

Rapport d'activités 2020



ASSOCIATION
éole

Vent debout contre la précarité.

MOB'EMPLOI

SOMMAIRE

Présentation du service.....	4
I. Le public	4
II. Les missions.....	4
III. La procédure d'accueil et les orientations.....	4
IV. La composition de l'équipe	4
V. La capacité d'accueil	6
VI. Les sources de financements.....	6
Activité	7
I. Les caractéristiques des personnes accueillies / accompagnée	7
II. Les caractéristiques des personnes sorties du service / dispositif.....	7
Réalisations / Spécialités / Temps forts... de l'année	12
Conclusions et perspectives.....	13

PRESENTATION DU SERVICE

I. LE PUBLIC

Le service Mob' Emploi accompagne toutes personnes percevant les minima sociaux, personnes allocataires du RSA, éloignées de l'emploi, travailleurs précaires...

→ Toutes personnes résidant sur le territoire de la Métropole Européenne Lilloise

II. LES MISSIONS

Mob' Emploi, dispositif de **Médiation Directe à l'Emploi dite spécialisée**, a pour mission de :

- Mettre en relation la personne accompagnée avec un réseau d'entreprises, à partir d'offres issues du marché caché (emploi durable dans le secteur marchand soit CDD de + de 6 mois, CDI)
- Accompagner en continu sur le processus de recrutement, de l'analyse du besoin de l'employeur au maintien dans l'emploi
- Accompagner à la réalisation d'un projet professionnel

III. LA PROCEDURE D'ACCOMPAGNEMENT ET LES ORIENTATIONS

L'accompagnement proposé par l'équipe Mob' Emploi se veut personnalisable et modulable, alternant suivi individuel et collectif. Afin de permettre une progression de parcours et renforcer les moyens d'accompagnement, nous nous assurons de favoriser les échanges avec les partenaires institutionnels, les acteurs sociaux, de l'insertion professionnelle, les entreprises du territoire.

Notre méthodologie s'appuie sur une pédagogie dynamique qui permet de :

- Rendre le participant acteur de son projet
- Mobiliser le public accompagné dans sa recherche d'emploi
- Lever les freins à l'emploi
- Faciliter l'accès à l'emploi en préparant les candidats aux offres recensées
- Positionner en entreprise dans tous secteurs d'activités
- Valoriser les compétences et dynamiser les démarches liées à la réalisation du projet professionnel : formation...

A raison d'une fois par semaine, la personne orientée participe à nos différents ateliers :

- CV ou savoir présenter son parcours professionnel
- Techniques et recherche d'emploi : Emploi store Pôle emploi, Job boards...
- Le marché de l'emploi et le réseautage
- Posture professionnelle proposée en deux temps : une partie théorique et une partie pratique filmée
- Sensibilisation aux bases du droit du travail (faire découvrir les différents types de contrats, lire un contrat de travail...), faire connaître les services liés à l'emploi
- Culture et outils numériques : à l'ère de la dématérialisation, la fracture numérique est un frein à l'accès à l'emploi. Il constitue un outil clé à l'insertion professionnelle.

En parallèle, la personne accompagnée est préparée individuellement à l'entretien professionnel au regard des critères attendus par l'employeur. Ce coaching s'effectue en plusieurs étapes : présentation vestimentaire, communication non verbale, la structuration du discours...

