

ACTUALITES CR-CSUR

Départ du réseau :

Lionel Rivière, coordonnateur territorial au contrat de ville de Saint-Denis quitte le réseau pdv. Nous lui souhaitons le meilleur dans ses nouvelles missions.

DJSCS : nouvelles arrivées !

Marion Ostrowetsky, nouvelle directrice du Pôle PROJEC, en poste depuis le 02 septembre 2019.

Natacha Molot, nouvelle gestionnaire des crédits politique de la ville, en poste depuis le 02 septembre 2019.

PaQte.....Un lien qui se tisse entre les QPV et les entreprises.



Promouvoir l'insertion professionnelle par l'alternance des jeunes qui habitent dans un quartier populaire

Favoriser le dialogue entre l'entreprise et les jeunes qui habitent dans un quartier populaire

Animation du PAQTE
Hôtel Mercure Créolia

Améliorer les pratiques RH afin d'éviter les biais discriminants

Le rapport de l'observatoire de la politique de la ville fait état d'un taux de chômage 2 fois ½ plus élevé dans les QPV à celui des autres quartiers des unités urbaines. Il est donc nécessaire d'apporter des réponses variées des politiques publiques pour rééquilibrer les chances en faveur des quartiers prioritaires.

Parmi ces réponses, un appel à la mobilisation des entreprises en faveur des QPV a été lancé en janvier 2019. Au national 70 entreprises ont signé un pacte d'engagement. A La Réunion, ce sont 7 entreprises qui se sont engagées

Ce premier rendez-vous avec 4 des entreprises signataires sur les 7 qui se sont engagées, a été l'occasion pour chacune de présenter la réalité de leurs engagements et d'ouvrir la discussion

sur les ajustements nécessaires à l'accueil des publics des quartiers prioritaires au sein de ces entreprises.

L'Etat local pilote, était représenté par Mme Rebattu, Sous-Préfète à la cohésion Sociale et à la Jeunesse, associée à l'Education Nationale, à la DIECCTE. Le CR-CSUR assure la mise en musique et l'animation.

Mikaël Abélard a présenté la mission du CRIJ, mandaté pour faciliter la prise en main de la plateforme de mise en relation des collégiens, Etablissement scolaires et entreprises. Le CRIJ a développé une stratégie de communication qui va au-delà de la simple mise en relation.

Les engagements signés visent à :

Sensibiliser :	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Accueillir des élèves de 3 (stages de qualité) ◦ organiser des rencontres avec les établissements : découverte du monde de l'entreprise
Former :	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Accueillir des jeunes des QPV dans une mise en situation professionnelle ◦ nommer un parrain volontaire qui accompagnera une personne en recherche d'emploi
Recruter :	<ul style="list-style-type: none"> ◦ participer aux différents forums de l'emploi au sein des QPV ◦ Présenter des opportunités d'embauches auprès du Pôle Emploi et des Missions Locales pour favoriser le recrutement des publics des QPV

Dans les faits :

Hôtel Mercure Créolia représenté par Pascal Turonnet et Hélène Labbé

« Nous nous déplaçons beaucoup pour promouvoir les métiers de l'hôtellerie/restauration. Nous avons accueilli des jeunes qui nous sont orientés par l'École de la 2^{ème} chance, Gadiamb et le 2^{ème} RPIMA. »

« Nous aimons citer l'exemple de ce sourd et muet que nous avons accueilli, qui est maintenant en CDI chez nous. Il y a moyen de faire une carrière valorisante dans notre milieu pour des jeunes qui veulent s'y investir. J'ai moi-même démarré avec un CAP. »

La proximité physique de l'établissement à un collège favorise un contact régulier avec les collégiens qui démarchent chaque année l'hôtel pour les stages de 3^{ème}.

Point d'amélioration proposé :

« Nous souhaitons, lors des ateliers de présentation en établissement scolaire, que les élèves à qui nous allons nous adresser soient ciblés au préalable pour leur intérêt. »

EDF représenté par Mme Gaston Nadia et Mme Molinari Fabienne

Accueil des élèves de 3^{ème} : 25 offres REP+

Mise en place de rencontres : Présentation des métiers d'EDF, Job dating, Mise en situation

Alternance : « Nous avons embauchés 14 alternants dont 3 ont été embauchés en CDI ». Nous constatons qu'en alternance les candidatures chaque année s'amenuisent, bien que notre politique d'embauche soit de 50% en alternance. En effet la voie de l'apprentissage est meilleure pour nos besoins, notamment sur les métiers de maintenance mécanique. »

Points d'amélioration proposés :

« Il est nécessaire de travailler autour du sourcing, de développer une orientation plus large notamment en direction des bacs pro tertiaires ou techniques. »

Travailler en réseau pour augmenter le flux de mise en relation à travers d'autres actions (que celles déjà citées) pour accueillir des jeunes à EDF.

