

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Juin 2020

*Dispositif premières heures après
une année d'expérimentation*

Contenu

Introduction	3
Historique et fondement du Dispositif Premières Heures	5
Les enjeux du projet 5Ponts	6
Mise en place du dispositif	8
Le cadre d'intervention	10
Les bonnes pratiques	17
DPH en chiffre	21
DPH en chiffre	21
Parcours administratif d'un salarié DPH	29
Bilan de parcours des 6 salariés qui ont intégré Partage 44 à l'issue de l'expérimentation DPH	30
Convergence et le Dispositif Premières Heures	35
Projection	36



Introduction

En vue de l'ouverture en 2020 des 5Ponts, regroupant notamment 4 structures du Pole Nantes Métropole (l'accueil de jour La Claire Fontaine, le CHU 24Bis, la Halte de Nuit44), une phase d'expérimentation/recherche action a débuté au mois de mai 2018.

Cette expérimentation a pour but d'évaluer et mettre en œuvre le changement des pratiques mais également de permettre l'élaboration d'un projet d'établissement regroupant les différents aspects de ce projet innovant.

L'équipe recrutée est chargée de travailler sur les cinq champs du projet 5ponts : santé, emploi, vivre ensemble, pouvoir d'agir, logement. Cette équipe est composée de 4 intervenants de proximité.

Dans ce cadre elle intervient sur trois types d'expérimentations :

- Le Dispositif Premières Heures (DPH) : Il s'agit d'expérimenter la mise en place de contrats courts pour un public éloigné du monde de l'emploi.
- Une ferme urbaine éphémère ouverte sur le quartier avec une activité de maraichage : Les objectifs sont de faire participer accueillis et voisins, de changer le regard, et de valoriser.
- L'habitat inclusif ; kerÔvives

Ce rapport d'activité concerne **le Dispositif Premières Heures** et les premières constatations faites par l'équipe dédiées un an après sa mise en place.



EUROPEAN UNION



Ce projet est co-financé par le Fond Européen de Développement Economique et Régional à travers l'initiative Actions Innovatrices Urbaines



Historique et fondement du Dispositif Premières Heures

Le Dispositif Premières Heures à vue le jour à Paris en 2008. Porté par Emmaüs défi, Il part du constat que les dispositifs de réinsertion par l'emploi proposés sur le territoire ne sont pas en adéquation avec les problématiques d'un public à la rue.

Le nombre d'heures élevé, les exigences du cadre de travail (hygiène, ponctualité, horaires) et les préalables à l'embauche (entretien d'entrée, savoir être, situation) sont autant de freins à l'accès à une activité professionnelle pour les personnes sans domicile fixe.

DPH propose une alternative à l'insertion classique, il fait de l'emploi un outil permettant de retrouver un certain pouvoir d'agir.

En adaptant le travail à la personne (et non l'inverse), en adaptant le volume horaire, il permet à la personne victime d'exclusion de retrouver à son rythme une activité professionnelle lui permettant de retrouver confiance en soi et de reprendre sa vie en main.

L'activité professionnelle et ses bénéfiques jumelés à la proximité de travailleurs sociaux permettent également de faire évoluer les situations par l'ouverture de droits, l'accès aux soins ou au logement.

Aujourd'hui, le Dispositif Premières Heures est mené à Paris par Emmaüs Défi, mais également par de nombreuses autres associations telles que Carton plein, Attol, Aurore... etc. En tout, 18 structures d'insertion parisiennes sont soutenues par le département et la ville de Paris.

Depuis juin 2019, le Dispositif Premières Heures est expérimenté et repris par Les Eaux Vives à Nantes avec le soutien de l'association intermédiaire Partage44.

Les enjeux du projet 5Ponts

Le cahier de charge de l'Europe

Les enjeux de l'expérimentation sur le champ de l'emploi sont :

- Mise en action et dynamisation d'un public dit « exclus »
- Développer le pouvoir d'agir (empowerment)
- Développer l'employabilité d'un public éloigné du monde de l'emploi

Projet 5Ponts

L'un des ponts qui constitue les 5Ponts concerne l'emploi.

Le projet prévoit de proposer aux personnes accueillies sur son site des contrats à l'heure via le dispositif premières heures.

Effectivement, les futurs 5Ponts seront composés en plus du centre d'accueil 5Ponts Ôvives, de logements HLM, abordables et libres, d'une plateforme bureaux, d'un restaurant social et traiteur solidaire, d'une ferme urbaine sur le toit et d'une boutique solidaire. La diversité de ces services permettra ouverture sur le quartier, attractivité et inclusion par son ouverture à un public varié.

Mais plusieurs de ces lieux pourront également proposer des contrats à l'heure à destination des grands exclus.

Deux années d'expérimentation

Dans le cadre des actions urbaines innovantes, deux années d'expérimentation du Dispositif Premières Heures sont subventionnés.

Ces deux années d'expérimentations du Dispositif Premières Heures s'inscrivent dans la dynamisation et la valorisation des personnes en situation de grande précarité par

le biais de contrats courts adaptés à leurs situations, capacités et demandes (empowerment et employabilité).

Ces axes constituent le cahier des charges posé par l'Europe.

Mise en action et dynamisation: par le biais d'une activité « professionnalisante » de par la présence de professionnels, d'un cadre de travail avec un engagement, le respect d'un horaire,

Changement de regard: voyant un travail, les personnes en grande précarité sont moins vues comme des « assistées »

Contrepartie: un salaire (smic horaire + 10% de congé payé)

Mise en place du dispositif

Retard sur le planning prévisionnel

DPH devait débiter dès juin 2018 dans les cuisines de La Claire Fontaine avec le soutien de l'association intermédiaire « Partage44 ». Le cadre législatif a obligé la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) à mettre en attente le lancement du dispositif.

Le dispositif DPH a donc débuté en juin 2019.

Mise en œuvre

L'équipe dédiée, constitué de 4 intervenants de proximité à temps plein, a débuté son activité en mai 2018 et mis en place plusieurs actions en amont du lancement DPH d'une part:

- Imprégnation des différents projets sur la ville de Paris (Carton Plein, Emmaüs Défi). Mise en relation avec interlocuteurs pouvant nous expliquer en détails le dispositif, le cadre et les freins identifiés.
- Signature d'un partenariat avec Partage 44, association intermédiaire porteuse des contrats et des mises à disposition. Association également capable d'accueillir les salariés DPH en fin de parcours pour poursuivre les missions de travail auprès de différents clients.
- Achat vestimentaire (bouses de cuisine, chaussures, chaussettes...)
- Aménagement de vestiaires et casiers dédiés aux accueillis sur contrat
- Rencontre de l'équipe bénévole et salariés de la cuisine de La Claire Fontaine pour le présenter le dispositif et recueillir leurs craintes ou leurs idées.
- Immersion dans les cuisines de La Claire Fontaine afin d'évaluer les freins et les possibles de l'intégration d'un salarié DPH sur le service.

En janvier 2019, l'équipe dédiée en attente du lancement du dispositif a mis en place l'action Troc Temps – activité ponctuelle en cuisine encadré par un travailleur social et le chef de cuisine. Cette action a permis d'évaluer les freins et leviers d'une telle inclusion. Cette action a également permis d'évaluer la pertinence et de modifier les outils d'évaluation élaborés en amont.

