

LES ATELIERS DE LIMAYRAC

BILAN GENERAL ET BILAN TECHNIQUE 2019

Le bilan 2019 des ateliers de Limayrac se présente sous la forme de trois parties : la première concerne les informations générales et les faits marquants de l'année; la seconde présente les situations des salariés en insertion sortie cette année ainsi que tout ce qui est afférents aux différents modes d'accompagnements (partie comité technique) et la troisième évoque les perspectives pour l'année 2019.

A/première partie : les informations générales liées à diverses situations vécues durant l'année

B/ seconde partie : situations des salariés (comité technique)

C/ troisième partie les perspectives 2019

A/première partie : les données générales liées à diverses situations vécues durant l'année 2019

- **l'organisation** : deux situations spécifiques durant ces années liées à des arrêts de travail. Une encadrante technique est en arrêt depuis le mois de février (voir détail ci-dessous).
- La CIP a été en arrêt cinq semaines et remplacé au bout de dix jours (minimum pour trouver quelqu'un) durée qui commencé à poser problème.
- **Collaboration des équipes Toulouse/Auterive** : Le chantier ne ferme jamais et en particulier lors des vacances d'été. Nous avons cette année fait travailler un groupe de Toulouse sur Auterive et constaté que cette « mixité » avait été favorable à tout le monde et à différents niveaux. Variation du travail, interconnaissance des personnes, effet de solidarité accrue et cohésion de groupe.
- **L'absence d'une encadrante sur l'année** : depuis le début du mois de février nous fonctionnons avec un encadrant technique remplaçant. Il a très rapidement pris ses marques a fait preuve d'une réelle maitrise du métier ainsi que d'une intégration dans l'équipe. Nous restons cependant dans l'attente d'un retour hypothétique de l'encadrante qui pour l'instant a été prolongée à chaque retour prévu.
- **La gestion toujours difficile de la consommation** : de nouveau cette année nous avons été reconventionné à la baisse. Depuis juin nous avons rectifié le tir et avons une personne en plus afin de rattraper le retard et d'être « dans les clous » en fin d'année (ni trop ni pas assez). L'année 2020 grâce à notre vigilance sur l'embauche devrait nous éviter ce re-conventionnement. Contrairement à d'autres chantiers nous n'avons pas, pour l'instant, de problème lié au recrutement des personnes.
- **Organisation des groupes de travail** : ils sont toujours au nombre de deux sur des horaires que l'on modifie en général l'été et qui sont réparties sur 4 jours (4X 6h), deux heures étant réservée aux démarches projets. Le cinquième jour (non travaillé) est destiné aux rencontres avec la CIP, aux démarches personnelles et aux formations collectives (en l'occurrence l'informatique).
- **Les chantiers** : concernant la SNCF pas de changement véritable si ce n'est une restriction budgétaire en fin d'année 2018 qui nous a obligé à interrompre les chantiers gare en décembre, avec un retour à la normale en janvier un peu poussif mais avec le même montant conventionné. En cours d'année le conventionnement s'est étendu à la ligne Toulouse /St Gaudens.
Concernant les autres types de chantiers, nous pouvons signaler, en plus des clients habituels, le nouveau partenariat avec Soliha. Ce nouveau partenariat n'est pas négligeable car il s'agit d'une moyenne d'un à deux appartement par mois à rénover.
Le problème des chantiers, si problème il y a, est donc de rechercher de la diversité au sein de notre clientèle ce qui nous permettrait de mieux « gérer » les temps morts et les périodes d'intempérie pour l'équipe SNCF. Pour cela nous avons commencé un travail de prospection. Un stagiaire en formation de négociateur

technico-commercial fait son stage de trois mois sur le chantier. Il crée un outil vidéo de communication et doit « démarcher » auprès des bailleurs et des syndicats d'immeubles.

Nous sommes également en discussion avec « Economie circulaire et innovation sociale » l'organisme qui est chargé de maximiser les heures d'insertion sur le chantier des halles de la cartoucherie afin d'envisager notre intervention sur l'année 2020.

- **Collaboration**, comme en 2018, avec la personne qui fait la maintenance en interne à ARPADE pour accueillir régulièrement un salarié en stage. Cela a pour avantage de permettre à chaque salarié en insertion de se confronter à des corps de métiers liés à la maintenance et qui ne sont pas pratiqués sur notre chantier.

