

Plénière CRPA Bretagne

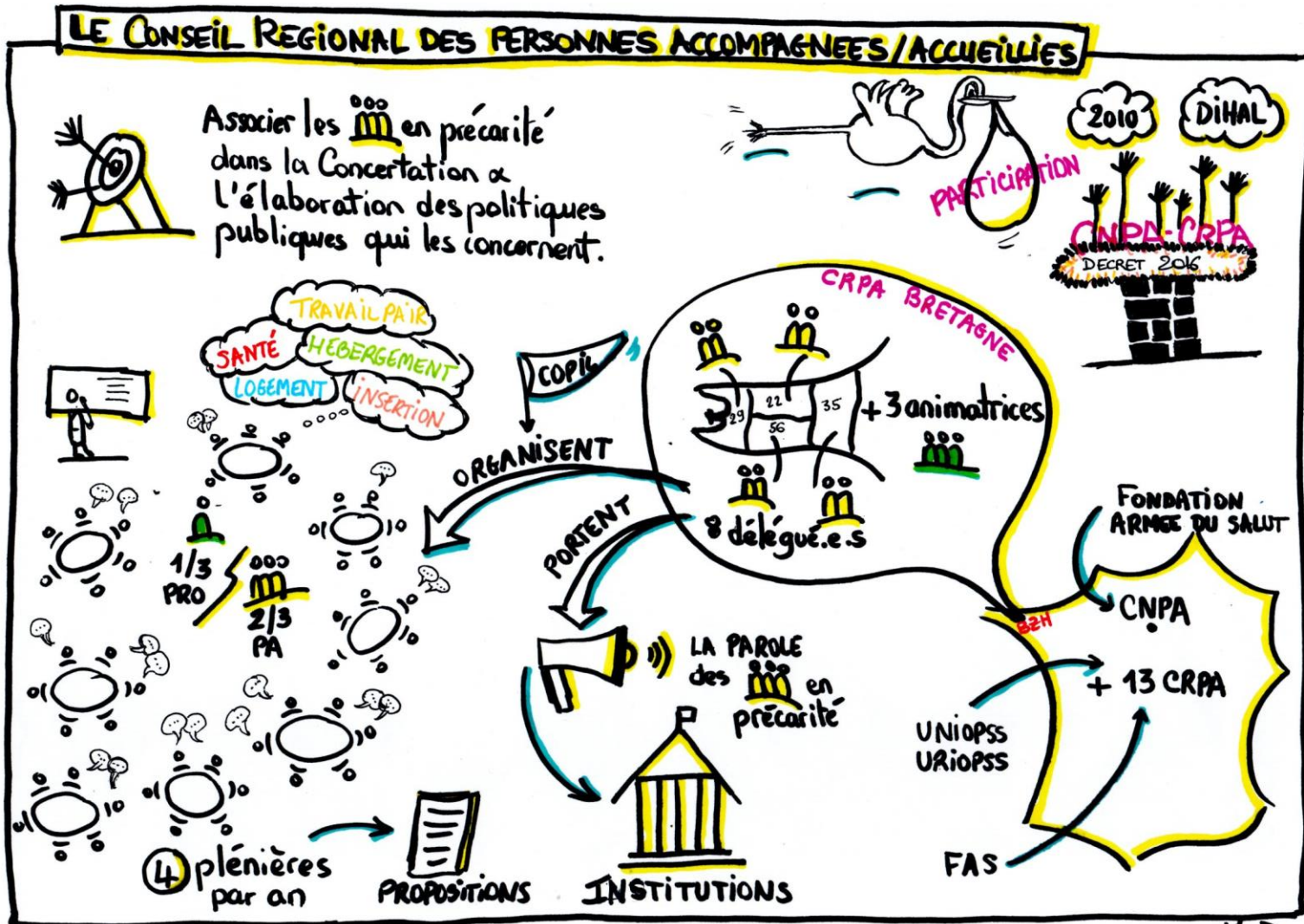
L'insertion par l'Activité Economique – Les nouveaux modèles.

Mardi 03 Mai 2022 à Binic -Etables





LE CRPA, c'est quoi ?



