

Donner les outils pour avancer :

A Halage, un accompagnement met en place un programme pédagogique personnalisé, dès la phase de recrutement et jusqu'à 6 mois minimum après la sortie.

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

LE RECRUTEMENT ET LA PHASE D'ACCUEIL

Avant le démarrage sur le chantier, l'équipe recrutée et formée est accueillie à l'association.

Chacun rencontre son futur collègue et l'équipe permanente d'Halage. Les salariés découvrent leur lieu de travail, signent leur contrat. Le Livret d'accueil leur est présenté et remis ainsi que le règlement intérieur et le document unique de prévention des risques.

L'équipe permanente, en particulier la conseillère en insertion professionnelle, la secrétaire et l'assistante

de direction les accompagnent dans la compréhension de ces documents.

L'association leur fournit l'équipement : chaussures de sécurité, pantalon et veste en toile, des gants et enfin une parka imperméable avec bandes réfléchissantes.

Les visites médicales du travail sont organisées et permet de certifier leur aptitude à travailler en tant qu'ouvrier d'entretien du paysage. A cette occasion les vaccins sont mis à jour, et complétés - notamment pour les chantiers des berges de Seine (leptospirose).

Déroulement du recrutement des salariés

Orientation	Réunion d'information collective	Entretiens individuels	Sélection des candidats
Orientation des candidats potentiels par les partenaires référents du territoire : - Pôle Emploi - PLIE - Espaces Insertion - Maisons de l'Emploi - Missions locales	Réunion organisée au sein des structures des partenaires ou à l'association : - réunir l'ensemble des candidats intéressés par les chantiers - présenter l'association, le chantier et le travail d'ouvrier d'entretien des espaces verts, l'accompagnement, la formation	Entretiens organisés dans les locaux de l'association avec la conseillère d'insertion professionnelle et le coordinateur chantier ou l'encadrant : - évaluer les motivations des candidats - identifier certaines difficultés - réaliser des tests - constituer le dossier administratif	Information par téléphone des candidats sélectionnés Constitution de l'équipe Prise de contact avec les référents pour les candidats non sélectionnés

UN PROGRAMME PÉDAGOGIQUE PERSONNALISÉ

Les salariés ont besoin à la fois d'un cadre sécurisant et d'un espace de prise de confiance en eux en acquérant compétences et esprit d'équipe. Ils auront un champ de liberté et le droit de choisir, de décider, d'innover, de prendre des responsabilités.

Le cadre d'accompagnement souple dans le travail autonome, l'auto-évaluation formative, le contrat, la pédagogie du projet, les techniques de groupe favorisent donc le développement et les progrès des personnes.

L'accompagnement des salariés réalisé par les conseillères en insertion professionnelle, en collaboration avec les encadrants de chantiers, le coordinateur chantiers et l'équipe de formateurs, s'étend en moyenne sur douze mois.

PHASE D'EXPLORATION

Phase de découverte du chantier, d'appropriation des techniques et du rythme de travail

Cette phase permet de poser un cadre (horaires, tâches précises à effectuer), d'observer le comportement « social » du salarié face à ses collègues et à la hiérarchie. Les succès et les difficultés rencontrés permettent d'affiner le type d'accompagnement nécessaire au salarié.

Dans certains cas, un nombre limité d'entretiens psychologiques* (10 environ), faisant l'objet d'un contrat de thérapie, ont été mis en place avec certains salariés. À l'issue de ces séances une orientation vers un parcours de soin approprié est mise en place.

*méthode thérapeutique: analyse transactionnelle.

Cette phase permet l'élaboration d'un projet et du programme de formation adaptés. Des ateliers, dont le détail figure ci-après sont mis en place.

PHASE DE CRYSTALLISATION, PUIS DE CONSTRUCTION OU DE «SPÉCIFICATION »

Durant cette phase, les salariés sont amenés à faire des choix professionnels.

Cette phase correspond aussi à la première évaluation de compétences faite avec l'encadrant. Il s'agit aussi d'une phase où la formation qualifiante sur certains chantiers démarre, les demandes d'aides au financement permis b sont validées, les demandes de logement ont abouti et c'est la fin du RSA pour les BRSA.

