

## Action de mise à l'emploi de personnes ROMS 1er juillet au 31 décembre 2017



## Objet de l'action

Grâce à une immersion professionnelle et des supports d'activité divers (maraichage, menuiserie, logistique, distribution), permettre à 15 adultes d'être salariés en CUI CAE et envisager avec eux leur insertion sociale et professionnelle à l'issue du contrat.

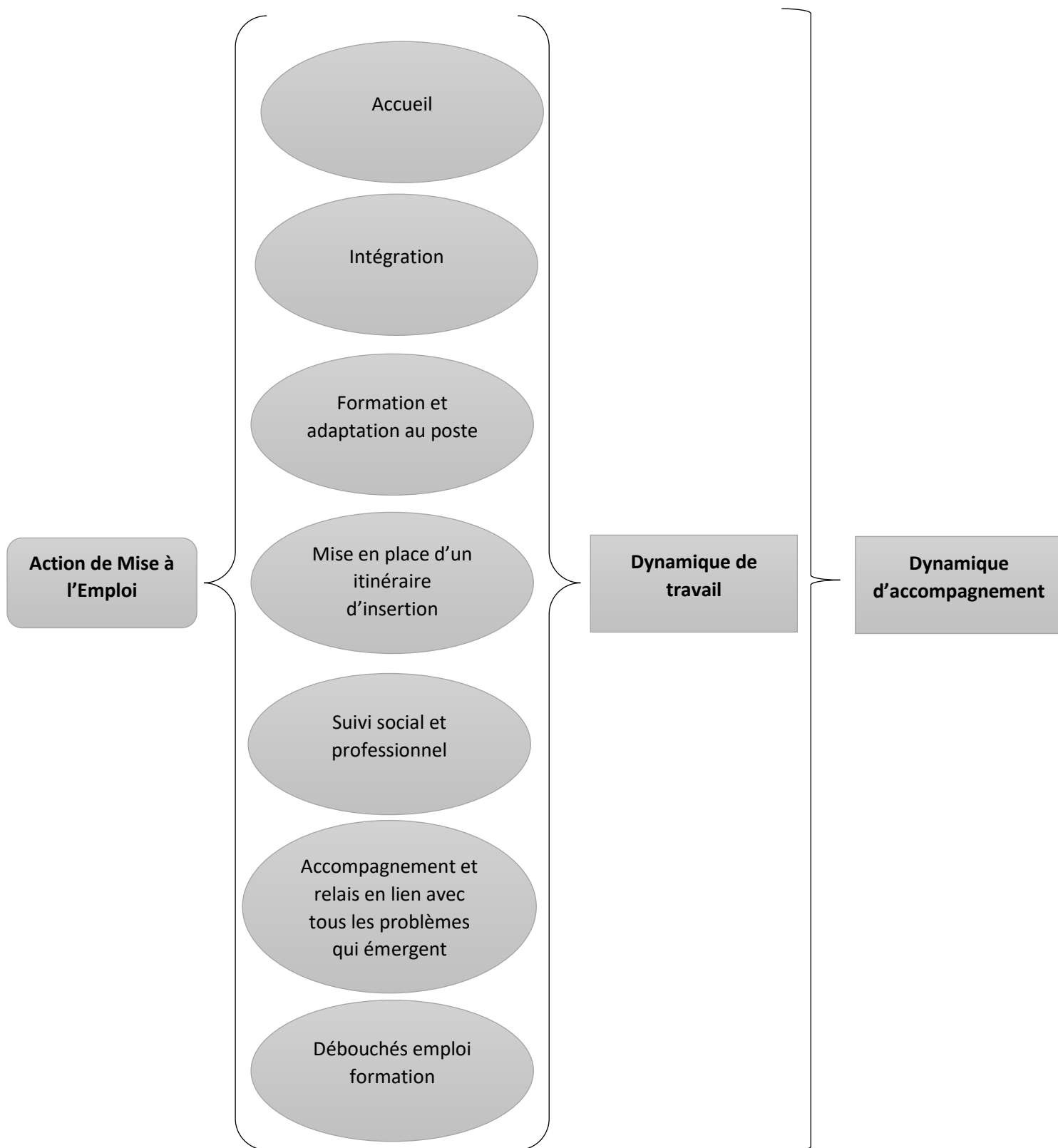
## Contenu de l'action

Le public visé par cette action sont des adultes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, donc d'accès aux droits. Il s'agit de personnes, en précarité, sans résidence fixe. Ce sont également des personnes qui cumulent des difficultés diverses.