K. D.



Participants :

63 personnes ont participé à cette plénière sur le thème de l'insertion par l'activité économique.
49 personnes ont répondu au questionnaire de satisfaction (résultats en fin de compte rendu)

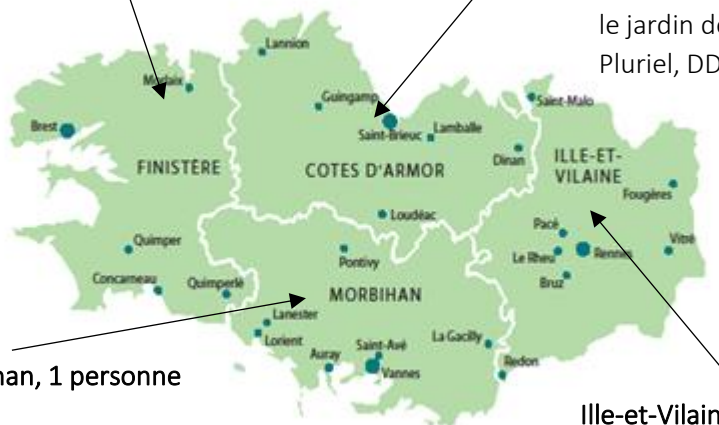
- 35 Personnes accueillies/accompagnées
- 15 Travailleurs sociaux
- 13 Autres (stagiaires, bénévoles, direction, partenaires, ...)

Carte des structures par département

Finistère, 16 personnes : CHRS l'Escale Braden,
Foyer Jarlot Fondation Massé Trévidy,
SPAB, ASAD
l'Argoat,

Côtes d'Armor, 34 personnes : Maison de
Adaléa, Trait d'Union, Hibiscus, ESAT « les ateliers
de la Baie », ADAPT ouest, APAJH 22-29-56, GEM
le jardin des Spoutniks Lamballe, GEM Vivre au
Pluriel, DDETS, FAS Bretagne

Morbihan, 1 personne



Ille-et-Vilaine, 12 personnes : Maison relais Daniel
Ravier & CHRS Association St Benoit Labre, Maison
relais Anne de Bretagne ASFAD, Résidence accueil
Ti Armez ALFADI, FAS Bretagne, DREETS

Le CRPA BRETAGNE :

Présentation des délégués du CRPA Bretagne :

- Morgane BRILLAULT & Eric PASQUIOU : Côtes d'Armor (22)
- Arnold WINTER : Ille et Vilaine (35)
- Claude BOUGUENEC : Morbihan (56)
- Jean-Pierre MISAMU : Finistère (29)
- Maïa ASOYAN : Finistère (29)

Présentation des animatrices du CRPA Bretagne :

- Pauline LE SAUX - Saint-Benoît Labre à Rennes
- Brigitte SOUN – Adaléa à Saint-Brieuc
- Sylvie JOLIVOT a annoncé son départ de la FAS Bretagne fin mai.
- Klervia DALLIER remplace Sylvie sur le poste de chargée de mission Participation à la FAS Bretagne

Au programme de la matinée

La **matinée** démarre toujours par un **accueil** autour d'un café et petits gâteaux.

A leur arrivée, chaque participant reçoit une image qui leur permet de trouver leur place autour des tables (6 à 8 personnes maximum par table). Le but étant de mélanger à la fois les personnes par structure et les « statuts » : personnes accompagnées et professionnels, par tables.

Puis, Daniel DELAVEAU, président de la Fédération des Acteurs de la Solidarité Bretagne a introduit cette plénière et a remercié pour son travail et engagement, Sylvie JOLIVOT, chargée de mission Participation, qui quitte ses fonctions à la fin du mois de mai.



S'en suit un Jeu « brise-glace » pour faire connaissance, organisé par table : « Les métiers fous ». Chacun se présente aux personnes présentes autour de la table en indiquant son prénom, la ville d'où il vient et la carte métier fou choisie ou inventée, en décrivant les qualités requises pour ce métier.

Ensuite, une **vidéo présente le CRPA** (**Lien chaine You tube du CRPA : [CRPA de Bretagne - YouTube](#)** ; puis les délégué.e.s et les animatrices se présentent et les délégué.e.s rappellent **les règles de vie de la plénière** du CRPA et présentent le déroulé de la journée.

Intervention sur l'Insertion par l'Activité Economique : I.A.E.

Claude BOUGUENEC, délégué CRPA, introduit le thème du jour, et présente les intervenants de la matinée :

- Célia LE TURQUE, chargée de mission SEVE EMPLOI, à la FAS Bretagne
- Jeanine LE COURTOIS, chargée de mission Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE)
- Chantal LE POEC, et Marie-France BOMMERT, Administratrices à Adaléa, en charge du projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée

1) **I.A.E** : l'insertion par l'Activité Economique présentée par Célia LE TURQUE – FAS bretagne

Contexte national : La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté et le pacte ambition IAE. Les objectifs :

- Stopper le phénomène de pauvreté, notamment chez les jeunes
- Développer l'accès à l'emploi

Définition : « **L'insertion par l'activité économique** a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement » (Article L5132-1 du code du travail)

Lien vidéo : [L'IAE décodée en 2 minutes - YouTube](#)

Les missions

Faciliter l'insertion professionnelle, de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles :

- Activité économique support
- Contrat de travail
- Accompagnement social et professionnel

Les SIAE : Structures d'Insertion par l'Activité Economique, permettent l'accès à l'emploi et à la formation des personnes éloignées du marché du travail.

