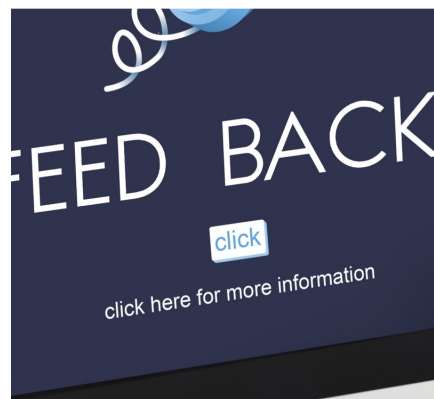
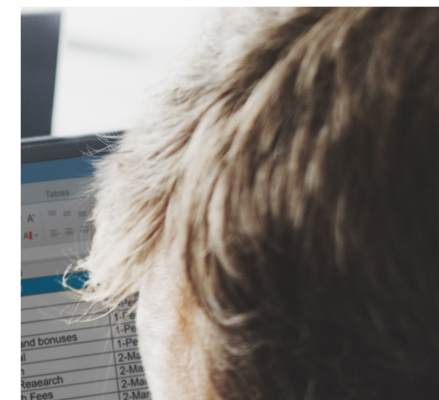




Enquête auprès des professionnels sorties du dispositif



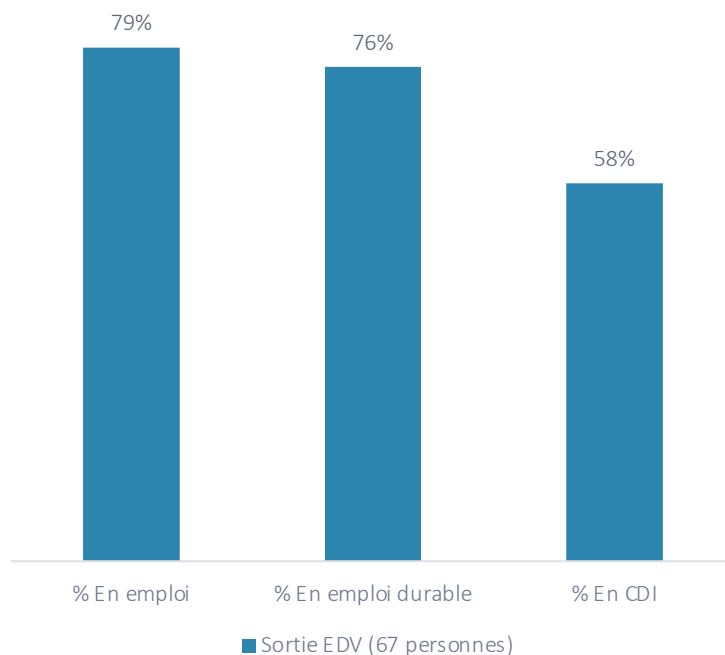


A – Le devenir professionnel et social des personnes

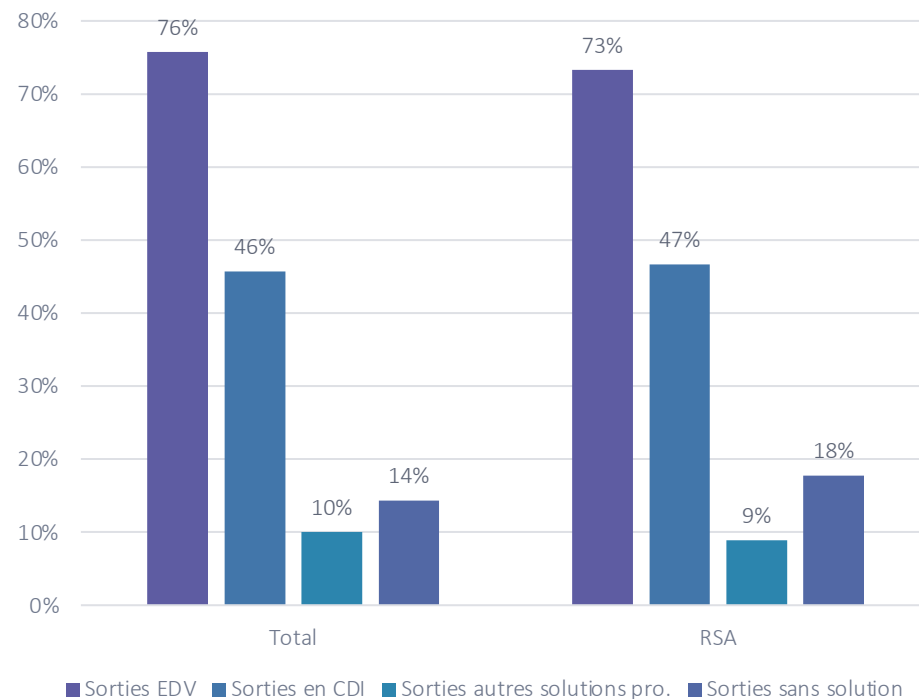


Quelles situations professionnelles à 1 an ?