PHASE DE REALISATION

Environ 3 mois avant la fin du parcours à Halage, l'accompagnement est renforcé en vue de préparer la sortie. On propose aux salariés de réaliser des périodes d'immersion dans une autre entreprise. L'accent est également mis en entretiens individuels et ateliers collectifs sur l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi.

Conseillères en Insertion Professionnelle (CIP) :

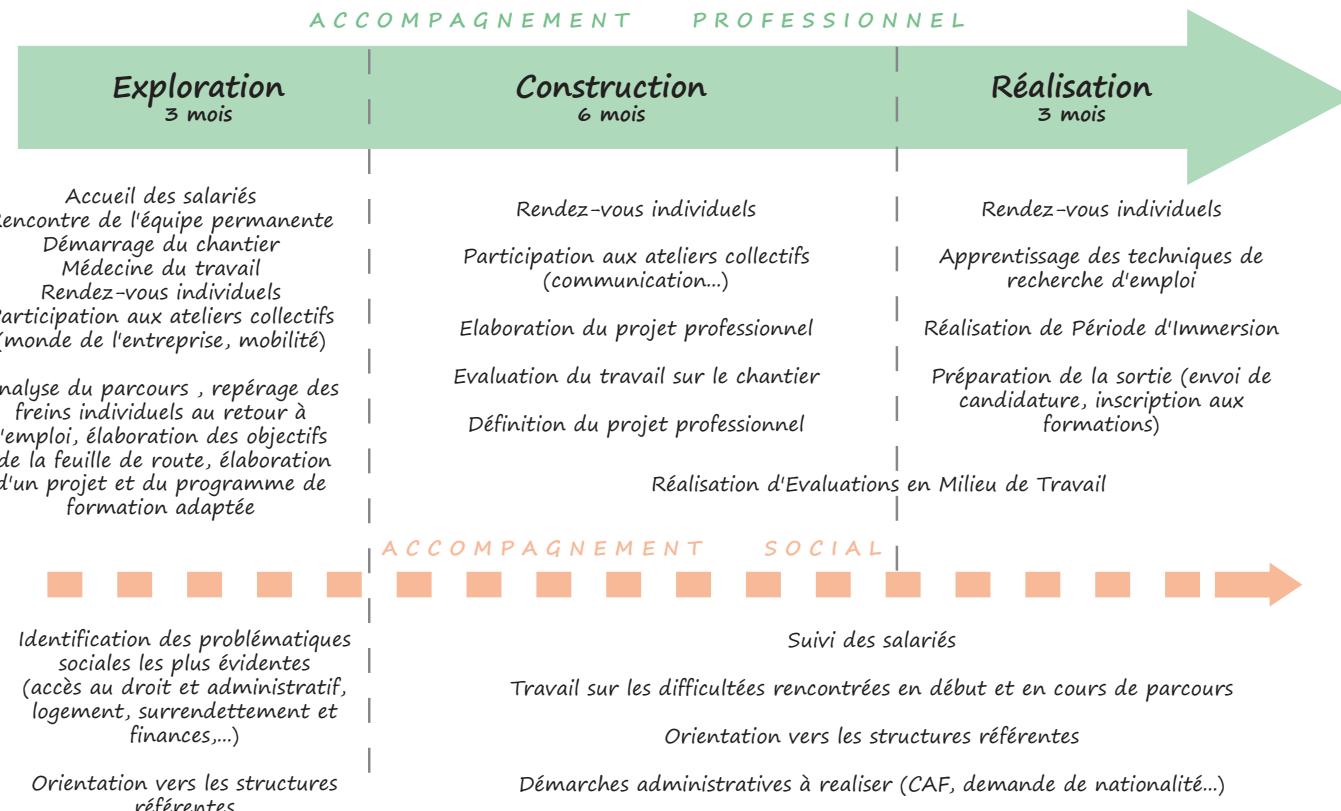
Myriam Binois,

Jessica Mavera,

Nathalie Boitouzet,

Patricia Bardin

Parcours des salariés en insertion à Halage*



* parcours à titre indicatif susceptible de varier selon chaque salarié
méthodologie issue de l'activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP)

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Son objectif : Favoriser l'autonomie

Un rendez-vous individuel par mois au minimum est prévu avec la conseillère afin de faire régulièrement le point sur l'avancée des salariés et sur leurs interrogations (difficultés relationnelles, temps de travail, savoir-être, reprise de la confiance en soi, valorisation des compétences et des savoirs...). Au cours de ces entretiens sont fixés des étapes et des objectifs individualisés.