Elles sont conventionnées avec l'état, elles perçoivent une aide au poste. Elles encadrent des salariés en insertion : mise en place triptyque d'actions autour de l'emploi (accès à un salaire, mise en situation, ...) la formation et l'accompagnement social et professionnel.

Les 4 principales SIAE :

- Atelier et chantier d'insertion,
- Entreprise d'insertion,
- Associations intermédiaires,
- Entreprise de travail temporaire d'Insertion.

Guichet unique pour accéder aux offres d'emploi : [La plateforme de l'inclusion \(beta.gouv.fr\)](https://beta.gouv.fr)

Contact IAE - FAS Bretagne : Pierre-Yves L'HER

py.lher@federationsolidarite.org

06 98 07 83 98

2) Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE) par Jeanine LE COURTOIS – SPIE

7 collectivités bretonnes, Etat et pôle emploi, expérimentent ensemble de nouvelles manières de faire pour l'insertion et l'emploi.

Les apports du projet : « Offre de services décloisonnés »

- Mutualiser et coopérer
- Se mettre au service des personnes et de leur parcours singulier.
- Co-élaboration d'une offre de service « Formation-insertion-emploi »

Ce n'est pas un nouveau dispositif, c'est une démarche pour tester de nouvelles manières de faire, autour des 3 étapes clés :

- **Entrée dans le parcours** : « Dites-le-nous une fois » : outils numériques pour partager des informations, pour que la personne n'ait pas à redire son parcours à chaque acteur.
- **Suivi tout au long du parcours** : comment partager des informations entre acteurs et la personne concernée, se relier entre acteur et favoriser le passage de relais.
- **Accompagnement et mobilisation de l'offre** : partager l'ensemble de l'offre de services « Insertion – Emploi – Formation » – Meilleures visibilité et accessibilité pour tous

Pour en savoir plus : [SPIE - Déploiement Région Bretagne \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

Vidéo de témoignages : [Service public de l'insertion et de l'emploi \(SPIE\) - Vidéo témoignage de Fakia - Département des Bouches-du-Rhône \(13\) - Vidéo Dailymotion](#)

Contact SPIE : Jeanine LE COURTOIS

jeannine.lecourtois@finistere.fr



QUESTIONS / ECHANGES survenues après la pause.

Rémy, travailleur pair, à Morlaix :

« Retour sur le travail c'est bien, mais les situations sont parfois critiques. Se reconstruire et retourner sur l'emploi, ça peut être compliqué, ça peut faire peur ; Il revient sur le 1^{er} entretien : bien faire la part des choses, explorer ses besoins, ses attentes et ses désirs par rapport à l'emploi »

Myriam : « Est-ce qu'on tient compte de l'épanouissement de la personne ? de ce qu'elle aime ? lors des entretiens ? »

Réponse : « Les deux existent dans la relation à l'emploi : certain travaille pour gagner des sous et s'épanouie à côté et d'autres souhaitent s'épanouir dans le travail. Dans le dispositif Sève, partir des propositions des entreprises et non du projet professionnel ».

Jérôme, travailleur pair, à Saint-Brieuc :

« Trouver un logement est la première chose avant de trouver un emploi. Je préconise en 1 le logement, en 2 la santé, et en 3 le travail ». « On ressent que les institutions ne communiquent pas assez. C'est à elles de s'organiser et pas nous ».

Réponse : « Objectif du SPIE est de bien améliorer cette communication inter-institutionnelle. Tester l'emploi quelques heures pour se rendre compte de ses capacités et savoir ce qu'on a besoin »

3) SEVE EMPLOI par Célia LE TURQUE, chargée de mission – FAS Bretagne.



SEVE = SIAE – Entreprise – Vers – Emploi

Est un dispositif de formation des SIAE, intégré dans la stratégie pauvreté du gouvernement.

Objectif : lutter contre le chômage de longue durée.

Difficultés de recrutement des entreprises, accentuées après la crise économique, 3 explications :

- Baisse du nombre de candidats postulants
- Inadéquation entre les profils des candidats et les postes à pourvoir
- Conditions de travail et manque d'attractivité des métiers

La Fédération des Acteurs de la Solidarité Bretagne considère que l'IAE est une solution, et porte la médiation active. **Les SIAE formées par la méthode Sève**, ont un rôle de médiation entre la ou le salarié.e SIAE et les entreprises sur les territoires.

