



Plénière CRPA Bretagne
Compte rendu : 15 octobre 2024, à Séné

« Insertion / Réinsertion Professionnelle »



Remerciements

Merci à tous **les participants**, pour faire vivre la participation et avoir apporté vos idées et vos points de vue pour ces contributions

Merci **aux intervenants** qui ont accepté de partager leurs savoirs, expériences, témoignages, travaux,

...

Merci à la **commune de Séné** pour le prêt de la salle.



Prochaine Plénière CRPA

11 mars 2025 à Langueux dans les Côtes d'Armor

Thème « Les mesures de protection »



Participants :

48 personnes ont participé à cette plénière sur le thème de l'accès & Accompagnement aux soins, à Morlaix. 40 personnes ont répondu au questionnaire de satisfaction (résultats en fin de compte rendu)

- **31 Personnes accueillies/accompagnées**
- 17 Travailleurs sociaux, stagiaires, bénévoles, direction, partenaires, ...

Carte des structures par département

Finistère : CHRS les Ajoncs d'or Pôle solidarité Bretagne croix rouge française, SIAO 29, ACT Coallia, citoyens



Côtes d'Armor : Adaléa, Noz Deiz
Dinan, Maison de l'Argoat Guingamp
FAS Bretagne.

Morbihan : DDETS 56,
Parachutes, CMS Hennebont,
Pôle Accompagnement Hébergement Service
Tiliam AMISEP Vannes, CHRS Robelin sauvegarde 56,
Citoyen, Accueil de jour Lorient, CHRS Keranne Sauvegarde 56
Dispositif Habitat insertion santé sauvegarde 56

Ille-et-Vilaine : CHRS - APE2A Fougères

Le CRPA BRETAGNE, c'est quoi ?

Le Conseil Régional des Personnes Accompagnées / Accueillies une instance inter associative qui vise à intégrer l'expertise des personnes vivant ou ayant vécu des situations de pauvreté, dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques publiques qui les concernent.

Officialisé et légitimé par décret du 26 octobre 2016, et financé par les services de l'Etat, il a vocation à assurer la participation des personnes prises en charge par le dispositif d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement des personnes sans domicile.

En Bretagne, il est porté et animé par la Fédération des acteurs de la solidarité depuis 2011.

Les délégué.e.s du CRPA, élu.e.s par leurs pairs, organisent 3 à 4 fois par an des journées plénières s'adressant à toute personne, vivant ou ayant vécu une situation de précarité et d'exclusion (2/3), aux intervenants sociaux, représentants associatifs et de services publics (1/3). Les travaux produits sont ensuite transmis aux politiques publiques.

Ils représentent et portent la parole de leurs pairs dans de nombreuses instances territoriales, ministérielles, interministérielles et participent activement à des commissions, groupes de travail, colloques et événements publics, dans le domaine de l'insertion, de l'action sociale et médico-sociale ainsi que de la formation et la recherche.



LE CRPA Bretagne, une équipe composée de

DÉLÉGUÉ.E.S
2024



Le Conseil Régional
des Personnes Accueillies / Accompagnées

BRETAGNE



Maya - Djamila ASOYAN
Finistère - Morlaix
1er mandat
06.04.09.61.32
djamilasoyan@gmail.com



Elie Claudia LILALA
Finistère - Brest
2ème mandat
06.15.55.95.36
likelila.ecl1996@gmail.com



Régis BARBIER
Côtes d'Armor - Saint-brieuc
1er mandat
07.85.83.72.10
regisbarbier27@gmail.com



Orély MORIN
Côtes d'Armor - Saint-brieuc
1er mandat
06.73.45.60.72
maviemorin89@gmail.com



Eric PITUSSI
Morbihan - Lorient
1er mandat
07.48.52.48.39
pitussieric@gmail.com



Patrick DUCLOUX
Morbihan - Lorient
2ème mandat
07.67.81.52.41
patrickcrpa@gmail.com



Damien STOLA
Ile et Vilaine - Fougères
2ème mandat
06.43.32.60.00
stoladamien@gmail.com



Sébastien TORDU
Ile et Vilaine - Fougères
2ème mandat
06.12.52.71.24
sebtordu@gmail.com

Ils sont accompagnés par deux animatrices :

- Brigitte SOUN, éducatrice spécialisée – ADALEA Saint-Brieuc
- Klervia DALLIER, chargée de mission Participation – F.A.S. Bretagne

Programme journée plénière du 15 octobre :

Les délégué.es ont choisi d'organiser la journée en plusieurs séquences :

- 1) Accueil des participants
- 2) Présentation des délégué.es, du CRPA, un rappel des règles de vie, ...
- 3) Interventions + Echanges
- 4) Pause déjeuner
- 5) Débat mouvant
- 6) Ateliers sur le thème du jour

Interventions de la matinée :

Simon ROBITAILLE, chef de service AMISEP – présentation 2 expérimentations qui visent à retrouver une activité professionnelle ou bénévole

Présentation Projet TINY HOUSE sur la commune de Séné

Pas pensé comme un outil de réinsertion professionnelle, mais suite à la plénière de mars 2024 sur le logement.

