

SECOURS POPULAIRE

Comité de pilotage

Bilan année 2013

S O M M A I R E

EQUIPE D'INTERVENANTS	3
I - RAPPEL DES OBJECTIFS et PRESENTATION DU CHANTIER	4
II - L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT	5
III- LE PUBLIC	6
IV - LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIES	11

EQUIPE D'INTERVENANTS

➤ **Encadrement technique**

Pascale POTARD
Sophie TROUVE

➤ **Accompagnement socioprofessionnel**

Aurélie MARLET

I – RAPPEL DES OBJECTIFS et PRESENTATION

du CHANTIER

➤ **L'activité « Tri de vêtements » est support à un travail sur :**

- La mobilisation ;
- La motivation ;
- La reprise de confiance en soi ;
- L'autonomisation ;
- L'ouverture culturelle ;
- Et l'élaboration d'un projet professionnel des bénéficiaires en :

- Impliquant les salariés dans une action d'utilité sociale ;
- Les aidant à s'intégrer dans un groupe à travers un projet collectif et ainsi développer leur capacité de socialisation ;
- Permettant l'émergence des potentialités et capacités mobilisables dans d'autres situations, notamment celle de l'emploi.

➤ **Cette action permet de valoriser l'activité des bénéficiaires en :**

- Collectant ;
- Triant ;
- Rangeant ;
- Vendant.

Les salariés participent à toutes les étapes.

L'équipe est composée de 14 personnes :

- 12 postes d'employé de vestiaire qui gèrent chacun un rayon attribué : rayon homme, femme, enfant, lingerie et armoire bébé, linge de maison, sacs chaussures et jouets ;
- et 2 postes de chauffeur qui collectent et font le tri.

II – L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT

Des sessions de recrutement sont organisées en fonction des besoins en personnel. Sont présents à ces recrutements : l'encadrante responsable du chantier d'insertion, la CIP et une bénévole représentant le Secours Populaire.

Nous avons accueilli 27 salariés en 2013 dont un avec rupture de la période d'essai (à sa demande).

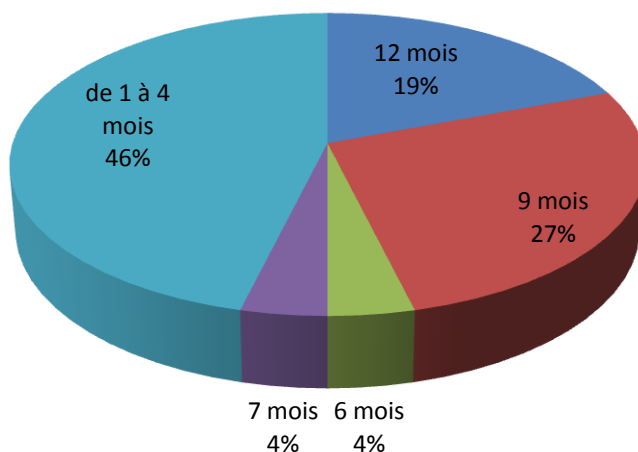
Les salariés sont recrutés en contrat de 6 mois renouvelable. Généralement, les salariés restent une année complète sur le chantier.

* Durée de présence sur le chantier

En 2013, un salarié a quitté le chantier pour une entreprise d'insertion, une salariée a été en congé maternité. 10 salariés recrutés en 2012 ont terminé leur contrat d'un an et deux d'entre eux ont terminé en fin 2013 car ils ont effectué 15 mois de contrat en tout. 14 nouveaux salariés ont intégré le chantier en 2013. Une personne n'est restée qu'une journée et a souhaité mettre fin à son contrat pendant la période d'essai. Un seul salarié n'a pas été renouvelé. Aucun salarié n'a refusé son renouvellement.