Cette action de mise à l'Emploi est le premier pas vers une intégration, tant sur le plan social que sur le plan professionnel.

Elle permettra l'opportunité d'envisager un itinéraire sécurisé et une pénétration éventuelle du marché du travail. Elle vise également une intégration par le logement, pour permettre aux participants de quitter les bidonvilles de façon durable. L'ensemble des participants sont sans emploi et vivent sur les ESPACES TEMPORAIRES D'INSERTION.

Le schéma global pour le déroulement de l'action se décline comme suit.



## Le rappel du contexte

Les Jardins de la Montagne Verte est une association gérée par des membres qui mettent leurs compétences au service de la réinsertion sociale et professionnelle.

L'objectif de cette action de mise à l'emploi est de rapprocher les personnes de l'emploi, de la formation et du marché du travail, quand cela s'avère possible.

### 1. Les contrats

Ce sont des contrats CUI-CAE d'une durée de six mois renouvelables une fois qui ont commencé le 01/07/2017 et qui se sont terminés le 31/12/2017. Le temps de travail est de 20 heures par semaine du lundi au vendredi de 8 h à 12h15.

### 2. Les partenaires

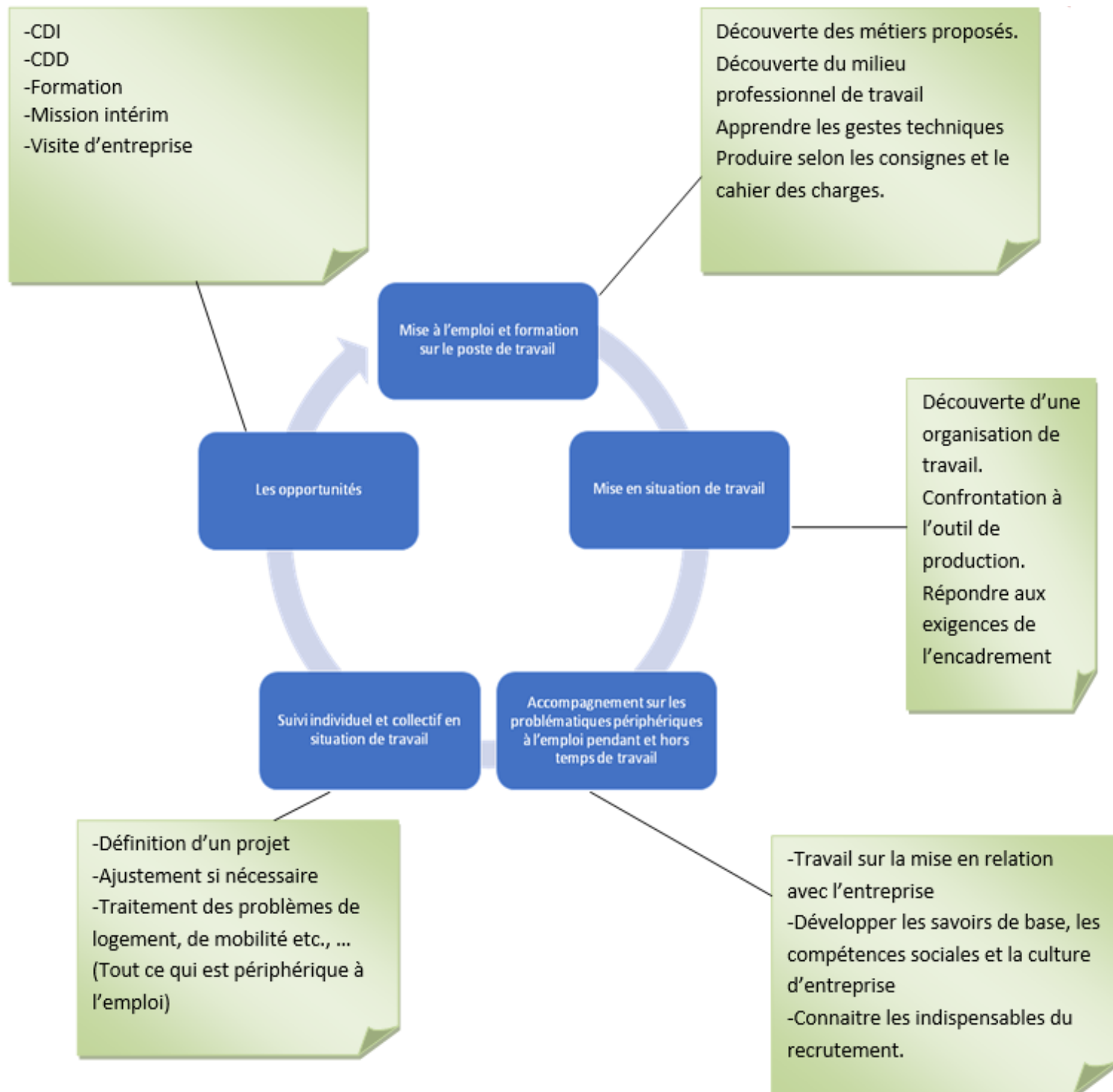
Les partenaires financeurs sont : la Ville de Strasbourg, le FSE et l'Etat.