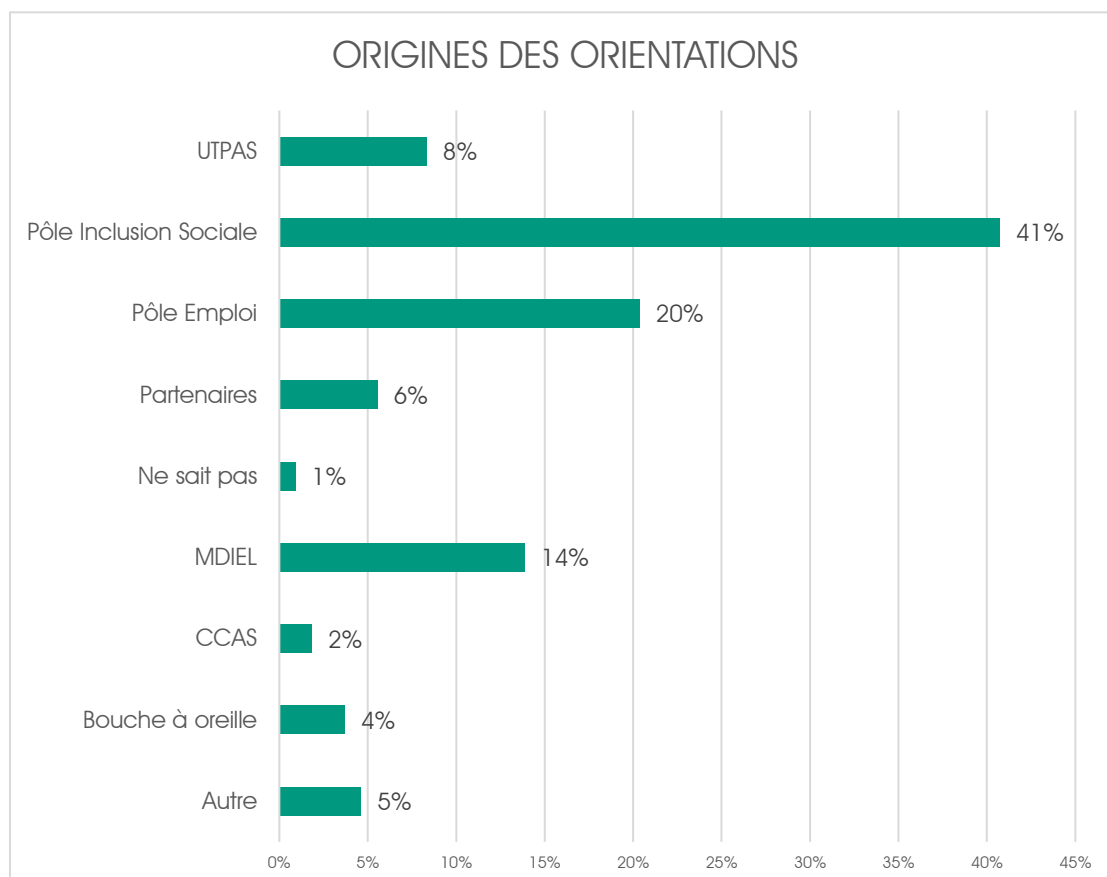
Une fois prête, elle est positionnée en entreprise. Dans le cas où la candidature est retenue, l'accompagnement se poursuit jusqu'à s'assurer d'un réel maintien à l'emploi (d'une durée de 6 mois à partir de la signature du contrat de travail). Dans le cas contraire, l'équipe passe par une phase d'objectivation et de réajustement. Par exemple, une PMSMP (immersion en milieu de travail) ou une formation peut venir s'ajouter à son parcours afin de valider les compétences indispensables à la reprise d'une activité professionnelle.

L'accompagnement d'une durée minimale de 6 mois, peut être renouvelé selon la situation sociale et l'état d'avancement du projet professionnel du candidat.

Les rendez-vous avec chaque membre de l'équipe se veulent réguliers pour permettre de :

- Retrouver un rythme
- Rompre avec l'isolement
- Travailler sur sa présentation
- Permettre une pratique régulière du français

Les principaux prescripteurs pour 2020 : les équipes éducatives du Pôle inclusion sociale d'Eole, Pôle emploi, le Conseil Départemental du Nord (MDIEL), les acteurs associatifs, les partenaires sociaux (UTPAS, CCAS...). Une démarche spontanée du candidat peut être tout à fait possible.



IV. LA COMPOSITION DE L'EQUIPE



V. LA CAPACITE D'ACCUEIL

En 2020, l'équipe **Mob'Emploi** a reçu 107 personnes et accompagné 94 personnes.

VI. LES SOURCES DE FINANCEMENTS

4 types de financement permettent la réalisation de l'action, à savoir :

- Le Conseil Départemental du Nord : Plateforme Emploi et Insertion Professionnelle de Lille (PIPLE) - financement spécifique pour l'accompagnement des personnes allocataires du RSA.
- Le Fonds social européen (FSE) : accompagnement vers l'emploi de toutes personnes percevant les minima sociaux.
- La DDCS (Direction départementale de la cohésion sociale) : accompagnement vers l'emploi des étrangers en situation régulière.
- Le Pôle Inclusion Sociale Eole : personnes hébergées ou accompagnées par les équipes éducatives.

