

EAO



Entr'Aide Ouvrière

RAPPORT D'ACTIVITE 2016

Accompagnement socioprofessionnel

Pôle IAE - Tours

Table des matières

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Le service accompagnement | 2 |
| 2 | Recrutement..... | 3 |
| 2.1 | Procédure | 3 |
| 2.2 | Données quantitatives | 4 |
| 3 | Accompagnement socioprofessionnel..... | 4 |
| 3.1 | Parcours d'accompagnement | 4 |
| 3.2 | Rencontres ouvriers - évaluation des compétences | 5 |
| 3.3 | Logiques d'accompagnement | 5 |
| 4 | Partenariats | 6 |
| 4.1 | Entreprises partenaires..... | 7 |
| 4.2 | Partenaires accompagnement social | 8 |
| 4.3 | Partenaires emploi-formation | 8 |
| 5 | Caractéristiques du public | 8 |
| 5.1 | Classes d'âge / Sexe | 9 |
| 5.2 | Niveaux de qualification | 9 |
| 5.3 | Ressources à l'entrée | 10 |
| 5.4 | Durée inscription Pôle Emploi..... | 10 |
| 6 | Résultats de l'action..... | 11 |
| 6.1 | Obstacles à l'emploi (freins sociaux)..... | 11 |
| 6.2 | Situations à la sortie..... | 12 |
| 6.3 | Taux de sortie dynamique par secteur d'activité..... | 13 |
| 6.4 | Taux de sortie dynamique par tranche d'âge..... | 13 |
| 6.5 | Typologie des sorties et évolution | 14 |
| 6.6 | Durées de parcours..... | 14 |
| | Perspectives 2017..... | 15 |

1 Le service accompagnement

- Le service accompagnement se stabilise aujourd'hui autour de cinq personnes à Tours et une à Chinon :

| | |
|--|--|
| Responsable de service : | Sébastien LAMANT (1 ETP) |
| Assistante : | Déborah DJABRE (0.25 ETP) |
| Conseiller(e)s socioprofessionnel(le)s : | Carole BIGAND (1 ETP) |
| | Karine CRESSIOT (1 ETP) |
| | Jaafar SAFI (1 ETP) |
| | Virginie DUTHEIL (0.5 ETP) Chinon |

- Des réunions d'équipe bimensuelles sont tenues auxquelles la CIP de chinon participe une fois par mois. De plus, un appui technique mensuel est réalisé sur site, à Chinon, afin d'harmoniser les pratiques d'accompagnement. Un temps de coordination est également pris avec la responsable de site, Solène Body, qui conserve la gestion quotidienne.
- Ce sont 186 personnes à Tours qui ont été accompagnées en 2016. Les ratios d'accompagnement sont de 35 personnes en file active pour un temps plein. 114296 heures d'insertion ont été consommées soit 62.8 ETP (99.2% de la convention).

Le présent rapport présente les activités et données du service accompagnement des chantiers de Tours.

2 Recrutement

2.1 Procédure

Les recrutements à l'EAO passent uniquement par Pôle Emploi depuis 2013. La procédure est présentée ci-dessous. D'autres partenaires nous font parvenir des candidatures que nous redirigeons vers Pôle Emploi afin qu'elles soient positionnées sur nos informations collectives. (Hébergement EAO, accompagnement RSA du CD37, PLIE, SPIP...)

| | |
|--|---|
| a-Dépôt des offres | Les postes disponibles sont transmis, pour publication interne, à la conseillère référente du Pôle Emploi chargée de notre structure. Tous les mois, ces offres sont mises à jour et publiées régulièrement au cours de l'année. |
| b-Mise en relation et convocation à une information collective | Les candidats sont positionnés par les ateliers IAE, ou en direct par les conseillers emploi. Pour chaque offre, quatre à six candidats sont positionnés. Ils sont ensuite invités à une information collective de recrutement de l'EAO. |
| c-Information collective | L'information collective est organisée dans les locaux de Pôle Emploi 2 Lions et animée par la conseillère référente Pôle Emploi, la secrétaire et le chef de service accompagnement de l'EAO. Les objectifs de l'information collective sont : Présenter la structure, donner des informations générales sur le CDDI et présenter les postes (tâches précises, horaires, lieux) Proposer un rendez-vous pour un entretien de recrutement à chaque participant intéressé par un emploi en chantier d'insertion. |
| d-Entretien de recrutement | Chaque candidat est reçu pour un entretien en présence du chargé de recrutement, du chargé d'accompagnement et de l'encadrant technique ou du chef d'atelier, dans les locaux de l'Entr'Aide Ouvrière. Ces entretiens sont en général organisés sur le site de travail. L'objet de l'entretien est de vérifier l'adéquation entre les attentes et la réalité du poste proposé. C'est aussi vérifier la pertinence du chantier d'insertion au regard de la situation du candidat et sa motivation à entrer dans une démarche active d'insertion professionnelle. Les décisions sont restituées aux candidats dans la semaine qui suit l'entretien. Toute réponse négative est motivée et d'éventuelles réorientations sont proposées (orientation vers un autre poste disponible au sein du chantier, vers d'autres dispositifs). |
| e-Constitution du dossier d'embauche | Les candidats retenus sont invités à se présenter pour constituer le dossier préalable à l'élaboration du contrat. Ils sont reçus par le chef de service accompagnement, le CIP et l'ET du secteur d'activité. |

Depuis mars 2016, nous expérimentons avec Pôle Emploi un nouveau mode d'orientation. Les offres ne paraissent plus à l'externe (elles y restaient 1h), les orientations sont faites par PE et via les ateliers IAE. Depuis le mois de mai, afin de faciliter l'accès des bénéficiaires du RSA accompagnés par les référents socioprofessionnels du CD37, des ateliers IAE spécifiques RSA (18 places) ont lieu tous les derniers jeudis de chaque mois. 5 places sont également réservées mensuellement à la Mission Locale.