Mise en lien sur 4 principes

- Tout le monde est employable
- Changer les organisations et non les personnes
- L'action révèle les atouts
- Chacun décide de ses objectifs emploi

Les 4 piliers de SEVE : Réseau d'entreprise / Mise en relation / Organisation du temps / Suivi

Changements observés au sein des SIAE, formées par SEVE :

- ✓ Posture face aux entreprises : Vocabulaire change, légitimité (oser se lancer)
- ✓ Modèle d'accompagnement vers l'emploi : activer un réseau, partir des offres d'emploi,
- ✓ Cohésion d'équipe : dialogue, modification des pratiques, changement relation encadrant et relation
- ✓ Augmentation en sortie durable des SIAE Bretagne : + 60 %

[SEVE Emploi- Présentation du programme - YouTube](#)

Lien Chaîne You Tube avec des témoignages : [SEVE Emploi - YouTube](#)

Contact IAE - FAS Bretagne : Célia LE TURQUE

celia.bacle@federationsolidarite.org

06 03 40 98 85



QUESTIONS

« Je veux rencontrer une personne de Sève Emploi, je suis demandeur d'emploi, comment je fais concrètement ? »

Réponse : « Il faut être accompagnée par une structure formée et intégrée par Sève. Sève est un programme pour les SIAE, qui sont en contact avec le public. Contactez un conseiller pôle emploi pour être mis en lien avec une structure SIAE »

4) Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée par Chantal LE POEC, et Marie-France BOMMERT, administratrices d'Adaléa



10 territoires sur la France en expérimentation pour construire cette entreprise. Aujourd'hui 50 territoires peuvent candidater à ce dispositif.

L'Etat décide de donner 18 000€ aux associations pour embaucher des personnes éloignées de l'emploi sur des postes adaptés – Il demande aussi aux collectivités de s'investir financièrement.

Objectif : Mettre ensemble tous les moyens financiers, pour créer de l'emploi, s'adapter aux possibilités des personnes – tout l'inverse de ce qui existe. Toute personne qui veut travailler le peu. Organiser l'emploi par rapport à la garde des enfants, capacités physiques, ... Poste adapté en Contrat en CDI, avec choix du temps de travail.

La contrainte : trouver une activité économique qui n'existe pas, ou des activités où des entreprises n'arrivent pas à honorer leurs carnets de commandes.

Le dispositif doit être innovant !

L'emploi vecteur d'inclusion : <https://www.youtube.com/watch?v=k0ISckaj5Xs>

Parole de salariés : https://www.youtube.com/watch?v=WkdxoUd6_M4

Contact Territoire Zéro Chômeur : Sylvie LE GUEVEL

mission.tzcd@adalea.fr

07 49 57 13 83



QUESTIONS

« Existe-t-il une exigence de rentabilité ? »

Réponse : « Il faut faire un Chiffre d'affaires mais ce n'est pas le principal d'objectif. Les pouvoirs publics vont financer, mais il aura d'autres impacts à prendre en compte ;

« Les personnes sans logement peuvent y prétendre ? » **réponse :** Oui

« Un accompagnement auprès de la santé est-il envisagé ? Des personnes ayant des addictions sont-elles employables ? » **Réponse :** « une orientation vers des partenaires est envisagée ».

« A qui s'adresse le zéro, qui sont les personnes concernées ? comment sont-ils orientés ?

Réponse : « Condition : Personne au chômage depuis plus d'un an. Être sur un territoire depuis plus de 6 mois. Pôle emploi est prescripteur, mais d'autres structures peuvent orienter (associations, SIAE, partenaires, ... »

« Quel Statut ? » **Réponse :** Salarié en CDI

« Faut-il être majeur ou mineur ? » **Réponse :** « Majeur, Il faut être au chômage depuis plus d'1 an et sur le territoire depuis plus d'un an »

« Existe-t-il des aides pour se rendre au travail ? » **Réponse :** « Tout dépend milieu rural ou urbain. En fonction des collectivités. »

Tous ces dispositifs s'imbriquent les uns dans les autres.

Lien : Film « Nouvelle Cordée » sur les premières expérimentations territoire Zéro Chômeurs [Nouvelle Cordée - film 2019 - AlloCiné \(allocine.fr\)](#)



Au programme de l'après-midi

Après une pause repas offert aux participants, un jeu digestif sur l'emploi est proposé et animé par les délégué.e.s pour se remettre au travail.