ACTIVITE

L'accompagnement a été réalisé majoritairement en individuel, et à distance lors du premier confinement en raison des mesures sanitaires.

Les besoins identifiés ont été principalement axés sur la recherche d'emploi. Après vérification de la faisabilité du projet professionnel des candidats, en termes de représentation du ou des métiers ciblés et de l'adéquation avec les contraintes familiales. Les axes de travail mis en œuvre ont été :

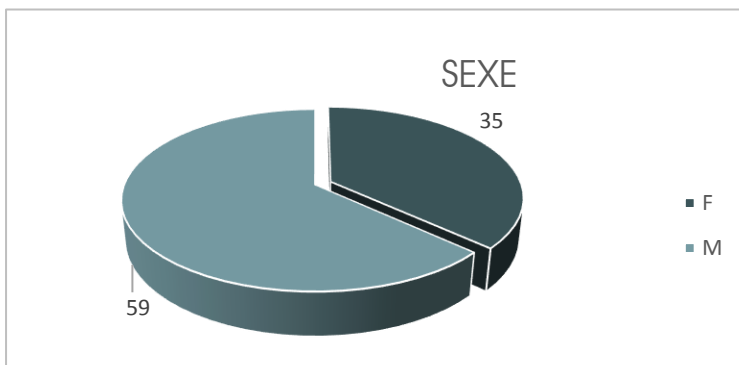
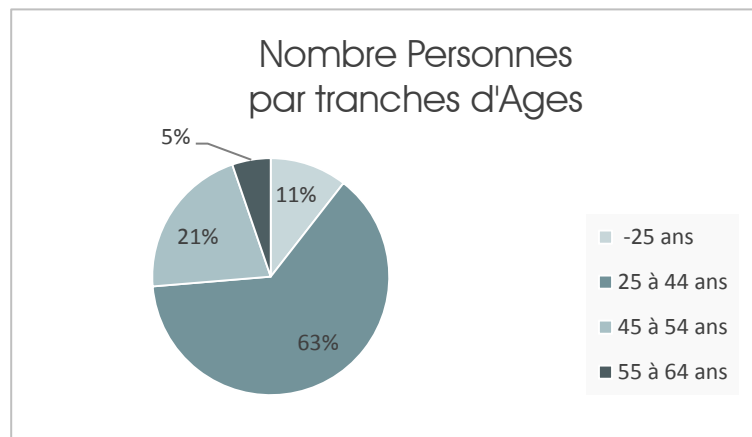
La mise à jour de leurs outils de candidatures, l'appropriation du profil et du projet professionnel lors des coachings réalisés, par notre Chargé de Relation Entreprise en lien avec les CIP.

Nous avons observé une mobilisation et implication des candidats malgré le contexte sanitaire. Néanmoins, la fracture numérique a été un réel frein pour les démarches d'emploi de ces derniers n'ayant pas accès au NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), notamment pour suivre des formations exclusivement en distanciel.

Cette année marquée par des perturbations, en termes de planification des formations, des rendez-vous et de la mise en place de partenariats aura le mérite d'avoir mis en lumière la capacité d'adaptation et de motivation des candidats à atteindre leur objectif.

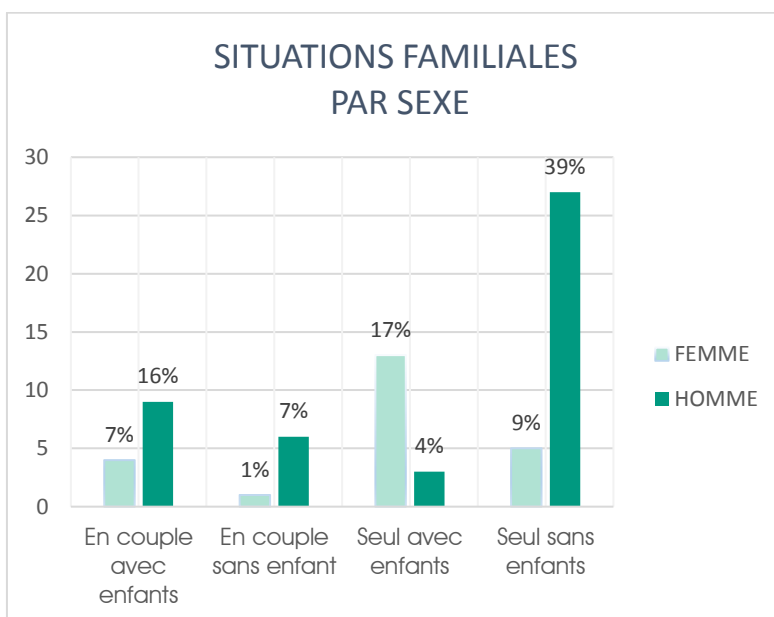
I. LES CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCUEILLIES / ACCOMPAGNEE