Toutefois, devant les absences aux ateliers et informations collectives, des évolutions devront se discuter lors du prochain comité technique. Nous avons toujours une difficulté à identifier l'origine des prescriptions car Pôle Emploi n'est pas en mesure de la préciser. On note une part stable des personnes issues de l'hébergement ou sans logement à l'entrée (14.5%) et de personnes incarcérées (4.3%).

2.2 Données quantitatives

| Nbre DE | Convoqués info coll. Pôle Emploi | présents info coll. Pôle Emploi | Reçus en entretien individuel | Recrutés |
|---------|----------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|----------|
| 2016 | 406 | 290 | 260 | 86 |
| 2015 | 409 | 281 | 234 | 100 |
| 2014 | 563 | 375 | 323 | 106 |

En 2016, nous observons les mêmes difficultés de présence aux infos coll. avec 71% de présence. La présence ensuite aux entretiens est satisfaisante avec un taux de 90%. Nous recevons donc en moyenne trois personnes pour un poste. Les embauches nouvelles sont en baisse plus forte cette année avec 14 recrutements de moins. L'allongement même faible des parcours moyens peut expliquer ce recul car les consommations d'ETP en 2015 et 2016 sont très proches.

3 Accompagnement socioprofessionnel

3.1 Parcours d'accompagnement

Nous avons continué à faire évoluer, en 2017, les parcours d'accompagnement avec des durées individualisées. Le modèle de parcours « 4 mois- 6 mois- 6 mois » que nous avons expérimenté pendant un an a montré ses limites car trop rigide et constituant parfois un frein à la dynamique des parcours. Il a permis cependant de confirmer que de la souplesse dans les durées totales d'accompagnement étaient utiles (adaptation aux projets, aux situations...).

Nous conservons la première période de 4 mois à l'identique. Il s'agit de permettre aux personnes de s'installer, de se former sur les postes avant de les inciter à envisager l'après chantier. C'est également entamer la résolution des obstacles révélés au démarrage ou en cours de contrat. Pour ceux qui le souhaitent, l'accompagnement professionnel peut évidemment démarrer. Les autres périodes sont plus nettement orientées vers la construction puis la réalisation de projets d'emploi ou de formation, quand la situation de la personne le permet. La souplesse des durées d'accompagnement laisse plus de latitude aux CIP pour finaliser les parcours. Nous modulons donc le nombre des contrats et les durées de parcours en fonction des situations individuelles. Il n'y a plus de durée fixée à l'avance, même si nous sommes vigilants à ne pas avoir de trop grands écarts dans des situations équivalentes. Dans la pratique les durées peuvent fluctuer entre 8 et 60 mois pour des publics spécifiques. (12.3 mois en moyenne).

3.2 Rencontres ouvriers - évaluation des compétences

Les ouvriers des chantiers sont reçus mensuellement par les CIP et plus si nécessaire, dans le cadre de leur accompagnement. Par ailleurs, des rendez avec CIP, ET et ouvriers sont réalisés régulièrement pour créer des ponts entre l'accompagnement et le travail quotidien des chantiers.

Ces points sont l'occasion d'évaluer les compétences des ouvriers dans une logique de valorisation et d'appui à la sortie vers l'emploi. Le tableau ci-dessous représente les jalons temporels des rencontres du 1^{er} contrat, ensuite un « point d'étape » est réalisé par contrat :

| Jalons temporels | 1 ^{er} Jour de travail | Un mois | Trois mois |
|--------------------------------------|---|---|--|
| Nature du RDV (sur les sites) | Accueil au poste Rencontrer les futurs salariés et faciliter l'intégration. - Visite du site, livret d'accueil, présentation de l'équipe, des encadrants. - Taille des tenues de travail, chaussures de sécurité. - Présentation de l'accompagnement avec le CIP - Consignes de sécurité | 1 ^{er} bilan sur la situation dans l'emploi Recueillir le point de vue neuf du nouveau salarié sur l'organisation, le travail. Valorisation de la personne / axes de progression / actions correctives Identifier des difficultés éventuelles Utilisation des fiches compétences | RDV de Renouvellement du contrat. Bilan de la Période Evolution compétences (fiches), Levée des freins... Décision du renouvellement de contrat |

3.3 Logiques d'accompagnement

Le chantier d'insertion à l'EAO est une première étape qui doit permettre aux personnes durablement exclues du marché du travail de retrouver un emploi et un statut. C'est l'emploi fourni qui devient le principal support de l'insertion professionnelle future en ce qu'il résout par lui-même un certain nombre de problématiques sociales et qu'il prodigue une expérience récente propice à l'accès à l'emploi. En outre, il est le support d'une transmission des savoir-faire professionnels et met en œuvre un accompagnement socio-professionnel dont l'objectif est de préparer l'insertion professionnelle des personnes.

Cet accompagnement va s'adapter aux personnes dans son contenu et sa méthode. Un des objectifs principaux est d'entamer la résolution de problématiques sociales diverses qui freinent ou parfois rendent très difficile l'accès à l'emploi. Toutefois, il n'est pas nécessaire de résoudre toutes les difficultés avant d'envisager l'emploi.



Dans un contexte de chômage de masse depuis plus de 30 ans, avec des modes de sélection des entreprises excluants et discriminants, la question de l'accès à l'emploi des publics « les plus éloignés » ne peut se résumer à la levée des freins, au travail du projet ou aux techniques de recherche d'emploi. Favoriser l'accès à l'emploi, lutter contre ces discriminations, passe par le développement de contacts en entreprise qui vont permettre une négociation des conditions d'accès et une mise en relation directe des personnes accompagnées. C'est le sens de l'expérimentation SEVE qui a débuté en juin 2016 et va continuer à structurer nos pratiques jusqu'en décembre 2017.

