emploi
- Plan Local d'Insertion par l'Economie (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 :

- De 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 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 2019, 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 2019, 2 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 2019

Intitulé	Date	Durée	Participants	Dont BRSA
Calcul des quantités de peinture	26/03/2019	3h30	5	3
Guide des activités	23/08/2019	4h	5	4
Mesure de satisfaction	23/08/2019	30mn	5	4
Escape game	23/08/2019	2h30	5	4
Livret d'accueil	06/09/2019	3h	7	5
Guide des activités	04/11/2019	4h	5	4
Prévention des risques	04/11/2019	3h	5	4
Sensibilisation Diogène	10/12/2019	1h	7	5

Le nombre d'actions collectives proposées a diminué par rapport à l'année précédente (13 en 2018).

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 développe les contacts avec les entreprises, afin de 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, des enquêtes-métier.

Cette action permet à la conseillère socioprofessionnelle d'approfondir sa connaissance des secteurs porteurs d'emploi et des nouveaux métiers qui recrutent. Mais également, les attentes des employeurs en termes de compétences et d'aptitudes professionnelles afin d'effectuer les mises en relation selon les profils des salariés du chantier, et de proposer le cas échéant un accompagnement et/ou une formation pour mettre en adéquation profil et besoin de l'employeur.

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

Les temps de formation, les actions collectives et les PMSMP sont des moments essentiels dans les parcours d'insertion de nos salariés. Mais il ne faut pas oublier que ces temps ont un impact sur nos activités et nécessitent une souplesse au niveau de notre organisation interne.

Absences chantiers

- Formation : 438h pour le chantier locatif et 515h pour 2D
- Action collective : 3,5h pour le chantier locatif et 18h pour 2D
- PMSMP : 137h pour le chantier locatif et 142h pour 2D

Soit au total : 578,5h pour le Chantier Locatif et 675h pour 2D = 1253,5h pour l'ensemble des chantiers. Pour l'année 2019, nous totalisons 1253,5 heures d'absences sur nos chantiers.

6.4.1 Pour le chantier débarras déménagement

- ✓ Les formations :

	Effectif total	Dont BRSA
Relation clientèle	16	10
Sauveteur Secouriste du Travail	13	10
Prévention des risques liés à l'activité physique	7	5
Repérage et prévention des punaises de lit	7	3
Réaliser les opérations d'entretien mécanisé de propreté	2	2
Habilitation électrique BC BR	1	1
Véhicule utilitaire léger	2	-
Titre professionnel agent de propreté	1	-
CACES	1	-
Prise en main Publisher	1	-

- ✓ PMSMP et métier :

En 2019, 5 salariés dont 3 BRSA ont effectué des PMSMP en entreprise d'une durée de 9 heures à 70 heures, soit un total de 142 heures.

Métier	Nombre	Dont BRSA
Agent technique	2	2
Agent d'entretien	1	1
Plaquiste	1	-
Technicien radio	1	-

6.4.2 Pour le chantier maintenance et réparations locatives

✓ Les formations :

	Effectif total	Dont BRSA
Prévention des risques liés à l'activité physique	8	4
Sauveteur Secouriste du Travail	8	3
Maçonnerie paysagère	1	1
Titre professionnel agent de propreté	1	-
CACES	1	-

✓ PMSMP et métiers:

En 2019, **4 salariés ont effectué une période de mise en situation en milieu professionnel en entreprise**. C'est une immersion de moins par rapport à 2018.

Métier	Nombre	Dont BRSA
Préparateur de commandes	1	-
Employé espaces verts	1	1
ELS	1	1
Solier	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 2019

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.

Chantier Débarras Déménagement

	Réalisé 2018	Réalisé 2019
Sorties dynamiques	33,33 %	50 %
Sorties emploi durable	0 %	28,57 %
Sorties emploi de transition	8,33 %	14,28 %
Sorties positives	25 %	7,14 %

Les résultats de ce chantier sont globalement très satisfaisants, et nettement supérieurs à 2018.

Détails des sorties retenues (présence de plus de 3 mois dans la structure) :

2 CDI sur des postes :

- Agent de service à temps partiel
- Création SARL à temps complet

2 CDD de 6 mois :

- Agent de voirie à temps complet
- Plombier à temps complet
- 1 Intérim de plus de 6 mois -Agent de médiation à temps complet
- 1 sortie sur POEI AFTRAL/Mauffrey - Chauffeur PL à temps complet
- 1 CEC d'un an - Agent technique à temps partiel

Pour chacune de ces sorties, un relais vers les partenaires emploi/social a été proposé.

