

Confluences

11 bd Michelet

31000 Toulouse

Lieu de l'activité

C.P.V.A.

32, boulevard Deltour – 31500 Toulouse

Tél : 05.62.71.68.20 – Fax : 05.62.71.68.29

Adresse mail : cpva.deltour@arpade.org

BILAN D'ACTIVITE

ANNEE 2016

ACI Les Ateliers de Limayrac



BILAN DES ATELIERS DE LIMAYRAC POUR L'ANNEE 2016

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
I.DONNEES D'ORDRE GENERAL	3
II.LES SALARIES ACCUEILLIS	6
III.ACTIVITE PROFESSIONNELLE	8
IV.ORIENTATIONS 2017	12

PREAMBULE

Les éléments de bilan proposés ci-dessous concernent l'année 2016 et sont arrêtés à la fin du mois de novembre.

Vous trouverez dans une première partie quelques données générales sur les publics accueillis au sein de ce dispositif.

Dans une deuxième partie, le détail sur les parcours des personnes accueillies cette année et cela, dans le cadre de l'accompagnement socio professionnel. Pour illustrer ces situations, au-delà des résultats bruts, un tableau vous est proposé avec les principales informations sur chaque salarié.

Dans une troisième partie, nous vous faisons part de quelques éléments de réflexion concernant les trois équipes de salariés qui composent notre ACI. Il s'agit de donner quelques indications des types d'intervention, du climat et des pratiques sociales vécues lors des différents chantiers que ce soit chez des particuliers, pour des associations ou d'autres organisme privés ou publics.

Enfin pour finir, nous évoquerons les intentions de projets pour 2017 qui devraient permettre de continuer à diversifier, développer et consolider efficacement notre action.

I.DONNEES D'ORDRE GENERAL

Concernant les salariés en insertion, nous avons en 2016, un agrément pour l'équivalent de 14 personnes en CDDI de 26h hebdomadaires (8,80 ETP).

Mouvement 2016 :

Sont rentrées 21 personnes

Sont sorties 15 personnes

Soit un total de 36 personnes accueillies

Ages des salariés :

⇒ 5 salariés ont entre 18 et 25 ans

⇒ 12 salariés ont entre 26 et 35 ans

⇒ 8 salariés à entre de 36 et 45 ans

⇒ 11 salariés ont entre 46 et 58 ans (le plus âgé cette année)

Les tranches d'âge les plus présentes restent les 26/35 ans et les plus de 46 ans.

Genre :

⇒ 33 hommes

⇒ 3 femmes

La durée moyenne de chômage :

- ⇒ 2 salariés sont au chômage depuis moins d'un an
- ⇒ 10 salariés sont au chômage de un à deux ans
- ⇒ 15 salariés sont au chômage de 2 à 3 ans
- ⇒ 9 salariés sont au chômage depuis plus de trois ans

Durée moyenne du parcours « chantier d'insertion »

La durée moyenne d'un parcours pour l'année 2016 reste relativement stable eu égard aux deux dernières années : elle est d'un peu plus de 10,1 mois (11,2 mois en 2014, 10,5 mois en 2015). Soit une moyenne sur les trois dernières années qui se situe à 10,6 mois.

Remarques générales :

A propos du genre :

Nous avons accueillis trois femmes parmi les salariés, ce qui est relativement peu. Cela fait partie de nos engagements récurrents (tenter d'aller vers un meilleur équilibre des genres), mais nous avons beaucoup de mal à avoir des demandes féminines dans les nombreux CV que nous recevons. Le marquage dans les représentations, de l'entretien bâtiment, comme un métier masculin reste encore bien incorporé.

Concernant les salariés en QPV :

Après avoir accueillis trois personnes en 2014, nous sommes passés à six en 2015 et nous sommes à 6 au 30 septembre 2016 (déclaration trimestrielle). Autrement dit nous avons une augmentation régulière de ce type de population classés « territorialement » parmi les populations difficiles.

Concernant les difficultés sociales :

L'année 2016 sera marquée par un accueil majoritaire de population présentant des difficultés cumulées et très dégradées socialement. Cependant deux dominantes fortes sont présentes chez de nombreux salariés : l'absence d'un hébergement stable et autonome, la dépendance à un produit. Concernant ce dernier point, le chantier des ateliers de Limayrac est semble-t-il « repéré » dans le paysage local comme « spécialisé » dans l'accueil de personne ad dictes.