B/Seconde partie : les situations des salariés

- 11 personnes sont sorties durant l'année 2019, alors que 14 personnes étaient embauchées et parmi elles 2 femmes. Sur l'ensemble de l'année 25 salariés ont donc été accueillis.
- le nombre d'embauche réalisé, comparativement à la même période en 2018, est relativement stable avec des chiffres quasi identiques (12 sorties pour 14 embauches).
- L'absence de femme sur le chantier était en 2018 une difficulté que nous avons du mal à expliquer. L'année 2019 a fait exception avec l'arrivée de deux personnes du sexe féminin.
- Une moyenne d'âge qui bouge peu, 38 ans en 2018 avec le plus jeune qui avait 22 ans et le plus vieux 59 ans ; elle est de 36 ans cette année avec le plus jeune 23 ans et le plus âgé 61 ans.
- L'effort conséquent concernant la mise en place de formations collectives en 2018 (SSR, échafaudage, informatique, habilitation électrique) et individuelles (permis, bilan de compétence, ...), s'est prolongé en 2019 sur le même mode d'alternance de formation individuelle et de formation collective malgré une sous-utilisation du PIC-IAE. Après rencontre avec notre OPCO nous allons en faire une meilleure utilisation en 2020.
- l'utilisation des stages en entreprises est maintenant régulière et nous nous interrogeons sur l'opportunité de participer au programme SEVE.

Si l'on reprend de manière détaillée chacune des différentes dimensions liées à l'accompagnement :

- Constats égalité hommes /femmes

Nous avons recruté deux femmes sur le chantier cette année. Les conditions d'accueil n'ont pas changé et deux sur une année c'est peu. Cependant, les femmes s'intéressent peu à notre chantier ou plutôt à la profession qu'il représente. Cela faisait deux ans que nous n'avions pas recruté de femmes et nous avons toujours du mal à comprendre

pourquoi. D'autant plus de mal, que sur celui d'Auterive nous avons une égalité presque constante.

Comment améliorer l'égalité homme/femme : 1/ Nous permettons et facilitons l'accès aux différents postes de travail ; 2/ Des temps d'échanges entre salariés en insertion sur le thème de l'égalité homme / femme facilite les relations au sein du groupe ; 3/ nous informons régulièrement nos prescripteurs sur l'ouverture des postes aux femmes et nos recherches pour faciliter cet accueil.

Partenariats

Notre réseau de partenaires s'est élargi et consolidé, nous poursuivons le travail avec les collègues des sites d'Arpade, du Ctr d'Arpade (centre de poste cure en milieu rural) ainsi que du PLIE. Nous travaillons également avec d'autres CHRS, notamment l'Ucrm Des candidats nous ont été orientés par notre réseau de partenaires, Pierre Maurice et Elise du GEIQ BTP, du pôle emploi via Me.Veyrac qui connaît le chantier d'insertion et notre travail, le Cap emploi, via Me Oustric, ainsi que nos collègues de vidéos trois quart et l'agence 3I. Nous pouvons affirmer qu'aujourd'hui, nous avons un public hétéroclite.

Nous essayons, autant que faire se peut, de mettre les salariés en situation de prise de responsabilité notamment sur l'organisation et la planification des chantiers.

Les embauches se font également par le bouche à oreille, les salariés embauchés ainsi que les stagiaires de notre formation soudure nous ont orienté des personnes de leur réseau, ce qui fonctionne bien. Aujourd'hui, nous avons optimisé le recrutement, en prenant en compte des problématiques et des besoins d'accompagnement des candidats.

Bien évidemment c'est Pole Emploi notre partenaire principal dans ce domaine des embauches.

Cet ensemble de « provenance » fait que nous n'avons pas eu de difficulté à recruter en cette année 2019 comme c'était un peu plus le cas en 2018.

Plus précisément et pour illustrer ce qui vient d'être dit, les personnes ont été orientées par :

- DIALLO Mohamed orienté par Me VEYRAC, pôle emploi
- FERNANDEZ Manuel, orienté par Vidéos 3 quart
- GORGAN Marlone, orienté par la mission locale 31
- JABELKHAYR Aziz, orienté par un ancien salarié
- VOVIAUX Bruno, orienté par la soudure, poursuite de parcours

- PIERROT Michelle, orientée par Me.VEYRAC du pôle emploi
- ELHAMALI Alaeddin, orienté par Mr.MAURICE du GEIQ
- OLIVEIRA Marc, orienté par le CTR en BOULOU Arpade
- KANIS Noami, orienté par une salariée du groupe
- ZEQRIRI Léridon orienté par l'UCRM
- YANGOUR Ahmed, auto orientation
- OHOU Jean Marc, un ancien salarié franck akakpovi
- BARQAD Fuiad, stagiaire soudure
- Ramos José, Cap Emploi

Les sorties et les principaux résultats

Des sorties valorisantes pour des salariés engagés dans leurs démarches :

- ☞ 1 cdi sur un poste de carreleur,
- ☞ 2 entrées en formations sur les formations de coffreur bancheur et agent de maintenance,
- ☞ 2 sont sur des poursuites de parcours en EI et ETTI,
- ☞ 2 ont fait des missions intérimaires longues,
- ☞ 3 sorties plus difficiles, empêchées par des problèmes importants de santé pour 2 salariés et 1 décès
- ☞ Des sorties pour cause d'impossibles autres (addiction, absentéisme) difficiles à accompagner malgré les intentions de notre service.

