

RAPPORT D'ACTIVITE 2018

*SERVICE D'INSERTION PAR L'ACTIVITE
ECONOMIQUE*



INTRODUCTION

Membre fondateur de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS), l'association Mlezi Maore est convaincue que les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) sont des outils efficaces, porteurs d'inclusion et d'innovation. C'est pourquoi, en 2014, l'association a ouvert son Service d'IAE dans le but de développer des activités supports à l'insertion socio-professionnelle. A la fois complémentaires aux autres dispositifs d'accompagnement social et répondant de manière pertinente aux besoins du territoire, le SIAE de Mlezi Maore met en œuvre des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI).

Les ACI se différencient des autres dispositifs de l'IAE par une logique de travail collectif systématique et un public cumulant un nombre important de difficultés. Les salariés sont souvent très éloignés de l'emploi et les chantiers constituent généralement le premier pas vers l'insertion. Depuis qu'il est conventionné en 2015 auprès de la Commission Départementale de l'IAE, le SIAE de Mlezi a mené deux projets grâce au soutien du Fond Social Européen. Ainsi, ce sont près de 90 personnes accompagnées avec un taux de sorties dynamiques de 30% (emploi, formation ou autre SIAE).

Toutefois, les activités du service ont dû s'interrompre le 31 décembre 2017 faute de mise en œuvre effective de la réforme de l'IAE sur le territoire de Mayotte au 1^{er} janvier 2018. Aussi, il a été décidé de changer de modèle économique compte tenu des délais du paiement du FSE. Ainsi, de la réalisation de travaux à titre gracieux, le SIAE s'est tourné vers une logique de prestation de services. L'enjeu de 2018 était alors de maintenir une activité suffisante à travers le développement de nouveaux partenariats et la réponse à des marchés publics. Ainsi, le SIAE a pu rouvrir ses portes en août 2018.

I. PRESENTATION DU SERVICE

1. Mission et objectifs du service

Depuis 2014, le Service d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) de Mlezi Maore met en œuvre des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI).

Les ACI visent l'embauche, la mise au travail et l'accompagnement des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Ils organisent le suivi et l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation des salariés en insertion. Ils représentent différentes fonctions : employeur, production, formation, accompagnement social et professionnel, développement économique local et partenarial.

Les chantiers d'insertion permettent ainsi aux personnes accompagnées de découvrir ou renouer avec les exigences du monde du travail. Organisés autour d'un parcours alternant temps de travail, de formation et accompagnement socio-professionnel, l'objectif principal est la **mise en situation professionnelle** et, in fine, la **construction d'un projet professionnel adapté aux conditions socio-économiques locales**.

Depuis 2015, ce sont d'abord trois, puis cinq chantiers d'insertion qui ont été conduits par le SIAE de Mlezi dans le domaine de l'entretien des espaces verts et près de 90 personnes bénéficiaires. Cette expérience a ainsi permis d'affirmer le savoir-faire de l'association dans l'accompagnement des publics en très grandes difficultés.

2. Public cible

Les personnes accompagnées par le SIAE sont embauchées en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) et répondent ainsi aux critères d'éligibilité suivant :

- Demandeurs d'emploi de longue durée (+12 mois),
- Jeunes de moins de 26 ans,
- Bénéficiaires du RSA ou d'autres minima sociaux,
- Personnes bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé),
- Personnes Placées Sous-Main de Justice (PPSMJ).

Leur projet professionnel n'est pas forcément en lien avec le support d'activité du chantier mais les personnes doivent tout de même être suffisamment motivées pour réaliser un travail physique, répondre aux exigences du commanditaire en termes de délai et qualité, ainsi que participer de manière active à la concrétisation de leur projet.

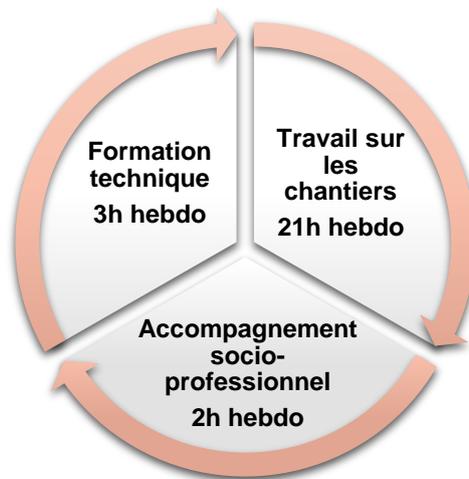
Deux chantiers ont été lancés en 2018 :

- **Un en partenariat avec la mairie de Bandrélé, ouvert spécifiquement aux habitants de la commune,**
- **Et un autre en partenariat avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, dédié aux PPSMJ.**

Au total, 24 personnes ont été accompagnées en 2018 : 11 personnes de Bandrélé et 13 suivies par le SPIP.