Personnes sorties en EDV déclarées en emploi 1 an après la sortie de l'action (67 personnes)



Ensemble des personnes déclarées en emploi 1 an après la sortie de l'action (70 personnes)

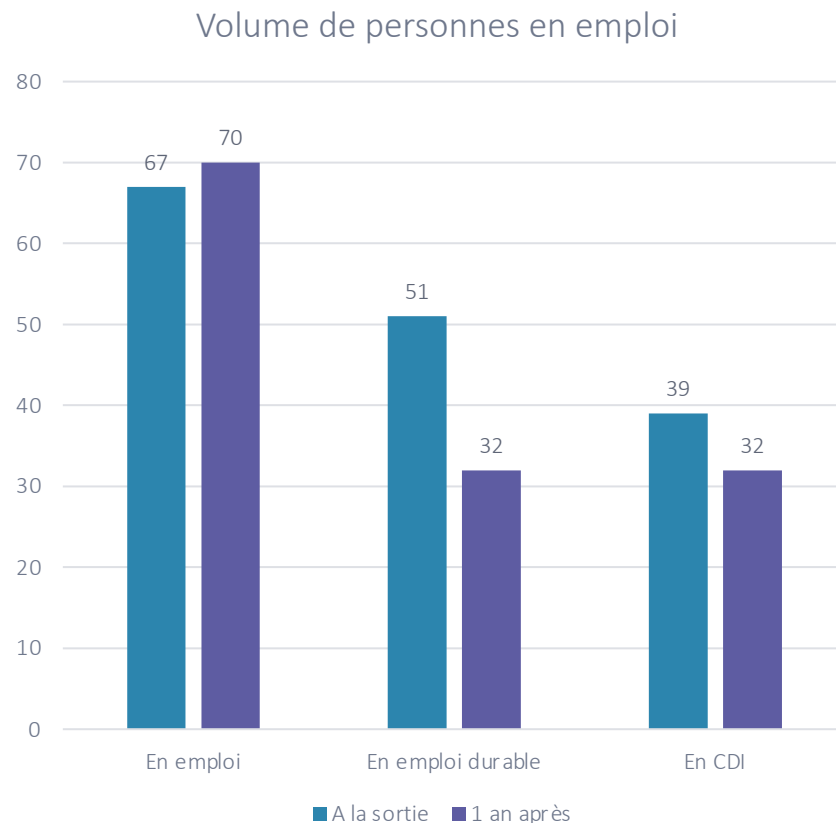


Une intégration dans l'emploi qui se maintient et des effets importants de reprise d'emploi,
« C2DI m'a beaucoup aidé à avoir confiance en moi [...] A mon poste de travail ne pensais pas que j'étais capable d'aussi bien travailler. Malgré les difficultés que je rencontrais en entreprise j'ai pu très vite rebondir [...] Je me sens capable aujourd'hui d'aller seule à l'encontre d'une entreprise pour rechercher un emploi. »

Quel devenir des allocataires du RSA ?

Personnes au RSA à l'entrée dans l'action	82
Personnes déclarant aujourd'hui percevoir le RSA	42
Personnes déclarant ne pas percevoir le RSA mais pouvant être bénéficiaires	NC / NSPP

