

Réseau de mise en relation qui rapproche les entreprises et les personnes migrantes en Loire-Atlantique

Compte-rendu d'activité 2018-2019

Table des matières

Synthèse	3
De juin 2018 à mai 2019, un réseau de personnes et d'associations	5
La commission insertion de JRS Loire-Atlantique	5
Elargissement du réseau	5
Première assemblée des partenaires le 20 septembre 2019, projet de réponse à l'appel à projet5	
2 ^{ème} assemblée le 26 septembre, choix du nom Job4Mi.....	6
Fonctionnement en binômes	7
3 ^{ème} assemblée des partenaires le mardi 9 octobre, les premiers « binômes »	7
4 ^e assemblée des partenaires le mardi 6 novembre, abandon de l'appel à projet	8
5 ^{ème} assemblée des partenaires, 15 janvier 2019, première formation juridique, 3 projets opérationnels, apparition du rôle de référent	8
6 ^e assemblée des Partenaires du mardi 26 mars 2019, 5 projets opérationnels, beaucoup d'autres projets, abandonnés depuis. Création du « drive », projet d'association.	9
Création de l'association, réunion mensuelle des binômes.....	11
Assemblée générale du 28 mai 2019	11
Conseil d'administration	11
Etat des ressources humaines et du réseau.....	12
Organisation	13
Etat par projet	13
Projets opérationnels	13
Projets en cours ou en attente	14
Projets abandonnés.....	15
Difficultés rencontrées	16
Logement.....	16
Transports	16
Maîtrise de la langue française	17
Niveau scolaire	17
Procédures administratives.....	17
Recrutement des migrants	17
Entreprises.....	20
Etat des financements fin 2019.....	21
Perspectives 2020.....	21

Synthèse

Principaux constats après une année de fonctionnement

De nombreuses entreprises du département sont en recherche de main d'œuvre, sur des postes pérennes et des métiers accessibles sans formation préalable, à des postes que les migrants acceptent de prendre dans la logistique, le nettoyage, l'hôtellerie, l'agroalimentaire. Il y a néanmoins pour certains métiers une formation préalable nécessaire, dans l'agriculture et le bâtiment. Nous avons été à ce jour en contact avec plus de 40 entreprises.

Les principales difficultés rencontrées sont le niveau de langue française, puis le transport (lieux et/ou horaires non compatibles avec les transports en commun), et le logement pour les sites hors agglomération : Le Bignon, Machecoul, Saint Aignan-de-Grand-Lieu, Saint Julien-de-Concelles, Saint Etienne-de-Montluc, Vigneux. Une grande partie des postes sont avec des horaires en 2x8 ou 3x8.

L'intégration des migrants dans les collectifs de travail se passe bien, mais les effectifs sont encore limités (2 à 4 par entreprise dans un premier temps).

Le recrutement des demandeurs d'asile est plus complexe que celui des titulaires d'un titre de séjour du fait de la procédure de demande préalable d'autorisation de travail et des périodes courtes d'autorisation de séjour à renouveler, mais ils sont très motivés car le renouvellement de leur séjour peut dépendre de leur situation de travail.

La collaboration avec les associations de soutien et d'hébergement est maintenant bien établie pour le pré-recrutement. 25 associations ont signé la charte de partenariat.

Nos enjeux fin 2019

Elargir le nombre d'entreprises impliquées et le nombre de bénévoles pour suivre les projets, tout en gardant la dynamique citoyenne.

Réussir le partenariat avec les institutions, en complément du fonctionnement avec le réseau associatif, et montrer qu'un travail en commun bénévoles-professionnels est possible. Des partenariats se mettent en place avec la CCI, Pôle emploi, les Unités emploi du Département et la Mission locale.

Améliorer le suivi des recrutements. Le fonctionnement de Job4Mi est très décentralisé, chaque binôme est responsable des contacts entreprise et du recrutement, mais il est important de fiabiliser la remontée de données, tout en maintenant la dynamique bénévole.

La situation du marché du travail s'est retournée avec la crise sanitaire, le nombre d'embauche a fortement diminué, le chômage a augmenté. L'intégration des personnes migrantes par le travail demeure un enjeu fort, mais le positionnement de notre action doit être revu.

Budget

L'association a fonctionné au cours de l'année 2019 essentiellement sur les ressources des bénévoles et l'accueil des partenaires pour les salles de réunion (Diaconat protestant et Maison St Clair). Une

recherche de financement pour structurer l'association a été menée au cours de l'année. Les premiers financeurs sont la Fondation de France, le Département de Loire-Atlantique et la Direccte.

Le budget 2020 a été établi à hauteur de 60 000 € : l'essentiel de l'action repose sur l'engagement des bénévoles qui représente environ 6 000 heures, soit un peu plus de 3 temps pleins. Une chargée de mission, à temps partiel, a été recrutée en janvier 2020 pour assurer la coordination.

Rappel de la genèse et premiers pas de l'association

La création de Job4Mi s'est déroulée en deux phases. Une première sous forme d'un réseau inter associations, informel, de juin 2018 à mai 2019, puis la création d'une association et la formalisation du fonctionnement avec des réunions mensuelles des bénévoles.

Juin 2018 La commission insertion de JRS Welcome décide d'inverser la démarche de l'accompagnement à l'emploi, de contacter des entreprises pour leur proposer de les aider à recruter des migrants. En juillet, une information des membres de la CFDA (Confédération française du droit d'asile) est faite sur le projet, avec un accueil très favorable.

20 septembre 2018 1^{ère} assemblée des partenaires contactés par différents réseaux : 57 participants, préparation de la réponse à un appel à projet pour l'emploi des migrants et constitution du comité de pilotage.