Travailler également avec la DIECCTE et l'Education Nationale sur les filières de formation en alternance, notamment sur le bac pro maintenance qui n'existe pas en alternance.

Royal Bourbon représenté par Mme Clain Wendy

« Nous accueillons rarement des stages de 3^{ème}. Afin de faire découvrir notre activité industrielle aux élèves de 3^{ème}, nous devons tisser des liens avec les collègues ».

« Nous accueillons surtout des lycéens en bac pro ».

« Nous organisons des mises en situations chaque année en usine et en maintenance ».

« On ne fait pas suffisamment de terrain ».

« Nous avons des difficultés de recrutement. Sur les métiers d'ouvrier de productions, nous avons un recrutement souple et de proximité. Sur les métiers de maintenance, nous sommes en sous-effectif depuis 3 ans ».

Sodiparc représenté par Mr Issa Kamale

« A ce jour, nous accueillons les élèves de 3^{ème} en stage d'observation sur candidatures volontaires car il y a peu de sources organisées. »

« Sur nos métiers, conducteurs et mécaniques, le plafonnement en formation existantes à la Réunion limite notre volonté d'embauche. Nous organisons des mises en situation professionnelle et formons in situ nos recrues. »

« Nous participons également à des évènements comme le forum de l'emploi (Chaudron/Sainte-Marie), des job dating ».

« Nous avons également embauché 2 Adultes-Relais sur Camélias et le Chaudron qui sensibilisent aux métiers et sont en première ligne sur la caravane citoyenne et la semaine de la mobilité. Cette présence et le travail de sensibilisation semblent amener une diminution des agressions sur les conducteurs de bus et aux abords des points de vente ».

Points d'amélioration proposés :



Avoir un seul canal pour les stages de 3^{ème} pour éviter d'avoir plusieurs portes d'entrées.

Avoir une approche par bassin pour décaler les périodes de stage de 3^{ème} et pouvoir accueillir les élèves sur une amplitude plus grande.

Un opérateur pour des stages de qualité

Le CRIJ dont la mission auprès des jeunes de 13 à 30 ans est de rendre accessible les informations et d'accompagner à l'accès aux droits présente sa mission autour de la plateforme <https://www.monstagedetroisieme.fr/>. Le total de l'effectif concerné par le stage de qualité pour les 3^{ème} est de 6000 élèves sur 47 établissements en REP et REP+.

Le CRIJ accompagnera les 3 parties prenantes visant la maîtrise du chaînage :

Les entreprises sur l'offre de stage  L'élève, sur la recherche de stage  Les professeurs principaux sur le suivi des élèves.

Offres de prise en main

Sessions d'informations (informations collectives) avec corpus « Que vais-je faire de ma vie ? »

Mailing Publication de tuto de prise en main Hotline

Tuto stagiaire

<https://www.youtube.com/watch?v=5U-iQTy7wQM>

Tuto recruteurs

<https://www.youtube.com/watch?v=a5lwJ1sWLTw>

La mission confiée au CRIJ est plébiscitée par les représentants des entreprises sur l'ergonomie de cette prestation et le canal unique.

Les chefs de projets, qui sont-ils ?

29 entretiens individuels se sont déroulés entre le 22 juillet et le 02 septembre 2019. **Merci aux chefs de projets** de s'être rendus disponibles et d'avoir joué le jeu des questions. La phase d'analyse et de formalisation de l'étude est devant nous. Nous reviendrons vers vous en fin d'année....

Adultes-Relais, les formations

La journée « **Sensibilisation pratiques addictives** » s'est déployée auprès de 70 Adultes-Relais des 4 arrondissements. L'animation de SAOMÉ et son expertise a permis de clarifier l'écosystème de prise en charge des addictions pour mieux comprendre qui et vers qui orienter.

18 Adultes-Relais ont suivi une journée d'accompagnement à la **prise de poste** le 01 octobre 2019 avec pour objectif d'accueillir dans un réseau ces professionnels de la médiation sociale et de présenter le cadre d'emploi du dispositif adultes-relais dans l'écosystème des contrats de ville.

Formation Valeurs de La République et laïcité

Les 09 octobre et 14 novembre 2019, le Contrat de Ville de Saint-Leu organise avec notre concours une session de formation à destination des bénévoles associatifs. L'association INSERANOO animera cette formation.

Le CNFPT invite les formateurs de niveau 1 et 2 à une journée de regroupement le 14 novembre 2019 pour remobiliser les forces vives à déployer la formation en direction des professionnels de terrains.