Dans le cadre des suivis des salariés, nos partenaires sociaux sont les équipes de travailleurs sociaux d'Horizon Amitié pour l'espace temporaire d'insertion Espace 16 et celles de la Croix Rouge pour l'espace Hoche qui, depuis le 20 décembre a déménagé à Cronembourg pour devenir l'espace Joséphine BAKER. La mission Roms de la ville de Strasbourg a comme objet de créer le lien entre les différents partenaires et suscite des rencontres et des réunions spécifiques.

Pôle Emploi et la DIRECCTE sont nos partenaires institutionnels qui, en soutenant l'action, ont rendu opérationnel ce projet.

La réalisation de cette action passe par une dynamique à mettre en place en s'appuyant sur les outils des Jardins de la Montagne Verte.

## La dynamique de l'Action de Mise à l'Emploi (AME)



### 3. Le suivi mis en place

- Des rencontres regroupant les partenaires sociaux et la mission Roms pour faire le point sur chaque personne et sur le projet. Au cours des 6 mois les partenaires se sont retrouvés sur 4 séances collectives pour aborder l'ensemble des problématiques sociales et professionnelles.
- Chaque personne a eu trois entretiens de suivi individuel avec traduction (bilan en période d'essai, bilan intermédiaire et bilan de fin de contrat).
- Des échanges réguliers avec les référents des espaces (espace 16 et espace Hoche/J. BAKER) de chaque personne pour faire avancer la situation de chacun.
- Des points bimensuels avec l'équipe technique d'encadrement.
- Mise en place de cours de FLI, Français Langue d'Intégration, sur les deux espaces, cours qui ont eu lieu tous les lundis après-midi durant 1h30.

### 4. Les postes de travail

Les personnes ayant intégré l'action ont pu évoluer autour de trois activités différentes que sont :

- Le maraîchage en agriculture biologique (5 personnes) ;
- La récolte, le séchage et l'ensachage des plantes aromatiques et médicinales (3 personnes) ;
- L'entretien des locaux (2 personnes).

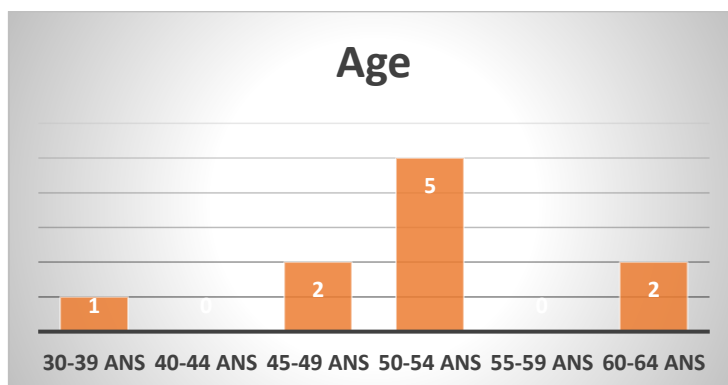
La répartition des postes s'est faite selon les parcours, les projets et les suites possibles en tenant compte de l'état de santé de chacun. Les personnes rencontrant le plus de difficultés ont été positionnées sur des postes ergonomiques et aménagés notamment dans les activités de production de plantes aromatiques et médicinales

### 5. Les caractéristiques des personnes

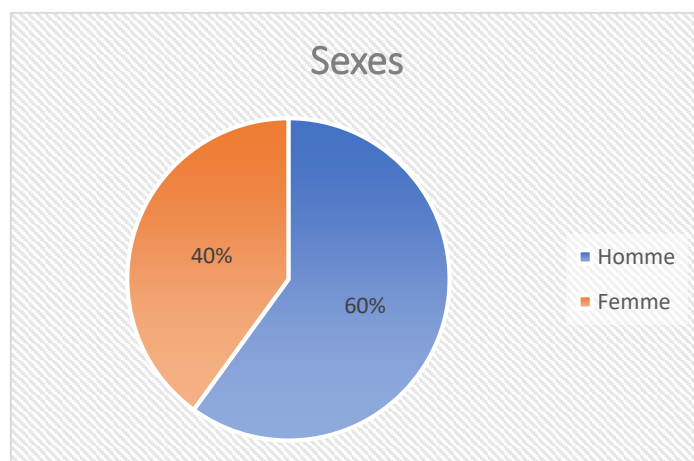
Il s'agit d'hommes et de femmes qui présentent l'ensemble des freins périphériques à l'emploi.

