



Les Ateliers d'insertion d'ADALEA sont cofinancés par l'union européenne.

BILAN D'ACTIVITE 2009



Association Départementale
 Accueil Écoute & Veille sociale - Logement Hébergement
 Emploi Formation - **ATELIERS D'INSERTION**

ATELIERS D'INSERTION Conventionnés dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion



Mars 2010

SOMMAIRE

1. PRESENTATION DU POLE ET DES ACTIONS	3
2. RAPPORT QUANTITATIF	4
2.1 Les caractéristiques du public	4
2.1.1 Les demandes examinées.....	4
2.1.2 Le nombre de personnes accueillies sur les différentes activités	4
2.1.3 Les origines géographiques.....	6
2.1.4 Les âges	6
2.1.5 Les situations familiales.....	8
2.1.6 Les orientations	8
2.1.7 Les personnes reconnues « travailleur handicapé ».....	9
2.1.8 Les ressources à l'entrée.....	9
2.1.9 La mobilité	10
2.1.10 Les niveaux de formation.....	10
2.1.11 Inscriptions à Pôle Emploi.....	11
2.1.12 Durée d'inactivité	11
2.1.13 Difficultés sociales exprimées à l'entrée	13
2.2 Bilan des activités d'insertion par l'économique	15
2.2.1 Atelier "Tri et Récupération des Métaux"	15
2.2.2 Atelier "Peinture/Second Œuvre Bâtiment"	18
2.2.3 Atelier "Restauration du patrimoine" Loudéac	21
3. RAPPORT QUALITATIF	24
3.1 Un accompagnement socio professionnel.....	24
3.1.1 Ses missions.....	24
3.1.2 Son organisation.....	25
3.1.3 L'évaluation de cette action	26
➤ Insertion en milieu ordinaire de travail	
➤ Accompagnement à la recherche d'emploi	
➤ Accompagnement des problématiques périphériques pour préparer le retour à l'emploi	
➤ Formation complémentaire	
➤ Participation au Comité Technique d'animation	
4. TEMOIGNAGE d'UN PARTENAIRE (COURRIER DE REMERCIEMENT).....	32
5. RESSOURCES HUMAINES	33
6. ENVIRONNEMENT / RESEAU / PARTENARIAT.....	33
7. PERSPECTIVES 2010/PLAN D'ACTIONS	35

1. PRESENTATION DU POLE ET DES ACTIONS

Dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion (P.D.I.), **ADALEA** accueille sur ses ateliers d'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Les différentes activités de production proposées, couplées avec un accompagnement technique, social, professionnel et renforcé, leur permettent progressivement de valoriser leurs capacités et leurs compétences, de retrouver une autonomie sociale et une insertion professionnelle durable.

Les ateliers et chantiers:

- **ATELIER TRI ET RECUPERATION DES METAUX (SAINT-BRIEUC)** l'activité consiste à récupérer les différents métaux et alliages des ensembles métalliques afin qu'ils soient recyclés, par le démontage et le tri. La matière première est achetée ou fait l'objet de dons. Les métaux triés, environ 60 tonnes par an, sont ensuite revendus. L'atelier a développé de nouveau savoir faire par des activités de déménagements et de fabrication de rayonnage notamment pour le stockage et classement d'archives. L'atelier emploie 12 personnes.
- **CHANTIERS PEINTURE / SECOND ŒUVRE BÂTIMENT (Pays de Saint-Brieuc)** : deux équipes interviennent directement auprès des organismes publics, associatifs ou en sous traitance d'entreprises locales pour effectuer des rénovations intérieures de bâtiment : peinture / pose de revêtements muraux / pose de cloisons sèches / maçonnerie / menuiserie.... L'atelier emploie 20 personnes.
- **CHANTIER RENOVATION ET ENTRETIEN DU PATRIMOINE BÂTI** : il intervient depuis 13 ans sur le territoire de la CIDERAL (communauté de 21 communes en Centre Bretagne) rénove et entretient le petit patrimoine bâti (lavoirs, calvaires, fontaines...). L'atelier emploie 10 personnes.