Développer des méthodes de médiation active, auprès des entreprises, suppose de systématiser la prospection directe afin de capter des offres d'emploi, des lieux de PMSMP et ainsi d'entrer dans une logique de proposition pour les ouvriers de nos chantiers. Le support d'activité du chantier et les compétences acquises des personnes sont autant d'atouts à valoriser auprès des employeurs. En plus de la structuration des méthodes de médiation, SEVE questionne et modifie profondément les logiques d'accompagnement et les rôles des CIP et ET:

- Logique d'opportunité face à la logique de projet
- Question de l'autonomie dans les démarches, apprendre en faisant ensemble, faire pour
- Logique de parcours et vision situationnelle des obstacles
- Rôle des CIP et ET dans le contact Entreprise

Avec l'aide de SEVE nous avons choisi de structurer un double service aux entreprises et aux personnes. Il s'agit d'un service d'appui RH aux entreprises sur les questions de recrutement et d'intégration et d'un service aux salariés de proposition d'offre captée sur le marché caché de l'emploi (hors Pôle Emploi) :

Service aux entreprises :

- Analyse du besoin
- Présélection d'un candidat
- Mise en relation directe
- Suivi dans l'emploi

Service aux salariés :

- Propositions d'offres, PMSMP
- Liberté de choix
- Mise en relation directe
- Suivi dans l'emploi

4 Partenariats

L'accès à l'emploi et la résolution des freins sociaux supposent des actions conjointes coordonnées et co-construites avec les personnes et différents partenaires chacun dans leurs champs de compétences. Nous ne faisons rien seuls, l'activation de ces réseaux est au cœur de notre action.

Quelques exemples de réussite :

- Développée par notre centre de formation, la formation CACES n'a été possible que grâce au partenariat noué avec Auchan Logistique et Forget Formation. Les temps pratiques nécessitent des infrastructures et matériels que nos deux partenaires ont mis à disposition. Deux sessions par an sont aujourd'hui en place avec 17 personnes qui ont obtenu leur CACES 1 et 2, en 2016, durant leur parcours.
- Nous avons négocié un partenariat avec TNT (Rochechouart) avec qui nous collaborons sur notre service d'appui au recrutement et intégration des nouveaux salariés. Nous avons travaillé sur deux remplacements d'un mois (agent de tri et chauffeur) et sur un remplacement long (4 mois) avec perspective d'emploi durable d'agent de tri. Le service de suivi dans l'emploi assure la sécurisation des parcours et permet de négocier les transformations de contrat.
- Dans le cadre des parcours IAE, nous avons un partenariat fructueux avec Déclic (Entreprise d'insertion) pour des compléments de parcours à l'issue du CDDI. Avant leur passage en entreprise d'insertion nous augmentons le temps de travail à 32h pour limiter l'écart avec le temps de travail en EI. Des PMSMP sont également utilisées comme passerelles pour valider la décision mutuelle de collaboration. Deux embauches réussies cette année marquent la vivacité de notre relation.

4.1 Entreprises partenaires

En 2016, les résultats sont encourageant avec, sur le second semestre, 48 contacts en entreprise, 27 offres captées et 8 démarrages. Nous notons également le doublement des PMSMP par rapport à 2015 avec 18 immersions qui ont produit 9 sorties en emploi.

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------------------------|--------------------|---------------|-------------------|-------------------|
| CCCOD | ARBORA | AIR | MAIRIE DE LA RICHE | DECLIC | ARBOVERT PAYSAGES | ADECCO |
| SENI | ADWORK | RESTAURANT « LA BLANCHE HERMINE » | ETS LEFEBVRE | GEODIS | TNT | PEINTEX DAOUDAL |
| ASER | CHAMBRAY EMPLOI | EHPAD LA VALLEE DU CHER | NEONET | ONET SERVICES | PLENITYS | SAINES |
| SODEXO ALLIANCE | KORIAN USLD | RAS | ROULLIAUD | TFN | AHPAD PASTEUR | BRILLAULT |
| LIMPA | DERICHBOURG | MULTI PEINTURE | REGIE + | PSMC | A2i | AUCHAN LOGISTIQUE |

4.2 Partenaires accompagnement social

| | | | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|----------|---------|
| Santé | Conseil Général | AGEFIPH | IRSA | CPAM | CRAM | MDPH |
| | Port Bretagne | Synergie | CSAPA 37 - Louis Sevestre | MDPH | | |
| Logement | Bailleurs sociaux | CIL | PSM-EAO | FICOSIL | SLEX-EAO | COALLIA |
| | CIDFF | Maison du Droit | Parcours Confiance | Culture du Cœur | BGE | CCAS |
| | CRIA | Wimooov | Salon Joséphine | CAF | | |