Fin 2020, la DIHAL (Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement) a lancé un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) national qui vise à expérimenter des nouvelles formes d'hébergement et d'accompagnement en faveur de personnes vulnérables et notamment celles en situation de « grande marginalité ».

En accord avec la Mairie de Séné et les Service de la Préfecture – DDETS, l'AMISEP a proposé une action originale basée sur l'auto-construction d'habitats légers et mobiles appelés « Tiny House ». Ces habitats hébergent des personnes sans domicile du territoire qui, pour de multiples raisons, ne peuvent ou ne souhaitent pas avoir accès à un logement « ordinaire ».

Cette activité s'inclut dans un projet plus global de création d'un lieu de vie et d'échanges. En effet, les personnes accueillies quotidiennement peuvent, au-delà de leur participation à la construction de ces habitats, mettre en œuvre d'autres actions autour du maraîchage, du sport/des loisirs, de la santé, de la culture et de manifestations événementielles... selon les propositions qui émergent. Le site accueille également des bénévoles qui auraient le souhait de s'investir dans l'action.

Expérimentation EMAH : Emploi d'Abord en Hébergement, lancée en 2023, par la FAS Bretagne et ses adhérents du 22 et 56 pour faire face aux difficultés d'accès à l'emploi et au logement en Bretagne.

Le projet EMAH consiste à déployer l'application de la logique « emploi et logement d'abord » auprès des publics accueillis et hébergés en CHRS (=Centre d'Hébergement de Réinsertion Sociale)

Il propose aux personnes accueillies d'avoir un accompagnement dédié à l'emploi durable, à travers un binôme travailleur social formé et des conseillers emploi dédiés, intégrés à l'équipe du CHRS ; l'idée est de supprimer toutes les étapes actuelles dans les recherches d'emploi, et de partir des souhaits de la personne, de ses envies et non des offres d'emploi. Notion de CONFIANCE.

Ressources

Lien Association AMISEP : [AMISEP - Page d'accueil AMISEP](#)

Lien : [emah - Fédération des acteurs de la solidarité](#)



Questions :

Employeur qui vous propose un CDI oralement, et qui change d'avis après par un CDD, est-ce normal



Fanny CAIGNEC, Coordinatrice Convergences et Première Heure en Chantier

06 20 46 17 93

Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne

Présentation « 1ères heures » en chantier = PHC

Chantier d'insertion : c'est une structure, en général sous format associatif, qui va proposer de l'emploi et de l'activité, à des personnes dites « éloignées de l'emploi », qui n'ont pas travaillé depuis longtemps et qui ont des difficultés à trouver dans le secteur traditionnel des entreprises classiques. Les chantiers proposent des contrats de travail de 26h / semaine. Ils doivent produire une activité économique soit des services ou des objets.

Premières Heures en chantier est né à Paris, suite à la crise du canal saint-martin. Emmaüs France a ouvert un nouveau chantier d'insertion pour ces personnes dormant dans les tentes. Le constat : les personnes ne tenaient pas le rythme de travail. Ils ont donc créé un programme « 1ères Heures », adapté à ces personnes avec des contrats de travail qui démarre à 4h / semaine, pendant 1 semaine à 2 mois. Puis évolution progressive jusqu'à 20h maximum, en fonction du rythme de chacun.

Durée : 1 an maximum.

Objectif est de pouvoir rentrer en chantier d'insertion ou en entreprise classique, orientation vers le soin, du bénévolat.

Critères : Être en droit de travailler et avoir ENVIE

L'identité historique du public : être à la rue, ou en hébergement extrêmement précaire.

Aucun objectif de productivité sur 1^{ères} heures. Exemples d'activités : menuiserie bois de récup, soutien à la salle des ventes, réparation DVD pour les médiathèques, ceintures en pneus de vélo, soutien maraîchage (fleur comestible), hôtel à insectes, plantes invasives, ...

1 encadrant pour 5/6 personnes, avec une file active de 10 personnes

Prône le DROIT à recommencer, à échouer, à revenir – FLUIDE et FLEXIBLE.

