

Le projet social décliné au sein de L'Abbei

Les éléments ci-dessous permettent d'exposer de manière concrète la manière dont le projet social de l'ABBEI est décliné. Parmi les propositions de ce document, nous retrouvons à la fois des pratiques existantes et des modalités d'action à développer.

1. Les publics de l'ABBEI	1
2. L'accompagnement professionnel et social des publics.	2
2.1 L'accueil des publics	2
2.2 Lancer et accompagner le projet du salarié	7
2.3 Accompagner les ouvriers en formation sur des questions spécifiques	10
2.4 Préparer la sortie des Ouvriers en formation	16
2.5 Former les OF durant leur contrat :	17
2.6 Proposer des temps de convivialité	18

1. Les publics de l'ABBEI

La règle générale est que l'ABBEI, dans le cadre de son fonctionnement, ouvre ses postes à tous les publics (sauf personnes évaluées comme inaptes au poste par la médecine du travail), même si ça peut être difficile pour certains publics (exemple : les 16 – 18 ans manquant d'expérience).

La langue peut être une barrière, dans la mesure où le travail à réaliser repose sur des consignes et une communication orale importante, néanmoins elle n'empêche pas le recrutement à condition que la personne candidate s'engage à apprendre le français.

Pour la sélection des publics, il s'agit de trouver un équilibre entre des publics qui cumulent les difficultés et les freins et qui auront besoin d'un suivi renforcé pour réintégrer le marché de l'emploi et des publics qui ont des difficultés classiques d'accès à l'emploi (besoin de renforcement des compétences, besoin de se (ré)habituer aux contraintes du monde du travail...).

Cet équilibre pourra être variable, néanmoins, de manière générale, l'ABBEI accueillera :

- Une majorité de personnes rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail classiques :

Exemple : Personne ayant une vague idée de son projet professionnel avec peu d'expérience dans le bâtiment ayant des expériences de travail multiples mais plutôt brèves (contrats courts de moins de deux mois), ne maîtrisant pas les normes sociales attendues dans les entreprises.

- Une minorité de personnes rencontrant des difficultés multiples / cumulatives, qu'elles soient d'ordre professionnel et/ ou social.

Exemple : Personnes n'ayant pas d'idée de son projet professionnel, ayant des difficultés de communication avec la hiérarchie et l'équipe et peu autonome dans le travail, dans ses déplacements, dans la réalisation de démarches liées à son projet d'insertion professionnel et social.

2. L'accompagnement professionnel et social des publics.

2.1 L'accueil des publics

La période d'accueil s'étale sur une période de 3 mois.

Durant cette période, une attention particulière est portée aux nouveaux salariés afin de favoriser leur intégration dans l'entreprise.

Cette attention particulière n'est pas uniquement souhaitée, elle est organisée en interne et outillée, via le livret d'accueil.

◆ L'accueil jusqu'au premier jour de travail

Le schéma ci-dessous reprend les différentes étapes entre l'entretien de recrutement et le premier jour du contrat de travail pour que l'arrivée sur le chantier se passe dans les meilleures conditions pour l'ouvrier en formation et l'ABBEI.

Jour 1

Entretien de recrutement

Si l'entretien s'avère concluant

Jour 1 ou 2 : Visite de chantier si nécessaire (en fonction des profils et des demandes) pour que le salarié se fasse une idée de la réalité des chantiers

Si le salarié est d'accord pour intégrer l'ABBEI

Jour 3 ou 4 (laisser le temps de la prise de décision dans l'idéal)

- Signature du contrat
- Présentation de l'équipe du siège.
- Remise du livret d'accueil (voir ci-dessous)
- Remise d'un carnet de suivi (voir ci-dessous)
- Diffusion d'une vidéo de 5 minutes sur les questions de sécurité sur les chantiers.
- Le salarié se rend sur le chantier où il passe ses premiers jours et il est présenté à l'équipe.

Dans le processus ci-dessus, le rôle des chargés d'insertion est central, il a la mission d'accompagner les nouveaux salariés lors de la visite de chantier éventuelle, de faire le lien avec les autres salariés lors du premier jour sur le chantier...

Néanmoins cette première phase de l'accueil est l'affaire de tous, notamment des encadrants qui se rendent disponibles pour échanger rapidement avec les nouveaux, leur faire visiter le chantier sur lequel ils arrivent, répondre à des questions pratiques... Dans la mesure du possible, les encadrants sont prévenus à l'avance d'une visite de chantier, de l'arrivée d'un nouveau...

Il sera important de planifier ses visites pour que les encadrants se rendent disponibles.

♦ Des outils, des pratiques qui structurent les 3 mois de la période d'accueil

Quelques mots sur le livret d'accueil

Un livret d'accueil est remis au salarié, il lui est expliqué. Il est important que tous les permanents disposent du livret d'accueil pour pouvoir s'y référer en cas de besoin et répondre de manière précise à certaines questions du salarié. Le livret doit être considéré comme un document repère, un document de cadrage permettant de faciliter le dialogue entre le salarié et l'encadrant, autour de questions posées par le salarié mais aussi autour des règles de vie et de fonctionnement de l'entreprise.

