



&

**sato**relais

Convention de partenariat entre

Les Amitiés d'Armor

&

SATO Relais

---

Mars 2013

**Les Amitiés d'Armor, association Loi 1901, dont le siège est au 11, rue de Lanrédéc à Brest,** gère dans le Finistère des établissements et services au bénéfice des personnes âgées, des personnes handicapées, des jeunes et des enfants. Avec plus de 700 salariés, les Amitiés d'Armor sont un acteur majeur de l'économie sociale en Finistère. Le président de l'association est Mr Pierre LEAUSTIC, le directeur général Mr Gilles ROLLAND.

**Le Groupe SATO, dont le siège est 7, rue de Vendée à Brest,** fait partie des acteurs brestois du secteur de l'insertion par l'activité économique ; ses structures travaillent aussi bien dans le secteur du second œuvre bâtiment, du travail temporaire, des espaces naturels sensibles, du textile ainsi que du nautisme. Il a aussi développé une Association intermédiaire, SATO Relais, dont l'objectif est l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté par leur mise à disposition après d'associations, d'établissements publics et de collectivités.

Le président du Groupe SATO est Mr Georges PELLEN, le directeur général Mr Rémy SALAÛN.

### **Partenariat entre Les Amitiés d'Armor et le SATO Relais**

Depuis la création du SATO Relais, les Amitiés d'Armor siège au sein de son Conseil d'Administration et depuis plusieurs années, SATO Relais collabore avec les différents établissements des Amitiés d'Armor. Ces partenariats se développent notamment dans le cadre de recours à du personnel occasionnel. Fort de cette expérience et pour tenir compte des enjeux stratégiques que constituent l'insertion de populations fragilisées, nos structures ont souhaité en 2013 engager un partenariat plus construit. C'est au regard des réussites de ces années de partenariat que Les Amitiés d'Armor et SATO Relais ont choisi de formaliser ce partenariat par la présente convention.

#### **SATO Relais s'engage à :**

1. Désigner un interlocuteur unique pour le pilotage du partenariat avec Les Amitiés d'Armor. Cet interlocuteur est Sylvie LEVEN
2. Intervenir sur demande des Amitiés d'Armor auprès de la Directrice des Ressources Humaines et des directeurs d'établissements et services pour :
  - a. présenter l'association intermédiaire, son organisation et son offre de service ;
  - b. présenter et faciliter la mise en contact avec les différents acteurs et les différentes structures locales de l'insertion par l'activité économique (PLIE, Mission locale, Maison de l'Emploi)
3. Déployer sur l'ensemble de son territoire son offre globale en matière d'insertion et plus particulièrement tout mettre en œuvre pour identifier, sélectionner et mettre à disposition des Amitiés d'Armor des candidats motivés dont le projet professionnel a été validé.
4. Réaliser un rapport d'activité quantitatif et qualitatif annuel de l'activité du SATO Relais auprès des Amitiés d'Armor.

#### **Les Amitiés d'Armor s'engage à :**

1. Désigner un interlocuteur unique au sein des Amitiés d'Armor pour le pilotage du partenariat avec SATO Relais : cet interlocuteur est Mme Elodie GOUEZ-PORTANGUEN, Directrice des Ressources Humaines
2. Poursuivre avec SATO Relais un partenariat opérationnel et durable sur l'insertion.
3. Mobiliser chaque fois que possible SATO Relais pour mettre en œuvre sa politique d'insertion.
4. Participer activement au pilotage et à l'évaluation du partenariat.

#### **Les Amitiés d'Armor et SATO Relais s'engagent conjointement à :**

1. Mettre en place dans leurs organisations les conditions de réussite du présent partenariat.
2. Porter une attention particulière aux suites des parcours et à l'insertion durable des personnes qui passent par Les Amitiés d'Armor.
3. Communiquer en externe de façon concertée sur le partenariat.
4. Piloter et évaluer annuellement le partenariat afin de le faire évoluer positivement dans la durée.
5. Partager et étudier ensemble toutes les situations difficiles afin de chercher ensemble une solution positive.

