

« **ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET RENFORCE POUR UNE
INCLUSION REUSSIE** »

**PON FSE 2014 2020- axe 3 « Lutter contre la pauvreté et
promouvoir l'inclusion» et PDI 2016**

PORTEUR DE PROJET : ASSOCIATION ST MICHEL LE HAUT (ASMH)

N° MDFSE : N°201602194

PRESENTATION RESUMEE DE L'OPERATION RETENUE

(Préciser ici l'objectif visé par l'opération)

L'ASMH gère des chantiers d'insertion depuis 1987 ; ils font partie d'un dispositif global d'insertion, composé d'un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, d'un Atelier d'Adaptation à la Vie Active, d'une Entreprise d'Insertion et d'une Association Intermédiaire, qui répondent aux situations d'exclusion et de précarité.

Ce dispositif nous a permis depuis de nombreuses années de développer un savoir-faire en lien avec de nombreux partenaires afin d'accompagner au mieux les bénéficiaires et ce dans différents champs : hébergement, santé, logement, administratif, professionnel...

Notre action a pour objectif de soutenir les salariés en chantiers dans l'élaboration d'un projet d'insertion socioprofessionnelle, en cohérence avec les contraintes et réalités de l'entreprise. Cela passe par la mise en œuvre d'un parcours adapté, par une mise au travail, un accompagnement individualisé et la formation. Cette action s'inscrit dans une dimension départementale, sur les villes de Dole, Champagnole et Saint Claude, tout en prenant en compte les spécificités et les besoins des territoires.

Sur l'année 2015, sur l'ensemble de nos bénéficiaires accueillis, 58% avait un niveau de formation VI / Vbis et près de 60% avait une durée d'inactivité de plus de 12 mois. Orienté par Pôle Emploi, le Conseil Départemental, les CCAS, CAP EMPLOI et l'Espace Jeune/Mission Locale, ce public nécessite un accompagnement socioprofessionnel renforcé. .

Le Parcours d'insertion s'appuie sur une évaluation individualisée co-construite avec nos différents partenaires socioéconomiques. L'accompagnement repose sur un triptyque : l'accompagnateur socioprofessionnel, le chef d'équipe et les partenaires. Chacun a une responsabilité, et est garant du projet dans des domaines de compétences différents mais complémentaires et ce, en accord avec le bénéficiaire.

La dynamique ainsi engagée permet au bénéficiaire de s'inscrire dans différentes actions successives et/ou simultanées visant à lui permettre d'atteindre les objectifs fixés au vu de l'évaluation réalisée pour à terme, une insertion.

Cet accompagnement permet d'identifier les freins à l'emploi, d'apporter des solutions aux problématiques repérées, en lien avec les organismes, et partenaires compétents dans différents domaines :

- Santé.
- Financière.
- Logement.
- Autonomie.
- Situation administrative.
- Emploi.
- Formation.

Il est illusoire de penser que l'inclusion sociale et/ou professionnelle peut être travaillée sans prendre en considération la situation de la personne de façon globale. La santé tant physique que psychique, les savoir-être, les savoir-faire, le développement de compétences sont autant de leviers qui tendent à rendre possible un parcours d'insertion.

La force de notre dispositif est de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des compétences multiples afin d'intégrer aux mieux le secteur marchand ou une formation, et pour les plus éloignés une situation sociale stabilisée.

PRINCIPALES ACTIONS, MOYENS PREVUS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

L'action concerne 26 ETP en CDDI, sur des durées de contrat de 6 à 24 mois, répartis comme suit :

- ❖ **DOLE** : espace vert, nettoyage, débarras
- ❖ **SAINT CLAUDE** : friperie, nettoyage, débarras
- ❖ **CHAMPAGNOLE** : nettoyage, débarras, repassage, épicerie solidaire

Les emplois proposés aux salariés en parcours sont :

- Agent d'entretien.
- Chauffeur.
- Manutentionnaire.
- Agent de valorisation et de tri.
- Vendeur/ textile et alimentation.
- Technicienne de repassage.
- Agent d'entretien d'espaces verts.

Ces différentes activités sont adaptées au public en parcours.

En effet, elles sont accessibles sans qualification, pour un public femme/homme, jeune sans expérience et senior.

La diversité des supports de travail et l'encadrement proposés, permettent aux bénéficiaires de se confronter à des situations professionnelles, et ainsi d'acquérir et de développer des compétences et des aptitudes nécessaires à une intégration en entreprise : rigueurs, ponctualité, adaptation, polyvalence, connaissances et respect de la réglementation....