Des outils de suivi à construire

La phase d'accueil s'étale sur **3 mois**. Elle doit permettre la bonne intégration du salarié mais aussi une évaluation de ses besoins d'accompagnement professionnel et social pour la suite du contrat.

Un **carnet de suivi** pourrait être remis au salarié à son arrivée, il serait constitué de 4 parties :

- une partie auto-évaluation,
- une partie, retour de l'encadrant concernant des aptitudes professionnelles demandées sur les chantiers (savoir être : ponctualité, respect des consignes, capacité à s'adapter aux imprévus et savoir faire : utiliser les bons outils, respecter les étapes nécessaires à la réalisation d'une tâche en respectant les normes de sécurité et de qualité attendues; monter un échafaudage, enduire, peindre, nettoyer) et leur niveau d'acquisition,
- une partie action, permettant de définir des objectifs de progression sur certaines compétences et les modalités à mettre en place pour atteindre ces objectifs,
- Une partie plus ouverte, sur les souhaits du salarié, les activités qu'il aimerait essayer.

Ce carnet de suivi pourrait devenir un outil important de la période d'accueil permettant de formaliser des points réguliers (qui seraient obligatoires) entre encadrants et salariés. Ils ne sont pas forcément longs (10 à 15 minutes). Ces points permettent un dialogue constructif, durant la phase d'accueil, sur la manière dont se déroule l'intégration (éléments positifs, éléments à améliorer, action à mener pour progresser...).

Les points auraient lieu toutes les 3/4 semaines durant la période d'accueil. Le premier temps d'évaluation devra faire l'objet d'une attention particulière (premier moment formel permettant de dialoguer autour des compétences et des motivations mises en œuvre en situation de travail).

Les points réalisés seraient forcément formalisés sur la base du carnet de suivi.

Ce document de suivi qui commencerait à être complété dans la phase d'accueil, **continuerait à être utilisé dans la phase d'accompagnement**. A noter que ce document permettrait également de faciliter le passage d'un chantier à un autre, dans la mesure où les encadrants de chantiers auront davantage d'informations sur les aptitudes, les éléments à travailler et les centres d'intérêt des salariés. Tout en ayant en tête que ce carnet ne se substitue pas au dialogue, c'est au contraire un support facilitateur de dialogue dans le cadre professionnel proposé par l'ABBEI.

Sur la durée de la période d'accueil, **le maintien des liens avec les prescripteurs** (travailleurs sociaux, Conseillers d'insertion doit être recherchée) est recherché afin de les mobiliser en cas de besoin.

Remarques :

Il serait intéressant à l'arrivée du nouveau salarié d'annexer au carnet de suivi, le CV du salarié. Le carnet de suivi appartient au salarié, à priori c'est à lui de le conserver et de le mettre à disposition des encadrants.

Le carnet de suivi pourrait être utilisé tout au long du CDDI à l'ABBEI.

◆ Clôturer la phase d'accueil

La fin de la phase d'accueil est signifiée dans le cadre d'entretiens d'une part avec le chargé d'insertion et d'autre part avec la direction.

Il serait intéressant d'inviter les prescripteurs pour clôturer la période d'accueil.

Ce temps officiel de clôture de la période d'essai doit permettre de se (re)mettre d'accord sur des objectifs d'insertion partagés et sur les engagements des uns et des autres pour faciliter l'atteinte de ces objectifs.

Proposition de séquençement des temps de suivis formels dans le cadre de la phase d'accueil.

- Un premier entretien à 15 jours : comment l'intégration se passe ? Quels sont les souhaits professionnels de l'ouvrier en formation ? quelles sont les questions qu'il se pose ?
- Tous les 3 ou 4 semaines : des bilans sur la base du document de suivi.
- A 3 mois, un bilan est réalisé avec l'ouvrier en formation, un professionnel du pôle insertion, l'encadrant et le partenaire prescripteur.

♦ **Les ressources et les actions à déployer pour structurer la phase d'accueil**

Tableau récapitulatif 1

Axe de travail	Les points d'appui, les pratiques existantes.	Les démarches à entreprendre dans le cadre du projet social.	Les démarches à entreprendre : qui est responsable ? échéance ?
Premier accueil (de l'entretien aux premiers jours à l'ABBEI)	Un processus d'accueil déjà existant	Déployer un processus d'accueil : <ul style="list-style-type: none"> • plus responsabilisant pour les futurs ouvriers en formation • Cadrant davantage l'arrivée de l'ouvrier en formation • Impliquant et nécessitant la coordination de la direction, des charges d'insertion, et des encadrants techniques. (Cf page 3). 	Responsable : 2019
Livret d'accueil	Un livret d'accueil qui existe et qui comporte des informations pertinentes.	Mettre à jour le livret d'accueil et en faire un outil de référence pour les ouvriers en formation et les encadrants techniques, quant à la vie des ouvriers en formation dans l'entreprise.	Responsable 2019
Document carnet de suivi		Il reste à formaliser en s'inspirant d'outils déjà développés. L'objectif est de disposer d'un document de suivi (cahier, livret) de la progression des ouvriers en formation. Ce cahier est le support d'une démarche construite de dialogue entre les encadrants et les ouvriers en formation sur le travail réalisé, les points de satisfaction et de	Responsable 2019