Ateliers :

Le thème du jour a été abordé avec deux saynètes jouées par les délégué.e.s et animatrices sur deux situations différentes. Les rôles ont été échangés c'est-à-dire que les délégué.e.s jouaient les professionnels et inversement. Les saynètes ont été préparées avec l'aide de : **Myriam Jolivet**, de la Compagnie SDOUF (<http://sdouf.over-blog.com/>)

A la fin de chaque saynète, les participants étaient invités à donner leur avis sur les attitudes des acteurs, et de venir rejouer la scène en prenant leur place et en améliorant les comportements.



Saynète 1 : Une situation d'embauche, dans une association d'insertion : « *Sylvie souhaitant travailler à la découpe chez Bigard. Le conseiller en insertion professionnelle (CIP) de l'association d'insertion est sceptique et fait part de son désaccord à ses collègues (dans le dos de la personne). Ses Collègues s'opposent. Le stagiaire soutient ce que dit le CIP.* »

Avez-vous vécu une scène similaire ?	OUI – Sur chacune des 10 tables, les participants ont vécu le même type d'entretien (Environ 20 personnes) Mais aussi dans d'autres contextes également : employeur, école, ehpad, ...
Emotions générées chez les participants	

	Avis sur le personnage (Posture, propositions, ...)	Les Qualités attendues de la part de chacun d'eux
Personne en insertion	Déterminée, avec ses convictions, mais manque d'arguments, difficulté à exprimer son projet – entretien pas préparé Pas de point de vue personnel Elle ne s'est pas réellement posée, elle n'est pas mise à l'aise (manteau pas enlevé) – Posture désinvolte, blasée Se demande ce qu'elle fait là Fermée, stressée, agressive, mal renseignée Pas de C.V., ni lettre de motivation Compte trop sur son cousin, trop centré sur lui Mise en difficulté Elle arrive avec ses convictions Manque de cohérence	Communiquer Être motivée, s'investir dans son projet Préparer ses entretiens avec l'aide de son entourage ou professionnel, ses questions Se valoriser, valoriser son expérience – Confiance en Soi, meilleure attitude, répondre à des codes sociaux (tenue vestimentaire, hygiène, vocabulaire, attitude, ...) Consciente de ses compétences Donner envie à la personne de nous embaucher Persévérance, Détermination Ne pas se braquer – Ecouter les conseils Ecoute active Curieux sur le poste – poser des questions Ouverture d'esprit – Être ouvert à l'échange – tolérance Se former Ne pas se fier qu'à l'avis de son cousin



<p>Professionnel qui mène l'entretien</p>	<p>BRETAGNE</p> <p>Accueil moyen, manque de confiance Impose sa vision et doute des capacités de la personne en insertion Idées reçues sur la personne – Jugement (propos non adaptés, discriminants) – Préjugés – a ses convictions, réflexions mal placées, irrespectueuse Discrimination (physique) Propose un stage découverte en mode « forcing » Pas d'interrogation pour creuser le projet, la motivation – ne cherche pas à savoir la raison de cette reconversion Proposition trop limitée Manque de communication – Pas d'écoute IRONIE – Dure – sèche – manque de courtoisie – excessive – déstabilisante, dédaigneuse Mauvaise connaissance de l'entreprise N'a pas sa place à pôle emploi</p>	<p>Plus accueillante Ecoute +++ - Ecoute Active Empathie – compassion - bienveillance Ne pas juger l'autre : rester factuel - Tolérance Comprendre le pourquoi, poser des questions, montrer de l'intérêt, en savoir plus pour mieux l'orienter Être objectif Respect des personnes et de leur projet Conseiller la personne – la guider – L'encourager – l'aider la personne à exprimer Attentes physiques et psy (image reçue par rapport au poste)</p> <p>Stagiaire : Revoir ses connaissances</p> <p>Avoir une éthique – reconversion professionnelle : bilan de compétences</p>
<p>Autres professionnels</p>	<p>Stagiaire : impoli, pas impliqué - en retrait, pas de personnalité</p> <p>Pas d'éthique, manque de considération pour les personnes, pas d'empathie, caricaturaux, propos discriminants / humiliants – jugement de valeur – manque de respect Être dépassé par les objectifs de l'entreprise Ne croit pas dans les capacités de la personne Pas de travail en profondeur pas de réflexion d'équipe Suit s'en aucune question Pas motivés, n'ont pas l'air de donner de leur temps – pressé d'aller manger. Ils n'aident pas leur collègue à la remise en question</p> <p>Posture encourageante, conciliante Certains dénoncent la discrimination, atterrés / bienveillants – essayent de tempérer Souhaitent lui donner une chance.</p>	<p>Déontologie Motivation Connaissance des dispositifs d'insertion Pédagogie Être ouvert à l'échange</p>



Préconisations pour que les situations négatives le soient moins :

Attitudes, postures, vocabulaire, questions posée, format de l'entretien (durée, lieu, personnes présentes...) etc.