3. Organisation du service

Les salariés en insertion sont embauchés sur des contrats de 26h hebdomadaires réparties comme suit :



Ainsi, les salariés sont sur chantier les mardis, jeudis et vendredis, les mercredis étant dédiés à la formation et à l'accompagnement socio-professionnel et les lundis à la recherche d'emploi et aux démarches administratives.

Les deux chantiers lancés en 2018 s'appuient sur l'entretien des espaces naturels comme activité support. Chaque équipe est encadrée par un formateur-encadrant technique qui assure la réalisation des travaux selon le cahier des charges et délivre la formation aux salariés en insertion. Une Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) anime les ateliers d'accompagnement socio-professionnel et suit chaque salarié individuellement afin de définir et réaliser son projet professionnel.

Les salariés en insertion sont embauchés sur la base d'un contrat de 4 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois. Cela permet d'évaluer la motivation de chaque salarié et de renouveler sur un contrat de 4 à 12 mois selon le projet et les motivations de la personne.

4. Moyens alloués

Moyens humains

L'équipe pluridisciplinaire est composée de 5 professionnels qualifiés et diplômés qui assurent une prise en charge efficace et adaptée aux problématiques spécifiques du public accueilli. Ceux-ci représentent 3.7 ETP pour 24 salariés en insertion, soit un taux

d'encadrement de 0.15 ETP par salarié en insertion (0.21 en ETP puisque chaque salarié en insertion est à 0.74 ETP).

Fonction	ETP	Mission
Directrice de pôle	0,30	Définition de la stratégie du SIAE, en lien avec la cheffe de service. Supervision de la cheffe de service et de la bonne gestion du service, du budget et des moyens alloués. Gestion et développement des partenariats.
Cheffe de service	1	Gestion du service (administratif, logistique, budgétaire, RH, qualité et sécurité). Gestion et développement des partenariats, réponse aux marchés publics.
Conseillère en insertion professionnelle- Coordinatrice pédagogique	0.4	Réalisation des bilans de positionnement et accompagnement socio-professionnel des salariés en insertion. Adaptation du contenu pédagogique.
Formateurs-Encadrants techniques	2	Chefs de chantier, encadrement des salariés en insertion, formateurs et évaluateurs pour les apprentissages techniques.

Les moyens matériels

Le site du SIAE se situe à M'Romohou, dans le village de Nyambadao, commune de Bandré. Celui-ci bénéficie des investissements réalisés pour les chantiers 2015-2017 :

- Une vingtaine de débroussailleuses thermiques,
- Une dizaine de tronçonneuses thermiques,
- 7 perches élagueuses thermiques,
- 1 souffleur,
- Outillage (pelles, sécateurs, machettes, barres à mine, etc.),
- Matériel de sécurité (harnais, casques, pantalons, ...),
- Véhicules (1 plateau, 3 véhicules type 4*4, 1 véhicule de service, 1 expert).

Tout le matériel n'est pas en bon état et certaines machines et véhicules nécessitent d'être réparés (notamment deux P4, l'Expert et certaines machines).

5. Travail en partenariat

Le SIAE est conventionné Atelier et Chantier d'Insertion par la DIECCTE et le Conseil Départemental de l'IAE qui accordent ainsi le financement d'un certain nombre d'ETP pour l'année. Le versement de ce financement est assuré par l'ASP en fonction des heures réalisées. Aussi, la part des recettes issues de l'activité du SIAE ne devant excéder 30% des charges, d'autres partenaires financiers ont été sollicités : le CGET, la mairie de Bandréélé et le SPIP.

Le SIAE travaille avec Pôle Emploi pour la confirmation de l'éligibilité et le suivi des salariés en insertion. Ce partenariat reste à renforcer afin de faire bénéficier au maximum les salariés en insertion des prestations proposées par Pôle Emploi. Le Conseil Départemental intervient également dans le suivi des salariés en insertion bénéficiaires du RSA.