26 sept 2018 au 26 mars 2019 5 réunions de l'assemblée des partenaires : choix du nom de Job4Mi, constitution des binômes, abandon de la réponse à l'appel à projet, formation juridique, mise en ligne des projets d'emploi pour les partenaires.
Premières embauches : 3 projets opérationnels en novembre 2018, puis 12 projets en mars 2019.

28 mai 2019 AG fondatrice de l'association, réunions mensuelles des binômes de bénévoles

25 octobre 2019 Job dating à la CCI : 24 entreprises présentes, 40 candidats migrants. Fin 2019, 3 entreprises ont recruté, 3 autres en projet

11 décembre Job dating à la caserne Mellinet, dont le centre d'hébergement temporaire est géré par l'association Aurore : 40 candidats migrants, 8 pôles métiers représentés.

Chiffres clefs

Données au 31 décembre 2019 (sur la période novembre 2018 à décembre 2019)

Nombre de bénévoles	33	Dont 16 femmes	Dont 17 hommes
Nombre d'entreprises ayant recruté au moins une personne migrante	12	Soit 17 fiches « projet d'emploi »	
Nombre d'entreprises avec lesquelles un projet d'emploi est en cours	10		
Nombre de sites migrants faisant partie du réseau (signataires de la charte)	25	Soit 45 contacts de personnes physiques	
Nombre de personnes migrantes ayant signé un contrat de travail au cours de la période	47	Dont 11 réfugiés et 13 demandeurs d'asile	Dont 21 avec un titre de séjour pour autre motif, 1 avec un TS étudiant et 1 avec un TS salarié
Nombre de personnes migrantes en emploi en décembre 2019	29	Dont 6 CDI	Dont 23 CDD ou intérim

De juin 2018 à mai 2019, un réseau de personnes et d'associations

La commission insertion de JRS Loire-Atlantique

Les membres de la commission insertion de JRS Loire-Atlantique, confrontés aux difficultés des migrants accompagnés pour trouver un emploi, décide, sur proposition de l'un de ses membres, d'inverser la démarche. Le projet est de démarcher les entreprises en difficulté de recrutement et de leur proposer des candidatures de personnes migrantes ayant le droit de travailler. Il s'agit bien des métiers sur lesquels les entreprises n'arrivent pas à recruter. Cette démarche s'inspire de celle de Bertrand Schwartz¹ pour la relation aux entreprises et de celle de Jean-Baptiste de Foucauld² pour l'organisation de l'action des bénévoles.

Fin juin et début septembre des contacts sont pris par les membres de la commission avec quelques entreprises, des réseaux tels que DRO (Dirigeants Responsables de l'Ouest), des fédérations comme celle des travaux publics ; avec des lieux de vie gérés ou accompagnés par Une famille un toit, le squat rue de Bréhat et le comité de soutien aux exilés, le Secours catholique ; et avec les institutions locales dont des organismes d'employeurs et l'intersyndicale côté salariés.

Les contacts s'organisent, la députée de Nantes, Valérie Oppelt, s'intéresse à notre projet et nous invite à la table ronde qu'elle organise le 14 septembre 2019 sur le sujet de l'intégration des personnes migrantes.

Elargissement du réseau

Première assemblée des partenaires le 20 septembre 2019, projet de réponse à l'appel à projet

La commission décide d'une réunion plus large le 20 septembre, par invitation des membres de la CFDA (Confédération française du droit d'asile) et des réseaux qui leurs sont associés. La réunion (et les suivantes) a lieu à la Maison diocésaine St Clair. 57 personnes sont présentes et plusieurs excusées.

Les présents représentent les membres de la CFDA (Amnesty international, Diaconat Protestant, l'Accueil d'Abord, Pastorale des migrants, Secours catholique, JRS Loire-Atlantique) et plus largement : Collectif 27, Collectif de soutien migrants, Collectif emploi St Herblain, Emenda, FACE44, Frat St Augustin, Insérim, Quai Wilson, Sigma / Solid'Ere, SNC, Asamla, Une famille un toit, URIOPSS, Valnantis, la députée Aude Amadou.

La présentation du projet est suivie d'un débat sur le projet de charte. Des discussions s'engagent sur la notion d'emploi durable : est-ce que cela exclue les emplois saisonniers ? Et aussi sur la formation : faut-il citer la formation dans les objectifs de la charte ?

Le débat porte sur les formations en alternance avec un contrat de travail (apprentissage ou professionnalisation) qui sont effectivement très utiles, la formation au français qui est nécessaire, et pour les autres formations sur l'importance de veiller à ce qu'elles débouchent sur des possibilités d'embauche et ne soient pas utilisées comme palliatif. Ce sujet reviendra régulièrement.

Tous les participants confirment leur accord pour continuer sur le projet et l'engager concrètement.

¹ Bertrand Schwartz, *Moderniser sans exclure*, La Découverte, 1987

² Sophie Pillods, *Solidarités Nouvelles face au Chômage*, Ed. Charles Léopold Mayer, 1999
et <https://snc.asso.fr>

Il est fait état d'un appel à projet du Ministère sur ce sujet, qui pourrait fournir des moyens financiers. FACE et l'URIOPSS indiquent qu'ils pourraient être intéressés pour être les co-porteurs d'un projet de réponse à un appel à projet du Ministère de l'emploi. Un groupe de travail est mis en place.

La commission insertion de JRS Loire-Atlantique se transforme en comité de pilotage – quasi hebdomadaire – du projet.

2^{ème} assemblée le 26 septembre, choix du nom Job4Mi

Une vingtaine de personnes sont présentes.

Un point est fait des embauches en cours - Valnantis : 4 candidats - EVS (travail en abattoirs) : 6 candidats. Un_RV est prévu avec l'entreprise Maccaferri pour la pose de gabions.