Rémunération : montant du SMIC horaire

Comment on rentre dans 1ères heures : passage par un référent / orienteur – via la plateforme inclusion Dispositif porté par Association Convergences France, financé par l'Etat et des collectivités.



Questions :

Est-ce que des gens qui ont une orientation ESAT peuvent venir à 1ères heures ? Oui, ça arrive sur les chantiers d'insertion, car les délais d'attente sont longs ;

ESAT = Etablissements et Services d'Aide par le Travail

D'autres Ouvertures de PHC en Bretagne : Fougères peut-être

Témoignages sur le Territoire Zéro chômeurs sur le territoire de st-brieuc et ploufragan = une entreprise à but d'emploi - Salarié en CDI, habite sur le territoire concerné, temps de travail choisi. Activité : maraîchage, couture, lavage de voiture, et communication. Lien Film : [Nouvelle cordée](#) qui explique le principe de territoire Zéro Chômeurs.



Ressources

Lien Site internet [ICI](#)

- Pour PHC en Ille-et-Vilaine : fcaignec@cvgce.org
- Pour des PHC ailleurs en Bretagne : Alice Vallereau – Cheffe de projet
Bretagne avallereau@cvgce.org et Cyril Dupouy – directeur PHC cdupouy@cvgce.org

Pour les structures qui voudraient orienter sur les PHC existants dans le 35, voici les contacts des éducateurs socio-pro et les activités :

- **Rennes**

PHC Prélude : Laura Berthelot - l.berthelot@clps.net – 06 95 07 71 26

Réparation de DVD, création de ceintures en pneu, soutien ponctuel au chantier (couverture livres pour médiathèques, étiquettes blanchisserie)

https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/company/10021/card?back_url=/search/employers/results%3Fcompany%3D10021%26city%3Drennes-35%26distance%3D25

PHC Emmaüs : Léa Vasseur - l.vasseur@emmaus-rennes.bzh – 06 80 30 27 98

Soutien aux activités de la salle de vente (accueil donateurs, tri, vente...)

https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/company/9989/card?back_url=/search/employers/results%3Fcompany%3D9989%26city%3Drennes-35%26distance%3D25

- **Le Theil de Bretagne**

PHC Le Pays fait son jardin : Myrtille Martrou - myrtille.martrou@lerelaispourlemploi.fr -

Maraichage (fleurs comestibles et aromates), réalisation de nichoirs et hôtes à insectes

https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/company/11075/card?back_url=/search/employers/results%3Fcompany%3D11075%26city%3Dle-theil-de-bretagne-35%26distance%3D25

- **Saint-Malo**

PHC Compagnons Bâisseurs : Julien Madec – j.madec@compagnonsbatisseurs.eu - 06 80 68 48 13

Réalisation de mobilier en palettes

https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/company/11138/card?back_url=/search/employers/results%3Fcompany%3D11138%26city%3Dsaint-malo-35%26distance%3D25

- **Pour le PHC d'Adalea (22)** : Marie Salaün m.salaun@adalea.fr

Et Brest chez Don Bosco (Ti Pass) : Lucie Pruvost lpruvost@donbosco.asso.fr

Débat mouvant

« Tout le monde est employable ou ré-employable ? »

D'ACCORD

« Oui car on peut adapter. En France, il y a des dispositifs, des solutions intermédiaires, qui permettent de travailler. Exemple 1ères heures »

« Quand on met le cas de la maladie de côté, on peut réemployer quelqu'un qui a envie de travailler. »

PAS D'ACCORD

« On devrait être tous avoir le droit d'être employable et réemployable, mais la réalité ne le reflète pas (un trou dans le CV, un âge, sa couleur de peau, ...) la réalité un peu loin de cet idéal ! »

« A cause de problématique de santé qui sont tellement importantes, que les gens ne peuvent pas travailler »

« Je veux rester sur mes propres déterminations, je ne veux pas changer mes ambitions. Je suis chauffeur routier et je préfère bosser 15h sur la route que me faire chier 8h en usine. »

« C'est le mot « tout le monde » que je n'aime pas ! on ne traite personne dans sa singularité, on met tout le monde dans le même panier. Chaque individu est différent, il y en a qui ne veulent pas aller dans le monde du travail, d'autres qui voudraient et qui ne peuvent pas (ex les sans-papiers). Finalement, tout le monde ne veut rien dire !

« Aujourd'hui, on veut mettre tout le monde au travail, forcer tout le monde à aller travailler, même ceux qui très loin de l'emploi, peut-être que c'est pour qu'ils ne bénéficient pas de certaines aides, l'état veut se désengager de certaines choses. Il y a des personnes qui sont trop éloignées de par leur santé, leur handicap, et qu'ils doivent pouvoir bénéficier de la solidarité nationale.