Une sélection a été cependant mise en place puisque 17 personnes se sont présentées. Cette sélection, en plus des critères énoncés plus haut, s'est faite sur la volonté ou la motivation de travailler, sur l'acceptation des règles du monde du travail et du règlement intérieur.

Pour nous permettre d'avoir quelques points de statistiques socio-démographiques, nous nous sommes appuyés sur le groupe de 10 personnes.



On note que plus de 50% du groupe se situe dans la moyenne d'âge haute, en général celle qui correspond à un spectre large de difficultés pour intégrer le marché du travail.

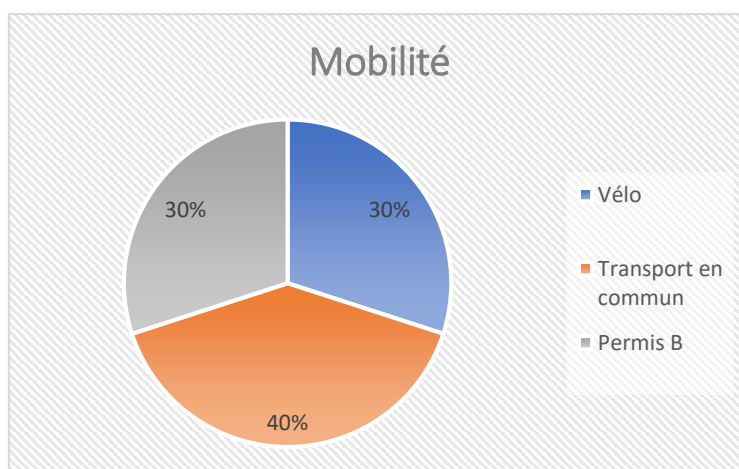


Nous retrouvons une mixité homme/femme au sein de cette action. Cette mixité se retrouvait également lors de l'information collective. Elle peut notamment s'expliquer par la diversité des activités que nous leur avons proposées.



Concernant **le niveau scolaire**, il est quasi-impossible d'avoir des équivalences en France. En effet, même les personnes qui font état d'un parcours qualifiant ou certifiant dans leur pays d'origine, ne peuvent vendre leurs compétences et leurs connaissances au même niveau.

Le niveau scolaire des salariés est globalement très faible. La majorité n'a pas achevé le collège. Une seule personne possède l'équivalent d'un diplôme post-bac (bac +2). Une autre personne a par ailleurs effectué une formation professionnalisante dès son arrivée en France. Le cursus d'éducation s'est fait en globalité dans le pays d'origine, ce qui explique la barrière de la langue.

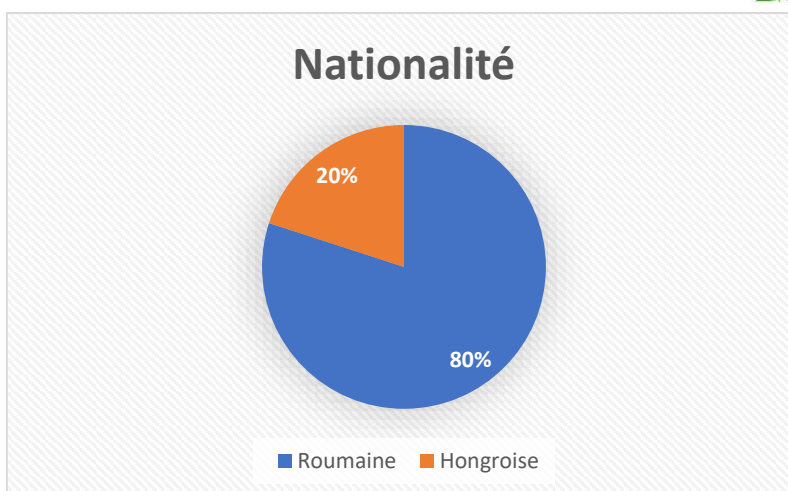


En ce qui concerne les indicateurs de mobilité, le groupe de personnes et plus spécifiquement les hommes du groupe présente une mobilité plus grande que la population en générale. Par ailleurs ils sont plus mobiles dans l'ensemble en utilisant des moyens divers et variés mis à leur disposition (vélo, covoiturage, ...).

