Le 3 mai 2021

**Groupe de travail métier - Insertion Professionnelle**

**Synthèse de notre réunion n°3 du 30 avril 2021**

Participants : L Bour, N Dhifallah, O Febvre, M Fennas, M Garin, F Mackowiak, JP Monier, B Rives, M Selimi.

Absents et excusés : I Argaud, S Coltorti, A de Guibert, S Rubio

Secteurs support à l’IAE pour Aurore

En Ile de France, en 2019, les secteurs support à l’IAE ont été les suivants : le BTP (24% des heures IAE effectuées) ; le nettoyage (16%), les espaces verts-agriculture (11%), la collecte-tri-recyclage (11%).

3 autres secteurs d’activité pointent à quelques longueurs du quatuor de tête avec environ 7% chacun : °hôtellerie-restauration, services à la personne, transport-logistique.

En amont de notre réunion, un mini-sondage a été réalisé auprès des membres de ce groupe métier insertion professionnelle sur les secteurs de l’IAE porteurs pour Aurore. En voici les résultats sur 11 répondants :



Les commentaires du groupe métier sont les suivants :

L’exercice, inédit à ce jour, est très intéressant en soi. Les résultats consolidés doivent être pris avec précaution mais ils vont conduire à enrichir la méthodologie du diagnostic territorial de l’insertion. Les points suivants sont mis en avant :

* Les publics « bas-seuils » font que certains métiers paraissent peu accessibles à des salariés en ACI. C’est le cas des services à la personne (*requiert la plupart du temps un véhicule et le permis B en particulier en région*) et des métiers du numérique *(il y a certes des besoins mais la barrière de la langue est un véritable frein*).
* Sur l’expérience de la formation des Plombiers du Numérique développée sur le territoire d’Olivier, les publics accompagnés ne sont pas du tout issus de nos centres car les prérequis sont trop élevés.
* Mathieu souligne un point très porteur en Ile de France : la réparation des vélos. Cela exige vraisemblablement moins d’investissements qu’un garage de réparation de voitures ; il existe un plan de soutien mis en place par la région Ile de France ; l’exigence technique semble atteignable ; enfin et c’est très important pour l’estime de soi, la fonction de réparateur de vélos permet un contact direct avec le public auquel on rend un service très concret.
* Sur les métiers du BTP, Franck indique que les placements à la sortie du chantier peinture se font rarement dans le BTP ; sauf si le salarié en insertion avait déjà une qualification reconnue avant son passage chez Prélude-Peinture. En revanche pour l’équipe logistique, les passerelles se font plus facilement vers des sorties positives en moyenne ou grande distribution (emplois multitâches comprenant par ex de la mise en rayon).
* Franck ajoute que l’ACI nettoyage au sein du chantier Prélude va continuer à se développer car il existe des besoins internes récurrents : punaises de lits, nids de frelons, désinfection, etc
* Laurent rappelle que la sorties positives se font plus naturellement lorsqu’on a été quasiment collègues de travail d’un point de vue opérationnel. C’est le cas entre les CDDI ressourceries et de certains professionnels du transport. Avec certes des statuts différents, mais, au final, ils travaillent en équipe sur une même chaine de production.
* Morad souhaite étudier la mise en place d’une structure de type AI-ETTI transverse qui permettrait de répondre à des demandes d’employeurs pour fournir de la main d’œuvre peu qualifiée et remplir ainsi leurs clauses d’insertion. Cela contribuerait à fluidifier les sorties de parcours. Il a une expérience locale sur le nettoyage des rivières. Cette structure permettrait également de gérer nos DPH sans devoir passer par une AI externe. On peut aussi nouer un partenariat avec une ETTI externe sans avoir à tout créer de l’intérieur.

Au final, il y a bien plusieurs entrées possibles sur nos priorités de développement de l’IAE :

* L’entrée publics :
	+ Les publics bas seuils, l’activité IAE est un prétexte avant tout à la remobilisation et les sorties se feront peut-être vers d’autres ACI, verts d’autres activités
	+ Les publics plus employables (Merita mentionne par ex le restaurant Yankadi) pour lesquels une sortie dans le même métier/secteur est plus vraisemblable.

De manière générale, le groupe souligne que, bien que les relations locales employeurs soient dans la fonction des CIP, il faudrait peut-être selon les régions consacrer davantage de temps (poste dédié ?) à nouer et surtout à entretenir un réseau d’entreprises. Un partenariat avec ARES BTP avait été créé mais cela n’a pas été poursuivi dans le temps.

En synthèse, le sondage permet de soulever des questions pertinentes et les réponses sont différenciées selon les territoires. Olivier dégage les problématiques suivantes :

* Quel type de chantier IAE voulons-nous développer ? : remobilisation (cela rejoint un enjeu Aurore) ou bien (pré)-qualifiant avec des prérequis plus élevés ?
* A qui voulons-nous nous adresser en priorité ? nos publics Aurore ; des publics externes ?
* Qu’en disent nos interlocuteurs au sein des « DDEETS-PP (nouveau nom des UD-DIRECCTE) » ou « DDEETS » pour l’Ile de France ? Nous devons leur démontrer que nous avons véritablement des partenaires pour la suite du parcours
* Quelles sont les opportunités de marché ? L’Ile de France est boostée par les chantiers du Grand Paris et par les JO 2024 (une plate-forme ESS 2024 a été mise en place).