		progression, les souhaits professionnels de l'ouvrier en formation (CF p 4).	
Structurer la période d'accueil/intégration (les 3 premiers mois)	Aujourd'hui une attention particulière est portée à cette période d'intégration par les différents acteurs de l'ABBEI (établissement du lien avec l'OF, évaluation de sa situation...)	il s'agit de mieux structurer la période d'accueil avec un début, des points intermédiaires et une clôture de la période d'accueil formalisés. Il s'agit également de préciser la place des différents professionnels (Pole insertion et ligne hiérarchique) et des partenaires (prescripteurs) de l'ABBEI. Le carnet de suivi constitue un outil facilitateur de structuration de cette période.	Responsable : 2019

2.2 Lancer et accompagner le projet du salarié

Le lancement, l'accompagnement du projet implique la participation de plusieurs parties prenantes au sein de l'ABBEI, principalement :

- Les encadrants,
- Les chargés d'insertion et le service RH,
- Les ouvriers en formation

L'accompagnement peut concerner des sujets divers qui font frein à l'insertion dans l'emploi. Le parti pris par l'entreprise étant de privilégier l'insertion durable dans l'emploi. C'est à dire permettre aux salariés à l'issue de leur CDDI de trouver un emploi mais aussi de retrouver un emploi (si les emplois proposés à la sortie prennent la forme de CDDI, de missions d'Interim), voire d'en changer pour des raisons diverses (rémunération, évolution du projet professionnel et/ou personnel). L'ambition de l'emploi durable requiert des pratiques professionnelles que ce soit dans le cadre du travail réalisé ou de l'accompagnement, qui donnent une réelle place aux ouvriers en formation.

◆ Poser, étayer un diagnostic et lancer le projet.

Les rôles des différents acteurs

Le diagnostic commence à être posé dans la phase d'accueil, néanmoins, il se poursuit, selon les situations, pendant plusieurs mois. Ce diagnostic s'appuie sur :

- **Les encadrants techniques** qui dans le cadre de leurs missions d'insertion :
 - disposent d'informations sur la situation professionnelle et sociale des ouvriers en formation
 - partagent tout ou partie de ces informations avec les autres professionnels de l'ABBEI, en fonction des situations, des liens établis avec les ouvriers en formation, des sollicitations du pôle insertion et de la ligne hiérarchique.
 - Appuient les ouvriers en formation dans la prise de conscience de leurs ressources et de leurs difficultés.
- **Les Professionnels du pôle Insertion** qui :
 - En croisant les différentes informations qu'ils vont chercher ou qui leur sont communiquées formalisent un diagnostic et des pistes de travail avec l'ouvrier en formation.
 - Mobilisent l'ouvrier en formation dans l'élaboration du diagnostic et l'esquisse de solutions.
 - Partagent le diagnostic avec les différentes parties prenante afin d'accompagner les ouvriers en formation à se saisir du diagnostic et à s'engager dans des démarches actives d'insertion (sur le plan social et professionnel).
- **Les ouvriers en formation** qui
 - Participent à l'élaboration du diagnostic qui les concernent
 - Mettent en exergue des pistes de travail qu'ils pourront affiner.

Confidentialité et partage de la «bonne» information

Les chargés d'insertion et les encadrants travaillent ensemble et sont amenés à échanger des informations sur les ouvriers en formation. Le partage de certaines informations ne pose pas de problèmes (échanges autour des compétences, des attitudes en situation de travail positives ou

négatives, difficultés objectives : retards réguliers...). D'autres éléments demandent davantage de précautions :

- Situation familiale difficile qui peut impacter le travail réalisé,
- Difficultés sociales que le salarié ne souhaite pas partager (expulsion locative, situation de surendettement...)
- Passé ou actualité judiciaire
- ...

Si l'ouvrier en formation peut aborder ces questions avec un encadrant ou le chargé d'insertion dans le cadre d'une relation de confiance qui s'est construite. Il est important de valider avec lui la possibilité de partager les informations fournies avec d'autres personnes de l'entreprise de manière précise et de se mettre d'accord sur « le bon » niveau d'information à partager pour à la fois respecter la vie privée de l'ouvrier en formation et l'accompagner/ ou l'orienter vers la recherche de solutions.

S'il y a accord de l'ouvrier en formation, l'information est partagée, dans le cas contraire, il est important de respecter le choix du salarié.

La situation se complique lorsque les informations expliquent certains comportements, certaines difficultés. Le souhait de confidentialité doit être respecté, néanmoins il est nécessaire d'aider l'ouvrier en formation à évoquer ses difficultés avec les professionnels (en interne ou en externe) pour trouver des solutions.

Les outils et processus

Ils restent pour partie à construire, Il sera nécessaire de s'appuyer sur les outils de suivi et de bilans évoqués plus haut (§ Accueil) existant ou à créer.