Une véritable progression est mise en place afin d'aller vers la construction d'un parcours durable et stable.

Le suivi social et professionnel implique également les référents des territoires (espaces insertion, plans locaux pour l'insertion et pour l'emploi, Pôle Emploi, maisons de l'emploi, ...).

L'ensemble de ces acteurs ainsi qu'Halage permettent aux salariés de résoudre petit à petit les difficultés auxquelles ils sont confrontés au quotidien en leur proposant par exemple des formations linguistiques, des aides pour le permis de conduire...

Chaque salarié sur Halage suit un programme de formation qualifiant. Celui-ci est défini soit en amont et est inhérent au projet lui-même soit élaboré en cours de parcours du salarié.

Des évaluations de compétences entre le salarié, l'en-cadrant et la conseillère ponctuent le parcours en chantier et fixent les objectifs à atteindre, notamment en termes de pratique de chantier et de comportement au travail.

Enfin, la relation entreprise : les partenariats sont sollicités, plus particulièrement à mi-parcours, phase où une progression plus intensive vers l'avenir s'élabore

en mobilisant les salariés sur les techniques de recherche d'emploi et en leur donnant la possibilité de réaliser des stages en entreprises/collectivités (sous forme de périodes d'immersion) afin de se projeter au-delà du chantier d'insertion

L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Son objectif : Enrichir l'interaction sociale, améliorer les techniques de communication

Des interactions riches permettent l'appropriation durable des savoirs et savoir-faire. Le salarié devient acteur de son apprentissage avec les autres, au sein du groupe. Une interaction sociale dynamique et riche permet un meilleur développement car elle favorise à la fois l'action et l'échange tout en faisant apparaître le sens et l'intérêt d'une tâche.

LES OUTILS DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le guide est basé sur la méthode canadienne du Trèfle Chanceux. Il s'agit d'une méthode d'insertion sociale et professionnelle élaborée par Jacques Limoges. Elle porte ce nom évocateur puisqu'elle se compose de quatre axes, en référence aux quatre feuilles du trèfle :

- l'environnement (social, politique, économique),
- le soi (ses savoirs, savoir-faire, intérêts, valeurs...),
- le lieu (où s'orienter et rechercher un emploi)
- la méthode adaptée.

LE LIVRET D'ACCUEIL

L'intégration est une étape cruciale dans toute entreprise. Sa préparation garantit généralement une réduction du «turn-over» et permet au salarié de trouver sa place avec davantage de facilité au sein de l'entreprise.

L'arrivée sur un chantier d'insertion implique la réalisation d'un certain nombre de démarches administratives, comme une adaptation au cadre réglementaire et culturel de la structure.

Afin d'aider au mieux les nouveaux salariés, l'association a ainsi mis en place un livret d'accueil. Ce livret est distribué et régulièrement mis à jour avec le salarié afin qu'il se l'approprie et puisse s'en servir.

LE LIVRET DE PARCOURS

Il s'agit d'un document destiné à faciliter l'accès à l'emploi des salariés, voire à une formation. Il se compose : d'un exemplaire du CV, d'un descriptif du chantier, d'une attestation de compétences, d'un descriptif du contenu de la formation qui est proposée, d'une attestation de validation de formation, d'un bilan des stages (périodes d'immersion) que le salarié a effectués, d'un certificat de travail.

Le livret de parcours est élaboré avec le salarié et la conseillère. Interviennent également l'encadrant technique, le formateur et l'entreprise, afin de retracer tout le parcours du salarié.

L'ATELIER «MONDE DE L'ENTREPRISE»

Ce premier atelier qui intervient en début de parcours consiste à créer un climat de confiance entre les salariés et poser le cadre du fonctionnement de l'association, comme de l'entreprise en général.

L'accès aux éléments régissant le cadre du travail, aux règles législatives n'est pas aisé et pourtant essentiel. Il permet aux salariés de ne pas se mettre en défaut face aux attentes actuelles et ultérieures des entreprises, pour des démarches usuelles ; telles que faire respecter leurs droits.