Trois groupes de travail abordent les sujets suivants :

Reprise de la rédaction de la charte et nom du projet

La charte est modifiée en fonction des observations faites lors de la réunion de la semaine précédente. Un nom du projet est proposé et adopté : Job4Mi

Schéma d'organisation

Un schéma d'organisation est élaboré, il y aurait trois pôles (migrants, entreprises, institutions), une interface de gestion et coordination, une assemblée des membres pour les échanges et les décisions d'orientation (sans pour autant créer une structure juridique).

Base de données des CV

A réaliser avec les hébergeurs, soit les organismes de gestion de lieux d'hébergement, le collectif de soutien aux migrants... Ce projet ne sera pas maintenu par la suite, l'hypothèse d'une base de données se révélant peu réaliste.

Les entreprises à prospector, en fonction des candidatures de migrants pouvant leur être proposées, sont dans un premier temps les clubs d'entreprise (FACE, DRO, CJD, réseau Entreprendre), les organismes de formation de branches professionnelles, des entreprises spécifiquement repérées.

Les institutions sont un passage incontournable. Après Pôle emploi et Nantes Métropole, il est prévu de rencontrer la Direccte, la Préfecture, la Région (formation) et le département (jeunes migrants), l'OFII, la Mission locale, CAP emploi.

Préparation de la réponse à l'appel à projet du Ministère sur l'emploi des migrants

L'appel à projet pourrait être déposé par un binôme FACE44/Uriopss, avec une liste de partenaires, signataires de la charte.



Fonctionnement en binômes

3^{ème} assemblée des partenaires le mardi 9 octobre, les premiers « binômes »

Cette réunion rassemble une vingtaine de personnes souhaitant s'engager bénévolement dans le projet.

Les relations entreprises-migrants se structurent

L'organisation proposée est de mettre en place un circuit court entre les entreprises en manque de main d'œuvre et les migrants.

Un binôme de bénévoles rencontre une entreprise pour repérer les besoins d'emploi, puis un lieu de vie de migrants pour leur présenter les caractéristiques de ces emplois (conditions de travail, salaire, logement et transport). Puis, ils organisent et accompagnent le RV de recrutement avec l'entreprise. Ceci suppose au préalable de savoir quelles entreprises recrutent (le réseau y pourvoira, Boris Bailly est en charge de coordonner les contacts entreprise), et de connaître les profils de migrants. Donc dans un premier temps aller voir des migrants sur un lieu, recueillir des CV mais sans engagement d'embauche, en accord avec un référent du lieu, soit salarié d'une structure de gestion du lieu, soit des bénévoles ou des migrants en responsabilité d'accompagnement du lieu.

Quatre participants sont volontaires pour former des binômes sur les projets du Valnantais, U logistique et BTP.

Groupe institutionnel

La dimension institutionnelle devient importante pour s'intégrer dans le système social, éviter des incompréhensions et favoriser les synergies. Ce groupe se répartit les contacts institutionnels à prendre.

Groupe appel à projet

Le groupe prépare la rédaction de la réponse à l'appel à projet qui doit être rendu pour le 15 novembre. Le cadre est celui d'un partenariat territorial couvrant les dimensions emploi donc entreprise, logement, transport, santé...

4^e assemblée des partenaires le mardi 6 novembre, abandon de l'appel à projet

Trois projets de recrutements sont en cours. Au Valnantis 2 personnes sont embauchées. A Système U le recrutement pour des postes de préparateurs de commandes est en cours. A Euroviande Service (abattoir, 2^{ème} transformation) finalement aucune concrétisation : l'entreprise a changé les lieux de recrutement au dernier moment, les candidats ont abandonné.

Appel à projets lancé par le ministère du travail pour l'intégration professionnelle des réfugiés et demandeurs d'asile.

Suite aux réunions de consortium (FACE, Uriopss, CFP Presqu'Île, JRS Loire-Atlantique), il a été décidé qu'il n'y aurait pas de dépôt spécifique au 15 novembre. FACE national dépose une réponse en propre, avec la participation des clubs locaux (dont FACE44).

L'AMI était représentée par sa présidente, C. Libault, accompagnée de deux membres du conseil d'administration. Elle a fait part de sa décision de répondre à l'appel à projet avec d'autres structures.

5^{ème} assemblée des partenaires, 15 janvier 2019, première formation juridique, 3 projets opérationnels, apparition du rôle de référent

Maître Amandine Le Roy, avocate au Barreau de Nantes présente l'état du droit sur l'accès au travail des demandeurs d'asile, des personnes réfugiées ou des personnes bénéficiant d'un titre de séjour.

Recrutements et retour des binômes de Job4Mi

Projet : Système U

2 personnes ont commencé le 7 janvier, 1 autre personne commencera le 16 janvier, et une autre personne (demandeuse d'asile) n'a pu obtenir d'autorisation de travail par la Préfecture requérant un recours devant le tribunal administratif.

Projet : Valnantis

Trois personnes ont pu être recrutées (une personne, qui a ensuite fait lui-même entrer deux membres de sa famille). Il y a eu un échec de recrutement par l'interruption du contrat pour cause de difficulté de compréhension du français. Une grosse difficulté a été (et est toujours) le logement sur Saint-Julien-de-Concelles. Des bénévoles ont fait appel à leurs réseaux personnels.

Projet : Chambre d'agriculture

Suite à des contacts avec des membres de la Confédération paysanne, une journée de découverte du monde agricole a été organisée début janvier dans le Pays de Retz sous l'égide de la Confédération Paysanne et de la Chambre d'Agriculture. Un car avait été mis à disposition pour une visite des fermes et partage d'un déjeuner. Environ une quinzaine de personnes bénéficiant de titres de séjour avaient été invitées par notre partenaire le CFP Presqu'Île et environ une quinzaine de demandeurs d'asile par le binôme. 30 personnes ont participé pour une visite d'exploitation pour une découverte des métiers, une première pour la Chambre ! et des migrants fort intéressés.