- Retour d'expérience
- Enquête de satisfaction
- Gestion de prêt de matériel

D'autre part, en mai 2019, en vue de la mise en place effective de DPH, l'équipe a pu travailler à la mise en place de DPH sur les champs de l'entretien et la logistique :

- Achat vestimentaire
- Rencontre avec équipe entretien et responsable des structures d'intervention
- Immersion sur les différentes missions



Ce projet est co-financé par le Fond Européen de Développement Economique et Régional à travers l'initiative Actions Innovatrices Urbaines



Le cadre d'intervention

Sécurité et hygiène

Avant le lancement de DPH, l'équipe d'expérimentation a dû réfléchir aux conditions de sécurité et d'hygiène nécessaires à cette intégration sur les différents services. Dès lors, certains points ont été questionnés :

- **Tenues complètes et règlementaires de cuisine, d'entretien ou de manutention :** L'équipe expérimentation a acheté pour les participants : pantalons, blouses ignifugées, chaussures de sécurités et gants (en latex pour le ménage, ou tissus renforcé pour la manutention)
- **Rangement et aménagement du vestiaire de l'équipe cuisine :** Achat de casiers sécurisés supplémentaires, de cadenas et réaménagement du local.
- **Affichages obligatoires :** Affichage dans la cuisine et mises à jour des protocoles hygiènes, des numéros d'urgence et des normes de sécurité ainsi que du plan d'évacuation.
- **Carnet d'accueil :** Ce carnet, fourni au salarié avant sa prise de poste récapitule les mesures de sécurité et hygiène des différents postes (geste et postures, sigles sur produits d'entretien, tenues spécifiques...)

Bien être des équipes

- **Consultation de l'équipe cuisine, entretien et logistique :** Plusieurs réunions ont été organisées de mai 2018 à juillet 2019, autour du dispositif de sa faisabilité et ses limites.
- **Réunion interne :** Des points mensuels ont été fixés pour évaluer le dispositif et son incidence sur le travail des équipes.
- **Temps d'observation et immersion :** Un membre de l'équipe expérimentation a participé une journée au travail afin d'observer et de penser la mise en œuvre du dispositif sans impacter sur l'organisation déjà en place.

10

PROCESSUS D'ACCUEIL - DISPOSITIF PREMIERES HEURES

ORIENTATION DE LA PERSONNE AU SEIN DE L'ASSOCIATION	ORIENTATION DE LA PERSONNE EXTERIEURE A L'ASSOCIATION	ENTRETIEN AVEC LA PERSONNE	SIGNATURE DU CONTRAT	ACCOMPAGNEMENT	BILAN ET ORIENTATION
<p>Les personnes présentes sur les structures et/ou identifiées sont orientées et invitées à prendre contact avec l'équipe DPH lors de l'une de leur permanence à La Claire Fontaine. (les mercredis de 13h à 16h)</p> <p>Un temps individuel est proposé afin de présenter le dispositif et d'évaluer l'éligibilité de la personne.</p> <p>Une liste des papiers à fournir lui est remise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pièce d'identité / Carte de séjour avec autorisation de travail - N° de sécurité social - Domiciliation - RIB - Attestation CMUC 	<p>Avant d'orienter la personne, le référent social s'assure que la personne soit éligible au dispositif et soit en possession des pièces nécessaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pièce d'identité / Carte de séjour avec autorisation de travail - N° de sécurité social - Domiciliation - RIB - Attestation CMUC <p>Il prend rendez-vous avec l'équipe DPH afin de convenir d'une première rencontre.</p>	<p>Pour les personnes interne à l'association, un rendez-vous est fixé afin de valider son insertion dans le dispositif.</p> <p>Il permet la mise en relation avec son référent social et l'accompagnement sur certaines démarches (domiciliation, dossier CMUC...etc)</p> <p>Pour la personne extérieure, cette première rencontre permet de présenter plus en détails le dispositif et affiner son projet.</p>	<p>Quand la personne est en possession de tous les papiers nécessaires au contrat de travail, elle signe son contrat (avec Partage44) et sa mise à disposition (Pour l'association Les Eaux Vives).</p> <p>Le nombre d'heures prestées est payé à la semaine par Partage 44.</p>	<p>La personne est accompagnée sur le terrain durant toute l'action par un intervenant de proximité et un professionnel du secteur.</p> <p>L'association assure le lien avec la référence sociale de la personne.</p>	<p>L'association s'assure du bon déroulement du parcours de la personne.</p> <p>Une auto-évaluation et un retour d'expérience sont réalisés de manière récurrente et permettent d'affiner le projet professionnel de la personne. (formation, chantier d'insertion, interim, Partage44... etc)</p> <p>Si la personne souhaite continuer son parcours vers Partage44, l'orientation se fait lors d'une tripartite et l'entrée à Partage44 de façon progressive.</p>



Ce projet est co-financé par le Fond Européen de Développement Economique et Régional à travers l'Initiative Actions Innovatrices Urbaines



Les grands principes de DPH

Le dispositif est avant tout pour les personnes éloignées de l'emploi, sans domicile ou socialement très isolées.

Ce n'est pas la personne qui s'adapte au travail mais le cadre travail qui s'adapte à la personne. Cela implique :

- Un poste sans attente de rendement.
- La prise en compte des problématiques de la personne (dépendance, hygiène, retard)
- Un nombre d'heure évolue à un rythme progressif en fonction des capacités et envies du salarié pour un maximum de 79h/mois.
- Un accompagnement global et de proximité sur le champ de l'emploi, de la santé et du logement.

Recrutement des salariés DPH et signature de contrat

Des affiches et fiches explicatives sont affichées dans chacune des structures de l'association. Si une personne est intéressée, elle a la possibilité de se rendre à une réunion collective.

Les réunions d'information collective (1x tous les deux mois) sont organisées à La Claire fontaine. Les intervenants socio-éducatifs ont également la possibilité d'orientation à l'une des permanences de l'équipe (entretien individuel pour un public plus fragilisé).

Lors de la réunion d'information ou lors de l'entretien individuel, le dispositif est présenté exhaustivement.

Les conditions d'accès sont également présentées :

La personne doit remplir les conditions administratives

Justifier d'un parcours d'errance (hébergé ou sans domicile)

ELIGIBILITE - DISPOSITIF PREMIERES HEURES

	ELIGIBLE	NON-ELIGIBLE
SITUATION	Situation régulière et en possession des justificatifs suivant : - Pièce d'identité / Carte de séjour avec autorisation de travail - N° de sécurité social - Domiciliation - RIB - Attestation CMUC	Situation non régularisée ou sans tous les justificatifs. Demandeur d'asile (avec et sans autorisation de travail)
REVENU	Pas de revenu AAH RSA	Pole Emploi Retraite
AGE	25 ans et plus	Si moins de 25 ans réorientation à la mission locale (Dispositif TAPAJ)
LOGEMENT	En errance Dans une situation d'hébergement précaire : PC, hôtel social, squat, hébergement chez un tiers intermittent	En logement En Maion Relais En CHRS
PROFIL	Aucun prérequis	Pas adapté si troubles psychiatriques lourds sans volonté de soins. Le dispositif n'est pas adapté pour les personnes relevant d'ESAT

Après l'exposition du dispositif, si la personne est intéressée nous prenons un rendez-vous pour clôturer son inscription (sur permanence de La claire fontaine)

Cet entretien va permettre de faire connaissance avec le futur salarié, son parcours, et ces éventuelles craintes quant à une reprise d'activité.

De créer un dossier individuel du salarié

La mise en relation avec son référent social

La récolte des papiers préalable à l'embauche

La lecture et signature de fiche de poste (en deux exemplaires)

La signature renoncement mutuelle + document joint

De fixer le nombre d'heure et planning de travail

Une fois le deuxième rendez-vous terminé et les papiers signés et collectés le tout est envoyé par mail à Partage 44 (minimum 48 heures avant le début du contrat.) Afin

qu'il puisse éditer le contrat et la mise à disposition et nous les transmettre pour signature.