RIVIERE DU DOUTE

« MDPH avec RQTH refusée – et je suis obligée d'aller travailler – agent de sécurité, 12h / jour - 40 à 50 h / semaine. Je suis pour et contre...

« Il y a beaucoup de dispositif pour se réintégrer, et je pense que parfois on n'est pas toujours capable tout de suite, mais peut-être plus tard, je me sens pas du tout – avoir un projet, être engagé sur du long terme me semble compliqué, j'ai peur des gens – Je ne me sens pas réemployable.

« Prendre ça au cas par cas – je me suis vue refusé du travail, pour mon âge, maladie, disant qui nous sépare d'un travail, quand on n'a pas de véhicule.



« Il suffit de traverser la rue pour trouver un emploi ? »

« Traverser la rue m'oblige à faire une reconversion ; c'est quelque chose de difficile. »

« Je traverse la rue tous les jours et je n'ai jamais trouvé de travail »

« Région touchée par le tourisme, il y a de l'embauche saisonnière partout – on peut trouver un emploi en traversant la rue, mais pas forcément l'emploi auquel on est destiné, qui correspond à ce que l'on est, à ce que l'on aspire. Mais concrètement, on peut trouver un emploi ! »

« Dans la vie, trouver un emploi c'est un peu plus compliqué. On nous dit souvent « Mais pourquoi tu ne trouves pas du travail ? » En fait, ils ne sont pas à la place de la personne qui galère. C'est un peu bouché

« Ce n'est pas facile ! Si on ne se donne pas tous les moyens et tous les avantages qu'on peut avoir, aider ou pas, je pense que c'est en poussant tous les moyens pour trouver quelque chose.

« Je vais jouer avec la sémantique emploi : Dans notre esprit, on pense à rémunérer, bien sûr on a besoin d'argent pour vivre. Mais pour être valorisé on n'a besoin d'une activité et d'un contact social, est-ce que d'être bénévole, ça valorise la personne et ça aiderait à trouver plus facilement un emploi. »

« J'ai fait 7 ans de bénévolat à la maison de retraite de Fougères, et oui je n'étais pas rémunérée, mais c'était du temps, de l'engagement, ... Même si ce n'est pas du travail, c'est un lien social, et ça t'emmène sur d'autres postes, qui peuvent t'embaucher après. »

« Selon le lieu d'habitation, ceux qui n'ont pas de moyen de transport, géographiquement trop éloigné, veulent travailler mais ne peuvent pas y aller. »

Le revenu minimum de solidarité pour tous les jeunes dès 18 ans !

D'ACCORD

« Y a des jeunes qui sont assez matures pour prendre leur indépendance. »

« Je suis ok, quand on est sécurisé au niveau financier, on se permet de voir les choses différemment, on peut prendre un peu plus le temps, faire des choix plus réfléchis. 18 ans, c'est un âge où on se cherche, on s'autorisera plus d'expérience, plus de bénévolat, regarder ce qui se fait dans les besoins de sa propre communauté, rue, propre quartier. Chaque personne peut avoir du plaisir pour agir pour la société, se sentir acteur. Quand on enlève cette problématique de l'argent, urgent, obligatoire, qui amène tout de suite vers des petits boulots ou de l'argent facile, et bien ça ouvre d'autres options, comme le changement de régions. Exemple du jeune qui devient souffleur de verres et qui rachète l'entreprise de son mentor. Une base financière permettrait de se connaître : je suis qui ? je veux quoi ? je me verrais comment ? »

PAS D'ACCORD

« Pas d'accord j'ai un fils de 23 ans, du matin au soir il est sur ordi, console., téléphone. Plusieurs fois, je lui dis d'aller travailler, qu'il a un poil dans la main. »

« Société où les jeunes, on leur propose plus de chose, que nous il y a quelques années. J'ai l'impression que tout leur est dû. Ce n'est pas équilibré. En ce moment, les jeunes ont plus accès à tous en ce moment. » - « Je ne suis pas d'accord, chaque époque vient avec ses avantages et désavantages. Vit avec ses réalités... »

« Je boite depuis tout petit, et à 20 ans j'ai fait une demande d'AAH, que j'ai obtenu. J'avais des amis qui faisaient des études et qui crevaient la dalle. Pourquoi moi boitant j'avais le droit à AAH, mes amis à l'université crevaient de faim. »