Un nouveau rôle : les référents

Avec ces premiers recrutements, il est apparu nécessaire de mettre en place un nouveau rôle de référents. Ces derniers suivront plusieurs binômes et viendront les soutenir en ce qui concerne les questions juridiques et d'accès au travail, aide sur les questions du logement, etc.

Pôle institutionnel

Le Conseil Départemental de Loire-Atlantique a décidé de signer la Charte de Job4Mi et devient donc un partenaire officiel.

Une rencontre avec l'adjointe au maire de la Ville de Nantes, Aïcha Bassal, a aussi eu lieu en janvier mais sans suites concrètes à fin 2019.

6^e assemblée des Partenaires du mardi 26 mars 2019, 5 projets opérationnels, beaucoup d'autres projets, abandonnés depuis. Création du « drive », projet d'association.

Projets en cours

Projet opérationnels

Projet : Valnantis. Au total, depuis novembre 2018, ce sont 7 personnes qui ont été engagées au Valnantis, entreprise de maraîchage à Saint-Julien-de-Concelles.

Projet : Système U. Depuis janvier, 3 personnes en CDD, qui pourraient se transformer en CDI à partir de juin, pour le poste de préparateur de commandes à U-Logistique à Saint-Aignan-de-Grand-Lieu.

Projet : Chambre d'Agriculture

La Chambre d'Agriculture a décidé de mettre en place une formation spécifique (8 migrants + 4 français) sur une période de 4 mois. Les personnes sont rémunérées pendant la formation.

Projet : Propreté

Un rendez-vous a eu lieu le 5 mars avec ADC Propreté. Un autre rendez-vous s'est tenu avec Nantes Propreté Services (environ 20 salariés) qui vient d'obtenir tous les marchés des McDo.

Projet : ETPO

Un candidat a été présenté dans l'entreprise de bâtiment ETPO. Les contacts devraient être maintenus dans les mois à venir quand plus de clarté sur les marchés à venir pour des futures embauches. Il redémarre fin 2019.

Projets abandonnées depuis

Projet : Constructys

Une personne a été recrutée pour une formation de plaquiste. Il existerait des possibilités avec Constructys dans le futur. Mais la réforme de la formation a mobilisé les organisations et reporté la collaboration à plus tard.

Projet : Vendea

8 personnes à embaucher dans cette entreprise de maraîchage de Machecoul à partir du mois d'avril. Des difficultés sont rencontrées sur la question du logement qui aboutiront à l'abandon du projet malgré un essai de mise en place d'un logement temporaire dans un mobil home (projet monté avec Logement fraternité).

Projet : AFPA

Des candidats pour une formation maçonnerie VRD seront présentés mi-avril à l'AFPA. Pré-requis : titres de séjour, niveau de français et bases de mathématiques. Mais les exigences à l'entrée sont trop fortes pour les candidats que nous pouvons présenter.

Projet : GRETA

Il s'agit de trouver des candidats pour une formation de coffreurs-brancheurs. Le métier est peu connu, n'attire pas, le binôme a bien trouvé des candidats mais pour d'autres métiers du bâtiment.

Projet : DIAN Scania

L'entreprise recherche un profil de mécanicien. Le candidat doit pouvoir démontrer sa motivation par une pratique de la mécanique dans le pays d'origine et avoir un niveau de français satisfaisant.

Projet : Léo Lagrange

Il s'agit du périscolaire sur les écoles nantaises. Le projet reste sans suite du fait d'un conflit social interne sur la reprise de ces activités par Leo Lagrange.

Projet : Meunerie de Terrena

Deux postes de conducteurs de moulin sont à pourvoir dans le Maine-et-Loire entre Cholet et Beaupréau. Les pré-requis sont importants : maîtrise du français (lu, écrit, parlé), connaissance de l'environnement windows et des emails... Un candidat est présenté, non retenu, le projet est abandonné par l'entreprise.

Précisions sur le processus mis en place

Création d'un Google Drive Job4Mi pour les binômes et les partenaires (lieux de vie et associations) où les annonces de projets entreprises/formations sont partagées et les documents accessibles à tous.

Création de Job4Mi en association

Après une première phase de fonctionnement informel en réseau, il apparaît nécessaire de créer une association, en particulier pour nos relations avec les collectivités et les demandes d'aide financière. Une Assemblée Constitutive sera organisée le mardi 28 mai 2019, avec les représentants des organisations adhérentes.

Création de l'association, réunion mensuelle des binômes

Assemblée générale du 28 mai 2019

Le 28 mai 2019, les membres de l'Association Job4Mi se sont réunis en Assemblée Générale extraordinaire. 33 membres de l'association étaient présents ou représentés. Les statuts modifiés sont approuvés à l'unanimité des présents ou représentés

Le Conseil d'administration est élu avec trois collèges :

Collège des Fondateurs : Jacques Bouron, Accueil d'Abord, Philippe Oléron, Diaconat Protestant de Nantes, Catherine Jacobs, JRS Loire-Atlantique, Caroline St Bonnet, Secours Catholique

Collège des signataires de la charte : Jacky François, administrateur de FACE 44, Yves Aubry et Madame Nathalie Arnold, directeur et administratrice de Une famille un Toit (titulaire /suppléant), Damien Gros, DG du Valnantais

Collège des bénévoles : Arnaud du Crest, Blanche Lermite, Boris Bailly, Débora Heller-Mutricy, Raphaël Delcroix.

Le budget prévisionnel est approuvé à l'unanimité des présents ou représentés. Un débat a lieu sur l'opportunité de demander une participation aux entreprises, mais cette hypothèse n'est pas retenue.

Le siège social est fixé au Diaconat protestant, qui accepte également d'héberger les activités de Job4Mi dans ses locaux.

Etat de l'avancement des projets

Tous les mois, les binômes se retrouvent lors d'une réunion pour échanger sur les projets en cours.