♦ Les ressources et les actions à déployer pour structurer la phase de lancement de l'accompagnement

Tableau récapitulatif 2

Axe de travail	Les points d'appui, les pratiques existantes.	Les démarches à entreprendre dans le cadre du projet social.	Les démarches à entreprendre : qui est responsable ? échéance ?
Diagnostic et lancement du projet	Le travail de diagnostic est déjà structuré, il commence dès la phase d'accueil puis se poursuit durant une période ajustable.	Il s'agira toutefois de calibrer les documents de suivi et de bilans (existant ou à créer) pour alimenter, formaliser et partager le diagnostic sur les questions liées au travail et les questions sociales. Les fiches de postes des encadrants techniques devront prendre en compte leur rôle en matière d'insertion, plus particulièrement dans l'alimentation du diagnostic. Il est donc nécessaire de les faire évoluer	Echéances et responsables pour l'évolution des outils de suivi : Cf tableau précédent. Echéances pour l'évolution des fiches de poste 2019 Responsable : service RH.

		<p>La montée en compétence des encadrants techniques en matière de diagnostic devra faire l'objet d'un plan de développement de compétences (formation interne, externe, échanges de pratiques, guide de bonnes pratiques...).</p> <p>Les CIP sont les garants de la réalisation du travail de diagnostic réalisé avec les ouvriers en formation</p>	<p>Echéances pour la montée en compétences des encadrants techniques : 2019 -2020 -2021 Responsable : Direction et service RH.</p>
--	--	--	---

2.3 Accompagner les ouvriers en formation sur des questions spécifiques

◆ La mobilité

La mobilité est à travailler à différents moments de la vie du salarié dans l'entreprise et selon différentes modalités.

Au quotidien, les encadrants techniques abordent cette question, en fonction des situations des ouvriers en formation, pour faciliter l'accès aux chantiers, en explorant différentes possibilités (voiture, co-voiturage, transports en commun...).

Par ailleurs, les ouvriers en formation qui ont le permis de conduire mais qui ont peu l'habitude de conduire peuvent être incités à conduire des véhicules de l'entreprise sous la supervision d'un encadrant technique.

Sur le long terme, le Pole insertion cherche des solutions permettant aux ouvriers en formation de financer leur permis de conduire en mobilisant les fonds de formation de droit commun mais également des dispositifs spécifiques.

Les ouvriers en formation sont encouragés à être dans des démarches actives, notamment s'ils souhaitent passer leur permis de conduire : recherche de devis, participation financière, engagement à participer aux leçons de code de la route...

◆ Le logement

La question est systématiquement abordée par le chargé d'insertion.

En cas de besoins le chargé d'insertion et le service RH peuvent conseiller le salarié dans ses démarches d'accès au logement social notamment (démarche à réaliser, listes de bailleurs à contacter pour accélérer le traitement du dossier...).

C'est à l'ouvrier en formation de faire les démarches à partir des conseils qui lui sont donnés.

Les partenaires sociaux, les prescripteurs seront davantage mobilisés pour diversifier les solutions accessibles aux ouvriers en formation, en dehors du logement social classique et en fonction du degré d'urgence de leur situation (Résidence sociale, FJT, CHRS...).

◆ La santé

La question de la santé peut être abordée selon différents axes : addictions, geste et postures, Hygiène de vie.

Gestes et postures

La question des gestes et posture est prise au sérieux et fait partie des éléments évoqués par l'encadrant technique dans le cadre des temps de suivi (en tant que compétence à maîtriser progressivement), dans la mesure où un bon professionnel doit être en mesure d'adopter des postures de travail qui préservent sa santé et sa sécurité sur les chantiers.

Le travail des encadrants techniques est complété par le pôle insertion, dans le cadre de formation / sensibilisation sur les gestes et postures : création d'une plaquette, utilisation de

vidéos adaptées, intervention d'un référent sur ces questions sur les chantiers en lien avec les encadrants techniques.

Pour finir de nouvelles pratiques professionnelles seront développées en interne pour l'ensemble des salariés : formation des encadrants pour mettre en place des étirements, des échauffements, intervention d'ostéopathes...

Addictions

Sur la question des addictions, lorsqu'une problématique est détectée et pose des difficultés dans la réalisation du travail, des démarches d'insertion... l'ouvrier en formation est rencontré, l'échange doit l'amener à s'engager dans une démarche de soin volontaire. Le pôle insertion peut orienter les ouvriers en formation vers les structures les plus adaptées sur la métropole.

L'accompagnement des ouvriers en formation passe aussi par des mesures de sanction quand les addictions ont des répercussions négatives sur le travail, ou lorsque le règlement intérieur n'est pas respecté.

Hygiène de vie

En cas de problèmes d'hygiènes récurrents. L'encadrant peut en discuter avec l'ouvrier en formation et/ ou passer le relais au chargé d'insertion pour que la situation s'améliore notamment lorsqu'elle constitue un frein au travail avec les autres.