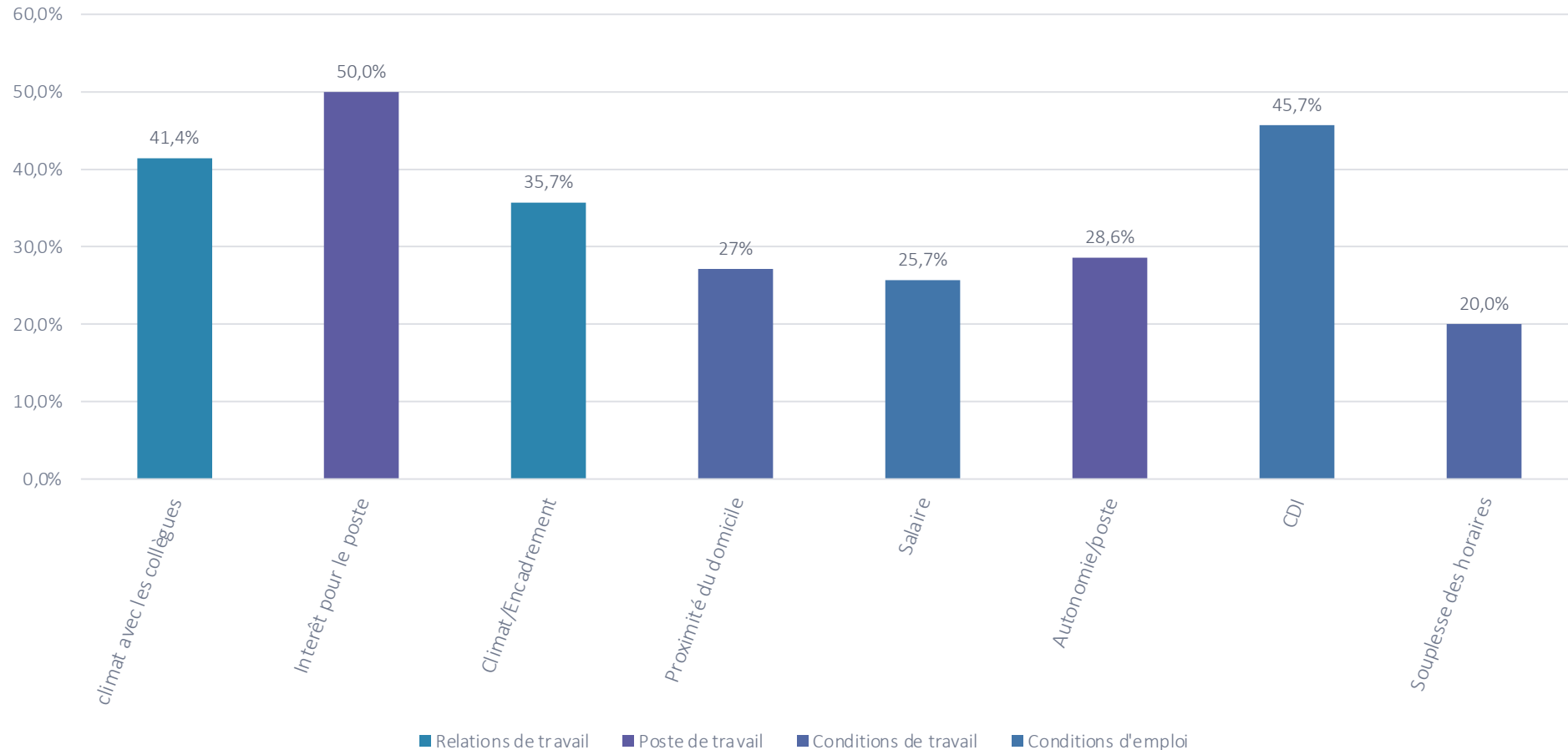
Un volume de personnes en emploi plus important qu'à la sortie de l'action, et des avancées qualitatives



- 6 % déclarent percevoir un **revenu supérieur au SMIC**.
- 46 % déclarent avoir bénéficié d'**évolutions professionnelles** (responsabilités nouvelles, prise d'autonomie sur le poste, augmentation des horaires, ...).
- 80 % souhaitent bénéficier d'évolutions professionnelles (augmentation des horaires, passage en CDI, diversification des tâches, formation).
- Parmi ceux-ci, 63 % estiment que cette évolution est réalisable dans leur entreprise.

Principe d'éducation des enfants en tant qu'aide éducateur, qui aide aussi dans la vie privée avec ses propres enfants