Par ailleurs, le SIAE travaille en lien avec OPCALIA pour le financement des projets de formation des salariés en insertion. En effet, OPCALIA est responsable de la mise en œuvre à Mayotte de l'accord cadre IAE du Plan Investissement Compétences (PIC). Celui-ci prévoit de faciliter la formation des salariés en insertion en mobilisant des financements complémentaires. Ainsi, une formation a déjà pu être financée sur le budget 2018 et au moins 2 autres sont prévues pour 2019 (cf. II.3.)

Concernant le développement de son activité commerciale, le SIAE a remobilisé ses partenaires historiques tels que l'ONF, le SRF et le Conservatoire du Littoral, mais a aussi démarché de nouvelles institutions et entreprises. Ces démarches ont commencé à porter leurs fruits mais devront être poursuivies en 2019 afin de constituer un réseau de clients solide permettant d'assurer une activité constante au service (cf. II. 1.). Dans ce sens, Mlezi Maore bénéficie de l'appui de la CRESS pour le développement des liens entre les SIAE et les acheteurs publics et le secteur privé.

II. BILAN DE L'ACTIVITE

1. Réalisations 2018

Depuis l'ouverture mi-août, **le chantier de Bandrélé** s'est occupé de l'entretien des écoles pour la rentrée scolaire, de l'entretien quotidien des plages, stades, cimetières et bas-côtés des routes et de l'entretien et de l'aménagement de l'extérieur de la MJC de Nyambadao qui a ouvert début novembre. L'équipe vient également en support aux équipes techniques de la mairie lors d'évènements et a lancé une pépinière de plantes ornementales sur le site du SIAE afin de participer à l'embellissement de la commune.



Concernant **le chantier SPIP**, différents travaux ont été réalisés depuis l'ouverture, à savoir :



- L'entretien et le balisage du périmètre forestier de Dapani pour l'ONF (4500m en 15 jours de travail),
- L'ouverture et l'entretien du périmètre de l'exploitation de Vallarano et l'entretien de la cocoteraie pour le Lycée Agricole de Coconi (900m en 9 jours),
- L'entretien des extérieurs de l'IME PH, l'IME TED, du CAMSP et du service animation de Mlezi Maore,
- L'entretien du site de la maison du gouverneur et de sentiers de randonnée pour le Trail des Amis de l'association Amis Raid Rando,
- L'entretien régulier du site du SIAE.

Bien qu'ayant des profils différents, les deux équipes sont efficaces et les retours des différents partenaires sont positifs. Toutefois, le taux d'absentéisme est élevé puisqu'il est de 13%, soit 1 724 heures d'absences, dont les $\frac{3}{4}$ sont non justifiées. Celui-ci est principalement le fait des salariés en insertion du chantier SPIP qui habitent loin de Bandrélé et ont du mal à se rendre jusqu'au SIAE, mais aussi parce qu'ils n'ont généralement eu aucune expérience professionnelle auparavant et doivent alors apprendre à être ponctuels et assidus.

L'activité du chantier SPIP pour 2019 est en quasi-totalité assurée. En effet, le SIAE a déposé un projet de restauration écologique de milieux dégradés auprès de l'Agence Française pour la Biodiversité en partenariat avec l'ONF qui a été accepté et assurera 6 à 9 mois d'activité. Un autre chantier a également été obtenu auprès du vice-rectorat dont la réalisation est prévue en début d'année pour une période de 2 mois sur le collège de Dembéné.

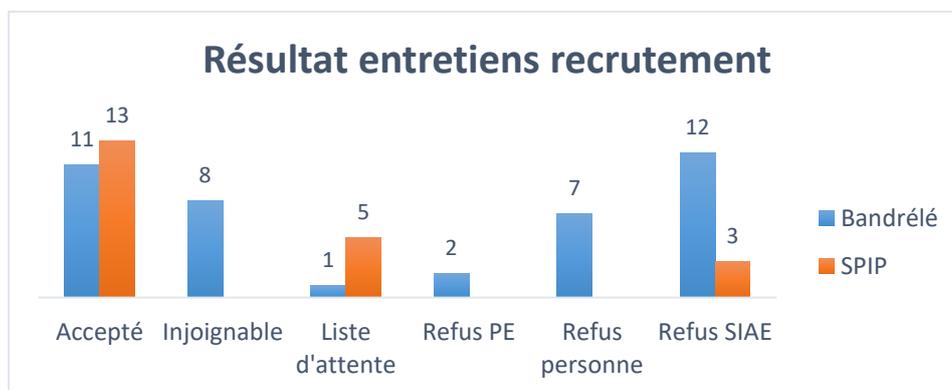
2. Les salariés en insertion

Durant l'année 2018, le SIAE a accompagné 24 personnes dont 13 sur le chantier SPIP et 11 sur le chantier de Bandré. Les deux chantiers ont débuté avec 10 salariés, les effectifs ayant augmenté après validation de la DIECCTE et de l'ASP pour réaliser les objectifs fixés en terme d'heures.