➤ Avant l'entretien

Du côté institutionnel, des professionnels :

- Avoir un lieu d'accueil, salle d'attente plus accueillante, conviviale (café, lieu pour fumer une cigarette, lire un journal, regarder la TV), pour aider la personne à se détendre, à passer le temps de l'attente
- Soigner son accueil, préparer un environnement favorable à l'accueil du candidat pour « déstresser », prendre un peu plus de temps

Du côté des personnes en recherche d'emploi :

- Interroger pour savoir si une personne en plus peut assister à l'entretien
- Mieux préparer ses rendez-vous, avoir une aide pour préparer ses entretiens
- Sonder son entourage sur ses qualités, compétences, défauts
- Faire des oraux blancs – Faire des entretiens sur des emplois sans intérêts
- Avoir une attitude ouverte aux échanges
- Parler de soi, après avoir préparé 2/3 compétences
- Se tenir droite, lever la tête, regarder les recruteurs

➤ Pendant l'entretien

- L'accueil convenable, mettre la postulante dans les meilleures conditions au niveau de l'entretien. Le 1^{er} contact est essentiel, si le 1^{er} contact est mauvais, la relation est compromise par la suite.
- Laisser un temps de présentation au candidat pour ressortir ses points positifs et négatifs
- Respect, pas de discrimination,
- Que le rapport de force soit égal, mettre la personne en confiance, la mettre à l'aise
- Disposition des personnes : être côte à côte en pensant au projet – format table ronde et non pas de face à face
- Avoir un bureau moins « stricte » : manger debout, discussion autour d'un café, d'une cigarette
- Changer le format de l'entretien : être un peu plus « cool »
- Poser le cadre du rdv : ses objectifs, sa durée, ...
- Plus d'écoute – Ecouter – reformuler pour faire comprendre à la personne qu'elle est bien écoutée.
- Poser des questions ouvertes – et des questions plus détaillées pour comprendre le projet et se renseigner davantage sur la personne en recherche d'emploi.
- Avoir une connaissance globale de la situation
- S'intéresser plus à la personne- Tenir compte des souhaits de la personne
- Prendre le temps
- Négocier
- Ne pas être fermé
- Eviter les formulations trop jugeantes, les comparaisons douteuses // bienveillance
- Proposer des alternatives : autres métiers, autres formations, ...
- Rester humble dans son approche d'entretien
- Faire en sorte que le constat vienne de la personne et non pas de l'accompagnant
- L'entreprise s'adapte à l'envie de la personne accompagnée
- Prendre en considération des capacités de la personne et les adapter en fonction des besoins de la personne.



- Aller sur les compétences clés au métier, pas sur le physique. Faire apparaître d'avantage les savoirs êtres au lieu des compétences – prendre en compte les expériences
- Meilleure communication : politesse, « bonjour, comment ça va ? » prévenir de la suite, de comment cela va se passer ?
- Avoir un vocabulaire adapté, simple – ne pas orienter la réflexion.
- Moins d'attachement sur le parcours et plus sur le projet
- Prendre connaissance sur l'entreprise souhaitée et ses différents postes
- Se remettre en question
- Utiliser les temps d'échanges avec les collègues, entendre ce que les collègues ont à dire
- Formation plus longue pour de nouveaux conseillers en dehors du domaine de l'insertion et du social
- Faire évoluer la conception du travail (donner la valeur à la qualité de vie au travail)
- Quand on travaille, qu'il n'y a pas de perte au niveau de l'argent, du salaire. (Reste à vivre inchangé quand on a un salaire et quand on perçoit les aides de l'Etat), le reste à vivre soit plus intéressant quand on travaille.
- Concilier vie professionnelle / vie familiale
- Moins déléguer à des prestataires
- Humaniser pôle Emploi
- Ouvrir les possibles et arrêter de catégoriser les personnes
- Réduire les écarts entre l'éducation nationale et le ministère du travail

Saynète 2 : Un entretien avec un conseiller pôle emploi : « Une personne souhaite s'inscrire à une formation d'aide-soignante qui démarre dans quelques mois. En attendant elle prévoit de faire du maraichage dans une ferme et a prévu toute l'organisation. Son conseiller Pôle emploi est très sceptique sur son projet et pointe tous les freins pour la mise en place de son projet ».