En 2013, la durée des contrats a été variable dû notamment aux nouvelles entrées et sorties des salariés :

- 12 mois : 5 salariés dont deux entrés en 2012 et présent 15 mois en tout
- 9 mois : 7 salariés dont 5 ont poursuivi leur parcours en 2014
- 6 mois : 1 salarié (reprise de parcours IAE interrompu pour maternité)
- 7 mois : 1 salarié entré en entreprise d'insertion
- Entre 1 et 4 mois : 12 salariés dont 8 recrutés en 2012 (fin de contrat en 2013) et 4 nouveaux entrés



* **Répartition des salariés par structure prescriptrice**

PLIE	8
Mission Locale	7 Dont 6 jeunes dans le dispositif CIVIS
Pôle Emploi	7
CAP Emploi	5

Nous essayons de maintenir la répartition des différentes structures prescriptrices. Nous avons eu beaucoup plus de salariés envoyés par Pole Emploi.

III – LE PUBLIC

* **Effectif**

27 personnes sur l'année 2013 : 22 femmes – 5 hommes. Le nombre d'hommes recrutés sur le chantier a baissé, en effet nous avons peu de candidatures les concernant.

6 personnes avec une RQTH (et un dossier en cours).

* **Droits ouverts à l'entrée**

RSA	17
ARE	1
ASS	3
AAH, PI	2
Aucune	6

Une personne qui touchait ASS et RSA et une personne qui touchait PI et ASS.

Nous essayons de maintenir le nombre se salariés bénéficiant du RSA (au moins la moitié de nos effectifs).

Répartition des salariés par structure référente du parcours

PLIE	16
Mission Locale	5 Dont 5 jeunes dans le dispositif CIVIS
Pôle Emploi	1
CAP Emploi	5

Ce tableau montre que les salariés suivis par Pole Emploi à l'entrée sur le chantier ont été basculés vers le PLIE et que certains salariés à l'entrée sur le chantier n'avaient plus l'âge requis pour être suivis par la Mission Locale.

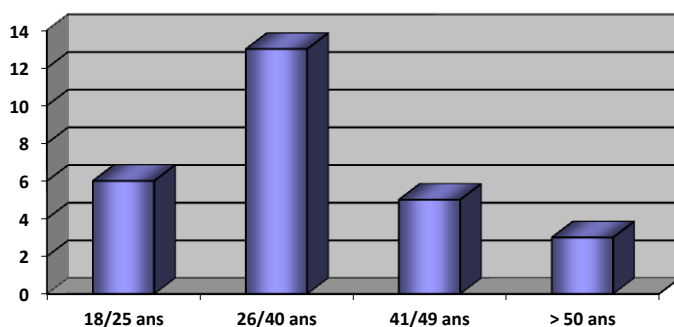
* Durée d'inscription au Pôle Emploi

Moins d'un an	7
Entre 1 et 2 ans	10
Entre 2 et 3 ans	9
Plus de 3 ans	1
Non inscrit	0

* Age

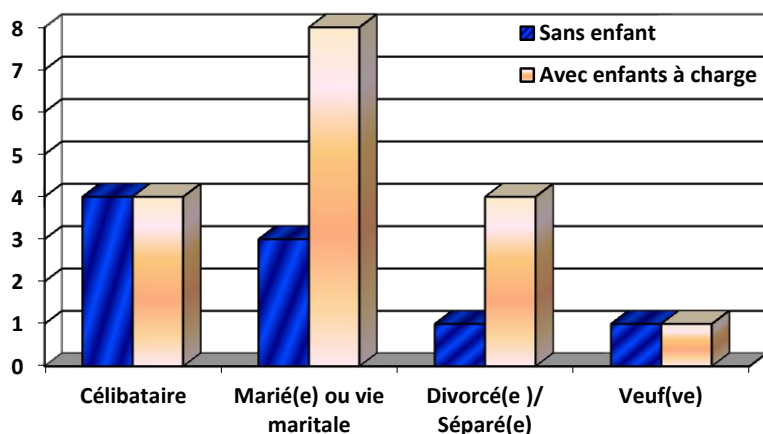
18/25 ans	6
26/40 ans	13
41/49 ans	5
> 50 ans	3

Nous avons eu plus de difficulté à recruter des jeunes.