RIVIERE DU DOUTE

« D'un côté je suis d'accord, car j'ai demandé pendant des années, ce revenu pour les jeunes, Mais maintenant, si un jeune sort de l'école et demande ce revenu, je ne suis pas d'accord »

« On tombe toujours sur du cas par cas... »



Synthèses des ateliers participatifs de l'après-midi :

Séquence 1 :

Expériences d'insertion / réinsertion professionnelle

Etudiants, salarié en chantier d'insertion (espaces verts, chantier nature), Agriculture (élevage, maraichage), intérimaire, bâtiment (plaquiste, placo plâtre, gros œuvre, maçonnerie, couverture, peinture, menuiserie, menuiserie ébéniste), restauration (service, cuisine), travailleur social, aide à domicile, emploi polyvalent (Aide à la personne, BEP, BAFA), animation, sécurité école, livraison, commerce, conducteur de ligne, opérateur de production, sécurité (agent de sécurité, 1^{er} secours, sécurité incendie), transport routier (reconversion usine), 27 ans d'expériences dans le transport routier.

Exemple du métier de Cariste (Frein au réemploi par rapport au renouvellement des CACES / Habilitations (électriciens par exemple) – Trop de normes / sécurité – Contraintes à la formation (heures, prix))

Ce qui pose problème ?

Accès – Poste

Emplois non rémunérés à la hauteur de ce qui est demandé en compétences ou expériences – rapport salaire / tâches

Difficulté à trouver un travail (sans diplôme, petits boulots) – Expériences / Diplômes (stages, différent travail) + VAE

Posséder le permis de conduire (B ou autres suivants les métiers) – La mobilité (transports en commun) ou ne pas avoir de moyen de locomotion

Motivation, envie de réussir – Vocations - Aimer ce que l'on fait

Flexibilité de la disponibilité

Sécurité

Travailler ensemble – collaborer – Encadrement / consignes

Exemple du bâtiment / gros œuvre / intérim : « *pas de sentiments* », « *traiter comme de la merde* », « *pas de pitié* », « *il faut répondre à la commande, obéir, sans discuter* », « *finalement, on n'apprend pas* », « *sentiment de pouvoir être remplacé à n'importe quel moment* »

Employeurs : temps d'apprentissage, d'adaptation pour monter en compétences et être autonome – temps = contrainte économique / pénalités

Rémunération des stagiaires

Dans les métiers d'aide à domicile : « *travail haché, coupures, beaucoup de transport, pas de valorisation du travail bien fait* »

Discrimination physique, raciale, âge, niveau social malgré les niveaux de formation initiale ou continue

% handicap – amende pas assez élevée pour les entreprises

Licenciements : pas les mêmes chances pour tous (jeunes versus âgés) – turn over – productivités

Social : difficulté d'erreur de parcours (problèmes d'addictions, de logement) – Problématique de Santé – Etat psychologique

Age

Argent – Le fossé entre le niveau de vie avec aide et sans aide à niveau de salaire bas !
Titre de séjour – Barrage linguistique / culturel – Absence de papiers
Logement ou Hébergement
Mode de garde des enfants pour les familles monoparentales
Besoin d'aide au niveau administratif et juridique
La maîtrise des nouvelles technologies
« *Peur de l'échec* »

Formation : motivations, financements, intérêt des formations ou stages (ex : passage du code)
Ouverture à différents emplois – Financements (GRETA, AFPA, ...)