Date et heure du contrat

Attestation CMUC, ASE

Fiche refus mutuelle + document joint

RIB

Carte vitale ou numéro de sécurité sociale

Carte d'identité - date et lieu de naissance

Domiciliation

Durant les contrats premières heures

- **Accompagnement du participant :** Un salarié référent est présent durant l'action et fait médiation entre l'équipe (de bénévoles ou de salarié CUI-CAE) et l'utilisateur. Il se réserve le droit de mettre fin à l'action si les conditions à son bon déroulement ne sont pas réunies. Ce salarié peut être un membre de l'équipe des expérimentations, le responsable logistique ou le chef de cuisine. Il veille également à ce que les consignes d'hygiène et de sécurité soient respectées.
- **Les temps de pauses et l'organisation :** le salarié arrive à 9h00 et effectue les tâches qui lui sont données par les collègues (en fonction de son état, de ses envies). Il prend ses pauses avec l'équipe et mange avec elle si une pause repas est prévue.

Evaluation

- **Le retour d'expérience :** à destination du salarié est faite une semaine après son entrée sur le dispositif puis de façon régulière. Ce formulaire est un point

d'appui à amorcer la discussion avec le salarié sur sa posture au travail, son bien-être, son évolution... etc.

Ce retour permet également d'évaluer et éventuellement de réadapter le volume horaire du salarié.

- **Une enquête de satisfaction** : à destination du participant est faite à la sortie du dispositif. Cette enquête permet de connaître le regard du salarié sur les répercussions qu'une activité salarié a pu avoir sur son bien-être, mais aussi sur sa situation.
- **Le regard de l'équipe** : A travers ses observations et ses points réguliers avec les travailleurs sociaux référents et les équipes de terrains, l'équipe des expérimentations note au fur et à mesure les bénéfices, les risques et les freins rencontrés.

Orientation vers partage 44 et sortie du dispositif

Dans la logique de l'Empowerment, le salarié DPH reste responsable de ses choix et ses envies d'évolution. Le professionnel accompagnateur est dans un accompagnement respectueux de l'autonomie et de la responsabilité propre du salarié.

Point sur la situation Lorsque la situation du salarié est stable c'est-à-dire que le salarié a accédé au logement, l'ouverture de droits et de santé, Partage44 peut commencer à être abordé comme l'une des portes ouvertes à DPH. La formation, d'autres chantiers d'insertion ou l'emploi commun seront d'autres propositions à aborder.

Point sur le « savoir être » au travail le savoir être au travail (ponctualité, travail en équipe, respect du cadre, hygiène et dépendance) est travaillé tout au long du parcours premières heures. Lors des retours d'expérience, un point est fait sur les choses à améliorer ou à travailler. Lorsque l'accompagnateur estime que la personne est prête à intégrer un autre dispositif elle en fait part au salarié afin de connaître son ressenti.

Il se peut que malgré l'analyse de l'accompagnateur, estimant le salarié prêt pour quitter le dispositif, (situation régularisé, savoir être au travail) ce dernier ne souhaite pas le quitter. Il s'agit alors de respecter la volonté du salarié et de comprendre en quoi la sortie du dispositif peut être anxiogène (Peur du changement, lien avec l'équipe, perte de repère,...) Le professionnel pourra alors accompagner le salarié à se projeter et se préparer à l'aller-vers.

Point sur l'envie du salarié Lorsque la personne se sent en capacité de passer à 20heures par semaine nous évaluons avec lui la possibilité de partir vers Partage44.

L'entrée à Partage44 se fait graduellement, le salarié commence par 4heures avec eux tout en gardant le même taux horaire sur le dispositif. Plus les heures sur partage44 augmente plus les heures du dispositif diminue jusqu'à ce que la personne soit totalement à partage 44 et quitte le dispositif.

Les bonnes pratiques

Posture professionnelle

- Rendre le cadre de travail cohérent avec les règles de fonctionnement des structures dans laquelle les A interviennent pour éviter les incompréhensions. Pour les 5Ponts, déterminer les espaces personnels et les espaces collectifs avec un mode de régulation du ménage en fonction.
- Une posture du professionnel-accompagnateur contenante et bienveillante, qui fait le lien avec l'équipe d'entretien ou de logistique
- Capacité à remettre en question sa pratique
- Nécessite une cohérence de règle et de posture entre les différents sites, postes, professionnels pour une égalité de traitement

Accompagnement

- Le professionnel-accompagnateur est là pour maintenir le lien et la confiance.
- L'accompagnement à l'empowerment demande une posture spécifique et d'être incarné par des personnes repérées dans cette étape de création d'espace de mise en mouvement
- Veiller à respecter un cadre de travail et à ne pas créer un cocon qui retienne
- Binôme professionnel tuteur (dans le service) et professionnel accompagnateur (expérimentateur) chacun ayant un rôle différent mais complémentaire pour l'accueilli

Les lieux d'interventions

- Toutes les structures de l'association (à terme les 5ponts)
- Le Potager de la Cantine et aux Sorinières en extérieur avec Olivier Durand, maraicher
- Dans les cuisines de l'Association Saint Benoît Labre, la Tannerie
- Pour le mois d'octobre, avec notre partenaire La Sauge
- Respecter les espaces et les freins des professionnels et bénévoles pour accompagner le changement de posture des accueillis et laisser le temps de la familiarisation, de la confiance.
- Intervention des accueillis sur leur lieu d'accueil – cela ne pose pas de souci de positionnement de leur part. Les accueillis sont plus vigilants à la propreté et à

l'ordre des lieux après être intervenus dessus sans pour autant en faire « leur territoire ».

La sécurité au travail

- Un protocole sécurité au travail doit être mis en place afin d'assurer la sécurité et la santé de l'accueilli. Le professionnel est garant de cette sécurité. L'information de l'accueilli est primordiale. Implication des différentes structures – nécessité d'un engagement commun de toutes les équipes/structures impliquées :
 - Temps préparatoire pour déterminer les missions, les champs d'action, prévenir les interactions entre les A en DPH et les autres....
 - Temps d'échange régulier toutes les 6 semaines – autour de la forme (type d'intervention, espace) et du fond (interaction avec l'équipe, conséquence sur le comportement de l'accueilli...)

Le confinement : Une mise en pause du dispositif

Avec la crise sanitaire actuelle ainsi que l'annonce du confinement le 17 mars, le dispositif a dû se mettre en pause afin de s'assurer de la sécurité de tous. Les salariés du dispositif ont été prévenus sans pouvoir leur communiquer une date de reprise. Les potentiels futurs salariés ont été contactés pour leur annoncer que nous étions dans l'incapacité de statuer une date précise de prise de poste. Pendant les deux mois de confinement, nos activités ont été mises en pause.

L'équipe expérimentation est intervenue sur le foyer 24Bis mais aussi à la Halte de Nuit44 pendant l'ouverture 24H/24H. Elle a pu créer du lien et donc anticiper le recrutement pour DPH. Un accueilli était intéressé et possédait tous les documents nécessaires pour un contrat, cependant une mise à pied a été prononcée. Un deuxième accueilli nous a aussi fait part de son intérêt ; l'équipe a pu l'accompagner sur ses démarches administratives. Il a été orienté selon son envie sur le Potager de la Cantine.

Cette crise sanitaire a eu plusieurs impacts sur le dispositif :

- Aucun nouveau contrat entre mars et juin 2020 et aucune heure prestée entre le 19 mars et le 11 mai.
- Certains salariés ont été perdus de vue suite à cette mise en pause brutale.
- L'arrêt brutal du dispositif eu des répercussions sur les indemnités des salariés (plus de salaires et également plus de droits au RSA ni à la prime d'activité)

Elle a également permis la mise en place de nouveau protocole :

- Un protocole d'hygiène et de sécurité a été mis en place, en partenariat avec Partage44.
- Afin de respecter la distanciation sociale et les gestes barrières, l'accueil de jour La Claire Fontaine reste à ce jour fermée. L'équipe expérimentation y faisait les permanences DPH, l'orientation avec les Intervenantes Socio-Educatives et les premières rencontres avec les accueillis. Le processus de recrutement a donc dû être repensé.
- Nous ouvrons le recrutement et faisons connaître le dispositif à diverses associations comme « Une Famille Un Toit », « L'Anef-Ferrer », La Maison de Coluche...