4.3 Partenaires emploi-formation

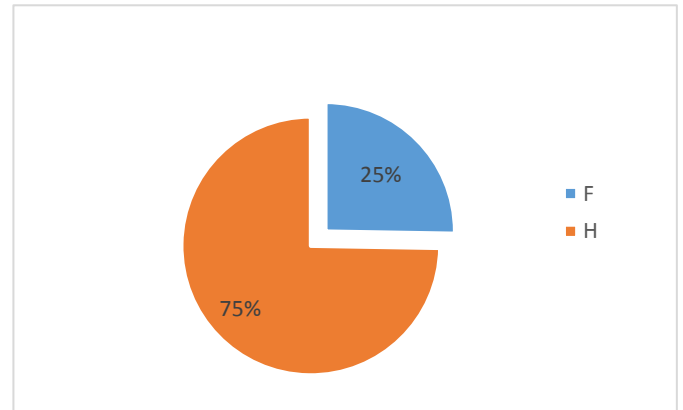
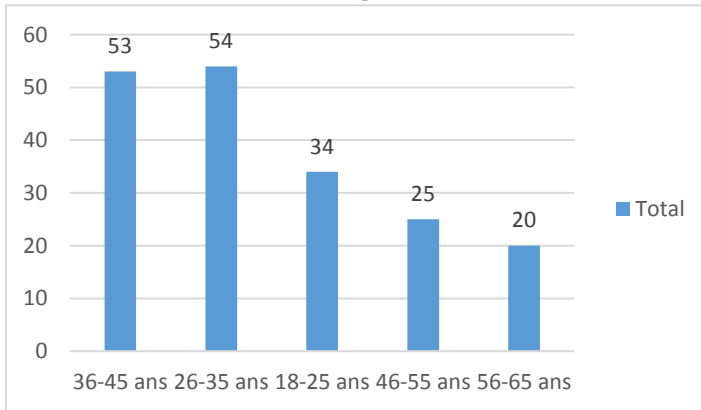
| | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|
| Organismes de Formation | AFPA | Greta Indre et Loire | FORGET | AFT IFTIM | AFPP | CFPPA Fondettes |
| | CFA BTP 37 | Centre de Formation - EAO | INHNI | UFCV | Apprentis d'Auteuil - Loches | IFSA NATURA DIS - Paris |
| | ECF Blois | CISPEO | | | | |
| | Mission locale | BIJ | CMA | Relais Malakoff | CAP Emploi | FFB |
| | PLIE | CISPEO | Crépi Touraine | Pôle Emploi | | |

L'année 2016 a vu également progresser l'effort de formation de nos ouvriers. Ce sont 6772 heures de formation qui ont été effectuées par nos salariés contre 5000 heures en 2015. Cette augmentation de 35% s'explique par la plus grande proportion des formations visas 3 en 1 (FLE, RAN, CODE), des habilitations électriques, mais également par plus grande diversité des formations effectuées par nos salariés.

Notre centre de formation demeure un outil précieux pour préparer l'entrée en formation qualifiante, même si nous travaillons également en partenariat avec l'AFPA, FORGET, ECF ou encore L'université de Tours.