Chantier Maintenance et réparations locatives

	Réalisé 2018	Réalisé 2019
Sorties dynamiques	57,14 %	36,36 %
Sorties emploi durable	0 %	27,27 %
Sorties emploi de transition	14,29 %	4,54 %
Sorties positives	42,86 %	0%

Les résultats 2019 sont nettement supérieurs pour les sorties comptabilisées dans l'emploi durable et inférieurs à 2018 n'atteignent pas les objectifs attendus pour les autres types de sorties.

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 2018, 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) :

3CDI sur des postes :

- Gardien d'immeuble temps complet
- Plongeur en restauration temps complet
- Assistante ménagère temps partiel

1 CDD de 5,5 mois

- Agent d'entretien du bâtiment temps complet

Cette durée de contrat est liée à la durée de validité de la carte de séjour du salarié, il devrait passer en CDI par la suite.

Pour chacune de ces sorties, un relais vers les partenaires emploi/social a été proposé.

8 FORMATION DES SALARIÉS PERMANENTS

Au cours de l'année 2019, les salariés permanents ont bénéficié des formations suivantes :

- Educateur technique, moniteur d'atelier et accompagnatrice socio-professionnelle : « Repérage et prévention des punaises de lit », « Recyclage SST », « PRAP IBC » et « Relation Clientèle ».
- Moniteur d'atelier Maintenance et réparation locatives : « Relation Clientèle » et « PRAP IBC »
- Accompagnatrice socio-professionnelle : « Sensibilisation au syndrome de Diogène »

Comme pour tous ses salariés, l'association 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 2019 ET PERSPECTIVES 2020

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 (travail sur le guide des activités par exemple).
- Développer de nouvelles actions collectives, notamment en faveur du développement durable et de l'esprit collectif (sensibilisation au dépôt en déchetterie – règles de sécurité et de tri, serious game...).
- Féminiser nos chantiers (4 femmes ont intégré nos activités de nettoyage en 2019).
- Donner une place plus importante aux séniors au sein de nos activités (5 séniors ont rejoint nos équipes en 2019).
- Développer une nouvelle activité de nettoyage, spécifiquement liée aux chantiers (nettoyage après travaux, post désinsectisation, post débarras...)
- Accroître nos partenariats, notamment avec les autres SIAE du territoire et les structures associatives du Grand Nancy.
- Augmenter le nombre de période de mises en situation en milieu professionnel pour nos salariés, à l'interne de l'ARS et à l'externe.
- Augmenter la participation de nos salariés aux formations proposées par nos partenaires (PRIAE, Pôle Emploi, PLIE, OPCO...)
- Augmenter le placement en emploi en prospectant plus intensivement les entreprises, les administrations, les associations, etc.

Nous avons poursuivi le travail de partenariat mis en place avec l'activité Recyclivre, activité poursuivie et intensifiée depuis 2017. Cette activité menée en partenariat avec Recyclivre, 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 en faveur du développement durable. En outre, elle nous permet de travailler avec d'autres SIAE et collectivités du territoire.

Nous avons obtenu un nouveau contrat de ramassage d'hétérogène avec un bailleur social, ce qui nous permet de développer nos filières de recyclage et de tri des déchets, en lien avec le service de la Métropole du Grand Nancy.

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

Nous développons 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.

Le projet de déménagement des deux chantiers d'insertion étant au cœur de nos préoccupations, nous poursuivons notre évolution et la structuration de nos activités en 2020. Ce projet verra le jour fin 2020, dans des locaux actuellement en travaux.

Nous y regrouperons dans un même lieu, les activités opérationnelles, administratives, ainsi que l'encadrement.

L'objectif principal du regroupement des différentes activités des chantiers est focalisé sur l'harmonisation des pratiques, et également de permettre l'accès des salariés des deux chantiers aux mêmes modalités d'accompagnement socio-professionnel (actions collectives communes, possibilité de déposer des documents, de prendre rendez-vous sur place, d'utiliser l'espace informatique en libre-service).

Nous travaillons actuellement sur la mutualisation des moyens humains et matériels, y compris avec d'autres services de l'ARS (service technique par exemple) : accueil mutualisé – espace informatique ouvert, et dédié aux salariés en insertion – salle de repos, vestiaires et sanitaires adaptés – atelier technique à destination des encadrants – espaces de convivialité...