Concernant le projet Valnantais, le recrutement est toujours en cours mais se posent des problèmes de logement au niveau local.

Concernant le projet System U, la responsable RH indique que plusieurs personnes migrantes ont été recrutées.

L'association « L'autre cuisine » indique qu'elle peut utiliser ses véhicules pour faciliter les transports vers les lieux de travail. Cette possibilité a été utilisée pour un stage en agriculture.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration s'est réuni quatre fois en 2019 : les 28 mai, 16 septembre, 28 novembre et 16 décembre 2019.

Il a élu son Bureau le 28 mai, fait le point sur les relations avec les sites migrants et étudié les demandes de financement le 16 septembre.

Le 28 novembre le CA a décidé du principe de l'embauche d'un permanent à temps partiel, constatant que les services du Diaconat protestant étaient de plus en plus sollicités par l'activité de Job4Mi du fait de leur proximité, et que les financements obtenus permettaient cette décision. Il fait

le point sur les deux opérations spécifiques, Job dating à la CCI et hébergement de familles à Belligné (demande de la Préfecture de nous associer à ce projet).

Le 16 décembre, le CA adopte le budget 2020 à hauteur de 60 000 €, débat des difficultés apparues sur la procédure de non réponse de la Direccte sur les demandes d'autorisation temporaire de travail, sur l'usage des contrats de professionnalisation dans la grande distribution, le logement sur St Etienne de Montluc.

Etat des ressources humaines et du réseau

A fin 2019, l'association compte 33 bénévoles actifs, dont 18 en emploi et 15 retraités, 16 femmes et 17 hommes. 5 bénévoles engagés au début ont arrêté, soit parce que le projet n'a pas abouti, soit parce qu'ils ont repris une activité professionnelle.

12 entreprises ont recruté au moins une personne migrante et 10 sont en projet, 26 « sites migrants » ont signé la charte et sont en relation avec Job4Mi pour les candidatures. Au total 47 personnes ont été recrutées, et parmi elles 29 sont encore en poste au 31 décembre 2019.

Les bénévoles engagés dans des binômes se réunissent tous les mois pour faire le point des actions engagées. Une séance de formation juridique est organisée chaque trimestre.

Trois binômes fonctionnels ont été constitués, sur l'aide au logement, l'aide aux transports et la recherche de financements.

Département et Pole emploi

Des contacts sont en cours avec le Département pour un partenariat avec les Unités emploi pour le suivi des bénéficiaires du RSA – dont des personnes migrantes -, et avec Pole emploi (Agence de la Haluchère et direction départementale).

Des financements qui traduisent un soutien réseau ont été accordés par le Département et la Direccte. C'est ainsi que la Direccte a demandé fin novembre à Job4Mi de participer à l'opération d'hébergement de familles migrantes à Belligné (opération finalement gérée directement par l'agence Pole emploi d'Ancenis), et que le Département a invité Job4Mi à participer à une journée de formation interne le 13 décembre sur le thème des relations bénévoles/salariés.

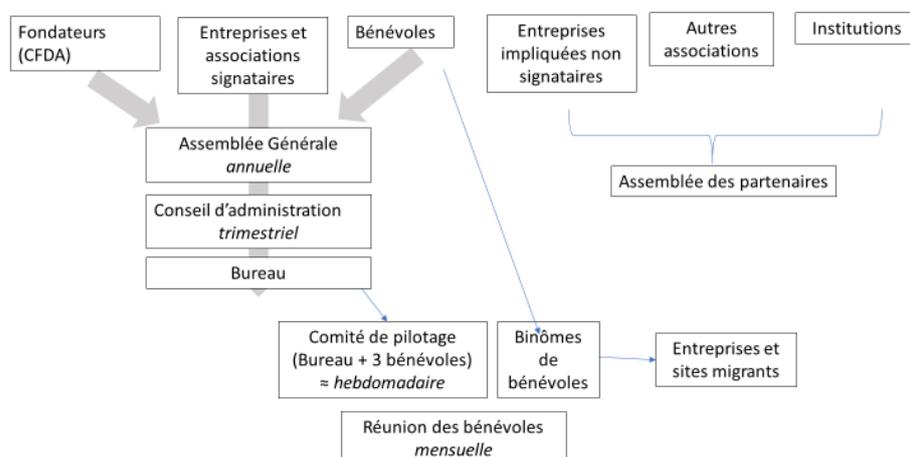
UnivR44

Le projet UnivR44 a été retenu par le Ministère dans le cadre d'un appel à projet pour l'intégration des réfugiés. Il est lancé le jeudi 17 octobre 2019 avec comme partenaires l'université formation permanente pour la formation post bac, le groupe SOS solidarité pour l'accompagnement social, les compagnons du devoir pour la formation professionnelle et la recherche d'emploi, les entrepreneuriales pour la création d'entreprise.

Compte tenu des proximités avec le projet de Job4MI, un projet de convention de collaboration a été proposé le 19 novembre à UnivR44, le principe étant que Job4Mi pourrait proposer à des personnes migrantes de s'inscrire aux sessions organisées par UnivR44, et que UnivR44 pourrait proposer à des personnes en situation de prendre un emploi sans avoir besoin de formation préalable de s'inscrire dans le processus Job4MI. En attente de réponse de UnivR44.

Organisation

A fin décembre, l'organisation est donc la suivante.