### Conditions commerciales

Les Amitiés d'Armor et SATO Relais s'entendent pour que le présent accord puisse être développé dans un cadre commercial normal c'est-à-dire permettant pour SATO Relais la réalisation de la qualité de service attendu tout en restant compétitif pour Les Amitiés d'Armor.

### Conclusion

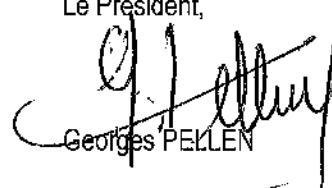
Par cet accord de partenariat Les Amitiés d'Armor et SATO Relais entendent confirmer leur engagement dans l'insertion des populations fragiles et/ou en difficulté au regard de l'emploi et démontrer ainsi ensemble leur engagement responsable dans la lutte contre toutes les formes d'exclusions.

Fait à Brest, le 4 Mars 2013

Pour Les Amitiés d'Armor  
Le Président,

  
Pierre LEAUSTIC

pour SATO Relais  
Le Président,

  
Georges PELLEN

## **Annexe : L'offre de SATO Relais : Un projet d'insertion**

Pour rappel, SATO Relais travaille sur prescription sociale ; autrement dit, les personnes qui se présentent, pour une inscription, sont adressées par les organismes du secteur de l'action sociale ainsi que par de nombreux acteurs de l'emploi du territoire : certaines associations, Pôle Emploi, les foyers d'accueil ou d'hébergement, la mission locale, le Conseil Général, Cap emploi, le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS)...

### **L'accompagnement social et professionnel, condition de la réussite du parcours**

L'accompagnement de la personne est la marque distinctive de notre Association Intermédiaire. Elle s'étend par-delà le lien de subordination qui lie le salarié mis à disposition à son employeur, par-delà la relation contractuelle.

L'accompagnement social de la personne est le fruit d'un travail commun mené avec l'ensemble du service public de l'emploi, des services d'insertion ou des associations de notre secteur géographique.

Au sein de Brest Métropole Océane, SATO Relais est au cœur d'un réseau d'organismes, de partenaires, de prescripteurs capables d'apporter des solutions individualisées, concrètes et rapides aux personnes en insertion remises à l'emploi. Un réseau construit au gré de plusieurs années de présence et de réussites.

#### **1) L'accueil et l'intégration**

L'équipe du SATO Relais accorde une très grande importance à la fonction d'accueil et d'écoute, permettant une bonne connaissance des candidats reçus et une valorisation de leurs potentialités.

- L'établissement d'un diagnostic de la situation sociale et professionnelle : Identification des freins à l'emploi, des difficultés principales et secondaires rencontrées par les candidats, éléments sources d'échecs, du projet professionnel, du métier envisagé par le candidat, du parcours antérieur,...

Le contexte non professionnel des personnes en insertion peut être déterminant pour la conduite du parcours d'insertion professionnel. Logement, mobilité, endettement, santé, etc., ont des effets sur l'assiduité, la motivation au travail, la disponibilité que recherchent les employeurs.

- Identification des candidats et recrutement selon aptitudes et prérequis :

- La capacité à lire, écrire, compter,
- L'obtention du permis de conduire et d'un moyen de locomotion (si besoin),
- Les aptitudes et capacités professionnelles acquises lors des expériences antérieures,
- Le dynamisme,
- La motivation,
- La compréhension et l'application des consignes, particulièrement en matière de sécurité,
- Le comportement en équipe et vis-à-vis de la hiérarchie,...

- En cas de sélection du candidat : préparation à la mise en poste, à l'intégration en milieu de travail, mise en place et formalisation du parcours d'insertion et du plan d'actions dans la résolution des problématiques relevées
- En cas de non sélection : réorientation en fonction de leur position par rapport à l'emploi et ce, en lien avec le référent de parcours ou le prescripteur

Pour les personnes qui conjuguent des difficultés qui ne les rendent pas capables d'effectuer une tâche sans encadrement spécifique et dans un contexte normal de travail, une orientation éventuelle est prévue vers d'autres structures adaptées à leur situation.