Les salariés sont embauchés dans le cadre d'un **contrat d'avenir (contrat unique d'insertion depuis janvier 2010) de 6 mois** renouvelable dans la limite d'un parcours de 24 mois. Nos différentes activités sont les outils, les supports qui permettent d'établir un contrat fixant des objectifs d'insertion. Ces objectifs peuvent être de plusieurs ordres et concernent aussi bien les "savoir faire" que les "savoir être". Chacun des **encadrants techniques d'insertion** a pour mission d'animer une activité de production économique. Celle-ci doit lui permettre d'évaluer les compétences, les comportements et de les faire évoluer, de favoriser les apprentissages en s'appuyant sur des outils pédagogiques. Ceci dans une démarche d'accompagnement social et professionnel s'appuyant sur un réseau de partenaires dans le but de permettre à chacun des bénéficiaires d'intégrer le milieu ordinaire de travail ou accéder au préalable à la formation. Ces enjeux reposent sur la qualité de l'accompagnement que nous avons renforcé depuis la fin de l'année 2005 par la création d'un poste de **conseillère d'insertion professionnelle**.

Nous recherchons continuellement à trouver le bon équilibre entre nos obligations économiques (chaque année plus importantes) et l'accompagnement que nous devons adapter aux **problématiques sociales et professionnelles des personnes toujours aussi prégnantes**.

Les chiffres exposés dans ce bilan d'activité mettent en évidence la difficile adéquation que nous recherchons sans cesse, entre ces deux objectifs. En effet, plus l'accompagnement est renforcé et plus la personne a de chance de retrouver une autonomie sociale et une insertion professionnelle durable. Et à l'inverse, plus la part de notre autofinancement sera importante (aujourd'hui à 20% mais l'objectif demandé est d'atteindre les 30%), moins nos moyens seront centrés sur cet accompagnement.

2. RAPPORT QUANTITATIF

2.1 Les caractéristiques du public

2.1.1 Les demandes examinées en 2009

	Loudéac	Peinture	Métaux	TOTAL	%
Demandes initiales	16	59	41	116	100%
Acceptées	9	13	12	34	29%
En attente de place au 31 décembre	1	12	3	16	14%
Classées ou non acceptées :	6	34	26	66	57%
- Ne répondant pas aux critères		11	4	15	13%
- Ayant trouvé un emploi	1	2	2	5	4%
- CAV autre structure A.C.I.[1]	-	2	3	5	4%
- Ne s'est pas présenté au RDV	1	7	7	15	13%
- Problématique sociale trop importante	3	2	6	11	9%
- Classé sans suite	-	1	3	4	3%
- N'a pas donné suite	1	9	1	11	9%

Le nombre **croissant des demandes** démontre encore une fois le besoin que manifestent les personnes en difficulté pour obtenir une aide dans leur parcours d'insertion.

Nous consacrons beaucoup de temps à l'évaluation de ces candidatures (2 à 3 entretiens par semaine) qui, **validées à 43%**, n'aboutissent pas immédiatement à une entrée sur les ateliers

Cette année, 9 % des demandes ont présenté une problématique sociale trop importante pour envisager un parcours en ACI.

13% des personnes ne répondaient pas aux critères non éligibilité au RSA Socle, public moins de 26 ans non validé par le conseil général

4% des personnes ont retrouvé un emploi

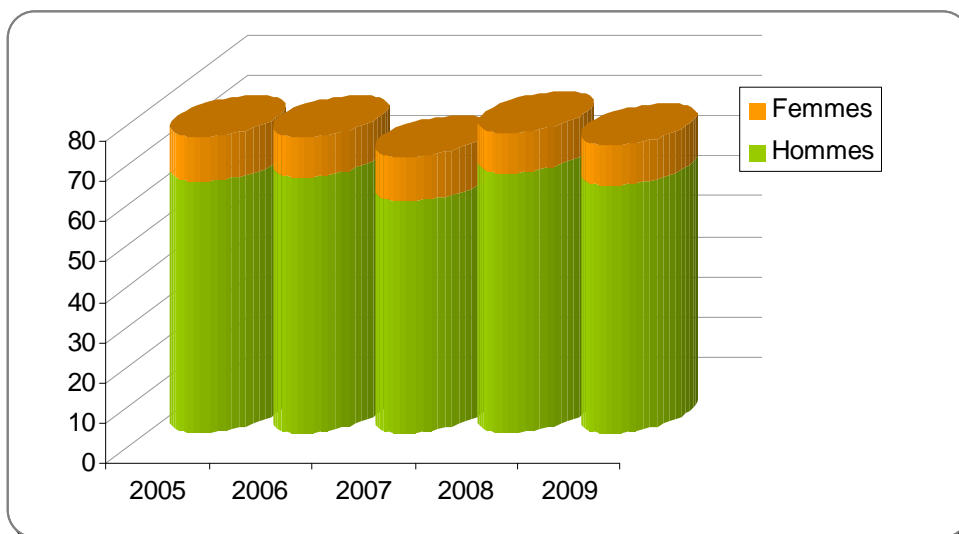
et 13% ne se sont pas présentées au rendez vous de recrutement.