Les professionnels du pôle insertion peuvent évoquer les questions d'hygiène de vie avec les ouvriers en formation lorsque celles-ci ont un impact sur le travail. Il y a la fois la nécessité de faire prendre conscience des problèmes que cela pose au travail et de rechercher des solutions si nécessaire.

Ponctuellement (Une à deux fois par an) des actions de sensibilisation collectives pourront être proposées en interne (Sommeil, Nutrition...).

◆ L'acquisition et le développement de compétences valorisables sur le marché du travail.

C'est sans doute sur ce point que les professionnels de l'ABBEI se sentent collectivement les plus légitimes sans doute à juste titre.

Favoriser la polyvalence

Sur les chantiers, Pour acquérir des compétences sur différentes facettes des métiers du bâtiment, la polyvalence, la rotation sur les chantiers est facilitée pour travailler à la fois sur :

- Les savoirs faire (diversification des tâches),
- Les savoirs être (capacité à s'intégrer dans différents collectifs de travail).
- Les différents types de chantier .

Les encadrants techniques rappellent aux ouvriers en formation la nécessité de changer de chantiers et/ou de tâches sur le même chantier, en fonction de leurs progressions, de leurs souhaits professionnels, de leurs potentiels ... Ils s'appuient pour se faire sur les temps d'évaluation / bilans et sur les éléments figurant sur le document de suivi qui sera réalisé.

La direction et les conducteurs de travaux s'assurent que les rotations sont effectives et que la question du développement de la polyvalence est prise en compte dans l'organisation des chantiers.

En cas de difficultés à faire vivre la polyvalence sur certains chantiers, le chargé d'insertion peut chercher des solutions avec les ouvriers en formation et les encadrants techniques.

De son côté, l'ouvrier en formation a la possibilité d'interpeller les professionnels du siège : Pole Insertion – direction, en cas de difficultés.

Exemple de situation : Un ouvrier en formation est doué pour effectuer certaines tâches, la tendance des encadrants sera de l'affecter systématiquement à ces tâches au détriment de l'apprentissage d'autres savoirs faire.

Actuellement, les pratiques professionnelles favorisant le passage d'un chantier à un autre existent, elles demandent à être davantage systématisées et outillées. Le document de suivi devrait contribuer à cette systématisation et simplifier le passage d'un chantier à un autre pour les ouvriers en formation et les encadrants techniques. En effet, il permettra une meilleure circulation de l'information relative aux compétences acquises et à acquérir par l'ouvrier en formation.

Repérer les ouvriers en formation ayant le souhait et les capacités à réussir dans le bâtiment et encourager l'autonomie sur les chantiers.

Les encadrants techniques tiendront un rôle central à la fois dans le repérage des ouvriers en formation et dans l'organisation de cette autonomie sur les chantiers, ils devront néanmoins être appuyés par les conducteurs de travaux, notamment pour l'organisation des chantiers.

Sur le plan opérationnel, une fois les ouvriers en formation en capacité de s'inscrire dans « un parcours d'autonomie » repérés, deux options sont possibles (elles peuvent se compléter).

Option 1 : la montée en autonomie a pour support les chantiers de l'ABBEI, dans ce cas il s'agira :

- Fixer des objectifs en matière d'autonomie (participer à l'organisation d'un chantier ; prendre en charge un appartement de manière autonome en respectant un cahier des charges...).
- Donner la possibilité de tester le niveau d'autonomie.
- Planifier des temps spécifiques d'évaluation sur les chantiers les plus appropriés.
- Faire des retours bienveillants sur la manière dont le chantier s'est déroulé.

Option 2 : la montée en autonomie pourrait se faire via le positionnement de l'ouvrier en formation sur une entreprise partenaire (ou une agence d'interim) sur un temps donné (les modalités sont à déterminer). Dans ce cas c'est plus l'autonomie dans l'adaptation à d'autres environnements de travail qui est testée. Le travail d'accompagnement se fera au retour de l'ouvrier en formation avec les encadrants techniques ou les professionnels du pole insertion.

Quel que soit le travail réalisé pour aller vers davantage d'autonomie, il est important que l'ouvrier en formation puisse disposer d'éléments formalisés sur ses capacités (dans le document de suivi), l'ouvrier en formation est acteur de ce travail de formalisation avec l'appui des encadrants techniques et/ou du pole insertion.

Favoriser le repérage et la validation des compétences acquises

Deux niveaux de repérages pourraient être proposés, en fonction des souhaits professionnels des ouvriers de formation.

Le premier niveau de repérage et de validation, se fait au quotidien, il est formalisé de manière régulière dans le carnet de suivi, à la fois par les encadrants et les ouvriers en formation.

Le seconde niveau de validation pourrait passer par un travail de certification plus poussé, s'appuyant sur des référentiels précis, des temps d'observation des ouvriers en formation en situation de travail par des encadrants techniques mais aussi éventuellement des professionnels d'entreprises partenaires, de l'AFPA, de la branche professionnelle.