Les facteurs déterminants du maintien en emploi dans une même entreprise



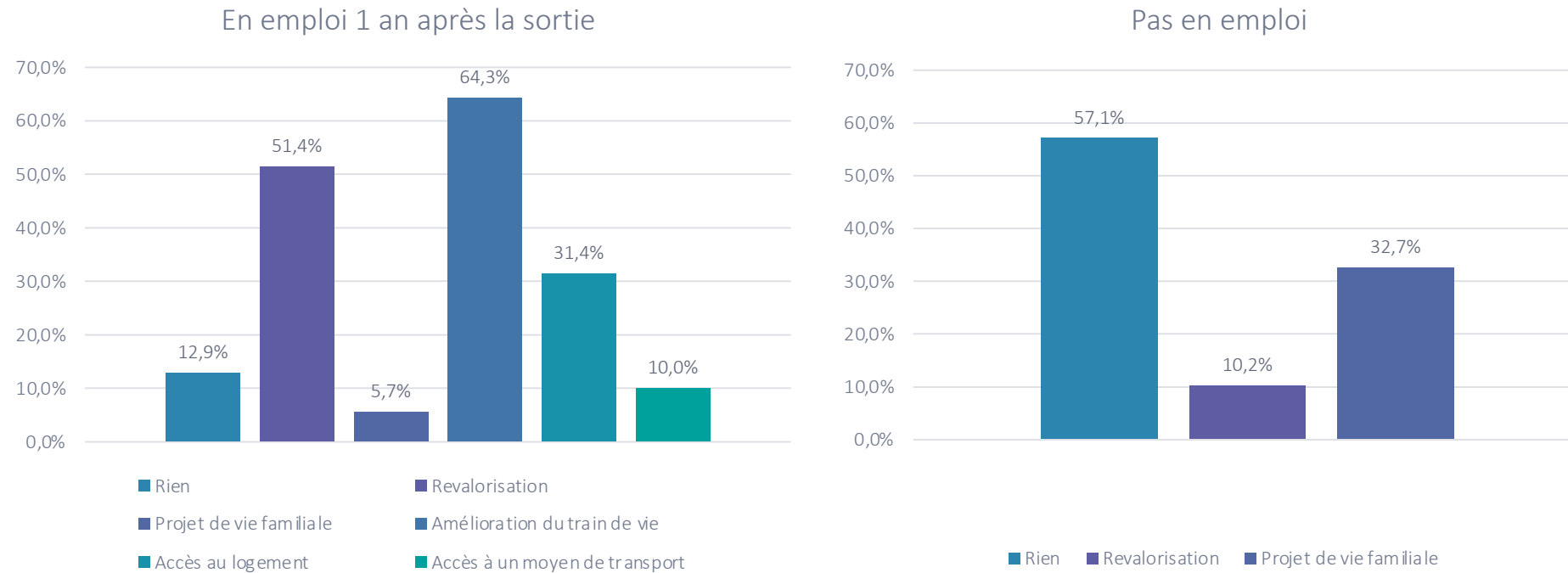
« J'aime ce que je fais pour l'instant. J'ai un statut CDI, je suis plutôt bien payé et cela va me permettre de me trouver un meilleur logement pour ma famille et moi. Je suis mieux respecté en tant qu'agent de sécurité ici à George V et même lorsque je suis à Rivoli qu'ailleurs. »

Les facteurs déterminants du maintien en emploi dans une même entreprise

Le regard porté par les personnes sur les entreprises concernées		
Dimension relationnelle	Culture d'entraide entre les salariés	42,6 %
	Culture du dialogue	63,8 %
Dimension compétence	Culture de la formation et de l'évolution	23,4 %
	Culture de la valorisation des compétences de chacun	34,0 %

Pour faire la formation CAP petite enfance, la montée en compétence dans milieu de la petite enfance.

Le devenir social



« Grâce à mon contrat en CDI j'ai pu avoir des fiches de paie. Cela m'a permis de faire une demande de logement plus facilement. »

« Je suis plus confiante par rapport à mes compétences et mes envies pro. Je me sens capable d'évoluer dans ce secteur. »

Quels effets sur l'approche de l'entreprise ?

51,1 % des allocataires RSA déclarent **avoir changé leur approche de l'entreprise** (contre **18,4 %** pour les non-allocataires).

Ne connaissait pas les étapes, le processus de recrutements, les codes à adopter en entreprise. - Ouverture et prise de conscience sur ses compétences transverses. - Le fait de venir en G-Pro lui a fait du bien pour découvrir de nouveaux métiers.

« J'ai maintenant confiance en moi. Je sais bien m'adresser aux clients et faire faces à certaines difficultés. Je me suis amélioré dans la communication. »

« [...] je suis beaucoup plus sur de moi lorsque j'aborde un responsable ou directeur. »