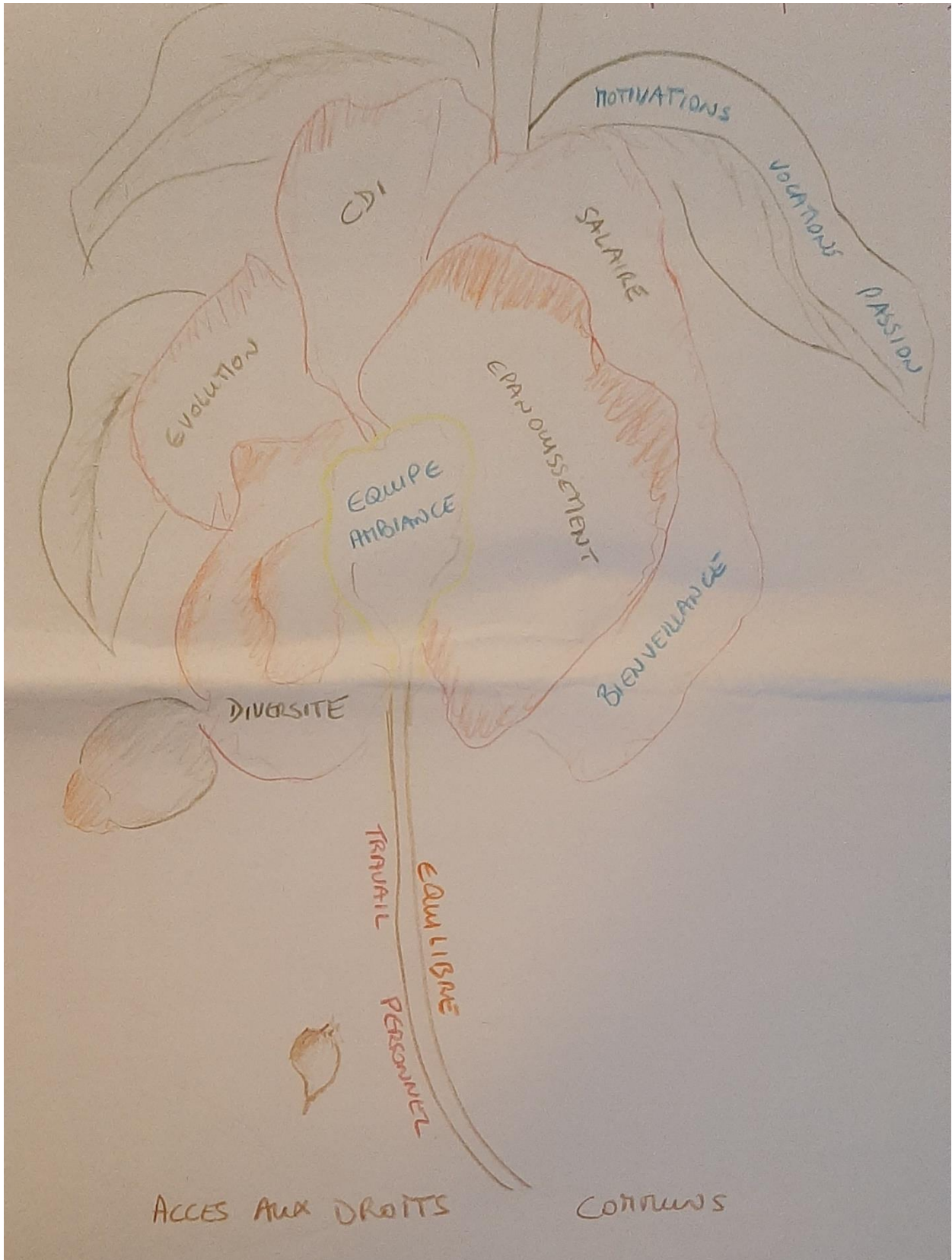
Accompagnement : qualité

France Travail : c'est surtout l'inscription, le suivi et l'accompagnement se font surtout avec d'autres prestataires (ex : le référent RSA)
Inadéquation entre l'orientation France Travail et le désir/projet individuel
On perd du temps avec les différents organismes et différents professionnels
Il faudrait un RDV plus rapidement avec des spécialistes de l'humain (comme des psychologues ou psychotechnicien)
Parfois, on a des possibilités de travail avec des tiers ou par notre réseau amical
Mission Locale (18 – 25 ans)
Travail en institution : le problème est le décalage entre le choix, le désir individuel et la commande de l'institution – absence de sens. Le choix institutionnel prime sur le désir individuel.
« *Mauvaises expériences* »

Séquence 2

C'est quoi un emploi de qualité pour vous ?

- Emploi « bien-être », « *de ne pas avoir l'impression de travailler* », le métier que tu veux, « *de ses rêves* », « *qui te plaît* », « *travail aussi que l'on fait avec le cœur* », travail valorisant et reconnaissant de l'ensemble du personnel
- Qui répond aux besoins du public accompagné et pas qu'aux commandes politiques
- Avec des horaires adaptés à chaque situation, à la carte, en fonction de sa vie
- Trouver un équilibre personnel, familial et temps de travail
- Dans un cadre agréable, « *sans me mettre en danger* », avec du matériel adapté
- Respectant le code du travail
- Rémunération - Salaire adéquat à l'emploi, aux missions – équilibré - « *confortable, honorable, épanouissant* »
- Prise en charge des frais de transports et repas
- Au contrat long
- Avec une évolution, une mobilité interne
- Absence de rentabilité, pression (par rapport au coût de la place, de la durée de prise en charge, des sorties en logements autonomes, par rapport aux financements), travailler à son rythme
- Hiérarchie à l'écoute, bienveillante, travail non hiérarchisé « *pas de patron qui joue au patron* »
- Se sentir écouté / légitimité / respecté
- Esprit d'équipe, dynamique d'équipe, solidarité, coopération
- Être son propre patron