Effectivement, afin de se rendre sur leur lieu de travail et de faciliter leur organisation, ils ont également mis en place du covoiturage.

La mobilité en terme de déplacement en voiture constitue ici un frein important d'accès à l'emploi car ils ne disposent pas tous d'un véhicule personnel. En effet, cela réduit le champ des recherches. Cependant, les salariés sont mobiles par rapport aux transports en commun.





Le groupe se compose de personnes résidant en France depuis plus de 5 ans en moyenne et venant de Roumanie et de Hongrie.

## 6. Bilan linguistique

Les cours de FLI ont eu lieu tous les lundis du 04 septembre au 11 décembre à raison de 1h30 dans chaque Espace, ce qui représente 20 heures sur 15 sessions.

Les séances étaient axées sur l'acquisition d'un vocabulaire professionnel lié au maraichage et aux plantes aromatiques et médicinales. L'intervenante a adapté les cours au fur et à mesure des problématiques rencontrées.

A l'Espace 16, 3 personnes ont été particulièrement assidues : Vasile Caldararu, Simplan Stoian et Etel Lakatos. Celles qui l'ont été le moins sont les personnes ayant des problèmes importants de santé.

A l'Espace Hoche, les 4 personnes (Aurel Ciobotaru, Georgetta Dinu, Gaspar Horvath et Gheorghe Mihai) ont été, dans l'ensemble toutes assidues.

Le niveau de départ étant très faible pour certains, les progrès sont lents malgré les efforts réalisés.

## 7. Bilan individuel

### Travail en maraîchage

#### Vasile CALDARARU

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande d'ACD</li> <li>- Affiliation CPAM</li> <li>- Demande de RSA</li> <li>- Demande RQTH</li> <li>- Cours de français, participation régulière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bon travail, assidu mais regard fuyant/timidité.</li> <li>- Obstacle langue française</li> <li>- Difficulté de rythme, manque d'investissement.</li> </ul> <p>Vasile CALDARARU, n'arrive pas à avoir le rythme nécessaire. Baisse de motivation ou manque de capacité physique, il n'arrive pas atteindre les objectifs demandés sur le terrain.</p>

Monsieur CALDARARU a d'importantes difficultés en langue française, et se trouve être peu autonome. De ce fait, il a des difficultés quant à la compréhension des consignes, et pour réaliser les tâches demandées. Bien que M. CALDARARU puisse se montrer assidu dans son travail, il est difficile pour lui de suivre des règles et de s'imposer un rythme et s'investir dans le travail. Nous pouvons envisager une reprise éventuelle en CUI-CAE avec un suivi santé renforcé.

*Trois mois plus tard, Monsieur CALDARARU ne travaille plus au sein des Jardins de la Montagne Verte, mais se trouve toujours être motivé. Son niveau de français l'empêche d'être autonome. Il est tout de même volontaire pour ses démarches professionnelles et participe à nouveau à des cours de FLE. Il va prochainement accéder à un appartement.*

#### Simplan STOIAN

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande d'ACD en cours</li> </ul> <p>A jour dans les autres dossiers administratif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponctuel, assidu et travailleur.</li> <li>- Comportement exubérant il faut souvent le rappeler à l'ordre...</li> <li>- Permet la communication avec les autres salariés parlant roumains.</li> </ul> <p>Très régulier au cours de français</p>

Monsieur STOIAN est une personne investie et compétente dans le domaine du maraîchage et des espaces verts, par rapport aux tâches demandées. Il comprend les consignes orales et sait se faire comprendre en retour. Il a été présent à tous les cours de français et fait preuve d'assiduité.

*Trois mois plus tard, Monsieur STOIAN a vu son contrat renouvelé jusqu'au 30/06/2018. Il est autonome dans son travail mais ne montre cependant pas d'implication. Il est de nature exubérante et doit encore travailler sur son savoir-être.*

## Gaspar HORVATH

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dossier CAF régularisé.</li><li>- Dossier Sécurité Sociale/CMU-C</li><li>- ACD faite et envoyée à Mme Grosjean en attente de validation par la DDCS</li><li>- Démarches en vue d'obtenir l'acte de naissance hongrois</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Très bon ouvrier, assidu, ponctuel et travailleur.</li><li>- Quelques problèmes d'absences liées à l'état de santé de sa compagne, mais de réels efforts ont été relevés ces dernières semaines.</li><li>- Participation au cours de français sans aucunes absences.</li></ul>

Monsieur HORVATH a fourni un travail satisfaisant. Tout au long il a été impliqué et a pu progresser en compétences. Il a également su adopter un rythme de travail. Il gagnerait toutefois à poursuivre des cours de français dans le but de trouver un emploi pérenne en adéquation avec son projet professionnel qu'est celui de chauffeur-livreur.