Ce projet est co-financé par le Fond Européen de Développement Economique et Régional à travers l'Initiative Actions Innovatrices Urbaines



DPH en chiffre

	2019.06	2019.07	2019.08	2019.09	2019.10	2019.11	2019.12	2020.01	2020.02	2020.03	2020.04	2020.05	2020.06	2020.07	total
ADEI		34	42,5	22											98,5
ABIV		30,5	64	27	10										131,5
DEBI	25	54	64	30,5											173,5
GRA	20	15													35
LAHK		5													5
NOU				20	64,5	52	39								175,5
BERI				12	32,5	11									55,5
BLAF					35	40	35,5								110,5
BLIN							27								27
OLIV							8	69,5	59						136,5
TOU									52						52
UBE												24,5	34,3		58,8
LOIS													10		10
total des heures DPH effectuées	45	138,5	170,5	111,5	142	103	109,5	69,5	111	0	0	24,5	44,3	0	1069,3

Nom	Prénom	Date de naissance	Date de 1ère MAD	H. juin	H. Juillet	H. Août	H. Sept	H. Oct	H. Nov	H. Dec	H. Jan	H. Fev	H. Mar	H. Avr	H. Mai	H. Juin	Total Heures
A	R	19/10/1978	11/07/2019		30,5	64	27	10	9								140,5
A	A	14/01/1972	08/07/2019		34	42,5	22	4									102,5
B	Be	14/03/1988	20/09/2019				12	28,5	15								55,5
B	Br	30/10/1963	08/10/2019					35	40	40,5							115,5
B	R	08/12/1982	09/12/2019							27							27
D	M	22/03/1987	13/06/2019	25	54,25	64	30,5										173,75
G	S	14/06/1983	13/06/2019	20	20												40
L	S	05/05/1997	04/07/2019		5												5
L	JL	20/05/1978	16/06/2020														
N	S	22/05/1987	18/09/2019				20	58,5	52	38,5							169
O	JP	01/04/1969	27/12/2019							8	69,5	59	10				146,5

T	Y	07/12/19 71	05/02/2020									52	26				78
U	A	28/12/19 81	12/03/2020										14		24,5		38,5
Total heures / mois				45	143,75	170,5	111,5	136	116	114	69,5	111	50		24,5		1091,8

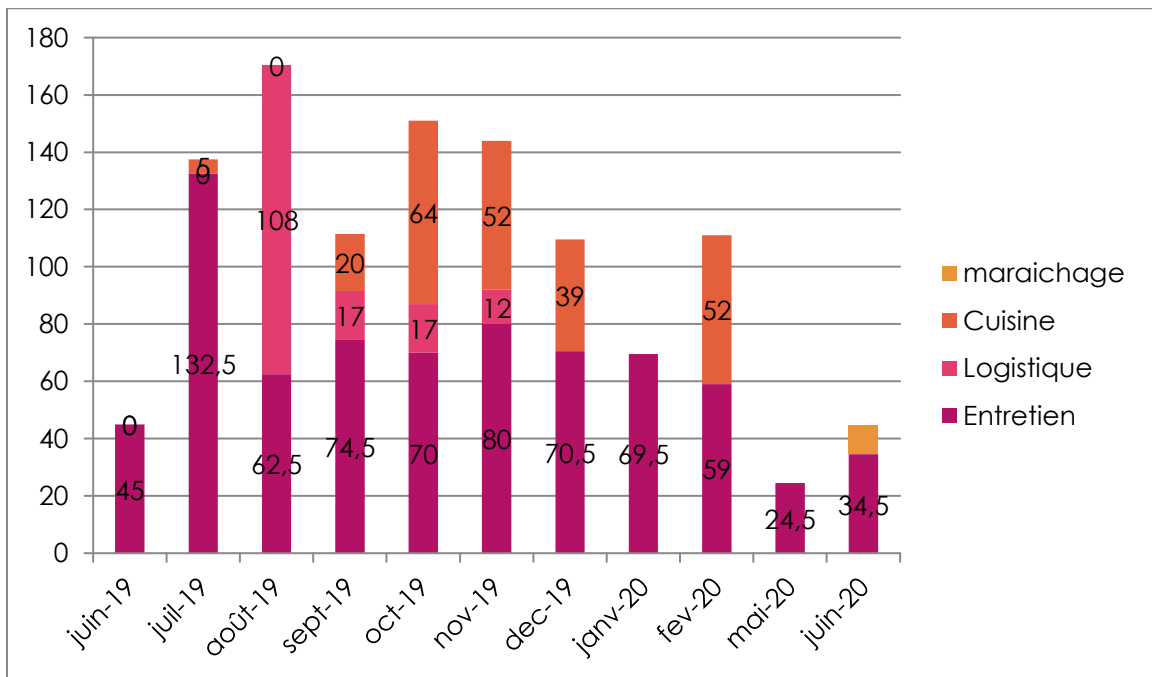
Depuis juin 2019, 12 personnes ont travaillé au sein du dispositif dont 3 femmes et 10 hommes.

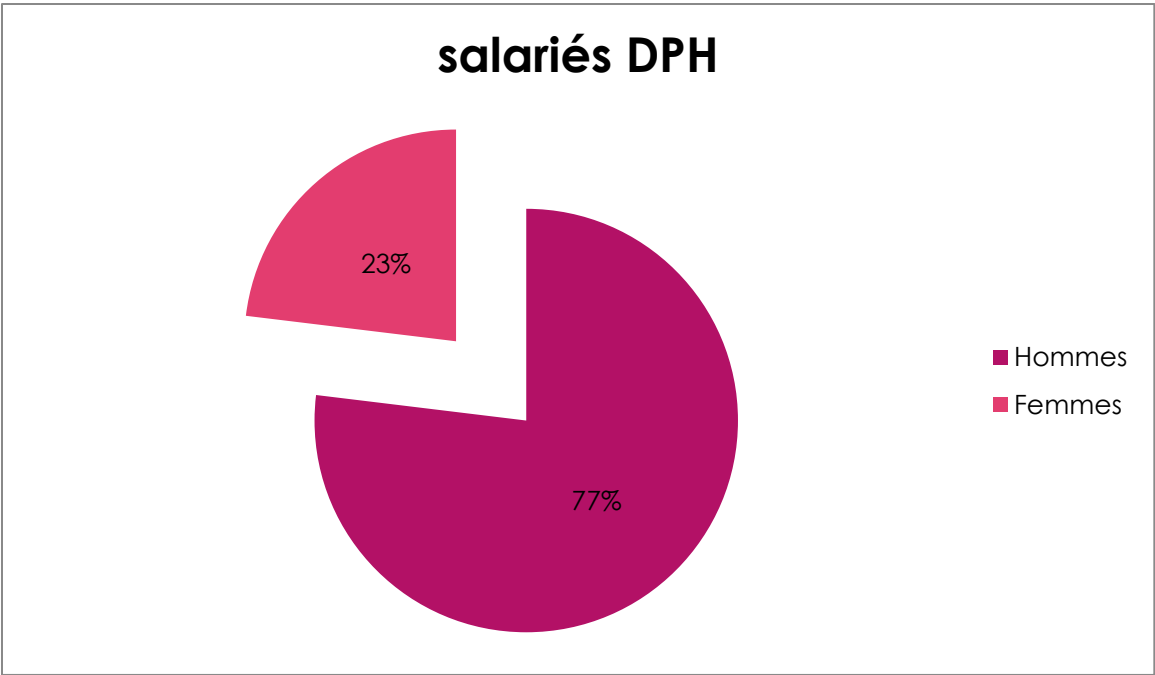
La moyenne d'âge est de 42 ans.