Cette réorientation, qui évite une nouvelle situation d'échec à venir, est possible car les encadrants SATO Relais connaissent bien les métiers de nos clients et peuvent ainsi apprécier de la difficulté de ces emplois, de leurs contraintes. La décision de réorientation sera prise en commun avec le prescripteur.

## **2) La préparation à l'intégration en milieu de travail**

Une connaissance des implications et des engagements inhérents au fonctionnement et aux aspects juridiques liés à la relation tripartite dans le cadre de la mise à disposition de personnel constitue une condition du bon déroulement futur du parcours d'insertion.

Ainsi, le contrat de travail, la fiche de paie, les éléments de paie anticipée (acomptes), les bons d'heures sont présentés et expliqués à chaque candidat accueilli au sein de l'agence de SATO Relais.

## **3) La préparation à la mise en poste**

Présentation de l'activité du client, de son fonctionnement, de son organisation, des interlocuteurs privilégiés, de son environnement, du poste de travail, des attentes générales, des conséquences en cas d'absences et de retards sur le poste de travail, des conditions de travail, des horaires, des règles de vie et de sécurité, transmission de documents supports tels qu'un livret d'accueil, livret sur les consignes de sécurité à respecter,...

## **4) La sensibilisation à la sécurité et aux risques professionnels**

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociale, SATO Relais s'engage en faveur de la santé et de la sécurité au travail. En effet, en menant une analyse fine des postes de travail, en formant et sensibilisant les salariés, en désignant un interlocuteur unique chargé des questions d'hygiène et de sécurité, SATO Relais s'engage à améliorer les conditions de travail et à promouvoir la prévention des risques professionnels.

- Sensibilisation des salariés occasionnels au respect des règles générales de sécurité de par la remise d'un livret d'accueil au préalable de la mise à disposition,

- La dispense de formations intégrant la sécurité, lorsqu'elles constituent des préalables à un emploi,

- La sensibilisation des salariés sur l'importance du port effectif des équipements de protection individuelle (EPI) en vue d'assurer leur sécurité,

- La fourniture, le cas échéant, de certains EPI personnalisés (casques et chaussures de sécurité),

SATO Relais peut utiliser, à ce titre, les supports internes aux clients portant sur les modes opératoires, les fiches de poste, les tests sécurité, les conditions relatives à l'hygiène, la qualité, l'environnement et la sécurité.

Le poste de travail et ses conditions d'exercice sont ainsi préalablement analysés sur le site par les permanents de l'agence.

## **5) L'accompagnement social et professionnel**

L'accompagnement social et professionnel que propose SATO Relais est individualisé et indispensable à la réussite de nos salariés.

### **➤ L'accompagnement social**

- En partenariat avec des structures spécialisées selon les thématiques des problématiques rencontrées par les salariés

- Le logement :

Aides au montage de dossiers, suivi de l'avancée des dossiers déposés, appui des demandes auprès du réseau de partenaires spécialisés, traitement de l'urgence par la sollicitation des foyers d'hébergement,...

- Les démarches administratives :

Aides au montage de dossiers, intervention auprès des services concernés / prise de RDV, suivi des dossiers, information sur les droits et obligations, orientation vers les partenaires spécialisés,...

- La mobilité :

Préparation des itinéraires, transmission des horaires, organisation de covoiturage, accompagnement pour aide au repérage, orientation vers des associations proposant des solutions de location à prix réduits, négociation de location de véhicules auprès de partenaires,...

- Le budget :

Négociation d'échéancier avec les huissiers, aide à l'ouverture de compte bancaire, apprentissage à la tenue d'un budget, partenariat avec « Parcours Confiance » dans l'accompagnement des personnes en situation d'exclusion bancaire (pédagogie dans la construction et le suivi d'un budget et coup de pouce via le microcrédit social), bénéficiaire d'une étude pour vérifier la faisabilité d'un projet,...

- La justice :

Renforcement des dossiers de défense des salariés par la réalisation d'attestations sur le parcours effectué, la progression personnelle, la qualité du travail et du comportement et par la constitution d'un dossier administratif (copies des contrats de travail, nombre d'heures effectuées,...). La possibilité d'une réincarcération pouvant compromettre les missions et réduire les probabilités d'un contrat de travail pérenne et ainsi d'une réinsertion réussie et durable.