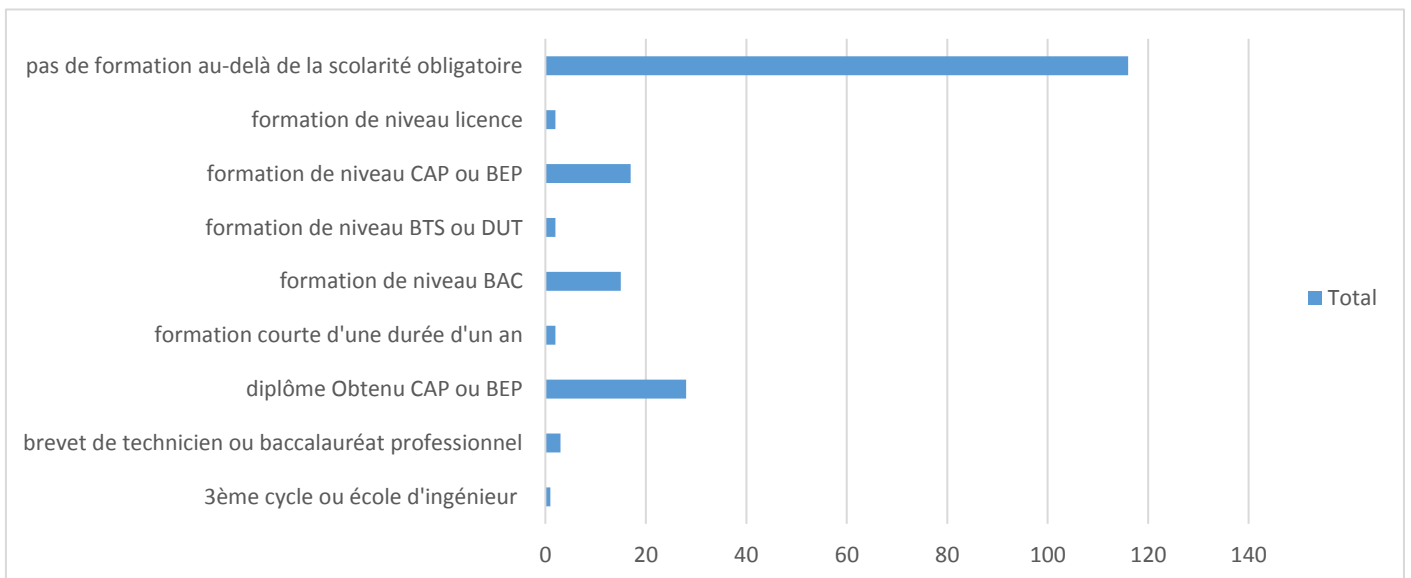
5 Caractéristiques du public

5.1 Classes d'âge / Sexe



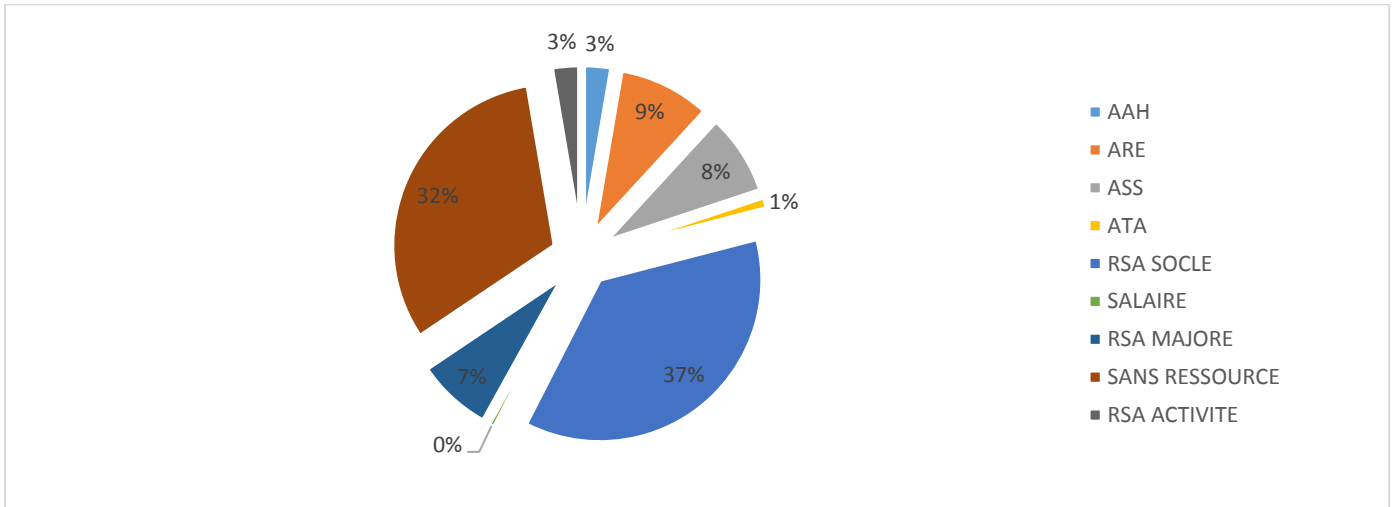
La typologie du public est stable par rapport à 2015 : Les salariés de nos chantiers sont majoritairement des hommes âgés de 26 à 45ans.

5.2 Niveaux de qualification



Les niveaux V et infra V représentent 86% des effectifs en 2016 (+10 point par rapport à 2015). Les niveaux supérieurs de formation sont majoritairement sur des qualifications obtenues à l'étranger non reconnues en France.

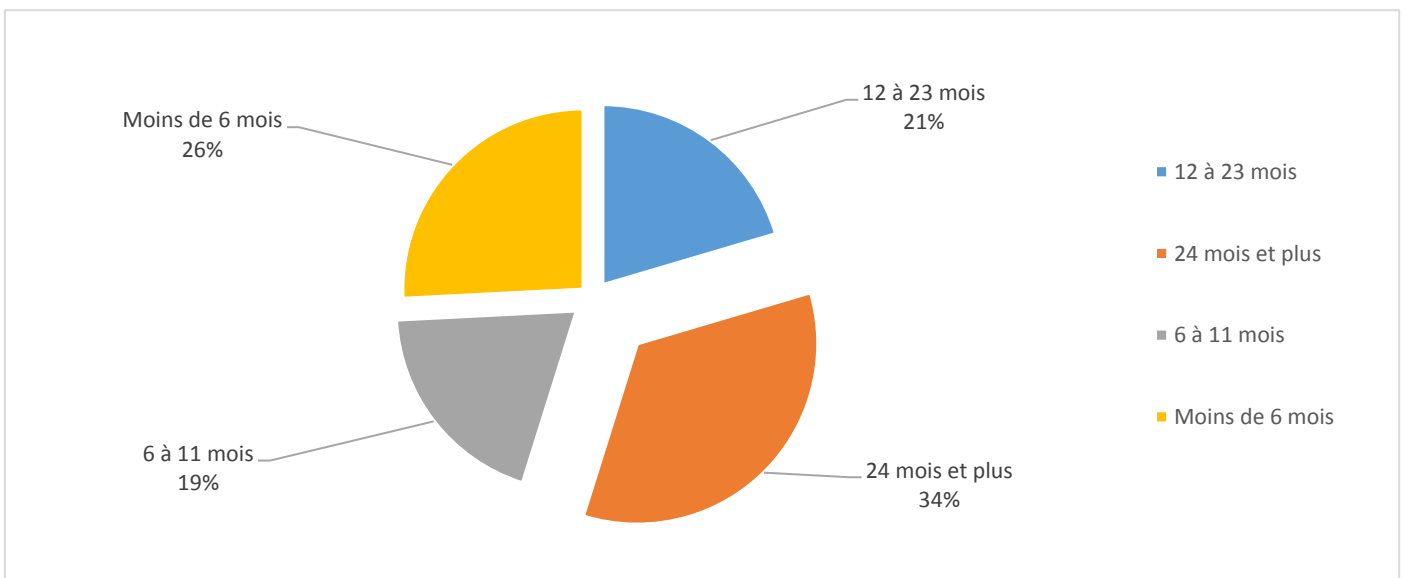
5.3 Ressources à l'entrée



Les proportions sont relativement stables par rapport à 2015 ; **44% de bénéficiaires de RSA et 55% de bénéficiaires des minima sociaux (RSA, AAH, ASS).**

Par ailleurs, au-delà des critères conventionnels, 32% des personnes n'ont aucune ressource à l'entrée. Ce chiffre renvoie à des situations très différentes : non-recours aux droits, durée de présence sur le territoire insuffisante, situation de transition (ARE > RSA/ ARE > ASS).