Les principaux axes de l'accompagnement socio-professionnel sont :

- La redynamisation par la mise en situation de travail dans un collectif organisé, dans le cadre d'un contrat de travail, avec un encadrement technique.
- La résolution des « freins » à l'insertion sociale et professionnelle.
- La construction d'un projet professionnel.
- L'évaluation des compétences via des fiches d'évaluation de savoir-être et savoir-faire et des fiches de poste.
- La formation.

DESCRIPTION DU PARCOURS

Accueil

- Chaque personne reçoit un livret d'accueil. Ce livret permet aux salariés de connaître notre structure et propose les « repères clés » de notre action, ainsi que des informations concernant les postes de travail, le contrat, le bulletin de paye, les droits et devoirs, les consignes de sécurité, le règlement intérieur.

- Il est aussi remis un livret de parcours ; celui-ci retrace les différentes étapes du parcours, les actions mises en place sur le plan social et professionnel, les évaluations portant sur les savoir-être et savoir-faire.
- une sensibilisation est faite par l'encadrant technique sur la prévention des risques liés aux activités (remise de chaussures de sécurité et de gants).
- L'intégration du salarié dans l'équipe est soutenue par l'encadrant technique, ce dernier devant être vigilant sur la cohésion de l'équipe et du respect de chacun.

Mise en situation de travail

- Une première évaluation est réalisée au bout d'un mois de contrat; cette évaluation se fait avec la personne en parcours, l'encadrant technique et l'accompagnatrice socioprofessionnelle. Elle porte tout d'abord sur la prise de poste : assiduité, respect des horaires et des consignes, intégration dans l'équipe, 1ère évaluation des compétences identifiées par l'encadrant. Elle porte ensuite sur la situation socioprofessionnelle du salarié : repérage des besoins et problématiques à traiter, pouvant porter sur la santé, l'autonomie sociale, la situation administrative, la situation financière...ainsi que la définition d'objectifs à atteindre en accord avec le salarié en parcours. Le prescripteur peut participer à cette évaluation.
- Des entretiens réguliers, autant que nécessaires, mais a minima un entretien/mois, sont réalisés par l'accompagnatrice socioprofessionnelle. Ces entretiens permettent de travailler sur les problématiques identifiées, de réadapter si besoin le projet. Le travail d'accompagnement permet aussi de réorienter ou d'accompagner le salarié vers le service adapté en fonction de la problématique : CAF, POLE EMPLOI, bailleurs sociaux, UDAF, CSAPA, CMP...
- L'aide à l'élaboration de CV et lettre de motivation, techniques de recherche d'emploi, recherche et transmission d'offres d'emploi ou de formation en adéquation avec le projet professionnel de la personne
- En parallèle, l'encadrant technique accompagne le salarié dans son poste de travail et dans l'acquisition de savoir-faire.

Pour cela, il s'appuie sur les fiches de poste et les fiches d'évaluation. L'évaluation porte sur les thèmes suivants :

- ❖ **RELATIONS ET COMPORTEMENT** : assiduité, absentéisme, implication, relations avec les collègues, respect de la hiérarchie...
- ❖ **ADAPTATION A UN CADRE PROFESSIONNEL** : consignes de sécurité, tenue de travail, règles d'hygiène, utilisation de l'outillage...
- ❖ **ADAPTATION AU POSTE** : en lien avec la fiche de poste (agent d'entretien espaces verts, agent d'entretien, chauffeur, manutentionnaire, agent de valorisation et de tri, vendeur/textile et alimentation, technicienne de repassage).

Les salariés en parcours occupent des postes d'agent polyvalent, ce qui implique qu'ils sont amenés à occuper des postes de travail différents; ils seront ainsi évalués sur chaque poste qu'ils occupent. Cela renforce l'employabilité des salariés, la polyvalence, l'adaptabilité, sont des compétences aujourd'hui attendues dans les entreprises car elles permettent souvent d'être plus efficace en augmentant la compétence et la flexibilité de l'organisation.

Afin de confronter le bénéficiaire et d'évaluer ses compétences, nous mettons en place des PMSMP, et un suivi dans l'entreprise favorisant ainsi les liens entreprise/ACI.