L'objectif est de permettre aux ouvriers en formation qui souhaitent travailler dans le secteur du bâtiment de prendre conscience de leurs acquis et de leurs carences, de faire reconnaître, à terme, les compétences acquises à l'ABBEI, en dehors de l'entreprise.

Le travail d'ingénierie et de partenariat a engagé est conséquent, Il devra se mettre en place progressivement.

Ce travail de certification ne concernera qu'une partie des ouvriers en formation. Les encadrants techniques et les professionnels du pôle insertion pourront aborder la question avec les ouvriers en formation à différents moments de leur contrat et les accompagner dans leur préparation.

◆ **Favoriser l'apprentissage des règles de vie au travail et amener les Ouvriers en formation à adopter le plus rapidement possible, les conduites adaptées.**

L'apprentissage des règles se fait progressivement, au quotidien les encadrants techniques font un travail d'explicitation du sens des règles. Ce travail exigeant peut générer des tensions, des incompréhensions, des difficultés pour les encadrants techniques. Il est important que la Direction et le pôle insertion puissent prendre le relais des encadrants techniques sur certaines situations pour lever les blocages (changement d'équipe, médiation, entretiens avec les ouvriers en formations ou les encadrants concernés...).

La sanction fait partie des apprentissages, elle est utilisée à des degrés différents en fonction des situations des ouvriers en formation et des règles enfreintes. Il est important de pouvoir partager un socle commun facilitant la prise de décision, y compris en prenant en compte les situations différentes des ouvriers en formation.

Pour permettre aux encadrants de progresser sur les différentes questions que posent l'apprentissage des règles de vie au travail, des groupes d'analyse de pratiques pourraient être proposés aux encadrants (1 X par quadrimestre).

◆ **Maintenir, voire élever le niveau de motivation des OF.**

La motivation des ouvriers en formation est inégale et parfois difficile à susciter. Certaines pratiques pourraient permettre d'améliorer le niveau de motivation. Ces pratiques demanderont à la fois à se saisir d'outils évoqués plus haut mais aussi à développer de nouvelles pratiques de management.

Différents leviers sont actionnés pour maintenir ou développer la motivation des ouvriers en formation :

- **Valoriser le travail réalisé**, cette valorisation qui existe déjà sera accentuée par la mise en place d'outils tels que le document à suivi (à créer) et la mise en place de démarches internes de validation de compétences.
 - **Privilégier le management par objectifs** pour donner des perspectives aux ouvriers en formation. A court terme sur des tâches spécifiques. A long terme sur une progression professionnelle, l'accès à l'emploi pérenne. Ce en s'appuyant sur les centres d'intérêt des Ouvriers en Formation.
 - **Donner des perspectives de travail, hors Abbei** en donnant des informations sur les entreprises qui recrutent, en faisant le lien avec des entreprises du bâtiment qui travaillent sur les mêmes chantiers. En proposant des rencontres avec des recruteurs potentiels (sous traitants, co-traitants, clients, partenaires...).
 - **Maintenir une ambiance d'équipe positive** en privilégiant le dialogue, des petits temps de convivialité (café, repas du midi), en étant attentifs aux relations dans l'équipe.
- ◆ **Mettre en ordre la situation administrative (titre de séjour, déclaration d'impôts, CMU)**

Sur cette problématique, le pôle insertion peut être à la fois en accompagnement de certaines situations et dans un rôle d'orientation qualifiée vers les interlocuteurs les plus adaptés, en fonction des situations administratives.

◆ **La nécessaire articulation des différents accompagnements mis en place**

Les accompagnements socio-professionnels mis en place pour et avec les OF peuvent être plus ou moins complexes, centrés sur une problématique ou multiples et nécessitant différentes démarches (exemple : logement, formation, travail sur le budget...). Les CIP sont garants de la transversalité de l'accompagnement mis en place et **de la réelle prise en compte de sa dimension plurielle.**

Par ailleurs, dans le même ordre d'idée, **il s'agira à terme d'identifier pour chaque OF, un référent du projet professionnel des ouvriers en formation.**

◆ **Les ressources et les actions à déployer pour structurer la phase de lancement de l'accompagnement**

Tableau récapitulatif 3

Axe de travail	Les points d'appui, les pratiques existantes.	Les démarches à entreprendre dans le cadre du projet social.	Les démarches à entreprendre : qui est responsable ? échéance ?
Accompagner les publics	Des pratiques existent sur l'ensemble des points abordés en matière d'accompagnement que ce soit au niveau des encadrantes techniques ou du pôle insertion.	Développer les outils de suivis tout au long du contrat de travail et favoriser leur appropriation par les ouvriers en formation et les encadrants techniques. Mettre en place une organisation permettant d'identifier : <ul style="list-style-type: none"> • des garants de projets professionnels pour chaque OF ; 	2019-2021 Responsable : Direction