4 nouvelles personnes sont entrées sur le dispositif depuis janvier 2020 : 2 en entretien 1 en cuisine, 1 au potager de la Cantine (Maraicher des Sorinières)

Ce sont tous les quatre des hommes.

En moyenne 107 heures par mois ont été effectuées par 3 salariés, à l'exclusion des deux mois de confinement.

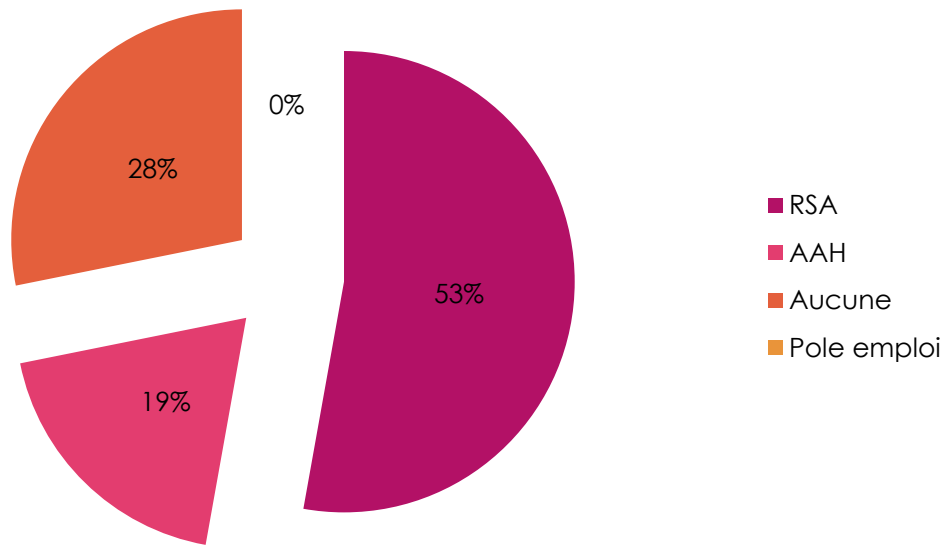




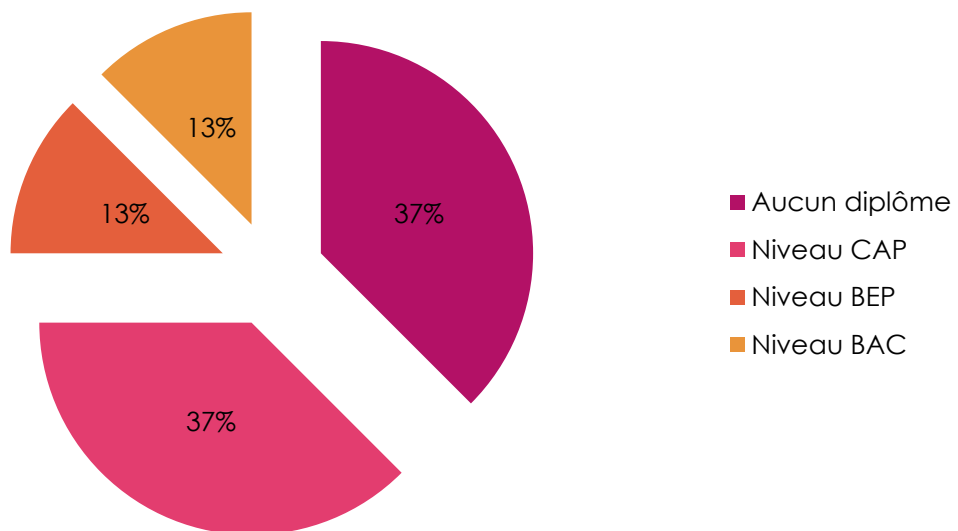
Sur ces 12 personnes, 7 étaient allocataires du RSA, 1 était allocataire de l'AAH, et 4 sans aucun revenu. Sur ces 4 personnes 2 ont pu ouvrir des droits au RSA.

Les quatre nouvelles entrées 2020 étaient toutes allocataires du RSA.