Avez-vous vécu une scène similaire ?	A chaque table, des participants ont vécu le même type d'entretien
Emotions générées chez les participants	



	Avis sur le personnage (Posture, propositions, ...)	Les Qualités attendues de la part de chacun d'eux
Personne en insertion	<p>Anticipation de son projet – projet professionnel bien préparé, bien précis Motivée pour travailler dans un but précis : gagner un peu d'argent – déterminée Trop sincère, la personne a besoin de se justifier – côté naïf Organise son travail en fonction de sa famille Pleine de ressources</p> <p>Des choses à ne pas dire : rester sur son objectif d'avoir un travail et un salaire rapidement Manque de cohérence parfois dans son projet – la formation et le projet ne sont pas en adéquation Manque de respect envers les personnes âgées Est-elle faite pour ce métier ? Vocabulaire inadapté au projet professionnel Pas d'ouverture d'esprit – têtue Campe sur ses positions - irréaliste</p>	<p>Avoir un projet construit – en adéquation avec la réalité Être plus neutre, et restée sur des objectifs professionnels Laisser des ouvertures pour faciliter les échanges - Être ouvert - tolérance Prendre en compte les conseils du professionnel Compréhension de l'autre Bienveillance Accepter les contraintes de son futur poste d'aide-soignant Quelle est sa demande quand elle vient voir son conseiller ? besoin de structurer sa demande</p>
Professionnel qui mène l'entretien	<p>Manque d'écoute et de prise en compte du projet de la personne – ne tiens pas compte de ses envies – Mets en permanence des contre-arguments – Rôle de décideur et pas de conseiller Pas très ouvert au changement Donne son avis – jugement Pas de proposition sur l'absence de permis qui peut-être un plus sur le CV. Trop d'insistance – trop directif Méprisant – borné – a des œillères – psychorigide - désobligeant « Dialogue de sourd », chacun reste campé sur ses positions. Essaye en vain de ramener au projet de soin, sans se soucier du problème financier Il propose des stages non rémunérés alors que le besoin c'est les finances</p> <p>Bon accueil Connaissance dans les grandes lignes sur expériences passées de la candidate Préconise des stages en lien avec son projet – a soulevé l'incohérence du projet La ramène dans la réalité par rapport aux enfants</p>	<p>Accepter le projet de la personne, au moins l'étudier – Tolérance Ecouter la personne en insertion – Reformuler – Bienveillance Ecoute mutuelle pour construire ensemble le projet Faire des propositions en prenant en compte les souhaits de la personne Ne pas imposer son avis L'aider à préciser son projet L'aider au CV Apporter des informations sur parcours pour y arriver Compréhension de l'autre Voir ce qui peut être fait dans quel timing, planification du projet</p>



Préconisations :

- Plus d'enquêtes de satisfaction pour permettre aux bénéficiaires remonter leur avis à la hiérarchie
- Être à l'écoute
- Ne pas juger - bienveillance
- Laisser le choix
- Ne pas s'opposer au projet et aux propositions de la personne
- Questionner le projet professionnel de la personne s'il y a des incohérences
- Reformuler ce que dit la personne pour être sûr d'avoir bien compris
- Prendre connaissance des compétences de la personne et l'orienter – faire de propositions de postes
- A aucun moment, terrain d'entente, confrontation permanente, argumentation : Laisser l'autre s'exprimer, et ne pas vouloir proposer des solutions pour proposer des solutions
- Coconstruire le projet entre le conseiller et la personne accompagnée, un vrai dialogue pour arriver à des choses bien concrètes
- Ouvrir le champ des possibles

Synthèse collective

Reprises d'éléments cités dans les préconisations.

- Situation jouée, ont été vécue par les acteurs, ça se ressent !
- Valoriser les personnes, donner des échéances
- « *Quand on cherche du travail on va à pôle emploi. Un jour, quand on trouve un boulot et que l'on prévient PE, et vous dit mais ce n'est pas à vous de trouver un emploi, mais c'est à nous !* »
- Pas cohérent que PE vous demande de démissionner pour accéder à une formation.
- Être plus à l'écoute de la personne, la laisser faire ses choix, ne pas s'opposer à son projet, croire en la personne
- Être considéré comme un être humain et non comme un numéro d'identifiant.
- Y a aussi des gens à l'écoute, qui accompagne les projets, Faire la différence entre les institutions et les personnes qui y travaillent.
- Projet qui se construit à deux, ne pas attendre des propositions, être aussi acteur de son projet : c'est Toi + Moi = NOUS ! Mais aussi il y a l'état
- S'intéresser au pourquoi, qu'est-ce qui vous motive dans ce métier.