2.1.2 Le nombre de personnes accueillies sur les différentes activités

2009	Hommes		Femmes		Total
Tri et Récupération des métaux	23				23
Peinture/Second œuvre bâtiment	23	9	28%	34%	32
Restauration patrimoine Cidéral	15	1	6%		16
Total	61	10			71
	86%		14%		

- 71 personnes présentes sur les ateliers en 2009.

- **42 entrées dont 34 personnes avec un contrat > 1mois**, 8 contrats ont été arrêtés pendant la période d'essai majoritairement pour des problématiques de santé, les autres motifs sont l'absentéisme et des problématiques importantes de comportements
- **14% de femmes sur nos ateliers, une répartition en stabilité depuis 2005**



Evolution depuis 2005

		2005	2006	2007	2008	2009
Tri et Récupération des métaux	Hommes	17	20	20	19	23
	Femmes	1	0	0	0	0
	Total Atelier	18	20	20	19	23
Peinture/Second œuvre bâtiment	Hommes	29	26	23	28	23
	Femmes	6	6	8	8	9
	Total Atelier	35	32	31	36	32
Restauration patrimoine CIDERAL	Hommes	16	17	14	17	15
	Femmes	4	4	3	2	1
	Total Atelier	20	21	17	19	16
TOTAL	Hommes	62	63	57	64	61
	Femmes	11	10	11	10	10
	Total Atelier	73	73	68	74	71

Répartition des femmes par Ateliers.

- Aucune femme sur l'atelier Tri et récupération des métaux depuis 2006, difficulté que l'on retrouve sur les postes similaires en industrie.

- Un nombre de femme en diminution sur l'atelier rénovation du patrimoine même si ce taux reste supérieur à la part des femmes sur des postes similaires. C'est un axe de travail important que nous allons poursuivre en collaboration avec les prescripteurs, les fédérations et les entreprises locales.

- A contrario, la part des femmes sur notre atelier Peinture second œuvre est en constante progression, de 17% des effectifs en 2005 elles représentent 28% en 2009. Taux qui est largement supérieur à la part des femmes dans les entreprises

1,2 million de femmes travaillent dans une industrie moins féminisée que le reste de l'économie : les femmes y occupent 28 % des emplois, alors qu'elles représentent 45 % de l'ensemble des emplois. Depuis 1991, la féminisation des emplois n'a pas bénéficié à l'industrie : la part des femmes y a même diminué de deux points, pendant qu'elle augmentait de deux points dans l'ensemble de l'économie.

du Bâtiment.

En 1980, il y avait 8,7% de femmes salariées dans le Bâtiment français. En 2005, elles étaient 9,7% : 1,3% de femmes parmi les ouvriers, 12,4% de femmes parmi les cadres et 47,1% de femmes parmi les employés et techniciens. L'objectif de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) pour 2009 est de tripler leur nombre sur les chantiers.

Pour le moment, en Bretagne, les femmes ne représentent que 9,4 % du total des effectifs salariés dans les entreprises bretonnes du secteur. Parmi elles, 43 % d'employées, de techniciennes et d'agents de maîtrise, 12 % d'ingénieurs et assimilées cadres et 1 % d'ouvrières. On les retrouve en majorité dans les métiers de la peinture, de la décoration et de l'agencement. Mais, on commence aussi à voir des femmes monter sur les toits pour poser des ardoises, et d'autres se former à la menuiserie voire à la maçonnerie.

2.1.3 Les origines géographiques

Commune de résidence		
Saint Briec	43	61%
Autres Saint Briec Agglomération	9	13%
CIDERAL	15	21%
Autres dans le département 22	4	6%
Autres départements	0	0%
TOTAL	71	100%

- Notre activité touche principalement des personnes habitant Saint-Briec, 32 % habitent dans les secteurs CUCS ou ZUS.

- Le nombre de personnes domiciliées sur les autres villes de Saint Briec Agglomération est en hausse de 8% en 2008 à 13% en 2009

2.1.4 Les âges

	<18	19/25	26/49	50/59	>60
Tri et Récupération des métaux	-	2	17	4	-
Peinture/Second œuvre bâtiment	-	2	24	6	-
Restauration patrimoine Cidéral	-	0	13	3	-
Total	-	4	54	13	-
	-	6%	76%	18%	-

Un rajeunissement de l'ensemble des ateliers La moyenne d'âge est de 37 ans, on note un rajeunissement de la population sur les chantiers. (La moyenne d'âge était de 41 ans, depuis plusieurs années).