* Situation familiale

	Sans enfant	Avec enfants à charge
Célibataire	4	4
Marié(e) ou vie maritale	3	8
Divorcé(e) / Séparé(e)	1	4
Veuf(ve)	1	1



* Zone d'habitation

Tous les salariés accueillis sur le chantier habitent Limoges. Seule la personne ayant mis fin à sa période d'essai résidait sur Aix sur Vienne.

15 salariés dépendent de zone ZUS ou CUCS.

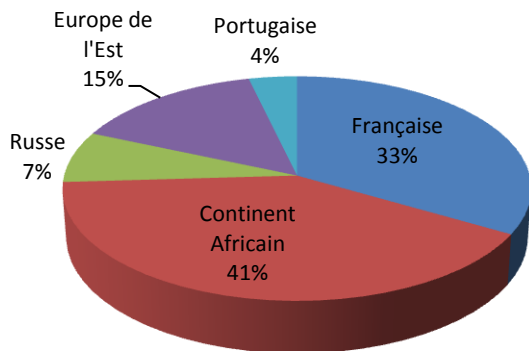
* Nationalité

Ce qui fait la spécificité du chantier du Secours Populaire de Beaubreuil est la diversité du public : leur nationalité est très diverse.

9 personnes ont la nationalité française, 2 ont la nationalité russe, une personne est de nationalité portugaise, 11 personnes possèdent une nationalité du continent africain et les autres sont notamment issus de l'Europe de l'Est.

Nationalité :

- Française : 9
- Congolaise : 3
- Guinéenne : 2
- Nigérienne : 1
- Ivoirienne : 1
- Comorienne : 1
- Camerounaise : 1
- Algérienne : 2
- Russe : 2
- Kosovare : 1
- Ukrainienne : 1
- Macédoine : 1
- Arménienne : 1
- Portugaise : 1



* Mobilité

Scooter	Permis + véhicule	Permis	Permis en cours	Sans permis
0	7	1	9	10

Nous pouvons noter que trois femmes possèdent le permis.

*** Niveau de formation initiale**

Ci-après la répartition par rapport au diplôme obtenu dans leur pays d'origine :

VI	Vbis	V	IV	III et II
10	0	7	8	2

Si l'on tient compte de la reconnaissance des diplômes en France, la répartition est la suivante :

VI	Vbis	V	IV	III et II
20	0	4	2	

*** Domaine de formation initiale**

- 3e générale
- CFG
- 1 année CAP cuisine
- 1 année BEP métiers de l'hygiène et propreté
- Niveau BEP communication, administration et secrétariat
- CAP couture
- CAP mécanique automobile
- Niveau CAP couture (non obtenu en France)
- CAP coiffure (non obtenu en France)
- BEP vente (non obtenu en France)
- Permis poids lourd
- 1é B gestion commerciale
- Baccalauréat comptabilité
- Baccalauréat STT
- Baccalauréat mathématiques (non obtenu en France)
- Niveau baccalauréat commerce (non obtenu en France)
- Baccalauréat (non obtenu en France)
- Diplôme comptable (bac+3) (non obtenu en France)
- Diplôme de technicien en contrôle qualité (non obtenu en France)
- Baccalauréat commerce (non obtenu en France)
- Baccalauréat littéraire (non obtenu en France)
- Diplôme de prothésiste dentaire (non obtenu en France)

IV – LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIES

1) L'activité

Les 14 salariés sont répartis en deux groupes : un premier groupe qui travaille en début de semaine et un second en fin de semaine. L'ASP se déroule sur la journée du mercredi quand toute l'équipe est réunie.

Les salariés sont présents 21 heures sur le chantier et réalise 3 heures de remise à niveau obligatoire.

Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi	
9h00	Activité Groupe 1	9h00	Activité Groupe 1	8h30	Activité Groupe 1 et Groupe 2 : ASP	9h00	Activité Groupe 2	9h00	Activité Groupe 2
12h30		12h00		12h30		12h30		12h30	
13h30	Activité Groupe 1	13h30	Activité Groupe 1	13h30	Activité Groupe 1 et Groupe 2 : ASP	13h30	Activité Groupe 2	13h30	Activité Groupe 2
17h00		17h30		17h30		17h00		17h00	

Le magasin est ouvert tous les après midi de 13h30 à 16h30 sauf le mercredi après midi.