B – Le retour sur le service et la collaboration



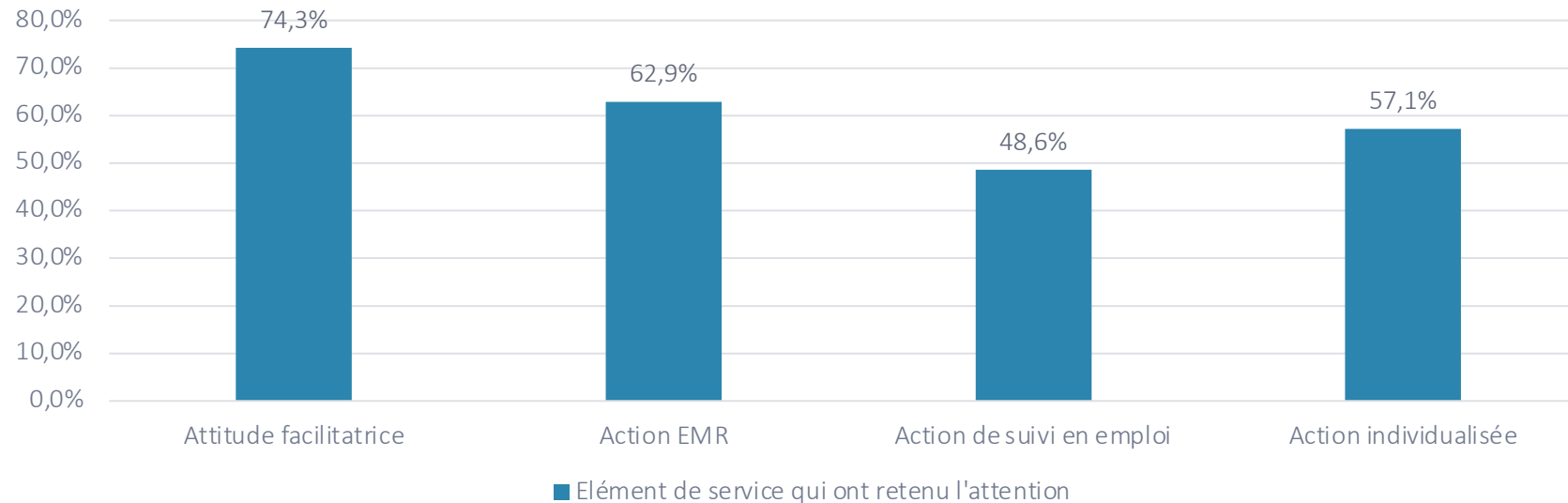
Les attentes à l'entrée de l'action

Attentes exprimées envers le service	Tous (171)	Allocataires du RSA (74)	Autres allocataires (21)	Non allocataires (76)
Travailler	95,8 %	96,3 %		91,9 %
Orientations contraintes	0,8 %	0 %		2,7 %
Pas d'attentes particulières	0,8 %	1,2 %		0 %
Exigences particulières (type de contrat, métiers, conditions de travail...)	22,7 %	22,0 %		24,3 %

« Je souhaitais travailler en ayant un contrat durable, soit un CDI; Je souhaitais également travailler dans le domaine du commerce afin d'améliorer mon élocution. »

« Je souhaitais travailler peu importe le type de métier que l'on pouvait me proposer excepté un travail dans les pompes funèbres. Etant de nature émotive, je me voyais mal accompagner des familles dans leur deuil tout en pleurant avec elles. »

Les points forts du service



« Je n'ai eu que 4 rendez-vous chez C2DI 93 si je me souviens bien avant d'être en emploi et pourtant j'a été inscrite au pôle emploi bien avant. Je n'ai jamais connu un service aussi efficace. »

92,4 % des personnes sorties en EDV déclarent **n'avoir pas été surprises, à leurs débuts en entreprise**, par rapport à ce que l'équipe de D2C leur avait présenté du poste et de l'entreprise.

« C2DI93 donne de l'assurance »

Comment améliorer le service ?

- 58,8 % des personnes interrogées estiment qu'il n'y a **rien à modifier** dans le service D2C.
- 13,3 % estiment qu'il faut proposer **davantage d'offres d'emploi**.
- 15 % estiment qu'il faut proposer **des offres plus attractives**.
- 25,8 % suggèrent des améliorations autres, qui regroupent différents thèmes :
 - **L'accompagnement d'autres types de contrats**, comme le contrat d'apprentissage ;
 - **La durée d'accompagnement**, notamment après la fin de la période d'essai ;
 - **La possibilité de réintégrer l'action** en cas de perte d'emploi ;
 - Une meilleure adaptation aux **problématiques de handicap**.

Certaines personnes suggèrent également d'augmenter la durée du suivi post-embauche.

Comment améliorer le service ?

Sur les offres proposées :

« Oui il y'a une différence avec beaucoup de proposition emploi et des offres d'emplois sans diplômes demandées »

« Récurrence d'offres en caisse mais pas assez de poste au bureau. »

Sur les mises en relation avec les employeurs :

« [...] L'équipe est toujours présente dans chaque moment pour nous donner des offres, nous aider lors de l'entretien et après le démarrage »

Sur un suivi plus durable :

« [...] un suivi plus soutenu lors de la période d'essai (plus de rdv pour faire le point avec le CM) car il n'est pas évident d'être éloigné de l'emploi et de se retrouver projeté aussi rapidement dans le monde de l'entreprise.»



***« Beaucoup
d'écoute
personnalisée.
Bienveillance. »***