	Ces points d'appui ont été évoqué plus haut.	<ul style="list-style-type: none"> • d'acter la mission de garant de la transversalité des parcours exercée par les CIP. <p>De manière transversale,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ des formations courtes concrètes sur : <ul style="list-style-type: none"> ○ Comment transmettre, ○ Comment évaluer, ○ Comment communiquer, ○ La question de l'insertion. <p>Demanderaient à être organisées pour les encadrants. Les encadrants en charge de l'organisation des chantiers gagneraient à mieux identifier les chantiers propices aux apprentissages, aux évaluations...</p> <p>Mettre en place des temps d'analyse des pratiques régulières.</p>	<p>2019-2020 Direction – DRH</p> <p>2019-2020 Direction - DRH</p>
Travail spécifique sur la question de la santé		Développer une démarche de prévention et de sensibilisation s'inscrivant dans la durée en lien avec des partenaires du territoire.	2019 -2020 Responsables : Direction
Travail spécifique sur la question du logement et l'accès aux droits		Pour ce qui concerne le logement, l'accès aux droits, aux loisirs mobiliser davantage les prescripteurs et les partenaires sociaux avec lesquels l'ABBEI est en contact.	2019-2020 Responsables : Direction, CIP
Travail spécifique sur la question des apprentissages		<p>Mettre en place des pratiques internes de développement, de repérages et de validation de compétences des ouvriers en formation en mobilisant des ressources internes et externes.</p> <p>Développer des pratiques innovantes de certification et de validation des compétences en lien avec des partenaires du secteur du bâtiment :</p>	<p>Responsables : Direction + groupe de travail (à constituer).</p> <p>2020 – 2021.</p>

		entreprises partenaires, organismes de formation...	

2.4 Préparer la sortie des Ouvriers en formation

La sortie est considérée comme un moment délicat, dans la mesure où il est demandé à des salariés qui ont trouvé leur marque, créés des liens, progressés de passer à autre chose, même s'ils sont conscients que leur contrat est à durée déterminée, la rupture est de fait difficile et nécessite un travail de préparation à la fois sur le plan technique et psycho social.

◆ Sur les chantiers, au quotidien

La préparation de la sortie passe par le positionnement des salariés sur de nouveaux chantiers. Idéalement, pour les salariés qui souhaitent intégrer le secteur du bâtiment, le positionnement sur des petits chantiers où ils seront à la fois plus autonomes et plus polyvalents doit être privilégié.

Les encadrants durant les 6 derniers mois du salarié, se montrent plus rigoureux dans le langage professionnel utilisé pour favoriser son appropriation par les OF.

Un lexique du langage technique sera réalisé et annexé au carnet de suivi. Les professionnels pourront renvoyer les ouvriers en formation lecteurs à ce document.

◆ Hors chantier, plus ponctuellement

Sur les 6 derniers mois du contrat, la direction, l'équipe d'insertion et les encadrants techniques rappellent les échéances aux ouvriers en formation et en fonction des besoins leur proposent :

- Des expériences professionnelles dans des entreprises d'insertion de travail temporaire, des entreprises de travail temporaires classiques et/ou des entreprises partenaires.
- Des simulations d'entretiens avec des professionnels du bâtiment/ une aide à la valorisation de leurs compétences dans un CV/book
- Eventuellement des indications sur les opportunités en matière d'emploi repérées.
- ...

Ce travail demandera de renforcer le partenariat avec Pole Emploi mais aussi, la FFB, la CAPEB, la chambre des métiers. Les entreprises pouvant valoriser leur collaboration avec l'ABBEI de différentes manières (RSE, clauses d'insertion, alimentation du vivier de candidats...).

Pour favoriser les sorties l'ABBEI pourrait, toujours en renforçant son partenariat avec des recruteurs potentiels leur proposer d'évaluer les candidats non pas sur CV mais en situation de travail (les modalités concrètes devront être précisées : chantier réel, chantier factuel ? A quel moment ? Quels outils peuvent faciliter cette évaluation ? un partenariat avec Pole Emploi est-il envisageable, Pole Emploi travaillant déjà avec la méthode des habilités ? Quel modèle économique (contribution financière des recruteurs, de Pole Emploi, gratuité...?).

Pendant les 6 derniers mois, les salariés sont incités à solder leurs congés pour effectuer des recherches d'emploi, il est envisageable de leur permettre de disposer de temps d'absence spécifiques pour réaliser leurs démarches à condition que ces démarches soient précises et justifiées.

De manière générale, les encadrants techniques augmentent sur cette période le niveau d'exigence que ce soit sur le plan des compétences techniques ou des attitudes au travail. Les Ouvriers en formation sont informés de l'évolution des exigences et des objectifs poursuivis.

2.5 Former les OF durant leur contrat :

Au delà des Droits Individuels à la formation, l'ABBEI facilitera l'accès à la formation en interne. Ces formations faciliteront à la fois la progression des salariés pendant leur contrat à l'ABBEI et devront les préparer à la sortie. Un parcours de formation pourrait être envisagé en fonction des projets professionnels des OF.