5.4 Durée inscription Pôle Emploi

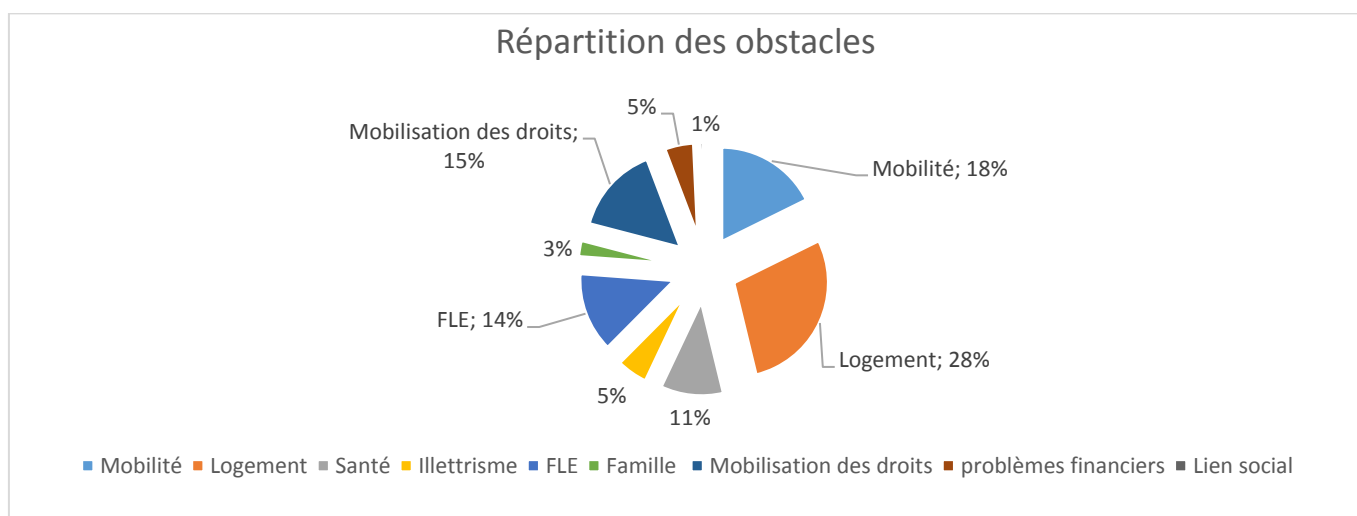


La durée d'inscription Pôle Emploi est une donnée sujette à caution car nos publics ont souvent à subir des radiations. Toutefois, nous tenons compte des inscriptions antérieures récentes ce qui explique une différence notable par rapport à 2015. 34% des personnes ont une durée supérieure à 24 mois et 55% supérieur à un an. L'absence d'inscription Pôle Emploi ou la réinscription récente peut, par ailleurs, être paradoxalement un signe d'exclusion durable.

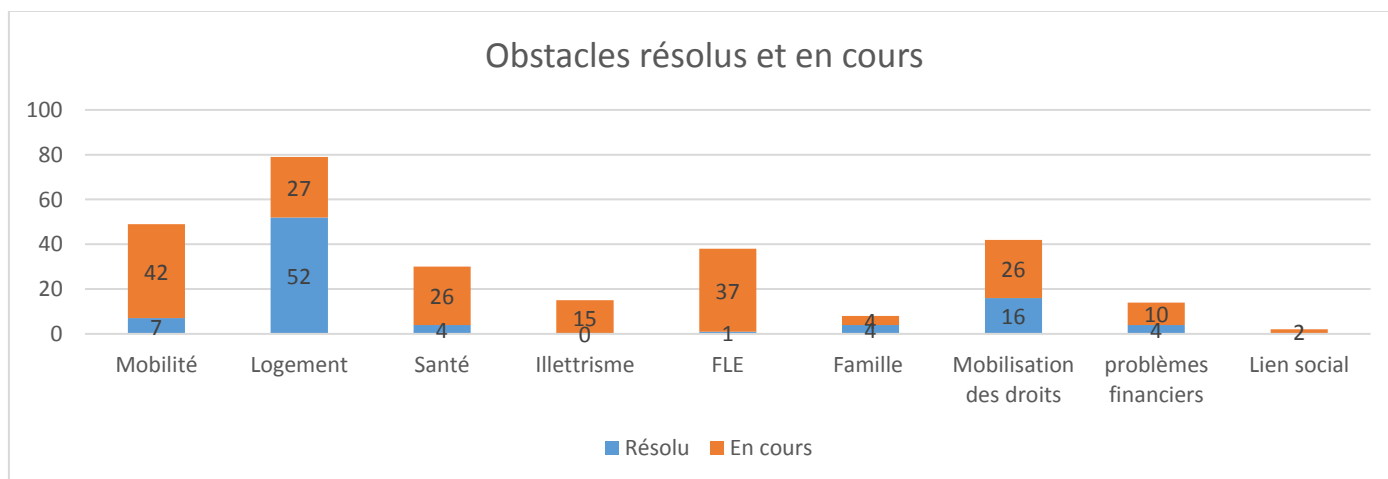
6 Résultats de l'action

6.1 Obstacles à l'emploi (freins sociaux)

Depuis 2015, nous mesurons le travail à dominante sociale de l'accompagnement. Il s'agit de rendre visible l'action que nous avons auprès des personnes afin de résoudre ou d'entamer la résolution des obstacles à l'emploi. Cette approche classe ces actions en 8 catégories assez larges mais donne une image du volume et de la nature du travail réalisé.