Recrutement

Les recrutements se sont fait en lien avec la mairie de Bandré et Pôle Emploi pour le chantier de Bandré et directement avec le SPIP pour le deuxième chantier, les personnes placées sous-main de justice étant directement éligible au CDDI.

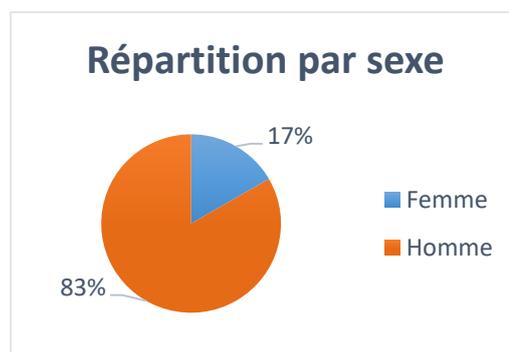
62 entretiens de recrutement ont été réalisés, dont 41 pour le chantier de Bandré :



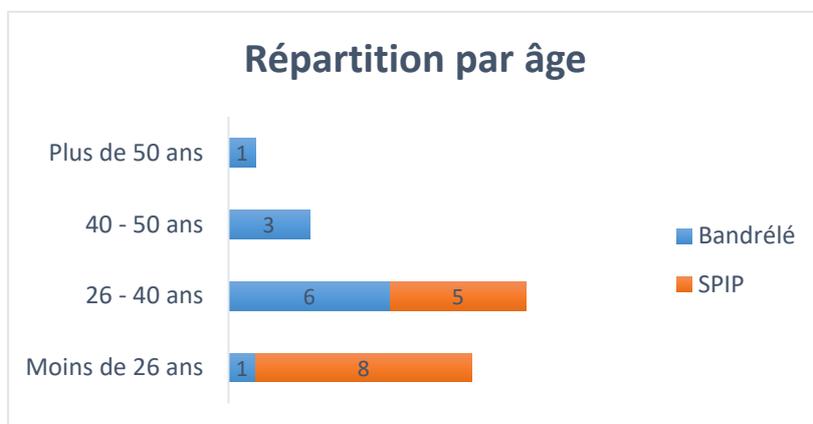
Les motifs des refus SIAE sont soit un profil trop qualifié pour intégrer un chantier d'insertion, soit un manque de motivation, soit un profil non adapté (personne proche de la retraite ou ne parlant pas du tout français).

Profil des salariés en insertion

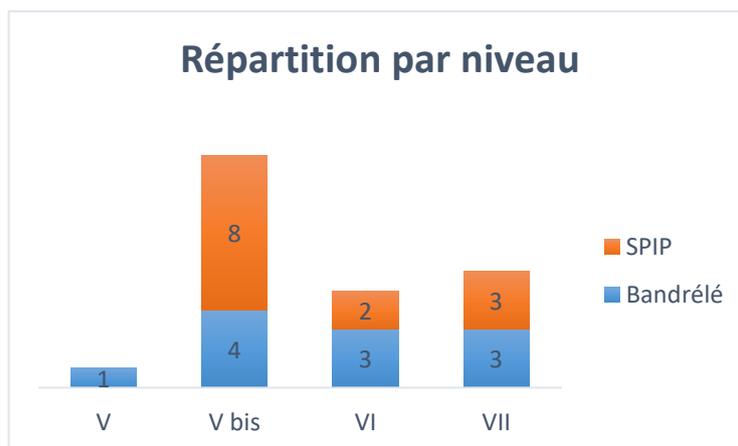
Les salariés en insertion des deux chantiers ont des profils assez différents, principalement parce que les personnes placées sous-main de justice sont, à Mayotte, généralement des hommes plutôt jeunes. Les 4 femmes du service font donc partie du chantier de Bandré.