L'âge moyen des personnes accueillies en 2020, se situe entre 25 et 44 ans.



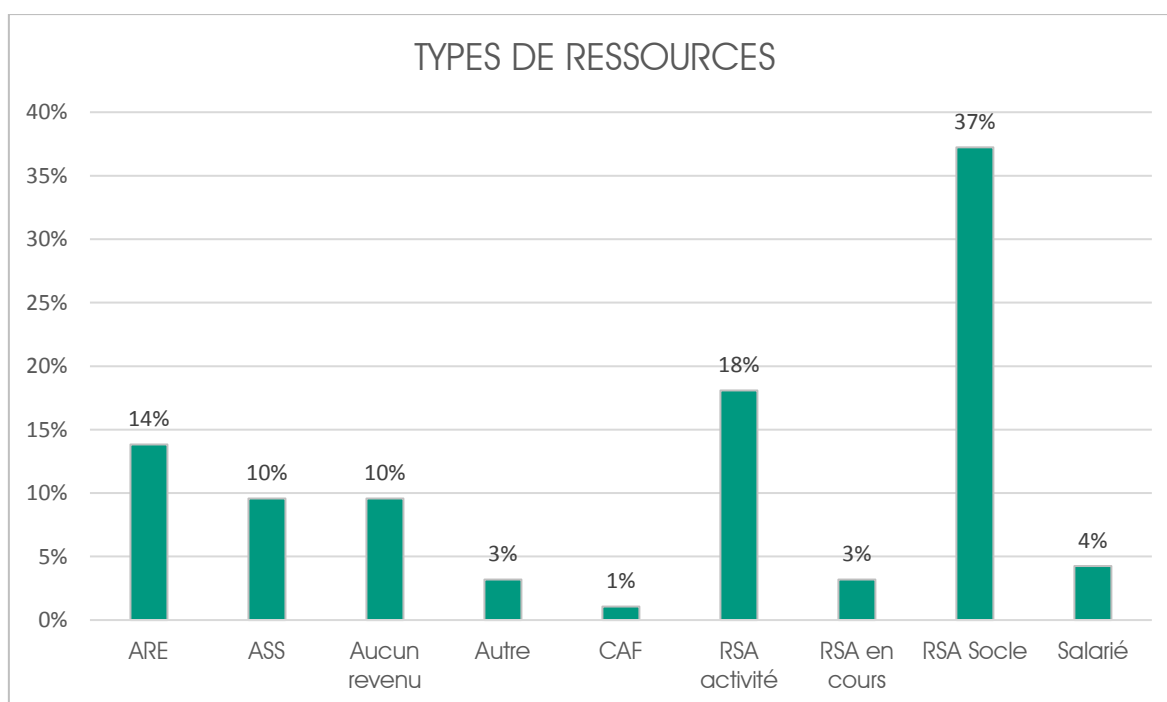
Nous avons accompagné **59 hommes et 35 femmes.**

La typologie du public : 39 % d'hommes sans enfants et 17% de femmes seules avec enfants.