Un travail avec notre OPCA nous permet de proposer un plan de formation adapté à notre public et au contexte économique de nos territoires d'interventions :

- CACES pour des postes de manutentionnaires dans les secteurs industriel et tertiaire.
- Techniques de nettoyage : le secteur de la propreté est en recherche permanent de personnel qualifié, et ce sur l'ensemble du Jura.
- CERTIPHYTO : attestation de connaissance sur les produits pesticides pour les utiliser et en réduire leur usage. Ce module de formation s'inscrit dans le cadre du Grenelle de l'Environnement et du Plan ECOPHYTO 2018, qui vise à réduire progressivement l'utilisation des produits phytosanitaires, communément appelés pesticides, en France.

- Le dispositif CLEA : il s'agit d'une certification portant sur un socle de connaissances et de compétences qu'une personne doit maîtriser totalement, afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle. Nous allons mettre en œuvre ce dispositif, qui est à la fois adapté à nos différents supports de travail, et qui permet d'engager les personnes dans un parcours de validation de façon individualisée.
- Le dispositif RSFP : cet outil est au service d'une dynamique de parcours professionnel qui permet aux personnes n'ayant pas les prérequis pour une VAE de faire évaluer et reconnaître leurs aptitudes techniques. Ainsi, nos encadrants vont bénéficier d'une formation-action pour les métiers du nettoyage et des espaces verts. ils seront ainsi à même d'accompagner nos publics sur ce dispositif.

PLUS VALUE DE L'ACTION

- ✚ Un accompagnement socioprofessionnel individuel et collectif dans un ensemble qui peut permettre aux bénéficiaires de passer de l'AAVA, à l'ACI, à l'EI ou à l'AI.
- ✚ Des activités supports différentes qui permettent au salarié de choisir et de bâtir un projet professionnel qui lui convienne et qui soit cohérent avec le marché de l'emploi local, qui permettent aussi l'acquisition de compétences professionnelles transférables dans d'autres secteurs.
- ✚ Des modules de formation en interne : techniques de repassage, CACES, techniques de nettoyage, phytosanitaires, SST...
- ✚ L'accès à des formations en externe : remise à niveau et connaissances de base...
- ✚ L'appui de la psychologue du dispositif d'insertion à deux niveaux :
 - ❖ Après du salarié en parcours : entretien individualisé possible.
 - ❖ Après des accompagnatrices socioprofessionnelles et des encadrants techniques dans le cadre de Réunions Institutionnelles et Cliniques (RIC) : il s'agit de réunion animée par la psychologue, ayant pour but d'analyser les mouvements transférentiels et institutionnels pour une meilleure appréhension de la prise en charge des personnes. Le RIC permet de mettre en relation, de donner du sens et de la cohérence aux accompagnements tout en intégrant les différences de points de vue.
- ✚ Un large réseau de partenaires liés à l'emploi, la formation, la santé, le logement, ...

PUBLICS CIBLES

Les publics cibles sont les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS,...), chômeurs de longue durée, travailleurs handicapés, jeunes de 18 à 26 ans, après prescription de leur référent de parcours.

La particularité de notre dispositif est de proposer à part égale des postes pour un public homme ou femme, de tout âge. Nous favorisons ainsi l'égalité homme/femme, ainsi que l'intergénérationnel.

RESULTATS ATTENDUS

Grâce à nos supports d'insertion et à l'accompagnement proposé, les bénéficiaires pourront acquérir des compétences transférables à l'entreprise, et ainsi pouvoir se présenter aux offres d'emploi, ou à des formations.

- ✓ L'offre d'insertion proposée permet à des personnes éloignées de l'emploi de (re) trouver une dynamique d'inclusion sociale et/ou professionnelle. Elle permet la recréation de liens sociaux, de travailler sur la confiance et l'estime de soi.
- ✓ Le contrat de travail (CDDI) apporte des revenus aux personnes en parcours, elles sont ainsi à nouveau consommatrices et participent à la vie locale de chaque bassin.
- ✓ Notre objectif à atteindre en 2016 est fixé à 40% de sorties dynamiques

EVALUATION

Nous évaluerons l'action par :

- Un rapport d'activité, comprenant les justificatifs et pièces probantes dans le bilan d'activité (feuilles d'émargement, justificatifs d'entrée en formation, contrats de travail ...).
- Un suivi selon les indicateurs exigés par le Fonds Social Européen
- Le nombre de sorties et les orientations
- Le nombre de formation mises en place.

CALENDRIER DE REALISATION : 1 janvier 2016 au 31 décembre 2016.