Etat par projet

Projets opérationnels

Entreprise	Métier	Nombre de personnes embauchées	Nombre de personnes en poste au 31 décembre 2019	Observations
Abalone Interim		4	0	
ADC Propreté	Agent de nettoyage	2	2	Les premiers contacts datent de juin 2018 mais des questions internes ont retardé le démarrage.
Best Western Clisson	Service en salle, cuisine, nettoyage	4	2	Suites du job dating CCI. Une personne quitte fin décembre (métier trop dur).
Chambre d'agriculture (pré formation de 4 mois ouvrier agricole)	Ouvrier agricole,	5	4	Sur la première promotion mai 2019, 4 départs par non intérêt du métier, et 4 embauches en CDD. 2 ^{ème} promotion septembre 2019, 4 formés les 4 continuent en CAP agricole. 3 ^{ème} promotion début 2020.
CHU	Cuisine, blanchisserie, manutention	10	3	Départs : 3 pour Best western, 1 pour non maîtrise du français, d'autres sont des remplacements en CDD

Delpierre/Randstad St Aignan de Gd Lieu	manutentionnaire	1	1	Suite Job dating CCI. Temps partiel, via intérim, complété par un boulot chez Mac Do
ETPO	maçonnerie	1	1	D'autres projets en cours après une basse de charge de travail en 2019
EXTOL		1	1	Suites du job dating CCI.
GEIQ PROPRETE	Agent de nettoyage	1	1	Démarrage de la collaboration fin 2019
Joker	Service à domicile (propreté, repassage)	2	2	Les embauches se réalisent après une formation de deux mois.
Mac Donald		1	1	
Système U logistique – St Aignan de Gd Lieu	Préparateur de commande	5	4	Un départ suite à une OQTF. Proposition de CDI pour un salarié mais refusée (il veut rester libre de partir).
Valnantais – St Julien de Concelles	Préparateur de commande	6	3	2 non gardés après la période d'essai, non respect des consignes et/ou non maîtrise du français
SCA Ouest – St Etienne de Montluc	Préparateur de commande	3	3	2 non gardés après la période d'essai, non maîtrise du français
Yanet	Agent de nettoyage	1	1	Démarrage de la collaboration fin 2019
Total		43	29	

Projets en cours ou en attente

Projets en cours

Atelier David, St Nazaire

Auchan Saint Herblain : recherchent des personnes sans qualification pour les prendre en contrat de professionnalisation ELS employé de libre-service.

Capeb : Projet de recrutement d'un couvreur en cours. 8 candidats présentés.

Idea Logistique, Bouguenais : Le candidat est demandeur d'asile, procédure plus compliquée.

Cartoffset, Vigneux : Pas de transports en commun aux horaires de travail (en 2x8). Recherche logement ou de transport en cours.

GL Events, préparateur de commande, Le Bignon : Problème de transport, horaires en 2x8.

Projets en attente

INEO et Véolia. Des premiers contacts prometteurs, mais soumis aux procédures relativement lentes de ces grandes entreprises.

Projets abandonnés

Algam a recruté directement.

DIAN distributeur Scania : Niveau d'exigence en mécanique trop élevé pour les candidats présentés.

EVELIA (meunerie) : Niveau d'exigence en informatique et autonomie (travail de nuit, seul) trop élevé pour les candidats présentés.

DSI, SODI : Contacts du Job dating sans suite.

TPPL Travaux publics Pays de la Loire : Premiers contact fin juin 2018, sans suite. Les contacts via une fédération semblent plus compliqués que les contacts directs avec les entreprises.

AFFA et Greta BTP : Les essais de recrutement n'ont pas abouti, soit que les exigences à l'entrée sont trop élevées (niveau de français et de calcul), soit que le métier est peu attirant (coffreur bancheur pour le Greta). Nous avons les mêmes difficultés que ces organismes de formation pour recruter.



Information collective pour U logistique, octobre 2018



Semaine de la propreté juin 2019



Présence au salon des entreprises de Vertou avec la Capeb, juin 2019



Semaine de la propreté juin 2019

Difficultés rencontrées

Logement

Les entreprises ayant des difficultés de recrutement sont plus souvent hors de l'agglomération nantaise, ce qui pose, vus les horaires (en 2 x 8 ou 3 x 8, ou tôt le matin), des problèmes de transport et logement.

Avant de chercher une solution de logement il faut vérifier si le candidat est prêt à loger à l'extérieur de Nantes durant la semaine, et s'il souhaite rentrer sur Nantes chaque week-end (c'est là généralement qu'il a ses réseaux d'amis), s'il est prêt à payer un loyer pour le logement sur place, et s'il veut, et peut (voir avec le gestionnaire du site) garder son logement sur Nantes s'il travaille et passe la semaine à l'extérieur. Tout ceci n'est pas toujours simple.

Ensuite il faut distinguer

- la période d'essai et souvent les deux premiers mois, nécessaires à une stabilisation dans l'emploi,
- après la période d'essai.

Les titulaires d'un titre de séjour ont droit aux FJT (pour les moins de 30 ans) et à faire une demande HLM (avec des délais d'un an en moyenne), avec les dispositifs de garanties et d'aide APL. Les demandeurs d'asile n'ont droit à rien.

Nous avons tenté une solution d'habitat mobile dans une remorque frigorifique réaménagée, avec Logement solidarité, pour un projet d'emploi à Machecoul. Le projet a été abandonné, les délais de financement du projet par des subventions étant trop longs, mais cela aurait été possible, avec des limites : installer un logement type mobil home sur le terrain de l'entreprise est-il un bon moyen d'intégration ? Ou préparer les repas ? Comment disposer d'une salle de repos et loisirs en dehors de ce logement ? Ce n'est sans doute pas une solution à poursuivre pour des emplois pérennes, ce qui est notre objectif.

Sur St Etienne-de-Montluc nous avons opté pour un réseau d'hébergeurs solidaires (et gratuit) dans des familles. Trois familles contactées via la paroisse et des réseaux locaux ont accepté de loger gratuitement, pendant les premiers mois du contrat, les nouveaux salariés embauchés par la SCA Ouest ; le temps pour eux d'être confirmés dans leur emploi et de chercher une location ou d'acquérir un moyen de transport. C'est une nouvelle dimension de la solidarité. Une autre famille a accepté de louer un studio, en colocation pour deux salariés, après cette première période. On met ainsi en place un système pérenne, mais il nous faut trouver d'autres logements à louer pour les futurs embauchés. Une des familles qui avait hébergé un salarié a dû arrêter car elle était trop loin de l'entreprise, les routes mal éclairées représentant un parcours dangereux à 3 h du matin.