Les parcours restent à construire mais les différentes briques de ce parcours pourraient être les suivantes :

- un atelier pour réaliser certains exercices professionnels (rechampis, papiers peints...) sous la supervision d'un encadrant techniques (les modalités concrètes sont à définir : temps de travail, hors temps de travail pour les OF, modes d'accès...)
- Des formations en Français et en Math qui intègrent le langage professionnel, les règles de calculs les plus utiles aux métiers du bâtiment... c'est déjà le cas
- Des formations courtes (pouvant être animées par des encadrants ?) à la compréhension d'un certains nombres de documents techniques : plans, ordre de missions, consignes techniques.
- De formations courtes facilitant l'organisation, l'ordonnancement des tâches sur des chantiers (formations pouvant être animées en interne)
- Des préparations aux habilitations électriques, gestes et posture, montage d'échafaudage, amiante... (en interne ou en externe).

Au-delà, des temps de formation conventionnels, il serait intéressant d'organiser ponctuellement des temps d'échanges de pratiques où les différents salariés pourraient faire part des tours de mains, des pratiques professionnelles qui semblent les plus efficaces. Ces temps d'échange pourraient concernés encadrés et Ouvriers en Formation dans une relation égalitaire. Les modalités restent à définir.

Pour finir des échanges menuiserie/peinture pourraient être envisagés en fonction des besoins.

◆ Les ressources et les actions à déployer pour structurer la phase de lancement de l'accompagnement

Tableau récapitulatif 4

Axe de travail	Les points d'appui, les pratiques existantes.	Les démarches à entreprendre dans le cadre du projet social.	Les démarches à entreprendre : qui est responsable ? échéance ?
Structurer les liens avec le monde professionnel, hors ABBEI	L'ABBEI travaille déjà avec de nombreux partenaires	Développer les partenariats extérieurs permettant, en fin de parcours, d'expérimenter d'autres environnements de travail, des retours de professionnels	2019 -2021 Direction

		qui ne sont pas de l'ABBEI, des simulations d'entretien professionnels... Faire le lien avec les éléments évoqués dans le tableau 3.	
Former les OF en développant des outils internes	Il existe déjà des pratiques de formations bien établies notamment pour ce qui concerne la maîtrise des savoirs de base. Des premières expériences de formations courtes.	Développer une ingénierie de la formation interne (technique et financière) en s'appuyant sur les compétences dont dispose l'entreprise. Etablir une stratégie de formation annuelle ou bi-annuelle intégrant, les formations internes. Construire (ou s'approprier) un lexique des termes professionnels qui seront diffusés aux ouvriers en formation dans le cadre de leurs apprentissages. Proposer régulièrement des temps d'échanges de bonnes pratiques professionnels entre les différents collaborateurs (encadrants, ouvriers en formation...), les modalités restent à construire.	2020 -2021 Direction + groupe de travail à constituer.

2.6 Proposer des temps de convivialité

◆ Au quotidien

Les temps de convivialité peuvent paraître superflus et en décalage avec le monde du travail classique. Ils sont néanmoins facteurs de bien-être au travail et ce n'est pas parce que les salariés sont en insertion et qu'ils devront sans doute intégrer des entreprises moins bienveillantes qu'il faut s'interdire de leur apporter des moments, des espaces de convivialité au travail.

La convivialité se construit d'abord au quotidien certains encadrants proposent des tables, des chaises et de quoi faire un café de manière systématique sur les chantiers. Un kit de base pourrait être mis à disposition des encadrants sur les chantiers qui le permettent.

Au delà de cet équipement les encadrants, même si ce n'est pas toujours simple doivent accorder de l'attention aux équipes, en allant vers les Ouvriers en formation, en leur demandant des nouvelles...

Au niveau du siège pourrait être proposé un tableau en liège permettant aux salariés d'accrocher des annonces (achat/vente/trocs – échanges de services...) complété d'une armoire à don (on y met ce dont on a pas besoin mais qui pourrait être utile à d'autres : vaisselle, électroménager...).

◆ De manière plus ponctuelle

Pour finir un ou deux événements conviviaux pourraient être proposés chaque année, l'idée étant à la fois de prendre du bon temps et de faire des choses ensemble :

Exemple proposé : participer à un événement local, l'ARMADA.

Un événement permettant d'inviter les familles pourrait également être organisé (Du ressort du CE ou de l'entreprise ?).

♦ **Les ressources et les actions à déployer pour structurer la phase de lancement de l'accompagnement**

Tableau récapitulatif 5

Axe de travail	Les points d'appui, les pratiques existantes.	Les démarches à entreprendre dans le cadre du projet social.	Les démarches à entreprendre : qui est responsable ? échéance ?
Favoriser la convivialité au quotidien	Les pratiques favorisant la convivialité existent déjà même si elles sont tributaires des différents encadrants	Prévoir pour chaque équipe, un équipement de base pour permettre des espaces de convivialité (cafetière, table...à définir)	2019 -2020 Direction
Proposer des temps/ espaces de convivialité partagés avec les différents collaborateurs		Proposer des espaces, des temps au moins 1X par an pour favoriser les liens ; les échanges, le bien être des collaborateurs. Les formes et les modalités restent à imaginer. Faciliter les échanges entre collaborateurs : échanges de services – échanges d'objets...	2019 -2020 Direction en lien avec le CE ?