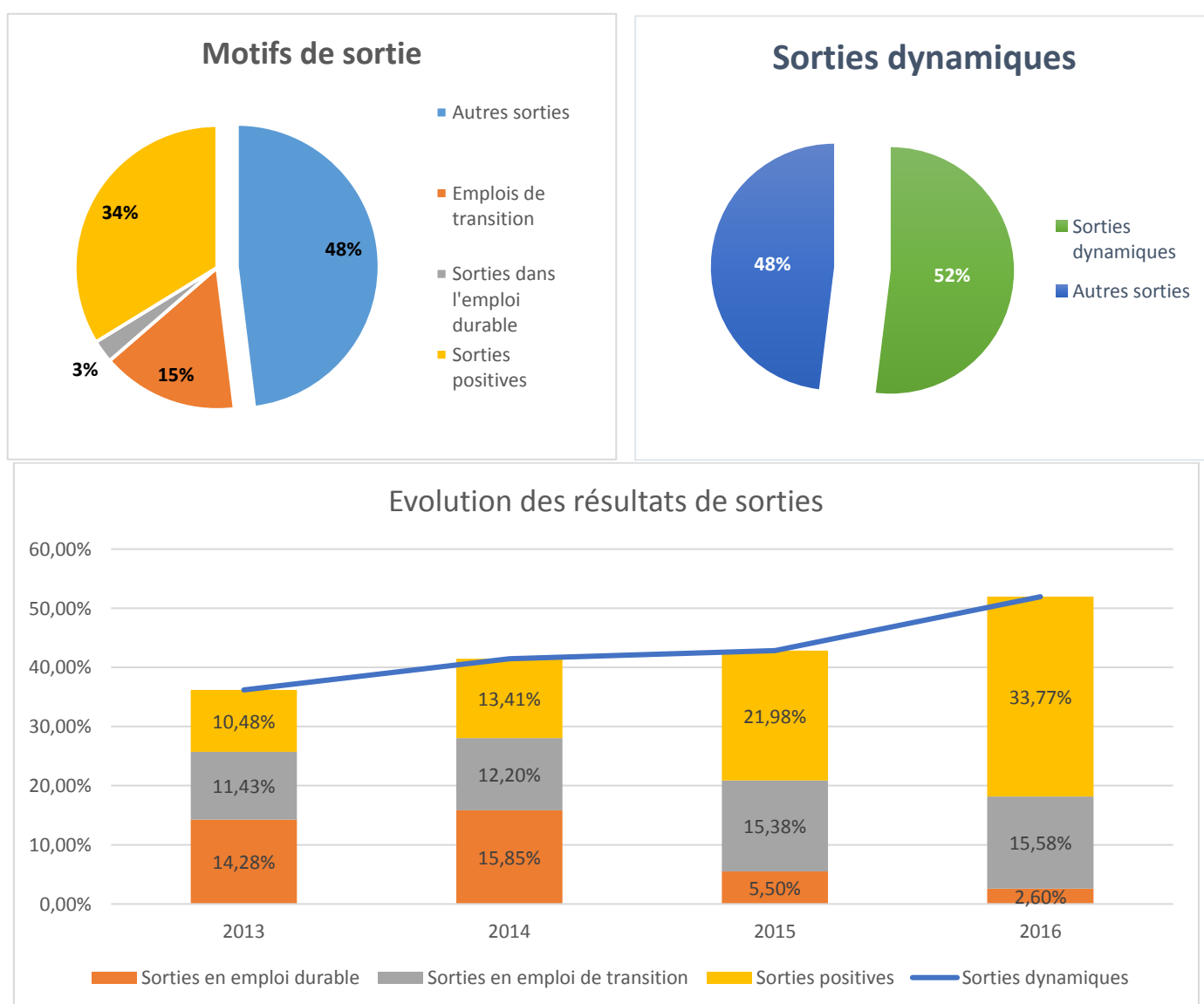
Ce sont plus de **271 freins à l'emploi qui ont été traités en 2016 dont 88 résolus**. Les principaux obstacles sont : Le logement, la mobilité, la mobilisation des droits et le FLE (Français Langue Etrangère).



Toutefois, si l'on s'intéresse uniquement aux obstacles qui ont été résolus, le logement arrive en tête avec 52 solutions trouvées. La mobilisation des droits et la mobilité recueillent ensuite les meilleurs niveaux de résolution.

Nous évoquons plus haut que tous les freins ne doivent pas être résolus avant d'envisager l'emploi. A l'inverse, il ne s'agit pas non plus d'affirmer que rien ne doit être résolu avant. La prise en charge de certaines problématiques de santé, de logement est parfois un préalable à toute autre démarche. Remettre en cause le systématisme de la logique de parcours ne signifie pas qu'il faille l'abandonner. Nous ne voyons que des logiques complémentaires qu'il s'agit de pouvoir mettre en œuvre en fonction des spécificités de chaque situation.

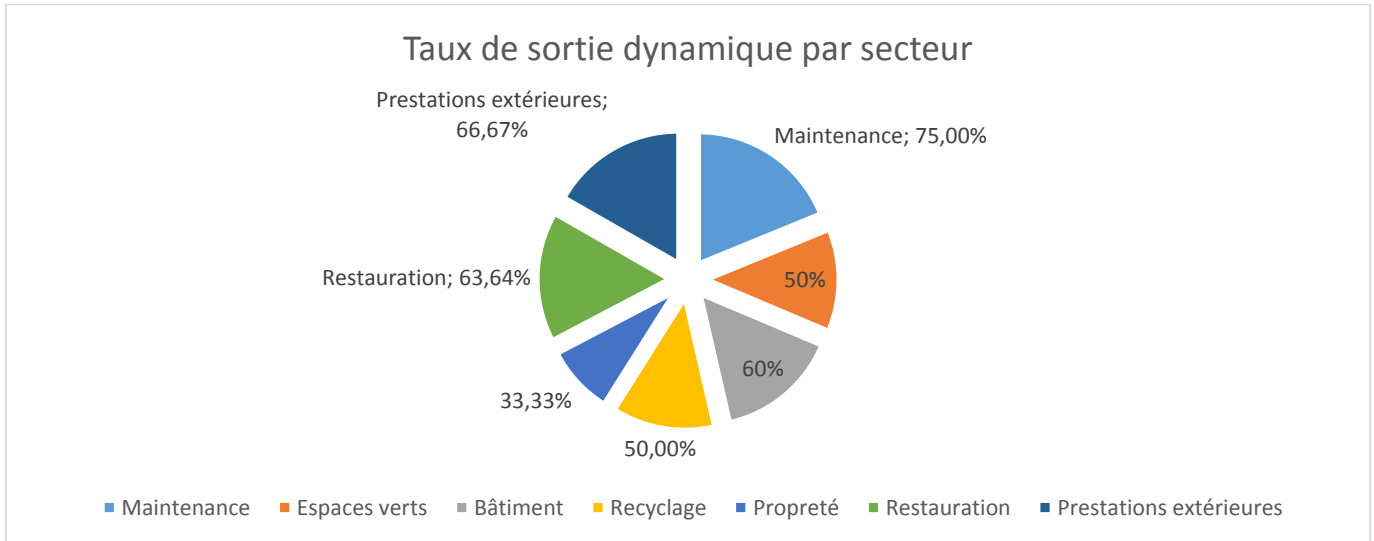
6.2 Situations à la sortie



Les sorties dynamiques (sorties emploi ou formation) sont en évolution importante avec 9 points de plus qu'en 2015, au-dessus du taux départemental 2015 (autour de 45%).