Les salariés du chantier SPIP ont entre 18 et 37 ans alors que ceux de Bandré sont âgés de 19 à 57 ans. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 26-40 ans avec 46% des salariés en insertion alors que les moins de 26 ans représentent 38% des salariés, principalement sur le chantier SPIP :



Le niveau de l'ensemble des salariés en insertion est relativement faible puisque la plupart des personnes accompagnées ont arrêté leur scolarité au cours du primaire ou du second degré. 25% des salariés en insertion sont en situation d'illettrisme et la moitié un niveau V bis :



Si l'ensemble des personnes du chantier de Bandréle sont de la commune de Bandréle, ceux du chantier SPIP viennent d'un peu partout sur l'île : Bouéni, Dembéni, Mamoudzou, Petite Terre, Sada, Ouangani, Tsingoni et même M'Tsamboro. Seule une personne est originaire de l'étranger (Afrique de l'Est), tous les autres étant français.

Par ailleurs, plus de la moitié des salariés en insertion résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dont 7 sur le chantier de Bandréle et 6 sur celui du SPIP.

L'ensemble des personnes accompagnées sont très éloignées du marché du travail puisque tous sont sans emploi depuis au moins 6 mois et plus des 2/3 le sont depuis plus de deux ans. Enfin, 7 personnes accompagnées étaient bénéficiaires du RSA avant d'intégrer le dispositif.



3. L'accompagnement

Formation

En 2018, un salarié en insertion a travaillé en moyenne 400 heures sur chantier et a bénéficié de 71 heures de formation et 14 heures d'accompagnement socio-professionnel. Au total, ce sont 11 589 heures réalisées par le service. La CIP n'étant pas à temps plein et devant réaliser les entretiens individuels, les ateliers d'accompagnement socio-professionnel n'ont pu débuter qu'en novembre.

Les temps de formation ont été consacrés aux premiers modules, à savoir :

- Module 1 - Connaître et utiliser le langage technique
- Module 2 - Connaître la réglementation en matière de sécurité au travail
- Module 3 - Connaître, utiliser et entretenir les outils de travail
- Module 4 - Connaître le fonctionnement de l'écosystème forestier littoral et savoir le protéger

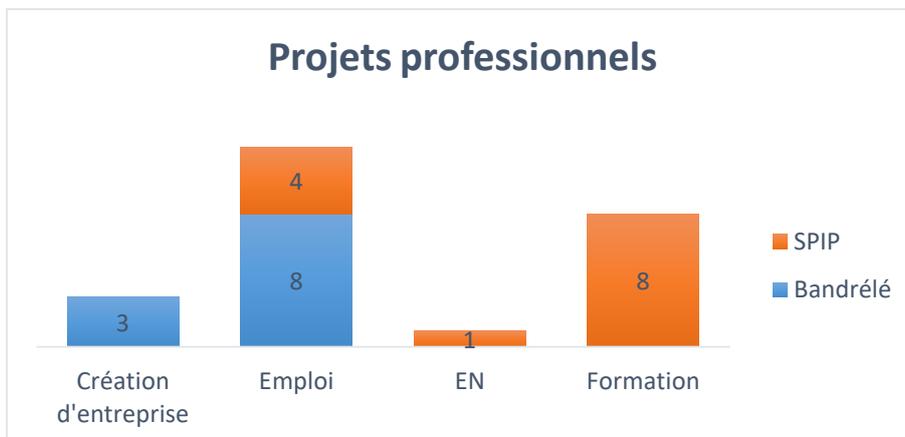
Ateliers socio-professionnels

Les ateliers ASP ont quant à eux porté sur la gestion de son budget personnel, la lecture d'une fiche de paie et l'écriture du CV et de la lettre de motivation selon les besoins de chacun. Il est prévu de rechercher des bénévoles en 2019 pour dispenser des cours d'informatique afin de faciliter la tenue de ces ateliers.

Le SIAE a également organisé un temps d'échange avec l'association ADIE pour présenter l'entrepreneuriat et les aides proposées, ainsi qu'un autre temps d'échange avec le service des ressources humaines de Mlezi Maore pour que les salariés en insertion puissent poser des questions sur leur salaire et leur droit de congés.

Projets professionnels

Les entretiens individuels ont permis de faire un premier point sur la situation de chacun, d'identifier si le projet professionnel est existant ou non, et quelles sont les actions à mettre en œuvre pour le concrétiser. Ainsi, la moitié des personnes accompagnées vise l'emploi, dont 2/3 sont les salariés du chantier de Bandrélé. Les projets de formation sont tous issus de personnes participant au chantier SPIP.



