

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL ET L'ENCADREMENT TECHNIQUE

I. Avant l'entrée et durant les premières semaines du contrat

Le recrutement reste central et dépend de la motivation, des aspirations du bénéficiaire, de sa capacité et sa volonté à assumer les tâches inhérentes au poste qu'il sera amené à assumer au sein de nos activités.

Phase de repérage : De plus en plus de structures en amont du chantier d'insertion ont tendance à nous aiguiller systématiquement des candidats. Nous souhaitons être le moins restrictif possible, mais les multiples obligations qui s'imposent à nous du fait du nouveau cadre législatif, nous poussent à redoubler de vigilance dans cette phase afin de valider la pertinence du parcours d'insertion.

Phase d'entretien et d'évaluation : L'accompagnatrice vérifie l'adéquation entre les aspirations des postulants et les possibilités que nous pouvons offrir en interne ou grâce aux partenariats en cours. L'accompagnatrice aborde les différents éléments (parcours antérieur, intérêt pour le travail proposé à HUMANIS, motivation, évaluation des problématiques périphériques à l'emploi...) qui permettront de valider les hypothèses de parcours. Un deuxième entretien avec l'encadrant technique va permettre la validation de la candidature, ne prenant en compte que les facteurs liés au technique et au professionnel.

Phase d'intégration : Collaboration entre l'accompagnatrice sociale et professionnelle et les encadrants techniques. Il s'agit de placer le bénéficiaire dans l'équipe qui sera le plus en adéquation avec son profil et les demandes qu'il a formulées dans les phases précédentes. Ce travail se déroule durant le premier mois suivant le recrutement et permet d'évaluer trois éléments déterminants dans les options à retenir pour le parcours du bénéficiaire, qui sont :

- Les efforts d'intégration du salarié, les problèmes de dépendance (alcool, drogues, médicaments...) qui pourraient constituer un danger pour lui-même et ses collègues.
- L'affectation dans l'une des équipes existantes et l'adéquation avec la maîtrise des gestes professionnels nécessaires à l'accomplissement des tâches à effectuer. Dans certains cas, la proposition de changement d'équipe est possible.
- La sensibilisation aux actions de formation interne, ainsi que le respect du règlement intérieur et des consignes de sécurité et d'hygiène.

Nous accordons une attention particulière à l'analyse de ces éléments car une personne peut, par son comportement, entraîner ses collègues (les plus fragiles), dans une spirale démotivante et négative, voire dangereuse.

II. Accompagnement durant le contrat

Cette étape est la partie déterminante du parcours d'insertion. Un suivi continu, combiné à la mise en œuvre d'outils pédagogiques et méthodologiques adaptés, constitue la base de la politique d'insertion de l'association.

Mise en place et consolidation de liens : Ce travail consiste, en premier lieu, à reconstituer et maîtriser le parcours social et professionnel du salarié.

L'accompagnatrice peut recueillir des informations auprès des différents opérateurs sociaux externes qui ont été amenés à intervenir dans le parcours du bénéficiaire. Ainsi, il est primordial de tisser des liens avec l'assistante sociale du secteur, l'équipe du Conseil départemental, le référent R.S.A dont dépend le salarié. Il s'agit aussi de régler rapidement les problèmes liés à la mobilité qui pourraient constituer un frein à une présence régulière du salarié sur son poste de travail.

Travail de prévention : Il s'agit là d'éviter qu'un événement inattendu constitue un risque de rupture de parcours. La prise en considération d'éléments sensibles pouvant constituer des facteurs déstabilisants (relations avec les administrations, le lieu d'hébergement, la famille...), permet souvent d'éviter les situations de crise. Nous sommes régulièrement conduits à contacter les différents foyers d'hébergement pour traiter les problèmes liés au logement. Nous accompagnons des négociations lors de retards de paiement, ainsi que la médiation nécessaire pour éviter une expulsion.

L'accompagnement professionnel :

Le premier travail avec le salarié consiste à dégager les compétences qui représentent le point de départ d'un travail d'acquisition de savoir-faire ou de consolidation des acquis.

Le travail sur l'actualisation et la formalisation du CV constitue une première étape dans l'évaluation et la dynamisation du parcours du salarié.

Un diagnostic sur le niveau de maîtrise de la langue française est systématiquement établi pour chacun afin de mettre en place une réponse adaptée selon les difficultés rencontrées.

Nous sommes engagés dans une logique de la mutualisation de nos besoins avec ceux d'autres associations autour d'une formation de « ré-acquisition des savoirs de base et de français langue étrangère ».

L'accompagnatrice socioprofessionnelle et les encadrants techniques s'attachent à la mise en place d'immersions, ainsi qu'à l'accompagnement du bénéficiaire dans l'apprentissage ou la consolidation de sa méthode de recherche d'emploi.

Nous organisons aussi des séances de mise en situation pour la préparation des rendez-vous de recrutement à des stages ou pour des postes (en CDD ou CDI).

Enfin, l'un des enjeux importants réside dans le renfort des liens avec le monde de l'entreprise par la constitution d'une base de données des structures susceptibles d'accueillir nos salariés à l'issue de leur parcours.

III. Préparation à la sortie et suivi post contrat

Une attention particulière est accordée à cette phase, car elle constitue l'aboutissement du travail effectué tout au long du parcours.

Pour les salariés qui émettent le souhait et qui ont les capacités d'assumer un travail à temps plein, nous entreprenons avec le bénéficiaire des démarches de recherche d'emploi sur la base des offres de pôle emploi, ainsi que des contacts directs avec les entreprises de travail temporaire, ou encore d'autres structures d'insertion comme les entreprises d'insertion ou les Associations Intermédiaires.

Cette pratique donne la possibilité de mettre en place des périodes d'immersion ce qui permet d'évaluer le salarié dans le cadre d'un travail à temps plein.