*Trois mois plus tard, le contrat de Monsieur HORVATH a été renouvelé jusqu'au 30/06/2018. Il fait preuve de beaucoup de savoir-être et a su s'intégrer pleinement au sein de l'équipe. Il maîtrise également de mieux en mieux la langue française, comprend les consignes et effectue un travail de qualité. Il va accéder à un logement social.*

## Georgue MIHAI

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACD faite et envoyée. En attente de validation.</li> <li>- Affiliation sécurité sociale + demande de CMU-C faite (en attente de réponse)</li> <li>- Ouverture de droits Caf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Très bon ouvrier, travailleur, motivé et sérieux</li> <li>- Assidu et ponctuel.</li> <li>- Bon leader</li> </ul>

Monsieur MIHAI a su investir une belle dynamique de travail. C'est une personne joviale et dynamique qui a su s'intégrer à l'équipe de travail. Il donne entière satisfaction quant à son travail et se trouve être un bon leader. Il gagnerait toutefois à se perfectionner dans la langue française dans le but de mettre en avant ses compétences professionnelles et donc de trouver un emploi pérenne.

*Trois mois plus tard, le contrat de travail de Monsieur MIHAI a été renouvelé jusqu'au 30/06/2018. Il est coopératif et assidu dans son travail.*

## Aurel CIOBOTARU

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande ACD introduite et validée</li> <li>- Demande de Prime d'activité</li> <li>- Droits CAF ouverts.</li> <li>- Demande CMU instruite et validée</li> <li>- Cours de français, présence régulière mais souvent en retard et ne participe qu'à l'oral (refuse l'écrit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bon travail, mais un peu exclus par les autres.</li> <li>- Ponctuel, assidu, investi dans son travail.</li> <li>- Difficulté à travailler avec ses compères, tendance à vouloir diriger le groupe, sans prendre de bonnes initiatives. Mais travail très bien seul ou en binôme avec un salarié JMV qui parle italien.</li> </ul>

Monsieur CIOBOTARU a montré entière satisfaction dans son travail. Il est motivé pour continuer les cours de français et s'engage à le faire afin de mieux se faire comprendre des autres. Il doit toutefois apprendre à travailler en équipe et à communiquer avec ses collègues. Il reconnaît en effet avoir eu quelques difficultés relationnelles.

*Trois mois plus tard, Monsieur CIOBOTARU s'est vu renouveler son contrat jusqu'au 30/06/2018. Malgré ses compétences sur le terrain, il ne se montre pas totalement responsable et a besoin d'être supervisé.*

## Travail en serre autour de la récolte, du séchage et de l'ensachage des plantes aromatiques et médicinales

### Florica SAVU

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande de logement social en cours / NUD à jour</li> <li>- Dossier CAF en cours</li> <li>- CMU-C en cours</li> <li>- Dossier MDPH</li> <li>- Dossier fiscal : déclarations ressources effectuées.</li> </ul>	<p>Florica travaille principalement dans les serres. Elle trie les plantes aromatiques et médicinales, les monde et les met en sachets. Elle peint et nettoie des pots horticoles.</p> <p>Florica a beaucoup évolué pendant la durée de son contrat de travail. Si dès le départ elle a montré de la bonne volonté elle a eu du mal au début à respecter certaines consignes (ne pas manger sur son espace de travail, ne pas fumer, fumer uniquement à l'extérieur au moment de la pause).</p> <p>Peu à peu elle a su se conformer aux règles.</p> <p>Elle a rencontré également des difficultés d'acceptation de certains collègues, mais a fait des efforts ces dernières semaines.</p> <p>Son état de santé a entraîné des absences mais elle s'est impliquée dans le travail à la mesure de ses moyens.</p>

Bien que ses principaux freins à l'accès à l'emploi soient son état de santé ainsi que d'importantes difficultés en langue française, Madame SAVU a beaucoup évolué et montre une véritable volonté de travailler. Elle a toutefois eu des difficultés à s'adapter aux différentes consignes mais a fait des efforts. Son état de santé a engendré des absences mais elle s'est impliquée dans le travail à la mesure de ses moyens.