Suivant les orientations du Conseil Général, les jeunes de moins de 25 ans ne rentrent plus sur les chantiers d'insertion : 4 personnes seulement ont intégré les chantiers à l'âge de 25 ans.

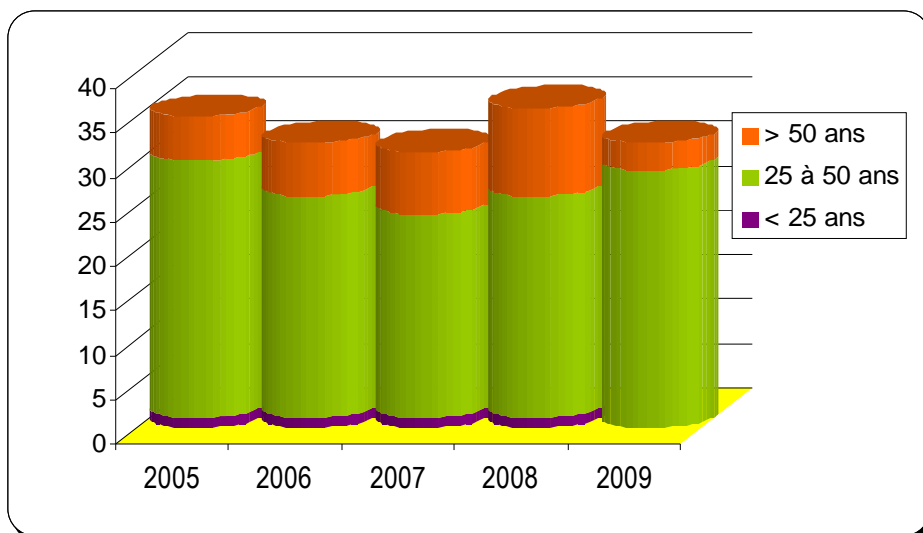
Cependant nous sommes convaincus de l'intérêt de ce type de support pour les jeunes qui ne parviennent pas à intégrer les schémas classiques de formation. Aussi nous travaillons actuellement à la réflexion d'un chantier école en partenariat avec la mission locale, le conseil régional et la mission insertion du Pays de Saint-Briec.

		2005	2006	2007	2008	2009
Tri et Récupération des métaux	< 25 ans	2	11%	0%	0%	0%
	25 à 50 ans	14	78%	19	95%	21
	> 50 ans	2	11%	1	5%	2
	Total Atelier	18	100%	20	100%	23
Peinture/Second œuvre bâtiment	< 25 ans	1	3%	1	3%	0%
	25 à 50 ans	29	83%	25	74%	29
	> 50 ans	5	14%	6	23%	3
	Total Atelier	35	100%	32	100%	32
Restauration patrimoine CIDERAL	< 25 ans		0%	1	12%	0%
	25 à 50 ans	13	65%	12	59%	16
	> 50 ans	7	35%	8	29%	0
	Total Atelier	20	100%	21	100%	16
TOTAL	< 25 ans	3	4%	2	4%	0
	25 à 50 ans	56	77%	56	76%	66
	> 50 ans	14	19%	15	19%	5
	Total Atelier	73	100%	73	100%	71

La part des adultes de plus de 50 ans et notamment des plus de 54 ans est en forte diminution de 19% en 2005 et 23% en 2008, elle ne représente que 7% en 2009 soit 5 personnes.

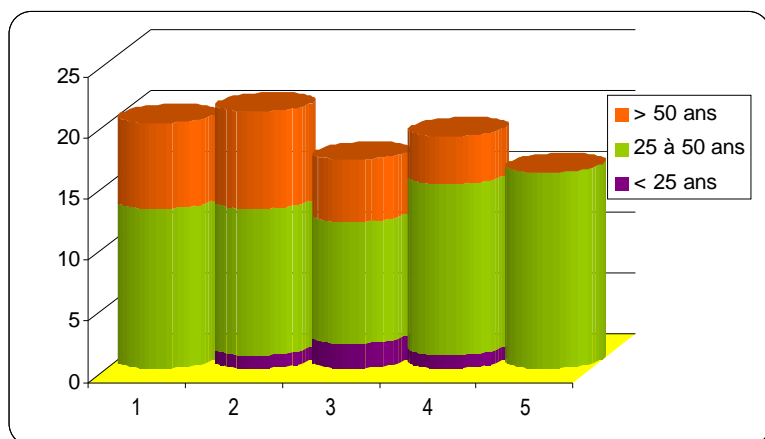
On note ici l'effet du positionnement des chantiers sur les parcours d'insertion professionnelle utilisés comme outil et support de développement de compétences et d'accès à l'emploi.