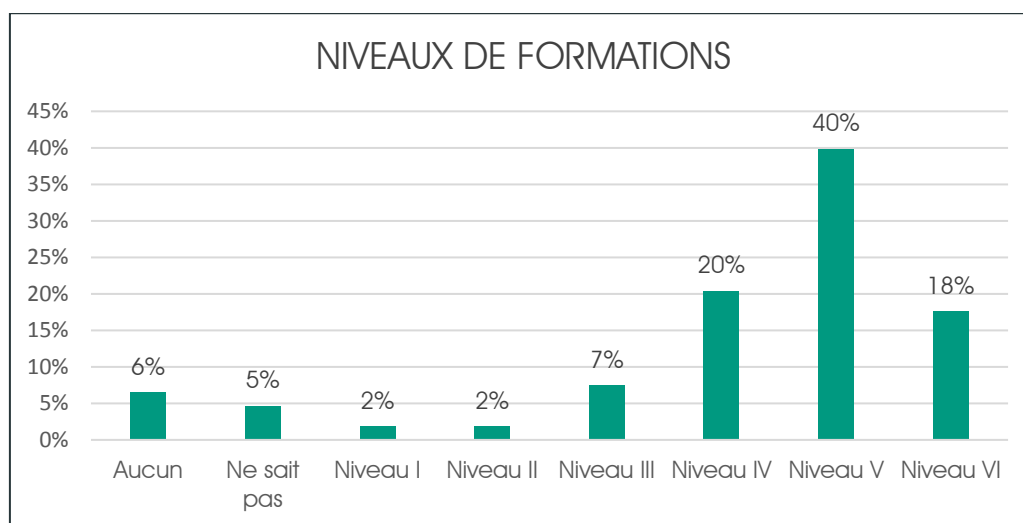


Une majorité de personnes allocataires du RSA, soit 58 % de l'effectif total. Concernant l'origine des autres ressources : ARE (Allocation d'aide au retour à l'emploi), ASS (Allocation de solidarité spécifique), salariés et ne percevant aucune ressources.

68% des participants sont domiciliés à Lille intra-muros.



Quant au niveau de formation, une majorité de **niveau V (CAP, BEP obtenu ou non obtenu)**, suivi de **niveau IV (Baccalauréat) et VI (infra classe de 3^{ème})**.



En 2020, les formations suivantes ont été proposées : FLE (français langue étrangère, Licence FLE, MS (module spécifique)). Les formations modulaires, certifiantes, qualifiantes, participent bien souvent à la montée en compétences lors du parcours d'accompagnement.

Les principaux freins identifiés en 2020 sont similaires aux freins des années précédentes :

- Ne maîtrise pas la langue française
- Fracture numérique
- Garde d'enfants
- Le manque de qualification
- Mobilité
- Santé
- Savoir être

La levée des freins se fait en collaboration avec les acteurs du territoire (liste non exhaustive) :

- Ateliers FLE (Français langue étrangère) : depuis septembre 2018, un plan de formation régionale – SIEG Compétences clés, permet de positionner les participants sur des sessions dispensées par certains Centre de formations de la Métropole (AFEC, CREFO, GRETA...)
- Ateliers numériques (Simple CLIC - CIDFF Lille, Emmaüs Connect Lille...)
- Les centres de formation du territoire pour assurer une montée en compétences (formations modulables : bureautique, habilitation...)
- Les freins sociaux : CCAS, UTPAS...
- La mobilité : Mobilimel...

II. LES CARACTERISTIQUES DES PERSONNES SORTIES DU SERVICE / DISPOSITIF

- 41 contrats de travail au total.
- 21 sorties positives (CDD > à 6 mois, CDI).
- 20 sorties de transitions : 2 CDD < 6 mois, 5 contrat intérim, 12 CDDI, 1 CDDU
- Pôle Inclusion Sociale : sur 44 personnes accompagnées, 16 personnes ont signé un contrat dont 8 en sorties positives.
- 14 POE, 3 TP (titre professionnelle), 2 CQP (certification de qualification personnelle)

La POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) proposée par l'employeur et financée par Pôle emploi permet de préparer le candidat à sa prise de poste.

Les positionnements ont été effectués dans les secteurs suivants :

- **Commerce et Distribution** : Téléconseiller (H/F), Employé libre-service (H/F)
- **Transport logistique** : Chauffeur livreur (H/F)
- **Service à la personne et aux entreprises** : Auxiliaire de vie (H/F), Agent de nettoyage des locaux (H/F), Agent d'accueil (H/F), Agent de sécurité (H/F), Assistant administratif (H/F)
- **Bâtiment** : Technicien de pose de compteur (H/F), Ouvrier (H/F), Salarié polyvalent (H/F), Agent de dépollution (H/F), Poseur fibre optique (H/F), Manœuvre (H/F)
- **Logement** : Gardien d'immeuble (H/F)
- **Logistique** :
- **Restauration** : Cuisinier (H/F), Agent de restauration (H/F)
- **Industrie textile** : Couturier (H/F)
- **Industrie automobile** : Manutention de véhicule (H/F)
- Agent de propreté urbaine (H/F), Agent paysager (H/F)

Une année particulièrement impactait par la COVID et le manque de visibilité des entreprises, notamment dans le BTP, avec des arrêts ou reports de chantiers dans l'année, voir déprogrammés à 2021. En effet, nous avons constaté le recours massif à l'utilisation de contrats en intérim et CDD de courtes durées.