Présentation de publications



- Le baromètre des solidarités 2021 [Baromètre des solidarités 2021 - Fédération des acteurs de la solidarité \(federationsolidarite.org\)](https://federationsolidarite.org)



- Livret : « Valorisons les participations citoyennes » réalisé par le groupe Participation de la stratégie de Prévention et de lutte contre la pauvreté – **disponible dès septembre 2022**



- « Paroles sans filtres » Constats et préconisations des personnes en situation de précarité sur les politiques qui les concernent.
[Plaidoyer CNPA CRPA-compressé.pdf \(armedusalut.fr\)](https://armedusalut.fr)

Remerciements

A tous les participants, parfois venus de loin, pour faire vivre la participation, pour avoir apporté leurs idées et leurs points de vue.

Merci à Célia LE TURQUE, Jeanine LE COURTOIS, Chantal Le POEC, pour leurs interventions.

Calendrier

Prochain CRPA le 13 octobre 2022 à Rennes
« Le travail Pair »

Contact :

Klervia DALLIER, Chargée de mission Participation à la FAS Bretagne

crpabretagne@gmail.com

06 47 80 23 05



Evaluation de la journée

49 évaluations ont été complétées par **25 personnes** accueillies, **12 Travailleurs Sociaux** et **12 Autres** (stagiaires, bénévoles, direction, ...)

19 personnes ont indiqué venir pour la **première fois** à une plénière du CRPA Bretagne.

9 personnes ont déjà participé à **1 plénière**, et **14 personnes** ont indiqué être déjà venus **de 2 à 8 fois**.

	😊	😐	😞
* Organisation matérielle	47	1	0
« Parfait », « super », « Bien », « visionnage des vidéos au top », « stylo, cahier », « la salle de Binic est adaptée », « salle et cadre agréable », « bon accueil (3) », « beaucoup d'informations sur la matinée », « très bien (2) : vidéoprojecteur, diaporama, vidéos »			

	😊	😐	😞
* Qualité des interventions	41	7	0
« Satisfaisantes », « sans fautes », « TB », « trop technique », « trop long », « très bonne dynamique », « lever ses mains pour parler », « un peu compliquée les interventions du matin », « paroles d'expert », « bonne dynamique de groupe », « peut-être conséquente et pas toujours adapté au public en matinée », « peut-être trop dense dans son contenu – 3 interventions (3) », « intéressant mais un peu trop technique le matin », « sous forme de saynètes, ça redynamise les travaux de l'après-midi », « trop long, pas simple », « beaucoup de choses le matin, saynète sympa », « les interventions du matin sur Sève et insertion SIAE – SPIE trop loin du public, interventions adaptées pour des TS ou salariés PE et non du CRPA », « interventions parfois difficile à suivre d'autant plus si l'IAE n'est pas connue »			

	😊	😐	😞
* Apport personnel	34	9	
« Satisfaisant », « TB », « Convivial », « Génial », « Echanges riches », « Très chouette sur l'après-midi », « travail d'équipe, échanges », « toujours à écouter », « partages intéressants », « manque de temps pour discuter / échanger », « connaissance / découverte SPIAE te Sève »			

	😊	😐	😞
* Restitution des échanges de la démarche engagée	38	8	1
« TB », « Bien », « expérience, transmission », « enrichissant », « parler trop vite », « échanges intéressants, support pédagogique intéressant (saynètes) », « interaction intéressante entre les intervenants et le public », « très agréable avec les saynètes », « manque de temps », « peu de temps pour la restitution en commun »			

	😊	😐	😞
* Compréhension de la démarche	39	7	0
« TB », « normal », « intéressante », « vaste pour zéro chômeur », « parler avec d'autres personnes », « règles bien présentées, n'a pas pris trop de place dans l'organisation, c'est mieux », « beaucoup d'informations », « bravo »,			

	😊	😐	😞
* Organisation de la journée	24	4	0
« Parfait », « TB », « Bonne », « j'ai apprécié les saynètes », « c'est bien passé, trop bien », « alterner davantage les interventions et les apports personnels », « les échanges entre table sont importants, belle journée constructive », « les mises en situation étaient une bonne idée pour l'après-midi », « très bien mais attention aux pauses », « les explications des dispositifs inadaptées au public », « merci, 1ère participation au CRPA, je ferai de la pub pour les prochaines », « saynète forme à refaire mais manque de temps pour la présentation et la mise en commun »			