Pour être un peu plus précis sur l'accompagnement social et professionnel, il est adapter (au sens d'individualiser) à chaque salarié pour lever les freins souvent liés à de la « fatigue morale » et émotionnelle. Ainsi, sont repérées chez les salariés des difficultés financières accumulées, des démarches administratives à mettre en place afin d'amener les salariés, en suivant, à se rapprocher des droits communs. Les difficultés de logement, les fragilités de santé (fatigue, consommation de produits d'alcool), l'instabilité administrative entraînent des oublis et manquements souvent lourds de conséquences (actualisation pôle emploi, actualisation Caf...). Malgré ces difficultés, les salariés sont d'une manière généralement réceptifs au soutien proposé et se présentent en entretien de suivi socio professionnel dans une dynamique d'échanges et de penser leur avenir professionnel. Chaque parcours se singularise, cependant il est nécessaire de travailler dans un premier temps la mise en confiance, puis en suivant de questionner les difficultés sociales et les parcours professionnels. La confrontation à la réalité fait aussi émerger d'autres difficultés non repérées en entretien d'accueil (problème de confiance en soi, méconnaissance de la stratégie de recherche d'emploi, l'oubli des rendez-vous,...).

La mission d'accompagnement pour ces salariés se caractérise aussi par le prendre soin, être à l'écoute, mais aussi un travail de lien étroit entre encadrants techniques et cip, afin de repérer des difficultés ou des souffrances non identifiées jusqu'alors.

A propos de notre clientèle :

Une stabilité s'est établie entre les clients particuliers et associatifs avec une prédominance de notre partenariat avec la SNCF. Les bilans successifs avec ce dernier partenaire apportent une satisfaction partagée. Cependant nous pensons qu'il est important pour nous de diversifier de manière plus significative notre clientèle (sachant que notre projet sur St Gaudens n'a pas pu se réaliser comme nous l'avions envisagé). Nous lançons en cette fin d'année 2016 une série de contacts avec des organismes susceptible de formaliser un partenariat ouvert avec notre chantier. Les premiers contacts nous ont permis de réaliser les premiers chantiers avec l'AT Occitania (service de tutelle) qui gère autour de 800 appartements sur le département.

Le travail de collaboration commencé en fin d'année 2015 avec la mairie d'Auterive s'est concrétisé par l'ouverture d'un nouveau chantier d'insertion le 28 novembre que nous avons, d'un commun accord, appelé les **ateliers d'Auterive** et il accueillera 8 personnes en CDDI.

II. LES SALAIRES ACCUEILLIS

D'une manière générale, les salariés de 2016 ont présenté beaucoup plus de difficultés sociales que les autres années. Certainement que eu égard à cette situation, notre mode de recrutement est à réinterroger, ce que nous faisons régulièrement. Tout au long de l'histoire de notre chantier (créé il y a maintenant plus d'une vingtaine d'années) nous nous sommes toujours fixé pour objectif d'accueillir les personnes les plus éloignées de l'emploi. Les évolutions sociales ainsi que nos évaluations régulières nous amènent à modérer et composer régulièrement notre processus d'embauche entre une réalité sociale et administrative. Comme beaucoup de processus sociaux il s'agit d'une construction sociale qui n'est pas figée dans le temps et dont nous recherchons en permanence la bonne mesure.

Les deux principales conséquences sont : des situations de tension plus nombreuses à gérer et des sorties positives plus difficiles à obtenir. Face à ces interactions relationnelles parfois compliquées ce sont d'abord les situations de chantier qui n'ont pas la « productivité escomptées » et donc une nécessaire attention aux relations avec nos commanditaires. Bien sûr, l'accompagnement socioprofessionnel n'est pas épargné et l'accroissement des freins à résoudre est suffisamment significatif cette année (comme dis précédemment) pour être souligné même si cela fait partie de notre travail. Les solutions sont toujours complexes à trouver et grâce à une osmose régulière au sein de l'ensemble de l'équipe des « ateliers de Limayrac » nos résultats 2016 se situent dans une moyenne honorable.