Les sorties neutralisées quant à elles sont en baisse avec 8 situations non prises en compte.

6.3 Taux de sortie dynamique par secteur d'activité.

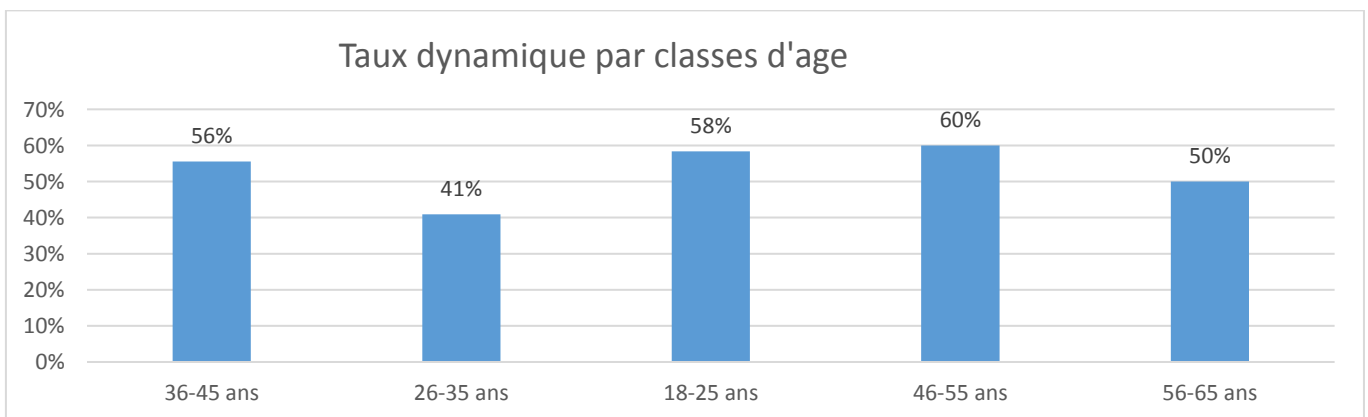


Cette année, les secteurs d'activité présentant les meilleurs taux de sorties dynamiques sont la maintenance (75%), les prestations extérieures et la restauration. Il serait toutefois hasardeux d'en tirer des conclusions tant les fluctuations sont importantes d'une année sur l'autre.

Par exemple en 2015, le bâtiment figurait en première place. Le secteur de la propreté reste en retrait peut-être en raison des conditions de travail du secteur (horaires, mobilité, temps partiel) peu en adéquation avec les contraintes de nos salariés.

Les emplois retrouvés sont majoritairement dans le même secteur que le support d'activité (58%) alors que pour la formation, c'est l'inverse : 58% des sorties en formation sont réalisées dans un secteur différent.

6.4 Taux de sortie dynamique par tranche d'âge



Les taux de sorties dynamiques par tranche d'âge sont assez homogènes avec les 26-35 ans légèrement en retrait. Les 26-35 sortent majoritairement sur la formation (77%), alors que les 35-45 ans vont plus vers l'emploi (59%). Logiquement, les 56-65 ans sortent en prise de droit à la retraite.

6.5 Typologie des sorties et évolution

| Sorties | | Typologies | Effectifs 2016 | % | Effectifs 2015 | % |
|--------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------|-----|----------------|-----|
| | | CDI, CDD > 6mois (non aidé) | 2 | | 5 | 21% |
| | | CDD > 6mois IAE | 3 | | 1 | |
| | | CDD > 6mois CUI-CAE | 3 | | 1 | |
| | | CDD < 6mois (non aidé) | 5 | | 8 | |
| | | Intérim | 4 | | 5 | |
| | Formations | Qualifiante | 19 | 25% | 15 | 16% |
| | Prises de droit retraite | | 3 | 4% | 2 | 2% |
| Autres sorties positives | (CESU, CDD dans la structure...) | 1 | 1% | 2 | 2% | |
| Autres | Sans solution directe | | 37 | 48% | 52 | 57% |

On note que la principale augmentation profite aux sorties en formation qualifiante (25%). Les sorties dans l'emploi sont stables (22%) et se rééquilibrent en faveur de l'IAE et des CUI. Seuls les contrats durables hors aide d'Etat sont en recul. C'est notamment un objectif de SEVE en 2017 de les faire progresser.

6.6 Durées de parcours

En 2016, le parcours moyen d'un ouvrier est de 12.3 mois, en légère augmentation par rapport à 2015 (12 mois). 57% d'entre eux sortent de l'action en 11 et 16 mois, c'est également dans cette période que se situe 80% des sorties en emploi de transition, 50% des emploi durable et 63% des sorties positives.



Perspectives 2017

- L'expérimentation SEVE reste notre priorité 2017 avec l'enjeu de mobiliser toutes les équipes autour de l'accès à l'emploi et de la mise en relation avec des entreprises. L'emploi durable notamment reste un axe à faire progresser en accès direct ou en transformation grâce au service de suivi dans l'emploi.
- Poursuivre le développement des PMSMP notamment dans le cadre de SEVE sans les rendre systématiques.
- Maintenir un bon niveau de formation pendant le parcours et un bon niveau de sorties dynamiques.