Nous avons réussi à maintenir nos placements avec nos entreprises historiques notamment avec OK SERVICE avec 8 CDI de chantier.

Des opportunités de placements sur Leclerc Lillenum n'ont pas été menées au bout, bien que les candidats aient suivi les formations internes (retard de livraison du centre commercial, restaurants n'ayant pas ouvert et centre commercial ayant des difficultés à décoller au niveau du volume de la clientèle).

Le commerce et le conseil à distance se sont maintenus avec 3 placements (2 CDI et 1 CDI de chantier).

La livraison à domicile de plats surgelés a eu quant à lui un essor très important avec les différents confinements (environ +25%), nous avons donc saisi l'opportunité de mettre en place un nouveau partenariat avec un leader de la livraison de surgelés de luxe, nous avons placé une personne en CDI en 2020, avec d'excellentes pistes pour 2021.

Divers placements ont été effectués dans les métiers de la sécurité, du tirage de câbles, dans l'aide à la personne....

Durant les différentes périodes de confinement, nous avons accru le coaching des participants sur l'axe entretien téléphonique, première étape du processus de recrutement. Ce qui a permis d'avoir des candidats plus à l'aise sur cette pratique.

Dans un deuxième temps, nous avons travaillé l'aspect non verbal et posture, dès lors que nous avons repris les entretiens en présentiel.

En conclusion, le confinement a mis en avant la nécessité de travailler beaucoup plus les entretiens téléphoniques : l'accent est mis sur cet item depuis.

REALISATIONS / SPECIALITES / TEMPS FORTS... DE L'ANNEE

Malgré un contexte sanitaire des plus inédit, elle a fait ressortir des choses positives :

- Une implication de l'équipe qui a participé à une continuité de service et à garder le lien avec les participants, les acteurs du territoire et les équipes éducatives
- Une remise en question de nos pratiques afin de s'adapter au mieux à la situation
- Des participants qui sont allés jusqu'au bout de leur objectif

Au-delà du contexte, une bonne transversalité entre les équipes éducatives du pôle inclusion sociale et Mob' Emploi.

Parmi les nouveautés 2020, nous pouvons compter :

- Depuis le 2d semestre, nous sommes financés par la DDCS dans le cadre du BOP 104 action 12 – accompagnement des étrangers en situation régulière vers l'emploi. En partenariat avec l'accueil de jour d'Eole sur le volet social : entre autre l'accès aux droits et au logement.
- Le service Mob' Emploi a emménagé sur le site de Loos pour rejoindre l'ensemble du pôle la2e : AVA et ACI Eole.

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Afin de poursuivre nos objectifs, les perspectives Mob' Emploi annoncées pour l'année 2021 :

- Développer et renforcer le réseau y compris sur le territoire du versant sud.
- Elargissement du réseau d'entreprises et diversification des secteurs d'activités.
- Renforcer la transversalité entre Mob' Emploi et l'ACI Eole.

MOB'EMPLOI

MÉDIATION DIRECTE À L'EMPLOI

QUI ?

- Être allocataire du RSA, minima sociaux, AAH, ASS etc.
- Être inscrit à Pôle Emploi

MISSIONS

- Accompagner vers et dans l'emploi
- Mise en relation avec les entreprises
- Assurer en continu le processus de recrutement : de l'analyse du besoin de l'entreprise à l'intégration durable du salarié

MODALITÉS D'ACCUEIL

Ouverture du Lundi au Vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h

ORIENTATIONS

- Candidature spontanée
- Pôle Emploi
- UTPAS
- CCAS
- MDIEL
- Structures associatives

CHIFFRES CLÉS

en moyenne / an

120 personnes accueillies
à l'année

100 ateliers par an

25 sorties positives en
CDD de plus de 6 mois
ET CDI



Mob'Emploi
168 rue Arago, 59120 Loos
tel : 03 20 09 22 35 / Mail : ia2e@eole-asso.fr