➤ **L'accompagnement professionnel**

- Accompagnement à l'entrée en mission (présentation de la hiérarchie, du poste de travail,...) et lors de chaque changement de poste ou de client,
- Point avec le salarié et le client sur les premières semaines de mission (respect des horaires, présence, niveau de productivité, intégration,...). Ces premières semaines valident la motivation et le potentiel de compétences du salarié,
- Points intermédiaires durant la mission (lors de la remise des bons d'heures, de la fiche de paie, des acomptes,...) et à la demande,
- Point en fin de mission (à 3 mois de la sortie du parcours sur les acquis professionnels, les difficultés résolues, celles restant à résoudre, le projet, les besoins en formation...),
- Visites sur postes de travail (tout au long du parcours et lors de chaque délégation chez tout nouveau client),
- Suivis et points quant aux échéances fixées en début de parcours et aux niveaux d'atteintes des objectifs,
- Suivi et points d'évaluations intermédiaires remplis par l'entreprise utilisatrice durant la mission et sur demande du salarié portant sur :

- L'acquisition des savoir-être : tenue de travail, ponctualité, disponibilité, capacité d'apprentissage, confiance en soi, dynamisme, respect de la hiérarchie, prise d'initiative, intérêt porté au travail, souci de la qualité, sens pratique, sens des responsabilités, ordre / esprit d'organisation, efficacité, motivation, autonomie, intégration à l'équipe, capacités d'adaptation aux conditions de travail, face aux contraintes et aux dysfonctionnements,...
- L'acquisition des savoir-faire (gestes professionnels) : vision du travail, dextérité manuelle, lecture et compréhension des instructions, respect des règles de sécurité individuelles et collectives, connaissance des matériaux / du matériel, utiliser la bonne opération en situation professionnelle, réalisation des objectifs fixés...

Sur ce point des modalités de l'encadrement, le travail pourra être évalué de façon tripartite entre le salarié, l'agence et le client partenaire.

Ce suivi prendra la forme d'entretiens individuels afin d'évaluer la progression de la personne en parcours d'insertion.

Cette évaluation du travail s'appuiera sur des outils tels que des grilles d'entretien ou encore des livrets de parcours de professionnalisation.

- Point en fin de mission sur les acquis professionnels, les difficultés résolues, celles restant à résoudre, les besoins complémentaires de formation,...

#### **6) La formation des salariés en insertion**

L'évaluation régulière du parcours d'insertion au travers les missions confiées permet d'évaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat de travail. L'évaluation permet, sur cette base, d'identifier d'éventuels besoins de formation complémentaires à mettre en œuvre.

La formation permet la montée en qualification, l'acquisition de savoir-faire, de compétences nouvelles permettant d'amorcer une ascension sociale et/ou professionnelle et favorise la « transférabilité » des compétences ainsi que l'employabilité des salariés.

#### **7) Un positionnement à l'emploi durable**

Au sein de l'agence de SATO Relais, une personne accompagne les salariés dans la refonte de leur CV, aide à la préparation des entretiens, participe à la démystification des candidatures terrain, et entraîne les salariés à répondre à des offres d'emploi. SATO Relais s'appuie également sur le Pôle Emploi dont certains services peuvent être utilisés par les bénéficiaires pour préparer leur sortie de parcours d'insertion : inscription à des ateliers, réception d'offres ciblées, etc.

Tout au long du parcours qui est au maximum de deux ans, SATO Relais mobilise le salarié sur sa future recherche d'emploi, aide ainsi le salarié à créer son CV en intégrant les nouvelles compétences professionnelles acquises ainsi que les nouvelles expériences professionnelles. Le salarié est évalué sur ses savoir-faire (qui diffèrent selon le poste qu'il occupe) et sur ses savoir-être (ponctualité, respect des consignes...).

Dans le même temps, le salarié est :

- initié à tous les moyens de recherche d'emploi (moteurs de recherche, annonces dans la presse locale et spécialisée, offres Pôle Emploi, offres de formation, etc.)
- initié à la rédaction de lettre de motivation
- préparé à des entretiens de recrutement.