*Trois mois plus tard, Madame SAVU est allée passer un séjour en Hongrie. Elle a tous ses droits ouverts et perçoit différentes prestations. Elle souhaite accéder à un logement social. Concernant le versant professionnel, elle ne souhaite pas de travail, notamment à cause de ses problématique santé.*

## Preda LINGURAR

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"><li>- Demande de logement social</li><li>- Demande d'affiliation à la Sécurité Sociale/ CMU-C</li><li>- Demande de RSA</li></ul>	<p>Preda travaille dans les serres au repiquage des plants, à la cueillette (dans la mesure de ses possibilités) au tri et au montage des plantes aromatiques et médicinales.</p> <p>Il met beaucoup de bonne volonté mais est très handicapé par son surpoids et ses problèmes de santé. Il a été souvent absent.</p> <p>Il a mis sa maîtrise relative de la langue française au service de ses collègues et leur a volontiers traduit les consignes quand nécessaire.</p> <p>Il n'a pas participé au cours de français de façon régulière.</p>

Monsieur LINGURAR a mis beaucoup de bonne volonté mais se trouve très restreint de par ses problèmes de santé. De ce fait, il a beaucoup été absent. Toutefois, il a mis sa maîtrise relative du français au service de ses collègues et leur a volontiers traduit les consignes.

*Trois mois plus tard, Monsieur LINGURAR n'est plus aux Jardins de la Montagne Verte. Il n'a pas de souhait professionnel car doit régler ses problématiques santé en amont. Tous ses droits ont été ouverts et souhaite accéder à un logement social.*

## Etel LAKATOS

Le contrat de Madame LAKATOS ne prendra fin qu'au 08/04/2018. Elle montre toutefois un bilan intermédiaire mitigé. En effet, dû à ses problématiques de santé, elle fait preuve de peu de mobilité. Il gagnerait à revoir son orientation MDPH vers le milieu protégé. Elle a également de grosses difficultés dans la langue (ne parle pas et ne comprend pas le français) mais a été assidue au cours de FLI. Elle a également à faire des progrès dans ses relations avec les autres.

## Georgeta DINU

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande ACD effectuée</li> <li>- Dossier Action logement effectué</li> <li>- Dossier CAF (Prime d'activité) en cours.</li> <li>- Dossier CPAM en cours</li> <li>- Accompagnement au consulat au vue d'obtenir les actes de naissance</li> </ul>	<p>Georgetta occupe 2 postes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail dans les serres des JMV (entretien des serres, cueillette, séchage et mondage des plantes aromatiques et médicinales...)</li> <li>- Entretien des locaux sur le site du Grossroethig</li> </ul> <p>Elle est très engagée dans son travail qu'elle réalise avec implication et bonne humeur. Elle a montré une réelle compétence dans l'entretien des locaux. Elle est ponctuelle et assidue à son travail.</p> <p>Elle participe au cours de français mais arrive souvent en retard (difficulté a s'organisée)</p> <p>Elle a effectué un stage du 06 au 18 novembre 2017, au sein de l'EI SCOPROBAT qui s'est révélé concluant. Un CDDI a été proposé à l'issus de ce stage pour un démarrage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.</p> <p>Son point faible reste l'acquisition de la langue. Le manque de maitrise du français est un handicap pour son évolution professionnelle.</p>

Madame DINU est pleinement compétente dans son travail, qu'est celui de l'entretien des locaux. Elle a une forte volonté et s'implique dans son travail. Elle a su s'intégrer et s'adapter à l'équipe, et aux espaces de travail. Toutefois, elle gagnerait à se perfectionner en français, dans le but d'appuyer ses compétences et de trouver un emploi pérenne.

*Georgeta DINU a effectué une période d'immersion, en tant qu'agent d'entretien, au sein de l'entreprise Scoprobat. Cette période s'est avérée satisfaisante pour l'entreprise et Madame a signé un contrat à durée déterminée d'insertion de 4 mois, pouvant être renouvelable.*



## Entretien des locaux

### Georgetta BOTOMEI

Actions mises en place	Evolution en milieu professionnel
<ul style="list-style-type: none"><li>- Demande CMU</li><li>- RSA : accord reçu</li><li>- Participation régulière au cours de français</li></ul>	<p>Georgetta a occupé le poste d'agent d'entretien des locaux de l'administration des JMV durant toute la période de son contrat</p> <p>Elle s'est montrée très engagée dans son travail. Ponctuelle, assidue, elle est de plus très sociable et a eu à cœur de faciliter les choses à ses collègues qui parlent moins bien le français.</p> <p>Elle a su organiser son travail, s'adapter à ses conditions de travail, faire preuve de bonne humeur au quotidien malgré les douleurs importantes qu'ont entraînées les traitements dentaires.</p>

Georgetta BOTOMEI possède tout le savoir-être nécessaire en entreprise. Elle a pu mettre en pratique ses compétences dans un cadre professionnel adapté. Ses encadrants techniques sont satisfaits du travail fourni. Elle est impliquée, et s'adapte de façon très positive. Elle a également émis le souhait de se perfectionner en français et participe de façon active aux cours de FLI.