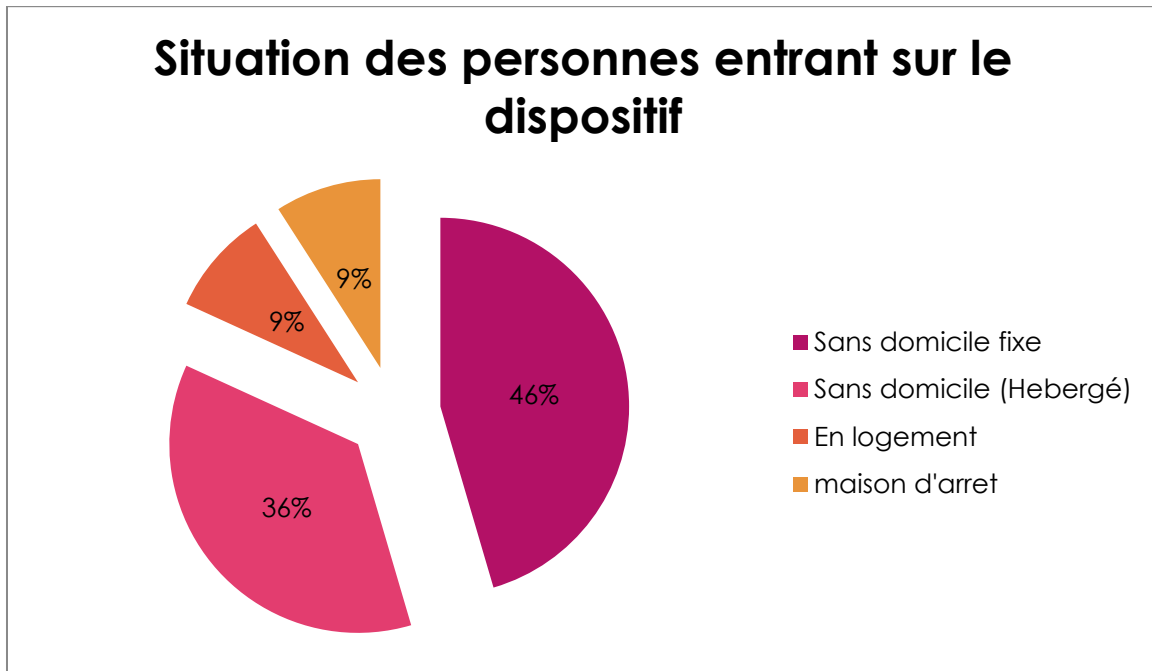
ressources des salariés DPH



Niveau d'étude des salariés DPH



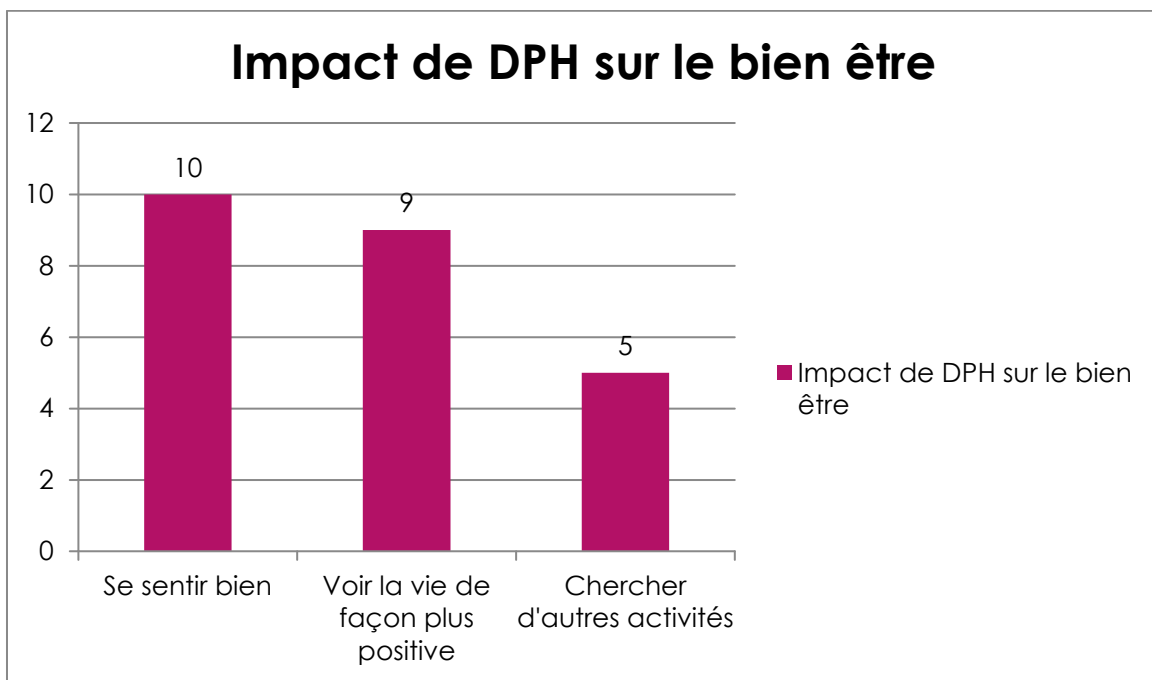
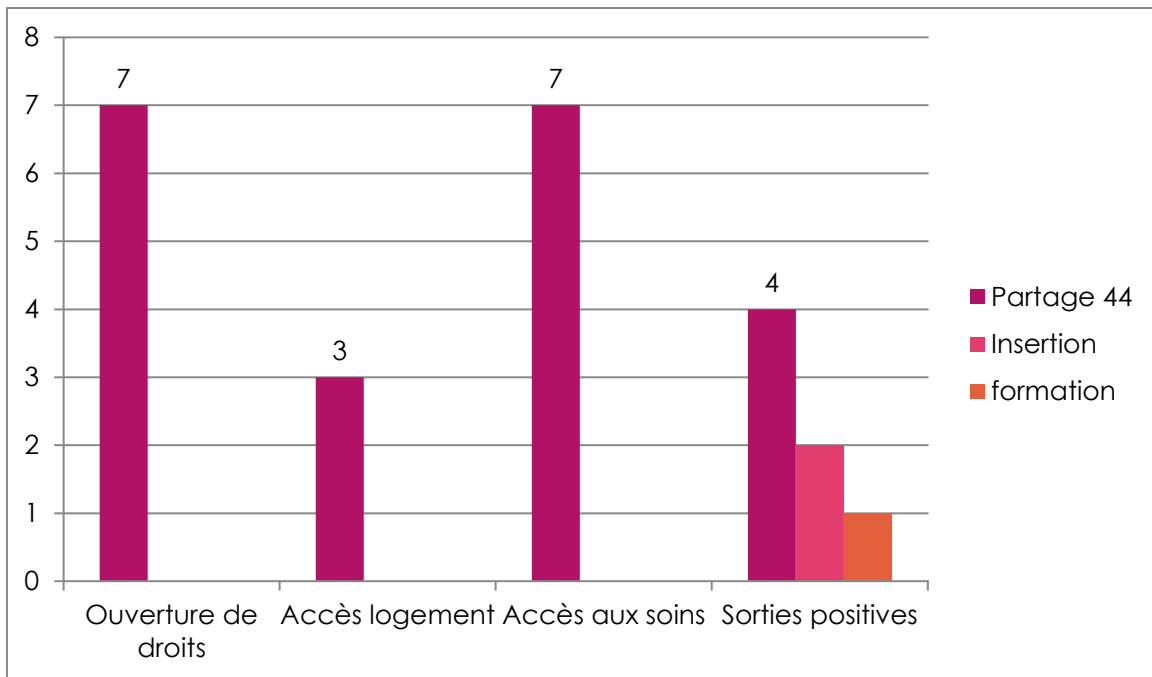
Parmi ces personnes toutes ont connu un parcours de rue ou carcéral de plusieurs années. 5 étaient encore à la rue lors de leurs intégrations au dispositif, 6 étaient en principe de continuité dans un centre d'hébergement d'urgence ou hébergé par un proche.



7 sorties positives vers insertion professionnelle, 4 vers partage 44, 2 vers CDDI (contrats à durée déterminées d'insertion) et un en formation cuisine via Pole emploi. Ces sorties positives ont pu avoir lieu après 110 heures en moyenne sur le dispositif.

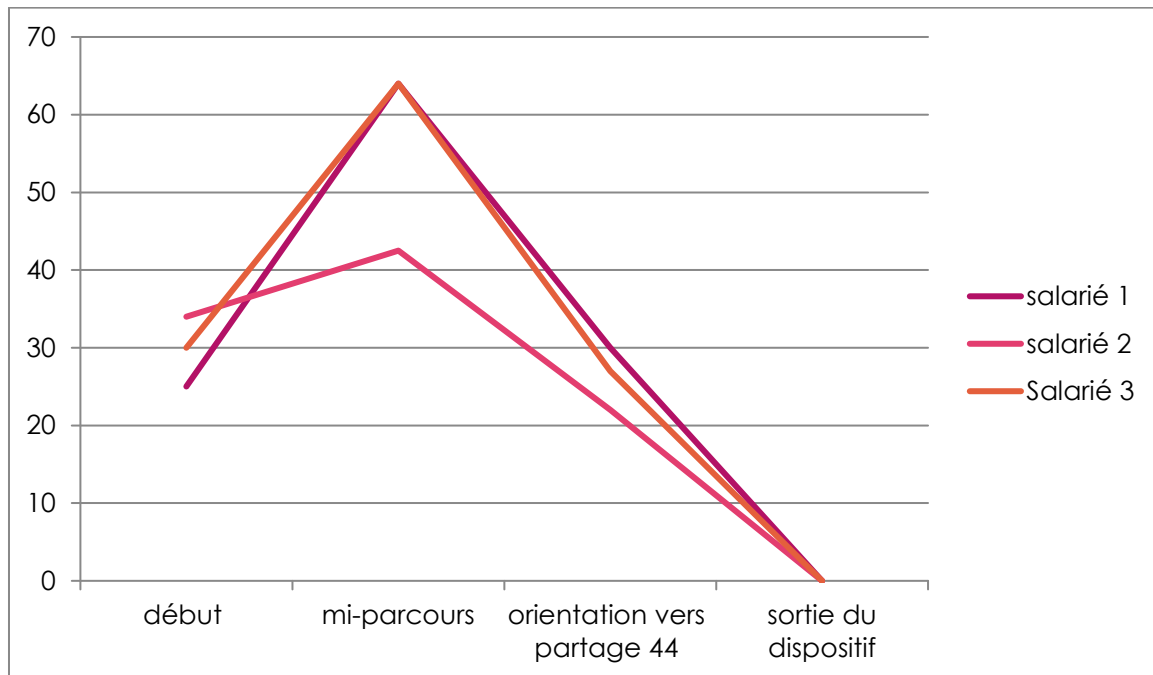
7 personnes ayant ouvert des droits (sociaux ou sanitaires).

3 personnes ayant obtenu un hébergement ou un logement (1 CHRS, 2 principe de continuité en CHU) (nb : la durée, parfois très longue, pour obtenir l'ensemble des papiers préalables à la signature de contrat, fait que les personnes retrouvent un hébergement avant d'intégrer le dispositif, alors que les démarches sont souvent entamées conjointement. De ce fait 3 personnes supplémentaires ont pu accéder au logement grâce à l'accompagnement du dispositif, elles étaient à la rue lors de notre première rencontre et étaient donc en logement au moment de leur prise de poste.)