Les sorties

Sur l'effectif 2016, 15 personnes qui ont travaillé sur le chantier durant l'année 2016 sont sorties pour :

SORTIE DANS L'EMPLOI DURABLE

Embauche en CDI non aidé par un autre employeur : 3

Embauche en CDI aidé par un autre employeur :

Embauche en CDI dans la structure ou filiale :

Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de plus de 6 mois, contrats en alternance :

Création ou reprise d'entreprise à son compte :

Intégration dans la fonction publique :

SORTIE DANS L'EMPLOI DE TRANSITION

Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur : 4

Embauche en contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE), entrée en ESAT :

SORTIE POSITIVE

Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure de l'IAE :

Entrée en formation qualifiante ou poursuite d'une formation qualifiante : 4

Autre sortie reconnue positive (négociée avec UT 31) :

Prise des droits à la retraite :

SORTIE AUTRE MOTIF

Au chômage : 2

Inactif : 2

Sans nouvelle :

Pour des résultats détaillés voir tableau annexe

III.ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Equipe ConfluenceS (BERNARD)

Sur 2016, le chantier d'insertion ConfluenceS maintenance a depuis 2013 réalisé les interventions sur des appartements thérapeutiques pour le compte de quatre entités, à savoir ConfluenceS SAS, ConfluenceS TRANSITION, ConfluenceS RESSOURCES et ConfluenceS SAINT GAUDENS. A ce jour et depuis début 2016, trois entités restent en place pour notre action (St Gaudens étant abandonné).

Le SAS (*appartements et bureaux*), TRANSITION (*appartements et maisons*) et CPVA (*qui vient en remplacement du FOYER du MAY soit RESSOURCES et SAINT GAUDENS*) nécessite toujours des compétences étendue sur le second œuvre plomberie, électricité, peinture, carrelage, l'informatique, menuiserie et encore bien d'autres nécessitants, adresse, travail de qualité et précision pour nos interventions. L'encadrement demande à ce niveau-là non pas de la performance mais plutôt une qualité de prestation la plus irréprochable possible avec une technicité accrue afin de les renforcer pour mieux aborder le monde du travail et de l'emploi.

Nota :

Ce n'est que transitoire mais l'augmentation des effectifs de deux à quatre personnes par équipe pour ces interventions ne facilite pas la tâche et devient même ingérable sur le terrain, à ce niveau un binôme par équipe est préférable aussi bien en terme d'accompagnement que de gestion.

Les salariés

Bien que le recrutement soit de plus en plus ciblé sur des personnes capables d'arriver dans un délai assez court (*maximum 24 mois*) à l'emploi ou la formation, nous sommes toujours confrontés à des aptitudes physiques et techniques, à des difficultés qui incombent à la remise en route de réflexes et disciplines, retard ou absence parfois injustifiée.

Pour être en cohérence avec le marché du travail le permis de conduire est désormais obligatoire.

Un maximum d'autonomie leur est proposé et conseillé, avec néanmoins un contrôle rigoureux, une bienveillance permanente.

Nous essayons aujourd'hui de maintenir des résultats satisfaisants malgré une surcharge ponctuelle.

Equipe limayrac (Emmanuel)

En 2016, l'équipe qui intervient sur les chantiers extérieurs a réalisé la majeure partie de ses activités (80%) avec la SNCF avec qui nous avons établi depuis maintenant plusieurs années un réel partenariat. Les 20% restant concernent divers partenaires associatifs mais également une clientèle de particuliers en augmentation. A cet égard, nous souhaitons mobiliser d'autres acteurs associatifs qui amèneraient une diversification supplémentaires de nos interventions.

Si l'activité principale a longtemps était la peinture, en 2016 de nombreuses réalisations dans l'activité second œuvre bâtiments (revêtements de sol, pose de cloisons, sanitaire, réfection de dallage béton, carrelage, installation de volets, plomberie, ...) sont venues diversifier de manière significative nos interventions extérieures. L'intérêt suscité auprès des salariés a été bénéfique, chacun s'accordant pour dire que le travail « était intéressant ».

Les salariés

Contrairement à 2015, l'équipe n'a pas accueilli de personne venant du CHRS (public ayant des problèmes important d'addiction) mais cela n'a pas empêché, dans une moindre mesure, des problèmes d'addiction (consommation d'herbe et d'alcool) qui sont toujours les plus délicat et difficiles à réguler lorsqu'ils se présentent en situation de travail. L'équipe a pu, malgré ces péripéties, pallier à la charge de travail qui nous a été confiée par nos clients et des sorties emploi notamment en CDI ont pu être trouvé.

D'autre part, la technicité et le professionnalisme des rendus aux différents clients ont été reconnus comme étant d'un très bon niveau qualitatif.

CIP (Sylvie)

Depuis le mois d'octobre 2016, date de mon arrivée, tous les salariés ont en moyenne été rencontrés entre deux et quatre fois pour certains. L'accompagnement s'est formalisé progressivement avec la création d'outils en internes pour la phase d'accueil et d'un travail de mise en confiance des salariés.