Un projet de formation « Réparation de smartphones » d'un salarié du chantier SPIP, ancien bénéficiaire du RSA, a déjà été validé sur le budget 2018 d'OPCALIA et se déroulera début 2019. Cette formation de 3 semaines à Paris pourra déboucher sur un accompagnement à la création d'entreprise avec l'ouverture d'une boutique. Un deuxième projet de formation devrait se concrétiser en 2019. Il s'agit d'une formation qualifiante de 7 mois de mécanicien automobile. Enfin, une troisième personne a débuté les démarches pour réaliser une formation auprès du RSMA. Les autres projets de formation doivent encore être travaillés mais sont orientés dans les domaines de l'entretien des espaces verts, de la vente et du BTP (plomberie ou agent d'entretien du bâtiment).

Pour les personnes visant l'emploi directement, nous leur proposons de réaliser une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), une immersion, permettant de travailler jusqu'à un mois auprès d'une entreprise tout en continuant à être rémunéré par le SIAE. Cela peut leur permettre de découvrir un métier et/ou de confirmer un projet, mais aussi permettre à l'employeur de « tester » un salarié avant son embauche. Plus de la moitié des salariés en insertion prévoient de réaliser une PMSMP en 2019. Le SIAE a pour objectifs de développer les partenariats avec le secteur privé afin d'être informé de l'évolution et des besoins du marché du travail et ainsi de faciliter l'embauche des personnes qu'il accompagne.

Sorties

Le service ayant rouvert en août 2018, nous n'avons pas encore de statistiques de sortie. Toutefois, les salariés en insertion étant embauchés sur la base d'un contrat de 4 mois, il est prévu en 2019 de renouveler :

- 17 personnes sur des contrats de 1 an afin de poursuivre leur accompagnement,
- 3 autres personnes sur un contrat de 5 mois car il s'agit d'anciens salariés du projet 2016-2017 ayant déjà bénéficié de 15 mois de contrat,
- 3 autres sur des contrats de 4 mois afin de réévaluer leur motivation car elles accumulent un nombre important d'absences.

Enfin, une personne ne sera pas renouvelée en 2019 car son attitude rend difficile son accompagnement et met en péril la dynamique de groupe.

III. PERSPECTIVES 2019

1. Bilan général

Forces :

- Les démarches réalisées auprès des différents acteurs de Mayotte ont permis d'avoir les financements nécessaires pour le fonctionnement du SIAE en 2018 et sont en bonne voie pour 2019.
- Les efforts fournis pour mobiliser les anciens partenaires et développer de nouveaux partenariats ont abouti et permis d'assurer une activité continue en 2018 et une activité prévisionnelle quasi pleine pour le chantier SPIP en 2019.
- La mise en œuvre de l'accord cadre IAE du PIC a abouti au financement de la formation d'un salarié en insertion.

Faiblesses :

- Le partenariat avec Pôle Emploi doit être renforcé pour faciliter les recrutements et bénéficier au maximum des dispositifs existants.
- L'accompagnement des salariés en insertion doit être consolidé pour limiter les absences et concrétiser leur projet professionnel.

2. Perspectives 2019

- Ouvrir un troisième chantier BTP/second œuvre en 2019. Toutefois, les demandes concernant l'activité d'entretien des espaces naturels étant assez nombreuses, celui-ci pourra être dans un premier temps « hybride », le temps de développer suffisamment l'activité dans les deux domaines afin d'ouvrir deux chantiers distincts.
- Recruter un CIP à temps plein afin de renforcer l'accompagnement des salariés en insertion et le lien avec les partenaires.
- Développer les relations avec la BGE, l'ADIE et la chambre des métiers et de l'artisanat afin d'avoir un relai fiable pour la concrétisation des projets de création d'entreprise des salariés en insertion.
- Développer les relations avec le secteur privé, à la fois pour assurer de l'activité au service mais aussi pour permettre des débouchés aux salariés en insertion.
- Poursuivre le partenariat avec le SPIP afin d'améliorer le suivi des salariés en insertion SPIP et diminuer le taux d'absence.
- Développer les liens avec les autres SIAE afin de mutualiser nos moyens sur la formation ou d'autres domaines.
- Réaliser une étude de faisabilité pour l'ouverture d'un chantier maraichage à horizon 2020.