Transports

Il n'y a généralement pas de transports en commun disponibles aux heures d'embauche sur les sites où nous avons des propositions d'emploi.

Pour St Aignan de Grand Lieu deux salariés ont acheté un scooter et passé leur BSR (brevet de sécurité routière).

Un stagiaire en agriculture qui devait faire un stage d'une semaine dans le nord du département a été transporté par *L'autre cuisine*, qui l'a inclus dans ses tournées de ramassage de légumes, contre un coût modique car marginal.

Nous recherchons des solutions alternatives et allons prendre contact avec des entreprises d'insertion.

Maîtrise de la langue française

Autant il apparaît possible de travailler de façon saisonnière en maraîchage, dans un groupe, sans maîtriser la langue française, autant ce n'est pas possible pour des emplois pérennes dans des entreprises industrielles ou du commerce, ni même dans une exploitation agricole. Les candidats doivent pouvoir communiquer et lire, ce qui suppose le niveau B1 ou B2, souvent non atteint après les cours de l'OFII. Il y a beaucoup de propositions de cours de français sur l'agglomération nantaise, mais qui aboutissent le plus souvent à une maîtrise limitée, et peu de cours de « perfectionnement ». c'est une limite forte à l'employabilité, d'autant que les migrants parlant bien français sont le plus souvent issus de pays francophones considérés comme « sans risque pour les populations » (Guinée, Cameroun...), donc non éligibles au statut de réfugié, alors que les populations issues de pays reconnus à risque parlent l'arabe et parfois l'anglais (Soudan, Erythrée).

Niveau scolaire

Le niveau scolaire n'est pas une difficulté sauf pour des postes très qualifiés, ou pour entrer en formation qualifiante.

Procédures administratives

Jusque début novembre 2019 la procédure de demande d'autorisation temporaire de travail pour les demandeurs d'asile présents depuis plus de six mois en France était relativement simple : demande par mail, réponse quelques jours après par mail. Depuis le mois de décembre, la Direccte impose une demande par courrier, et applique la réponse par défaut : si non réponse dans les deux mois, l'autorisation est réputée acquise.

Le risque est une inspection du travail au cours de ces deux mois, qui remettrait en cause la validité du contrat de travail, malgré le fait que l'entreprise puisse faire valoir sa bonne fois en montrant le courrier envoyé à la Direccte.

Certaines entreprises, et l'intérim particulièrement, ne prennent pas ce risque et refusent le recrutement des demandeurs d'asile. D'autres le prennent.

Recrutement des migrants

Nous avons essayé plusieurs modalités de recrutement.

D'abord en établissant une liste de référents dans les lieux d'hébergement et en les contactant, pour chaque projet. Mais ce dispositif a vite été inutilisable avec le développement du nombre de projets.

Puis en diffusant à tous les référents une liste des projets d'emploi, par mail, avec une mise à jour à chaque nouveau projet. Les référents, qu'ils soient des lieux d'hébergement, des cours de français, des associations de soutien, ne répondent pas tous, cela ne fait pas partir de leurs tâches quotidiennes, et sont un peu perdus avec cette procédure.

Nous avons testé deux types de job dating. L'un avec la CCI le 25 octobre 2019, l'autre au centre d'hébergement temporaire de la caserne Mellinet le 11 décembre 2019 à la demande de l'association Aurore.

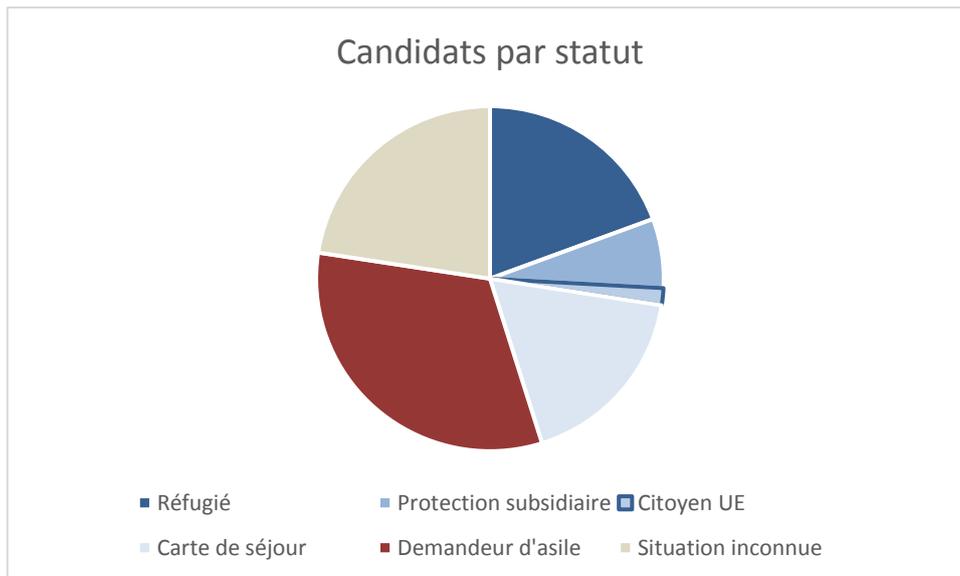
A la CCI, après une préparation de plusieurs mois, 24 entreprises étaient présentes, 40 migrants ont été reçus, 4 entreprises ont concrétisé des embauches à fin 2019, d'autres sont en projet, d'autres encore n'ont pas donné suite. Il y a eu un réel intérêt des entreprises, mais des difficultés à assurer le suivi, les postes proposés n'étant pas toujours accessibles aux candidats présents, soit trop loin, soit trop qualifiés. Néanmoins quelques résultats intéressants et rapides dans l'hôtellerie, l'intérim, la mécanique.