*Trois mois plus tard, les Jardins de la Montagne Verte a renouvelé son contrat jusqu'au 30/06/2018. Elle se montre toujours ponctuelle, assidue et fait preuve de bonne humeur.*

## 8. BILAN GLOBAL

On note pour l'ensemble des 10 personnes qui composent le groupe ont fait une grande progression sur le plan administratif. La plupart d'entre eux avaient l'aide médicale de l'Etat, 6 mois plus tard, ils sont tous au régime local de sécurité sociale.

Ils ont tous des demandes de logement à jour avec :

- Un numéro unique départemental
- Un accord collectif départemental, pour favoriser les demandes de logement social.

Vis-à-vis du RSA, pour ceux qui étaient concernés, ils ont fait la demande de prime d'activité. Ils ont pour la première fois intégré le monde du travail. Ils ont pu se confronter à une organisation de production en France. Ils n'avaient pour la plupart aucune expérience professionnelle significative, avant les Jardins de la Montagne Verte.

### Points forts de l'action :

- De façon globale, les salariés se sont montrés respectueux des règles de base d'une entreprise
- Ils ont mis beaucoup de bonne volonté, malgré des problématiques individuelles qui pour certains étaient lourdes.
- Il y avait une véritable volonté de progresser au sein de leur poste.
- Tout au long du parcours, nous avons pu nous rendre compte de l'amélioration du savoir-être attendu au sein d'une entreprise.
- Ils ont fait part d'une solidarité entre eux.
- Il y a eu une bonne intégration avec l'équipe déjà en place
- Le partenariat s'est trouvé riche en échanges. Tous les professionnels se sont mobilisés sur leurs domaines de compétences pour accompagner au mieux la personne. Tout cela de manière personnalisée et individualisée.
- Il y a eu une ouverture des ayants droits pour la famille.

Difficultés rencontrées Axes d'améliorations	Propositions
Dans l'ensemble, les salariés avaient de grandes difficultés dans la compréhension et l'expression de la langue française. Il y a également pu y avoir des points de friction entre les deux nationalités.	Intégrer dans le dispositif des cours de FLI obligatoire, une fois par semaine pour ces personnes.  Mettre en place des ateliers collectifs pour favoriser la communication en français et engager une dynamique de groupe.

	Mise en place d'une méthode pédagogique pour une meilleure compréhension des consignes de travail et des règles de l'organisation (fiches actions traduites, pictogrammes, ...)
Certaines des personnes avaient des problèmes de santé conséquentes et ont donc demandé un suivi lourd.	Avoir une médecine du travail renforcée au vu des états de santé.  Mettre en place des formations à la sécurité collective.

### Synthèse :

- Il y a 5 contrats qui sont renouvelés au sein des Jardins de la Montagne Verte : renouvellement du CUI-CAE pour une durée de 6 mois, allant du 01/01/2018 au 31/06/2018. Pour ces 5 personnes des demandes d'agrément pour des CDDI ont été faites mais ont été refusées par Pôle Emploi.
- Une personne a obtenu un CDDI, au sein de l'entreprise d'insertion Scoprobat en tant qu'agent d'entretien, à compter du 08/01/2018.
- Une personne, ayant intégrée le dispositif le 09/10/2017, poursuit encore son contrat aux JMV jusqu'au 08/04/2018.
- Trois personnes ne sont pas renouvelées ou ne poursuivent pas d'autres structures, dont deux pour des problématiques importantes de santé.
- Il n'y a pas eu d'abandon. En effet, tout le monde est allé au bout de son contrat.

Ce contrat de 6 mois a permis de dresser un bilan global pour chacun, de régulariser les situations administratives, de prévoir des allocations retraite, de rechercher des solutions par rapport au handicap ou encore de mettre en place des demandes d'Accord Collectifs Départementaux afin de prioriser les demandes de logement sociaux. A noter également que ce sont les différents espaces qui ont continué à effectuer le suivi social, en partenariat avec les Jardins de la Montagne Verte.

### Annexe 1 : dérogation au taux de prise en charge des contrats uniques d'insertion