Ces questions doivent nous permettre de peaufiner notre approche départementale et éviter de tout recréer. Et, compte-tenu de la taille d’Aurore aujourd’hui, nous devons en effet augmenter le lien avec l’entreprise. Par exemple, en lien avec la responsable des achats d’Aurore, négocier avec nos fournisseurs un package (nombre de stages, nombre de PMSMP, nombre d’emplois proposés par an) aux salariés en insertion chez Aurore. Merita prolonge par une situation vécue d’une autre expérience professionnelle : le partenariat avec Paris Habitat avait permis d’inclure dans leurs relations avec les entreprises de peinture le fait de prendre un salarié en insertion par an. Par un travail de lobbying, on peut tout à fait ajouter une clause de ce type dans la négociation du contrat.

Morad rappelle que le facteur clé de succès c’est aussi d’être rentable pour une EI et les opportunités de développement se font aussi selon cette condition. Aurore a repris l’EI Equipée Belle en mandat de gestion dans un premier temps. Pour réussir le retour à l’équilibre, l’Equipée Belle a abandonné son activité de peinture pour développer l’entretien des espaces verts, le nettoyage des rivières et chemins communaux, le ramassage des encombrants. Aujourd’hui, l’Equipée Belle emploie 9 salariés en CDDI.

Échanges autour du positionnement d’Aurore sur l’insertion

Jean-Pierre rappelle qu’à l’occasion des 150 ans d’Aurore, il a été demandé aux 7 groupes métiers d’identifier un ou deux axes forts pour l’inclure dans le Manifeste qu’Aurore entend publier mi-2021.

Après échanges avec les participants, il est convenu de maintenir le positionnement sur l’extension géographique du dispositif DPH. Tout en rappelant qu’il était particulièrement pertinent d’en employer dans des lieux hybrides - mais aussi dans une ressourcerie - car ils nécessitent un encadrement renforcé. La DDEETS du 77 est intéressée par ce dispositif mais, à ce jour, n’a pas de crédits à y consacrer. De même il n’y a pas à ce jour de DPH sur le 93 ni en région. Les DPH doivent être des ressources en plus car leur activité réelle est parfois aléatoire.

Le deuxième point du positionnement sur l’insertion portera en définitive sur le financement d’un accompagnement suite à la sortie positive en emploi. En effet, pas systématiquement, mais dans certains cas, le gap est fort entre un milieu bienveillant qu’est une SIAE et un emploi dans un milieu professionnel plus classique par ex de type entreprise. Le salarié doit pouvoir continuer à honorer par exemple des rendez-vous de suivi tout en s’intégrant à son nouveau poste de travail. Souvent, tous les freins périphériques ne sont pas définitivement levés. Quand l’essai n’est pas transformé, le salarié le vit comme un échec et il repart dans un cycle global ce qui met à mal tout l’accompagnement déjà réalisé. Cet accompagnement ne serait utilisé que si nécessaire et ne durerait pas plus que 3 mois.

Le programme SEVE est à suivre car il a pour ambition de former conjointement des professionnels de l’insertion (CIP) et des représentants de l’entreprise sur une durée assez longue (10 jours). Jean-Pierre participera à une réunion d’information sur ce programme fin juin et en fera part au groupe métier. Laurent y avait inscrit ses CIP mais la session n’a pas pu avoir lieu, faute de participants côté entreprise. L’objectif est d’acter dans le positionnement qu’Aurore souhaite disposer d’une convention nationale ou régionale avec un droit de tirage annuel. L’accompagnement par le CIP post embauche se ferait bien sûr avec le tuteur dans l’entreprise.

Tour d’actualités

Pascal précise que le garage solidaire démarre à Aurillac et qu’un projet est en cours d’analyse en Lozère (*département le moins peuplé de France avec seulement 4 IAE et 77 ETP en insertion*). Une étude de faisabilité est en cours avec le concours de la FAS.

Merita indique qu’un projet d’épicerie solidaire à Noisy-le-Sec va être lancé à la demande du CCAS de la ville qui a été convaincu par la visite de l’épicerie solidaire d’Aurore à Montreuil. Elle est également sollicitée par la PJJ de Villemomble.

Laurent poursuit avec Gil le projet de conserverie à Troyes ; un lieu possible est identifié. L’enjeu à présent est de trouver des revendeurs. L’idée est bien de rendre service aux producteurs locaux.

Morad développe notamment un projet de ressourcerie sur Chelles ; une visite a récemment eu lieu des dispositifs développés par Aurore à Romilly et à la Chapelle Saint Luc.

Jean-Pierre indique qu’une réunion a lieu le 5 mai avec Olivier et Morad pour présenter les activités IAE d’Aurore à la plate-forme ESS 2024.

Prochaine réunion

Elle aura lieu le **vendredi 11 juin de 14h à 16h**. Elle aura 3 points à l’ordre du jour : diag de territoire (Olivier + témoignage de Thibaud, stagiaire, sur le diag en cours dans les Yvelines) ; Bim Bam Job (Stéphane avec le concours d’une personne de PRISM) et une présentation de POSITIV PLANET.