Par rapport au recrutement

Les candidatures sont étudiées en équipe, les candidats sont reçus par l'encadrant technique et la CIP. En termes de prise de connaissance de la candidature, un lien est réalisé en amont avec le prescripteur qui nous a transmis la candidature et ces éléments sont utilisés en retour lors de l'entretien d'embauche.

Une personne a été recrutée suite à une réorientation d'un salarié en chantier d'insertion sur les jardins du GIROU (profil correspondant aux besoins du chantier d'insertion LIMAYRAC - profil électricien).

Un salarié orienté par VIDEO TROIS QUART, a été reçu en entretien.

Nous sommes en attente d'un futur recrutement d'une personne rencontrée et pour laquelle se présente une difficulté : titre de séjour de 3 mois et CDDI ne pouvant pas être réalisé pour une durée de moins de 2 mois.

Actions mises en place

Un salarié a suivi une action de formation « multimédia et internet » à l'AFPA, action recommandée suite à un bilan de compétences réalisé en 2015.

Un autre a rencontré une conseillère formation AFPA, pour réfléchir et être conseillé pour son projet de formation, un atelier « mettre son CV en ligne » a été sollicité pour la recherche d'emploi.

Un groupe de salariés se sont rendus au forum emploi organisé à Portet sur Garonne.

Mise en place d'un outil pour les renouvellements des contrats (démarche de repérage des acquis professionnels, démarche tripartite avec une mise en place d'une auto-évaluation).

Un salarié a bénéficié d'un bilan de niveau en français avec AMS GRAND SUD, un devis et un planning de formation a été délivré par le centre de formation permettant au salarié la possibilité de s'inscrire dans un cursus d'apprentissage de la langue française

Partenariat

Pour tous les salariés, les partenaires travaillant auprès d'eux ont tous été contactés. Le constat de cette démarche est doublement efficace et les salariés se sentent accompagnés et soutenus. Ces échanges sont riches en termes d'observations et de pratiques mais également pour s'accorder avec les partenaires sur les suivis sociaux proposés aux personnes.

Cela s'est traduit par un lien étroit avec le CCAS de Belfort, notamment Mme BOUATTIT, référente de trois suivis sociaux de personnes étant domiciliés au CCAS, avec le SPIP, les référentes sociales des hébergements notamment Cépière Accueil, le Foyer AntipouL, CHRS Deltour, CHRS transition.

Un rapprochement avec les conseillers emplois des salariés s'est opéré pour solliciter des aides aux financements des permis afin qu'ils puissent participer à des ateliers proposés en interne.

Un lien avec le SAS pour un salarié dont la santé et les soins sont les objectifs de renouvellement du contrat de travail.

Une rencontre avec habitat solidaire va se mettre en place pour penser un partenariat (hébergement, période d'immersion) ainsi qu'une rencontre avec être mobile c'est permis va se formaliser pour étudier des propositions.

Difficultés repérées

- La nécessité d'établir un lien plus étroit avec la CAF et pouvoir questionner des problématiques des salariés plus rapidement.
- La mise en place de financement pour les formations (période de professionnalisation, formations proposées par le pôle emploi et la question de la rémunération de ses salariés sur le temps de la formation).
- La problématique liée à l'appartenance à la catégorie 5 de pôle emploi qui ne permet pas aux salariés de bénéficier de la gratuité des transports.

IV. ORIENTATIONS 2017

Comme nous l'avons souvent évoqué lors de différents comités de pilotage notre ACI est ouvert, c'est-à-dire qu'il n'est pas figé dans les différentes dimensions du projet. Chaque année l'équipe réalise une évaluation générale de l'action qui met en évidence les changements, les modifications ou les réajustements à apporter pour faire en sorte que notre aide soit plus efficace pour les personnes accueillies.

Par exemple cette année nous avons décidé de ne plus utiliser un prestataire externe pour faire l'accompagnement socio professionnel et nous avons embauché une personne titulaire du CIP pour ce travail. Nous avons également décidé de diversifier l'offre de travail proposé à nos salariés en recherchant d'autres partenariats semblables à celui en place avec la SNCF.

D'autre part, la mise en place d'un nouveau chantier à la demande de la ville d'Auterive verra le jour le 28 novembre. Suite à des travaux que nous avons réalisés en gare d'Auterive pour le compte de la SNCF, la mairie de cette commune nous a demandé d'étudier avec eux la faisabilité d'un chantier communal d'insertion. Un partenariat local a vu rapidement le jour (CCAS, centre social, service technique, Pole Emploi, association communale, CCVA, AFIDEL) qui a favorisé une dynamique positive de départ.