Les Stages PMSMP

Des stages sollicités, en toute sécurité, toujours avec Mr. Chaumont qui s'occupe de la maintenance au CPVA. **Avec pour objectif une montée en compétences des salariés sur des aspects techniques de la maintenance intérieure d'appartements.**

4 salariés ont sollicité un stage dans ce cadre avec pour objectif la mise en situation comme une première étape avant la mise en stage hors Cpva.

Mise en place d'évaluation soudure et évaluation compétences électriques

Deux salariés en ont bénéficié de cette évaluation cette année : Aziz et Mohamed

Mise en place d'enquêtes et rencontres professionnelles pour affiner les projets professionnels

Rencontre pour Roger (projet de formateur ou encadrant technique), avec des professionnels du social, de la formation et de l'insertion, animation d'une rencontre avec les référentes PLIE pour présenter confluences.

Mise en relation d'Alain DEHAUT avec un ancien salarié, par cet intermédiaire il a réalisé une psmsmp sur le poste de concierge.

Formations

Mohamed, Alaeddin et Ahmed: inscription à des cours de français le soir avec Parole Expression (dispositif contrat d'intégration républicaine et QPV) Ahmed cours sur muret (association de quartier).

Eric : Poursuit assidument depuis plus d'un an et malgré des problèmes de santé (et c'est là que l'on voit l'intérêt de l'ACI) son projet d'installation d'un food truck. Il est accompagné sur le volet économique par la BGE.

Stéphane, Alain et José : formation habilitations électriques via le CPF avec MB formation.

Formations collectives

- Habilitations électriques hobo, MB Formation 12 stagiaires
- Avec l'organisme de formation Combustibles, sensibilisation au numérique 3 ateliers par semaine sur l'ensemble de l'année. L'objectif est l'apprentissage de la gestion d'une adresse mail ainsi que l'accès sans problème à la navigation internet. Il s'agit de favoriser l'autonomie de tous les salariés face à l'arrivée massive de la numérisation. Chaque salarié s'est vu remettre une clef USB comme coffre-fort personnel de ses données numériques. Pour ceux qui le souhaitent l'achat d'un ordinateur dernière génération à un prix très compétitif est possible grâce à la mise en place d'un micro-crédit.
- R408 Montage et démontage d'échafaudages avec INNOVISTA, formation commune sur Auterive, avec les salariés de Toulouse, 11 stagiaires et encadrant y ont participé cette année.
- Formations SST (santé sécurité au travail) pour 3 salariés de Toulouse et toute l'équipe D'Auterive, soit 10 salariés en insertion.

- Formation Communication non violente pour 14 salariés, (commune aux groupes de Toulouse et Auterive) ainsi qu'un encadrant et la CIP.

Suivi professionnel et social

Rencontre au minimum une fois par mois avec chacun des salariés.

Mise en place d'atelier collectif pour l'équipe de l'encadrant technique groupe 1, autour des techniques de recherche d'emploi.

Intervention de Bernard GAILLARD (ancien encadrant technique) pour simulation d'entretien de recrutement

Mise en place d'une orientation vers reflets 31, pour « relooking ».

Prolongation d'agrément de 6 mois réalisée pour un salarié de plus de 55 ans

Lien renforcé avec les MDS et avec les travailleurs sociaux des structures partenaires

Transport pour tous, et vigilance pour la couverture médicale

Travail en cours et à venir avec Me. Oustric de Cap Emploi pour 2 salariés.

C/Troisième partie les perspectives 2019

- Un renforcement de notre clientèle qu'elle soit : liée au secteur associatif, des particuliers, des bailleurs ou encore des syndicats. Un travail est engagé dans ce sens avec le soutien d'un stagiaire en formation de négociateur technico-commercial.
- Maintenir une bonne gestion de la consommation dans le cadre de la bourse aux postes.
- Continuer à améliorer la qualité du travail rendu ainsi que notre organisation afin de maintenir la clientèle acquise.
- Une étude financière va être réalisée par notre expert-comptable afin d'envisager la réintégration de Confluences au sein de l'association ARPADÉ. Les deux CA se sont prononcés favorablement à l'intégration sous réserve des résultats de cette étude.
- Continuer et finaliser la recherche de nouveaux locaux plus grands afin de pouvoir travailler dans de meilleures conditions et développer de nouveaux projets.
- Poursuivre la collaboration afin de la concrétiser avec économie circulaire et innovation sociale (Palanca) afin, peut-être, de rentrer dans une autre forme de partenariat.