Les 24 entreprises qui ont rempli des fiches ont reçu 1 à 17 candidats, en moyenne 5 fiches candidats par entreprise. 16 entreprises ont indiqué directement un avis positif sur un ou des candidats, deux autres ont fait des propositions de visite et de RV ; soit au total 18 entreprises ayant donné une suite positive. Parmi les autres propositions : proposition de formation, réorientation vers un autre site du groupe de l'entreprise, note « à rappeler si la question de la mobilité est réglée ».

Le taux de réponses positives (oui, RV pris ou visite d'atelier) varie de 100 % pour 8 entreprises à 25 % pour 2 entreprises (qui ont vu peu de candidats, 4 chacune).

Sur les 24 entreprises, 3 avaient embauché à fin décembre 2019 et nous poursuivons la préparation du projet avec 3 autres, soit au total 6 entreprises sur 24. Mais beaucoup découvraient la réalité et la complexité de l'emploi côté migrants.

AIRBUS	DSI	INEO ATLANTIQUE
ATELIER DAVID	EDITION QUOVADIS	MARC & BETTY
AUCHAN ST HERBLAIN	ENEDIS	RANDSTAD/Delpierre
BEST WESTERN	EXTOL	SEMITAN
BOUYGUES	GUILBERTEAU	TRANSDEV
BRANGEON	IDEA LOGISTIQUE	UXELLS VINCI
	IDEA TRANSPORT	VINCI CONSTRUCTION FRANCE
ABALONE	CRIT INDUSTRIE	SYNERGIE
MANPOWER		



Les points d'entretien



Conférence introductive

A la caserne Mellinet, un centre d'hébergement temporaire géré par l'association Aurore, le 11 décembre 2019, nous sommes venus avec nos projets, sans les entreprises. 13 bénévoles étaient présents qui ont reçu environ 40 migrants, sur 8 pôles métiers. Des contacts intéressants ont été pris pour les besoins dans le bâtiment, l'hôpital, le commerce, et dont nous assurons le suivi. La difficulté est que ce n'est pas possible, sur site, de filtrer les candidats en fonction en particulier de leur niveau de français. Certains entretiens se sont donc déroulés en anglais, ce qui n'est pas la meilleure garantie d'employabilité.



Pole commerce



Pôles Grande distribution et imprimerie

Nous envisageons donc d'organiser des « job dating » internes (sans les entreprises), hors site donc dans les locaux où nous réunissons habituellement, de façon périodique (tous les deux mois par exemple). Ceci permettrait de donner un signal plus clair aux référents des sites migrants.

Entreprises

C'est sans doute le domaine où nous avons le moins de difficultés, en tous cas tant que le marché de l'emploi est porteur. Nous devons veiller à ne pas prendre trop de projets de manière à en assurer un suivi le plus sérieux possible.

Nous réfléchissons aussi au périmètre possible, accessible à la fois aux bénévoles et aux migrants. Il y a des pôles d'emploi et des migrants sur St Nazaire, Ancenis, Châteaubriant, mais nous n'avons pas les capacités à développer sur ces sites. Il faudrait mobiliser localement les réseaux associatifs et faire un transfert d'ingénierie. C'est une des limites que nous avons rencontrées pour participer à l'opération de relogement de familles migrantes à Belligné, initiée par la Préfecture, l'autre étant le temps. Le temps d'un projet associatif est long, c'est la condition de sa pérennité, le temps politique est plus court.

La relation avec les entreprises d'insertion par l'économique est particulière. Nous allons la tester avec ATAO dans un premier temps (et nous avons commencé avec ADC propreté, mais qui allie emplois classique et emplois d'insertion).

Etat des financements fin 2019

Fondation de France	20 k€	Fonctionnement	Juillet 2019	3 ans
Direccte	15 k€	Fonctionnement	Novembre 2019	1 an
Département	20 k€	Fonctionnement	Novembre 2019	1 an
Airbus fondation	1 k€	Fonctionnement	Mars 2020	
Région	10 k€	Fonctionnement	Mai 2020	2 ans
FDVA	A confirmer	Fonctionnement	Mai 2020	1 an
Vinci	10 k€	Investissement	Avril 2020	
Fondation Grand Ouest Banque populaire	2,5 k€	Investissement	Mars 2020	
Total	68,5 k€			

Perspectives 2020

Le retournement du marché du travail réduit fortement les projets de recrutement, et va augmenter le nombre de demandeurs d'emploi. La situation des personnes migrantes va être d'autant plus difficile, *l'enjeu éthique* (l'accueil de l'étranger) demeure, *l'enjeu social* (la cohésion et la sécurité de la société) va être plus sensible.

L'enjeu économique ne disparaîtra pas, il reste des emplois difficiles à pourvoir, dans l'agriculture, l'agroalimentaire, le nettoyage, les services aux personnes, le bâtiment, les transports, et peut-être la logistique. Certains secteurs pourraient avoir de plus forts besoins, en fonction soit d'une relocalisation de l'économie (agriculture), d'un plan de relance de l'isolation des bâtiments, ou des contraintes sanitaires (nettoyage). Au plus fort de la crise précédente, en 2009, il restait encore 50 000 emplois non pourvus en France (200 000 début 2019). Mais la poursuite du projet de Job4Mi va nécessiter une position proactive, aller chercher les emplois, plutôt que d'être en position de répondre aux besoins. Donc une évolution dans la mission des bénévoles.

Des contacts sont en cours avec des associations ayant des objets soit similaires, soit complémentaires. Le travail commun en réseau, qui est notre principe de fonctionnement depuis le début, doit être renforcé.