Séquence 3 :

Quels sont les principaux freins tout au long de votre parcours dans :

- **Recrutement – recherche d’emploi**

La mobilité géographique

Les compétences, l’expérience

Discrimination et racisme

Manque de confiance en soi

- **Accueil, intégration, maintien dans l’emploi**

Trous dans le CV amènent à creuser dans la vie personnelle et les problèmes

Mode de garde insuffisant (ex papa ou maman solo, avec des horaires qui ne collent pas)

Niveau de rémunération insuffisant (frais supplémentaire, moins d’aide, le travail coûte de l’argent et se retrouve limitant avec un niveau de vie pressurisée)

Distance et mobilité (loin, 2h A/R, bus peu fréquent, pas de moyens de locomotion, ...)

Discrimination, couleur, origine, sexe, âge, et handicap

La pré-sélection est limitée aux diplômes et expériences au détriment des compétences, de la volonté, et des qualités personnelles.

La temporalité (laisser du temps)

La langue

- **Reconversion professionnelle**

Problème de locomotion (distance), de mobilité

Prix de la formation - Financement de la formation / coût alimentaire, se loger, se déplacer

Conditions de formations (rémunération, indemnités)

Absence de logement, d’hébergement pour les gens qui sont au 115

Hébergement, éloignement géographique

Accompagnement !!!!

Transition professionnelle (Fongecif / budget)

Reconnaissance de la formation = qualification RNCP – bien enregistrée

Fracture numérique – pas évident de nager dans le monde des applications

Temps d’attente long – délai d’attente pour sortir de la formation

- **Formation et Compétences**

Les freins à la formation

- Parcours / expériences professionnelles précédent(es)

- Envies, besoins, le moment (parfois d’autres problématiques à gérer au préalable) bénévolat ou emploi

- Situation sociale : logement, précarité, enfants, handicap, précarité étudiants



Quels sont les pistes d'amélioration pour lutter contre toutes formes de discrimination en termes de :

- **Recrutement – recherche d'emploi**

CV anonyme (autrement sur les compétences / diplômes)

- **Accueil, intégration, maintien dans l'emploi**

Valoriser plus la motivation et les qualités personnelles en amont du CV, idem pour les compétences

Pouvoir être connu en amont du CV

Entreprise en capacité de permettre un vrai temps d'intégration et de formation

Un temps en entreprise pour favoriser la transmission des expériences et des savoirs faire – plus de temps entre celle qui va partir et celle qui intègre son poste

Adapter un poste de travail aux besoins de chacun ; avoir un référent sur la période d'accueil

Mettre en place un parcours d'intégration (ex : se déplacer sur d'autres services, différentes équipes)

Prendre le temps de la personne – individualiser les accueils

Entretien au bout de quelques mois pour faire le point

Prendre du temps avant accueil

Recruter autrement que dans un face à face, dans un bureau, de manière moins formelle

- **Reconversion professionnelle**

Neutralité du CV – anonymat du CV

Adaptation poste de travail

Facilité de financement de la formation continue

Les conditions d'accès à la formation (langue, diplôme, expériences)

Diminution du coût des formations

Accéder aux formations avec un petit niveau d'étude, sans prérequis

Stigmatisation sur CV (prison, maladie) période de vie

Trop de diplôme

Formation aux démarches numériques – difficultés face aux portails numériques

Amélioration des conditions d'accompagnement de France Travail (trop de situations par CIP)

Plus de relationnel

N° 3969 qui dure des heures, pour espérer avoir un rdv

Transparence intérim /contrat de travail privé

Visibilité des formations (communication) : applications plus simples

Donner leur chance aux jeunes

Favoriser aussi pour les personnes âgées de plus de 50 ans, le travail

Aide à l'intégration – ex pour les personnes avec AAH, donner une prime aux entreprises pour un accueil facilité

- **Formation et Compétences**

Orientation et accompagnement vers la formation en rapport avec les capacités (âge, financier, compétences), besoin de l'entreprise ou de l'organisme proposant la formation (subventions)

Actions existantes pas forcément réalisables (entrée en formation professionnelle au-delà de 25 ans à 100% du SMIC = le patron ne signe pas)

A votre avis, comment les politiques publiques pourraient être améliorées pour mieux soutenir dans :

- **Recrutement – recherche d’emploi**

Réformer France Travail

Simplifier les choses

Recevoir les propositions d’emploi adaptées (pas toujours adaptées)

Mieux orienter et conseiller

Développer les mesures d’accompagnement spécifique emploi dans les CHRS et autres

Inciter les politiques à prendre en compte les questions des personnes éloignées de l’emploi – Mieux les informer – qu’ils écoutent la base

Pérenniser les financements des expérimentations qui ont un impact positif.