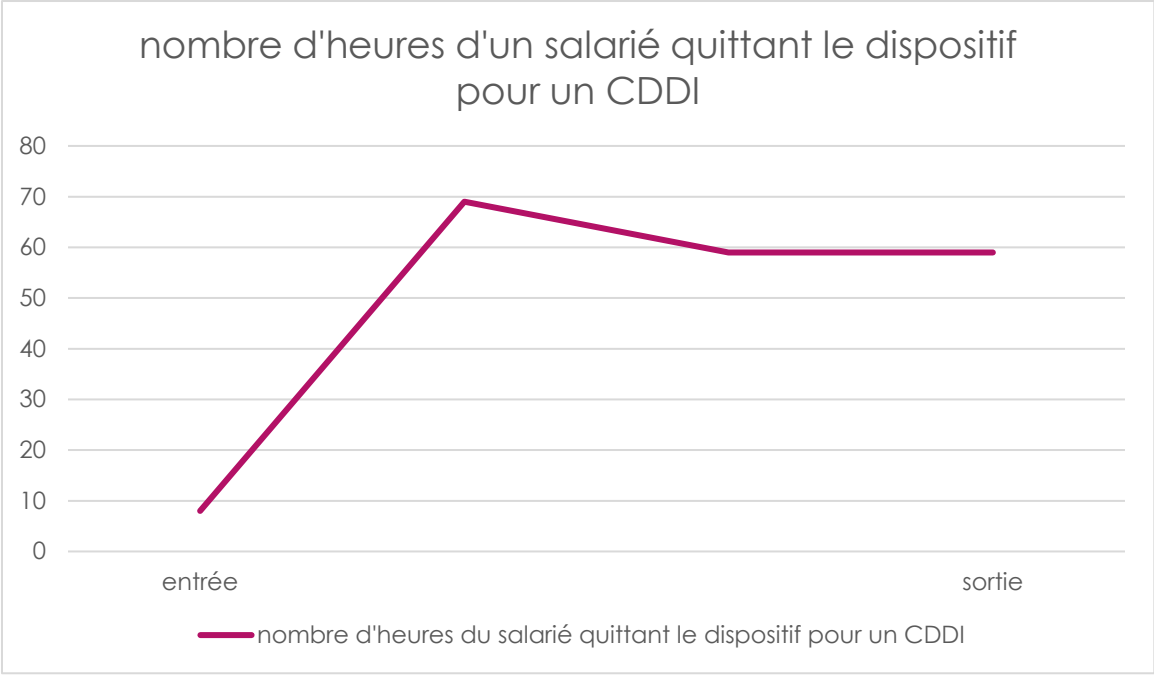


Chaque semaine le nombre d'heures est réévalué avec le salarié. Les salariés entrés sur le dispositif ont tous commencé par effectuer 4 heures par semaines pour passer ensuite à 8 heures et rapidement faire des semaines de 14 heures.

Exemple de 3 salariés et du nombre d'heures effectué par mois, de leur augmentation à un rythme progressif pour ensuite diminuer pour glisser vers Partage44.



Constat est fait que les personnes allant vers la formation, ou le CDDI n'ont pas de diminution d'heures mais une augmentation suivi d'une stabilisation avant un arrêt brutal coïncident avec le début de leur formation ou contrat. Cela étant notamment dû au fait que nous n'avons pas actuellement de partenariat avec ces centres de formation ou chantier d'insertion. Le suivi de parcours de ces personnes est également mis à mal une fois qu'ils ont quitté le dispositif.



Parcours administratif d'un salarié DPH

Monsieur J. est une des personnes accueillies sur le CHU 24Bis pendant le confinement. Rapidement, en contact avec l'équipe des expérimentations en renfort sur la structure, il se montre intéressé par le dispositif qu'il ne connaissait pas avant le confinement.

Monsieur est nouveau sur Nantes, il est en errance depuis plusieurs années et n'est pas à jour dans ses papiers. Il se dit allergique à toutes démarches bureaucratiques. Après le confinement, l'équipe lui propose un accompagnement dans ses démarches afin d'accéder au dispositif. En un mois, Monsieur débloquera sa situation : demande de carte vitale, de CMUC, domiciliation au CCAS de Nantes. L'équipe accompagnera Monsieur pour les démarches en ligne et téléphoniques en lui donnant rendez-vous sur sa structure d'accueil le matin. Monsieur tiendra néanmoins à se rendre au rendez-vous, notamment du CCAS, seul. Rendez-vous qu'il honorera sans rappel de l'équipe.

Il a intégré le dispositif début juin 2020 sur le maraichage. Il se montre volontaire et motivé malgré des problèmes de santé qui le ralentissent et ne lui permettent pas de faire autant d'heures qu'il le souhaiterait.

L'équipe réfléchit à entamer une procédure de reconnaissance travailleur handicapé (RQTH).

Ce parcours démontre l'importance d'être sur place et identifié par les personnes accueillies. Le lien est le premier pas pour amorcer l'aller-vers car il induit confiance et échange. Ces mois de confinement ont permis à l'équipe de faire connaissance avec Monsieur, de connaître sa situation mais aussi ses envies, ses peurs et son parcours. Cette mise en pause du dispositif malgré nous a permis de respecter le temps dont Monsieur avait besoin pour se projeter vers l'emploi. Il nous rappelle le respect de la vitesse de chacun.

Bilan de parcours des 6 salariés qui ont intégré Partage 44 à l'issue de l'expérimentation DPH

Préalable

Après quelques semaines de travail dans le dispositif, l'accompagnateur peut proposer, avec l'accord du salarié, une passerelle vers Partage 44. Un RDV tripartite avec la Conseillère Accompagnement Emploi de Partage 44, référente du dispositif est alors organisé afin de présenter l'association et son fonctionnement. Au cours de ce RDV, le salarié expose son parcours professionnel et les compétences acquises lors des heures réalisées dans la cadre du dispositif. Ce premier contact permet de déterminer, ensemble, sur quel type de poste le salarié pourrait se positionner au sein de l'association.

Suite à ce RDV, si le salarié est toujours intéressé, il prend contact avec la conseillère de Partage 44 pour un entretien diagnostic afin de finaliser son inscription et déterminer les objectifs au sein de son parcours.

Ay

Mme a démarré un parcours à Partage 44 le 24/09/2019 suite à un RDV tripartite le 20/08/19 avec son accompagnatrice des Eaux Vives et un entretien individuel le 28/08/2019.

Au 26 juin 2020, elle aura réalisé 98.5 heures dans la cadre du dispositif DPH et 625 heures de travail dans le cadre de la mise à disposition de travail, à Partage 44.

Les principaux objectifs :

1/ Positionner Mme sur un poste d'agent d'entretien dans des bureaux pour évaluer ses compétences sur ce poste et sa capacité à se mobiliser sur un poste de travail.

2/ Evaluer sa capacité à communiquer avec Partage 44 et les clients au regard de ses problèmes auditifs (RQTH et projet d'appareillage).

3/ Prendre en charge ses problèmes de santé

30

4/ Travailler sa situation de logement une fois qu'elle aura des revenus stables, en collaboration avec son travailleur social.

Suite à une mission d'agent d'entretien en collectivité pendant 2 mois, un CDD a été proposé à Ay. Ce contrat était une bonne opportunité mais qui est arrivé un peu trop tôt dans le parcours de Mme, pour qui il était trop difficile de s'engager. Ay a préféré refuser ce contrat mais elle a validé les compétences d'agent d'entretien sur un poste en collectivité avec une charge de travail conséquente et a surtout repris confiance en elle.

Ay a repris progressivement les missions de travail et elle a pris le temps de gérer ses rendez-vous médicaux avec son assistante sociale de la maison de Coluche.

A la mi-juin, elle a un planning de travail de 20H par semaine dans un centre de formation sur un poste d'agent d'entretien.