2) Répartition absence, arrêt maladie

Sur les 27 salariés présents en 2013, nous avons eu 6 arrêts maladie et 278,30 heures d'absences pour motifs divers et 16 647,35 heures travaillées.

Nous pouvons signaler que 2 avertissements ont été envoyés et quelques heures ont été retirées pour retard. De nombreux recadrages ont eu lieu au moins 12 sur l'année et ont concerné soit des retards, des absences, soit un manque d'investissement et de motivation ou encore la difficulté à atteindre les objectifs sur le chantier.

3) La remise à niveau

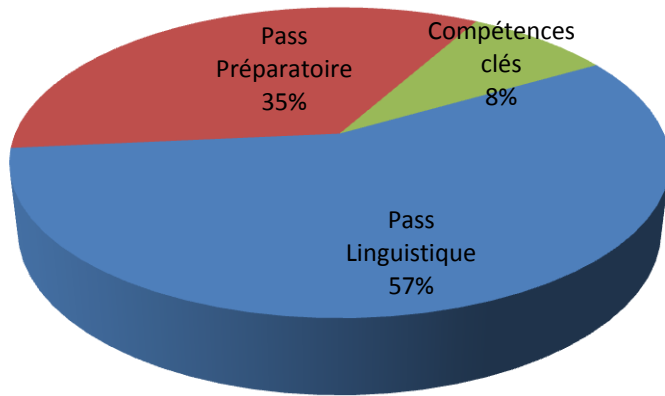
En fonction des besoins et projets, les salariés effectuent leur remise à niveau soit au sein du Portail Formation ou par le biais des Compétences clefs.

- soit en Pass Linguistique : FLE par le biais des Compagnons ou AFORMAC : cela a concerné **11 salariés**.

- soit en Pass Préparatoire : français, mathématiques, anglais ou informatique par le biais du Portail Formation du Centre Ville, cela a concerné **9 salariés**.
- S'ils répondent aux critères, les salariés peuvent aussi être orientés vers les compétences clefs, cela a concerné **un salarié**.

Certains salariés n'ont pas effectué de RAN en 2013 car c'était la fin de leurs parcours ou ils étaient juste arrivés.

Sur les **16 647,35 heures travaillées**, les salariés ont réalisé **952,3 heures de RAN** au total soit 541,3 heures de RAN par le biais du Pass Linguistique, 330 heures par le biais du Pass préparatoire et 81 heures par le biais des Compétences clefs.



4) Les démarches culturelles

Au sein du chantier du Secours Populaire sont également organisés des sorties culturelles. Ainsi, les salariés ont pu par exemple visiter le théâtre de l'Union, le grand théâtre, participer à une représentation aux francophonies, se rendre à St Pardoux... Des bénévoles du Secours Populaire interviennent pour présenter les différents dispositifs : micro-crédit...

5) L'accompagnement socioprofessionnel

Cet accompagnement s'est organisé autour d'entretiens individuels et de séances de regroupement. Les regroupements ont lieu une fois par mois au sein des locaux de FEL.

La première partie du parcours a été l'occasion d'accompagner des résolutions des problématiques dites « périphériques ». Nous avons notamment travaillé sur des problèmes financiers, de logement, de mobilité, de santé.... Nous incitons les salariés à prendre contact avec les personnes ressources appropriées (assistant sociale, médecin, référent...) et suivons l'évolution des démarches.

Cette phase de mise en activité a permis de réinstaller des « réflexes professionnels » :

- rythme de travail ;
- travail d'équipe ;
- autonomie ;
- persévérance dans l'effort.

Ce « ré-entraînement » professionnel a été nécessaire avant d'appréhender l'approche de l'entreprise et les techniques liées à la recherche d'emploi (TRE, prospection, mise en situation, ...).

Ensuite, nous avons commencé à aborder le travail sur les envies et souhaits professionnels.