- **Accueil, intégration, maintien dans l’emploi**

Valoriser le travail associatif et le bénévolat

Simplifier les administrations, l’utilisation des budgets, plus concrets et moins éloignés de nos situations

Reconnaissance des difficultés autour de l’accueil, de l’intégration et du maintien dans l’emploi auprès des politiques publiques

Par la mise en place de Nouvelles lois

Et donc Augmentation du budget

« Notre groupe s’est senti désœuvré sur cette question, cela montre qu’on n’y croit pas trop ! »

- **Reconversion professionnelle**

Tenter les expérimentations, type EMAH

Créer des moments de rencontres public / employeurs (l’inconnu fait peur / découvrir des métiers) : forme job dating inclusif

Diminuer la lenteur des démarches par rapport aux gens sans papiers

Changer de gouvernement !

En prenant en compte la parole

Avoir une politiques « les gens avant l’argent » - Anticapitalisme

- **Formation et Compétences**

Informer sur les dispositifs, exemple garantie jeunes (équivalent du RSA via la mission locale donc à partir de 16 ans à 25 ans révolu sous conditions de participer à sa ... 2 ou 3 ateliers emploi ou stages de 1 semaine)

Informer sur dispositifs existants et les financements (rémunération des stages / travail étudiant)



A votre avis, comment pouvons-nous travailler ensemble (participants, employeurs, organismes) pour créer un environnement de travail plus inclusif ?

- **Recrutement – recherche d’emploi**

« Comme Mac Do, venez travailler comme vous êtes »

Accepter les imperfections des autres, s’adapter

Moins s’attacher aux diplômes mais plus aux compétences

Développer des stages ou période d’essai pour pouvoir valoriser les compétences sur le terrain

« Ne pas crever les roues du fauteuil roulant de son collègue »

- **Accueil, intégration, maintien dans l’emploi**

En développant le bénévolat dans les structures sociales et médico-sociales

Formation

Reconnaissance de diplôme

Collaboration, coopération, mettre en place des temps réguliers d’échanges entre tous

...

- **Reconversion professionnelle**

En se rencontrant

Faire des forums

Communication numérique (pub sur réseaux sociaux par exemple)




- **Formation et Compétences**

En faisant des réunions comme aujourd’hui !

Evaluation de la journée

40 évaluations ont été complétées par **24** personnes accueillies, **11** Travailleurs Sociaux et **5** Autres (stagiaires, bénévoles, travailleur pair...), ce qui représente 83 % de répondants.

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

			
Organisation déroulement de la journée	37	2	1
Bonne journée – Parfaite – Bien – Excellent – super – tranquille – très bonne organisation -			

Compréhension de la démarche	31	8	0
Bonne démarche – Oui – Bien – bonne explication de la journée – programme clairement présenté -			

Qualité des interventions	32	8	0
Bonne qualité intervention – Présentation 1ères heures très intéressante – De très bonne qualité – trop bien – Dommage que Amisep n'a pas parlé avec des mots plus simples, discours trop technique. Pourquoi les personnes accompagnées des Tiny House n'ont pas évoqué en quoi ce dispositif les a insérés ? – Intervention AMISEP orientée plus vers des professionnels – Très bonnes interventions – J'ai bien aimé le contenu de Mr Robitaille – Intervenants à l'écoute -			

Qualité des échanges	34	5	0
Plus de temps au recueil des infos, évite les propositions génériques – bonne qualité d'échanges – intéressant l'après-midi – très intéressant – Très franches - ++ débat mouvant – parfait et fait le tour de la salle – Chacun a été écouté -			

Apport personnel	28	8	1
Socialement agréable – enrichissant – souhaite bonne continuation -			

Organisation matérielle	36	3	0
Le repas – Petite salle mais adaptée, groupe pas trop bruyant – super animation – A la hauteur – Repas bon – super – Maia est trop sur intendance de la journée et non sur le plan devant avec nous au final, on a été pas 4 délégués mais 3 au charbon de la journée – Belle idée, belle organisation – Un grand merci !! -			

« Je suis très ravi de participer à cet atelier et aimerais participer à tous les ateliers », « c'était très intéressant », « Dommage de ne pas pouvoir emmener mon chien lors du CRPA »

Contact :

Klervia DALLIER, Chargée de mission Participation à la FAS Bretagne
crpabretagne@gmail.com

06 47 80 23 05