Ro

M. a intégré un parcours à Partage 44 le 23/09/2019 suite à un RDV tripartite le 06/09/19 avec son accompagnatrice des Eaux Vives et un entretien individuel le 13/09/2019.

Au 26 juin 2020, il aura réalisé 121.5 heures dans la cadre du dispositif DPH et 697 heures dans le cadre de la mise à disposition de travail, à Partage 44.

Les principaux objectifs :

1/ Reprendre une activité professionnelle progressive sur un poste d'agent d'entretien ou de manutentionnaire.

2/ Evaluer sa capacité physique à occuper ces types de poste au regard de ses problèmes de santé et de sa longue période sans emploi

M. a démarré le 23/09/2019 sur des missions ponctuelles d'agent d'entretien dans des bureaux. Les 2 premières missions se sont bien déroulées. Un client a cependant évoqué des odeurs corporelles pouvant être incommodantes. Nous avons abordé ce problème avec Ro, il a pris en compte cette remarque (lavage de tous ses vêtements) même si cela a été difficile à entendre pour lui.

31

Concernant ses compétences techniques, son travail est plutôt satisfaisant.

Nous avons alors décidé de le positionner sur un poste d'agent d'entretien pour le nettoyage de cages d'escaliers chez un bailleur social partenaire (2 fois 7H/ semaine). Cette mission se passe bien.

M. est motivé et en demande de travail. Cependant sa situation personnelle reste encore fragile, il a besoin d'être accompagné sur du long terme.

Ma

M. a intégré un parcours à Partage 44 le 20/09/2019 suite à un RDV tripartite le 20/08/19 avec son accompagnatrice des Eaux Vives et un entretien individuel le 04/09/2019.

Au 26 juin 2020, il aura réalisé 174 heures dans la cadre du dispositif DPH, et 259 heures dans le cadre de la mise à disposition de travail, à Partage 44.

Les principaux objectifs :

1/ Reprendre une activité professionnelle progressive sur un poste d'agent d'entretien ou de manutentionnaire

2/ Evaluer sa capacité à se mobiliser sur un poste de façon régulière

M. était en demande de travail les premières semaines alors que nous avions peu de missions à lui proposer. Il a commencé sur des postes d'aide déménageur à la demi-journée. Les premières missions se sont plutôt bien passées. Par la suite, il a commencé à refuser des missions en indiquant qu'il n'était pas disponible et mis fin à une mission pour raison de fatigue.

Nous ne parvenons plus à le joindre depuis le confinement malgré nos messages.

Bru

M. a intégré un parcours à Partage 44 le 12/12/2019, suite à un RDV tripartite le 04/12/2019 avec son accompagnatrice des Eaux Vives et un entretien individuel le 06/12/2020.

32

Au 26 juin 2020, il aura réalisé 115 heures dans la cadre du dispositif DPH, et 623 heures dans le cadre de la mise à disposition de travail, à Partage 44.

Les principaux objectifs :

1/ Reprendre une activité professionnelle après une longue période sans emploi et valider des compétences sur le métier d'agent d'entretien du bâtiment (homme toutes mains)

2/ Stabiliser sa situation de logement en partenariat avec son assistante sociale

M. a commencé progressivement sur des missions « d'homme toutes mains » et de manutentionnaire. Il a ensuite été positionné sur un poste d'agent d'entretien afin d'assurer le nettoyage des bases vie. Il effectue à ce jour entre 130 et 152 H /mois sur ce poste avec des interventions ponctuelles sur des missions de bricolage.

M. est quelqu'un de confiance, efficace au travail, autonome et dans la relation de service avec les clients. Il aimerait se positionner sur un poste d'agent d'entretien du bâtiment, nous l'accompagnons dans ce sens.

Il vient d'obtenir un logement via l'association Trajet avec un accompagnement par l'association Solidarité Estuaire.

Sa

Mme. a intégré un parcours à Partage 44, le 03/03/2020 suite à un RDV tripartite le 20/08/19 avec son accompagnatrice des eaux vives et un entretien individuel le 06/03/2020.

Au 26 juin 2020, elle aura réalisé 68 heures dans la cadre du dispositif DPH, et 54 heures dans le cadre de la mise à disposition de travail, à Partage 44.

Les principaux objectifs :

1/ Valider ses compétences sur un poste d'agent d'entretien

2/ Evaluer sa capacité à occuper un poste au regard de ses problèmes de santé (RQTH) et de ses problèmes personnels.

Mme souhaitait un poste minimum à mi-temps car elle bénéficie de l'AAH et travailler peu d'heures l'aurait mise en difficulté financière.

Nous lui avons proposé un poste d'agent d'entretien, à temps plein, dans un centre d'hébergement mais elle a été confrontée à des difficultés relationnelles (qui n'étaient pas de son fait) avec des membres de l'équipe sur place. Elle a décidé d'arrêter la mission de travail avec notre accord.

Par la suite, nous lui avons proposé d'autres missions auxquelles elle ne s'est pas présentée. Malgré plusieurs appels, nous sommes sans nouvelles de sa part.

Sam

M. a intégré un parcours à Partage 44, le 05/02/2020 suite à un RDV tripartite le 20/08/19 avec son accompagnatrice des eaux vives et un entretien individuel le 07/02/2020

Au 26 juin 2020, il aura réalisé 169 heures dans le cadre du dispositif DPH, et 352 heures dans le cadre de la mise à disposition de travail, à Partage 44.

Les principaux objectifs :

- 1/ Découvrir le poste d'agent d'entretien dans des bureaux
- 2/ Stabiliser sa situation de logement
- 3/ Progresser en Français à l'oral tout en travaillant
- 4/ Travailler son projet professionnel

Sam a participé à un atelier de formation aux techniques de base en nettoyage à Partage 44 puis nous l'avons missionné sur des postes d'agents d'entretien dans des bureaux. Il a rapidement validé les compétences sur ce poste et se montre motivé, investit et autonome sur les missions de travail.

Je suis en contact avec sa conseillère Pôle emploi pour travailler son projet de formation en peinture.

Il est hébergé depuis 4 mois par l'association LA FRATERNITE et accompagné par son assistante sociale.

34

Convergence et le Dispositif Premières Heures

Nantes a postulé pour être territoire d'essaimage Convergence. Dans l'attente de la décision, un consortium s'est créé afin de discuter des possibilités et d'imaginer le futur. La place que prendrait l'association les eaux vives avec DPH reste encore à définir avec les partenaires et dépendra également des financements nécessaires à sa mise en œuvre.

Au sein de l'association, des tables rondes sont actuellement organisées réunissant travailleurs sociaux, bénévoles, et anciens salariés du dispositif. Ces réunions permettent d'évaluer ensemble les points d'amélioration, les freins et les possibles du dispositif.

Projection

Le dispositif devrait évoluer dans l'année pour proposer d'autres activités professionnalisantes : D'ici fin 2020, des contrats pourraient être mis en place avec La Sauge à l'Agronaute et ensuite en 2021 sur la ferme urbaine des 5ponts. Un partenariat est toujours envisagé avec « Les Folles Journées » sur des missions de mailing et de manutention.

Permettant ainsi une file active de 5 salariés sur le dispositif.

Le dispositif débouchant actuellement essentiellement sur des CDDU (contrat à durée déterminée d'usage) à Partage 44 pourrait évoluer et proposer d'autres débouchés comme la formation via Unité Emploi, les chantiers d'insertion de Saint Benoit Labre. Le dispositif « Convergence » pourra aussi permettre de développer les partenariats et les débouchés.

L'équipe n'a toujours pas trouvé de solutions pour orienter le public demandeur d'asile (en augmentation constante sur nos structures) avec autorisation de travail sur le territoire (récipissé de plus de 6 mois). Les pistes de partenariat avec Saint Benoit Labre et son AVA et avec Job4mi n'ont pas encore abouties.