Entretiens individuels :

Tout au long de l'accompagnement, des entretiens individuels ont été organisés et ont permis de :

- mesurer la situation personnelle de chacun ;
- aider à l'émergence d'idées ou de pistes professionnelles ;
- faire le point des démarches ;
- conseiller, rassurer et apporter un appui aux salariés ;
- redynamiser et encourager les salariés dans leurs démarches ;
- répondre à des annonces, rédiger des lettres de candidatures spontanées, simulations d'entretiens.

Séances collectives

Les séances de regroupement ont permis de travailler sur :

- l'orientation (bilan personnel, bilan professionnel, intérêts professionnels),
- l'information sur les métiers,
- l'élaboration d'outils de recherche d'emploi, CV, lettres, préparation à un entretien d'embauche
- la prise parole (entretien téléphonique, prise de renseignements...).

Des interventions ponctuelles ont été réalisées souvent pour réajuster des objectifs individuels ou pour traiter des problématiques personnelles. Régulièrement un entretien tripartite est organisé avec l'encadrante référente afin de faire le point sur le comportement en chantier et les objectifs à atteindre.

Un à deux entretiens au cours du contrat ont également lieu avec le référent prescripteur afin de faire le point sur l'avancement des démarches et le plan d'action.

Découverte des secteurs professionnels

Pour aider à la diversification des choix professionnels, un travail sur l'information des métiers a été conduit au travers de stages en entreprises, visites d'entreprises et organismes de formation. Ainsi, les salariés ont pu visiter l'AFPI, l'atelier 2N, l'atelier des compagnons dans le bâtiment, participer à l'atelier sur le transport et la logistique au sein de la cité des métiers. Nous pouvons noter que des intervenants extérieurs viennent également présenter leur action : club FACE, Mob Job, CRESLI, CARSAT, Caisse d'Épargne (gestion du budget).

Cette phase d'information s'est poursuivie par des périodes de stage en entreprise, occasion pour les salariés de bénéficier d'une mise en situation professionnelle.

Les entreprises qui ont accueilli des stagiaires sont dans les secteurs professionnels suivants : **commerce, aide à la personne, industrie, restauration, hôtellerie et administratif.**

17 salariés ont effectué 22 mises en situation professionnelle pour une durée globale de 38 semaines. 16 de ces mises en situation ont duré deux semaines. Nous pouvons noter que seul un salarié n'a pas du tout effectué de mise en situation pendant son contrat. Par ailleurs 3 stages non finalement pas été réalisés ou pas dans leur totalité.

Les secteurs professionnels et postes choisis sont :

Santé – Social : <ul style="list-style-type: none">• ASH• Aide à domicile• Moniteur éducateur
Industrie : <ul style="list-style-type: none">• Agent de façonnage• Agent de production• Manutentionnaire• Préparateur de commandes
Commerce : <ul style="list-style-type: none">• ELS• Hôte de caisse• Vendeur en boulangerie, en PAP
Administration : <ul style="list-style-type: none">• Secrétaire• Agent administratif
Restauration : <ul style="list-style-type: none">• Aide de cuisine• Agent de restauration polyvalent
Transport : <ul style="list-style-type: none">• Chauffeur Livreur• Chauffeur de poids lourd
Nettoyage : <ul style="list-style-type: none">• Femme de chambre

Les secteurs d'activité souhaités sont assez constants et fortement représentés par l'aide à la personne et le commerce.

6) Situations positives

Un salarié a quitté le chantier pour entrer en entreprise d'insertion.

Un autre a refusé un contrat CDI à temps partiel en hôtellerie, un second n'a pas donné suite à une proposition de remplacement en commerce, un autre salarié a dû refuser un remplacement pour l'été (raisons de santé).

Durant l'année 2013, suite à leur contrat, une personne est entrée au CPS tertiaire, une est entrée en entreprise d'insertion, un autre salarié poursuit les remplacements en tant qu'hôtesse de caisse et une autre personne doit intégrer le CPS aide à la personne en 2014.