Au travers du livret d'accueil, sont évoqués le règlement intérieur ainsi que des notions de droit du travail, relatives aux contrats, au bulletin de paie, aux arrêts maladie, comme aux motifs et procédures de licenciement.

De nombreuses questions, et parfois revendications, surviennent au cours du chantier. Par conséquent, il est privilégié un désamorçage en amont des conflits éventuels par la pédagogie.

L'ATELIER « EXPLORATION DE PROJETS (PROJECTION DANS L'AVENIR) »

A partir de fiches vierges, chaque salarié est invité à choisir (dessiner) un totem, qui le représente; puis une représentation du but à atteindre. Ensuite il est invité à dessiner (représenter, nommer) ce qui peut le bloquer. Chaque « fiche » est posée sur un grand tableau et commentée. Des fiches « moyens » sont mises en place dans cette grande fresque qui pourra ensuite être retravaillée en groupe (des entretiens individuels sont prévus pour travailler sur les prises de conscience des blocages et mise en place de moyens individuels).

ATELIER « TRAVAIL SUR L'IMAGE DE SOI »

(Image individuelle et sociale) Lors de ces ateliers on propose par exemple de prendre quelques clichés ayant pour thème « mon regard sur le monde » ces clichés sont ensuite mis en commun. Les buts sont multiples : prendre conscience de soi, de sa particularité, échanger avec les autres membres du groupe (comprendre et accepter la richesse des différences).

Les sorties pédagogiques sont organisées pour élargir l'idée d'espaces verts (jardin du Muséum d'histoire naturelle, jardin Albert Khan) mais aussi pour travailler la mobilité, élargir la vision du monde en général (musée du Louvre, galerie de l'évolution, Cité des sciences) et travailler les techniques de communication.



L'ATELIER «MOBILITÉ»

Les ateliers mobilité sont mis en œuvre par le biais d'une convention passée entre Halage et la RATP. Les ateliers mobilité permettent d'apprendre à utiliser les transports en commun, lire un plan de réseau, choisir le trajet le plus rapide, passer d'un mode de transport à l'autre, savoir reconnaître les distributeurs automatiques de tickets, opter pour le titre de transport le plus avantageux. Par ailleurs, une information sur les métiers et sur les postes en cours de recrutement au sein de la RATP est aussi organisée.

L'ATELIER «SANTÉ»

Il s'agit de plusieurs types d'ateliers organisés avec parfois des intervenants extérieurs, spécialistes de thématiques telles que :

- la nutrition
- l'hygiène
- les comportements addictifs notamment relatifs à l'alcoolisme

L'ATELIER «COMMUNICATION»

Chaque année un projet de communication est proposé à certaines équipes. Les thèmes sont :

- Pourquoi communiquer ? Comment communiquer ?
- L'image renvoyée à l'autre
- Apprendre à parler de soi
- Connaître son métier, savoir parler de son métier

En 2012, ces projets ont nécessité des investissements et des planifications importantes de la part des équipes concernées. Celui-ci émerge du groupe du début jusqu'à la fin, ce qui permet de créer une véritable

cohésion entre les salariés. Ils ont pu écouter et échanger leurs idées au cours de discussions constructives et s'engager professionnellement sur un autre type d'activité.

L'ATELIER «INFO-MÉTIERS»

Les candidats orientés ne bénéficient pas tous d'une expérience professionnelle en espaces verts, ni d'une représentation réaliste du métier. En effet, le domaine des espaces verts s'avère aussi riche que méconnu. S'inscrivant dans le cadre du travail sur le projet, cette information permet aux salariés de se situer.

C'est la raison pour laquelle l'association fait appel à la Cité des Métiers de la Villette, comme aux ressources internes en particulier le centre de documentation, afin de clarifier auprès des différents salariés, les pistes professionnelles liées à l'environnement.

L'ATELIER «TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI»

Ces ateliers augmentent naturellement en fin de parcours, voire à partir du sixième mois selon les salariés, et préparent à la sortie.

Les thèmes abordés lors de ces ateliers sont la stratégie de recherche d'emploi, le marché du travail, le ciblage d'entreprises, la réalisation du CV, la construction de la lettre de motivation, réussir un entretien et faire des simulations, se présenter en public, la recherche active (utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication)

D'autres thématiques telles que le comportement au travail et la réglementation, peuvent s'inscrire en TRE mais n'en font pas directement partie.