Le public le plus éloigné de l'emploi est alors écarté des chantiers.



Cette évolution concerne l'atelier peinture second Œuvre.

et l'atelier Rénovation du patrimoine CIDERAL



2.1.5 Les situations familiales

	Isolé	Isolé + enfant	Couple	Couple + enfant
Tri et Récupération des métaux	13	1	0	9
Peinture/Second œuvre bâtiment	11	12	3	6
Restauration patrimoine Cidéral	10	5	1	0
Total	34	18	4	15
	48%	25%	6%	21%

Cette année encore le nombre de personnes isolées est important 73% (74% en 2006, 78% en 2007, 80% en 2008) et 25% des personnes sont seules avec des enfants.

Cela démontre, si besoin était, que cette catégorie de la population est particulièrement touchée par les phénomènes d'exclusion. La solitude, subie dans la majorité des cas, accroît les fragilités et renferme souvent les personnes sur leurs propres difficultés, ce qui rend difficile l'approche et la démarche d'accompagnement que nous leur proposons.

2.1.6 Les orientations

Toutes les orientations sont validées par le pôle Emploi avant que les personnes soient reçues en entretien.

Les orientations sont soit directement faites par pôle emploi pour 37% des orientations ou via les Travailleurs sociaux insertion pour 35%.

13% des orientations sont des démarches individuelles de personnes ayant eu connaissance des ateliers soit par des membres de la famille, des amis ou via la presse lors de manifestations interne à ADALEA (30 ans, journées portes ouvertes...).

	Tri et récupération des métaux		Peinture/second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral		TOTAL	
Démarches individuelles	3	13%	4	13%	2	13%	9	13%
Travailleurs sociaux insertion	9	39%	12	38%	4	25%	25	35%
Autres travailleurs sociaux (dont SPIP)	2	9%	2	6%	1	6%	5	7%
Autres structures IAE	0	0%	0	0%	1	6%	1	1%
Services de l'emploi (Pôle emploi, CAP emploi + prestataires)	8	35%	12	38%	6	38%	26	37%
Orientation interne à la structure	1	4%	2	6%	2	13%	5	7%
TOTAL	23	100%	32	100%	16	100%	71	100%

Sur Loudéac, les difficultés de recrutement ont nécessité de communiquer et de solliciter l'ensemble des acteurs du territoire. Aussi 2 personnes ont été orientées par le pôle Logement hébergement, 1 personne par DES et 1 personne par le SPIP.

	2006	2007	2008	2009
Démarche individuelle	11	12	10	9
Assistant(e) Social(e) de la CSD	25	20	20	25
Autre travailleurs sociaux	1	2	1	6
Services de l'emploi	25	29	32	24
Orientation interne à ADALEA	9	5	11	5

2.1.7 Les personnes reconnues « travailleur handicapé »

	2006	2007	2008	2009
Reconnaissance « Travailleur Handicapé »	16	15	13	6
	22%	22%	18%	8%

Le taux de personnes reconnues « travailleur handicapé » est en baisse cette année après une augmentation importante en 2006 et 2007

Cependant le nombre de personne avec une problématique santé reste important.

Repérage des difficultés périphériques à l'emploi (cumulables)

	Homme		Femme		TOTAL	
Santé : souffrance psychique	10	16%	2	20%	12	17%
Santé : addiction	19	31%	0	0%	19	27%
Santé : problème physique	23	38%	1	10%	24	34%
Nb de personnes avec des problématiques santé	32	52%	3	30%	35	49%

	Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral		TOTAL	
Santé : souffrance psychique	2	9%	4	13%	6	38%	12	17%
Santé : addiction	5	22%	5	16%	9	56%	19	27%
Santé : problème physique	9	39%	8	25%	7	44%	24	34%
Nb de personnes avec problématiques santé	10	43%	14	44%	11	69%	35	49%

L'atelier rénovation du patrimoine de la Cidéral est le plus touché par les problématiques « santé »

- ◆ 69% des personnes présentes sur cet atelier ont des problématiques « santé ».

Les problématiques concernées sont pour

- ◆ 56% des problématiques d'addiction
- ◆ 44% des problématiques physiques
- ◆ 38% des souffrances psychiques

2.1.8 Les ressources à l'entrée

	2006	2007	2008	2009
Revenu Minimum d'Insertion	71	66	74	70
Revenu de Solidarité Active	-	-	-	-
Allocation Adulte Handicapé	-	-	-	-
Allocation Parents Isolés	-	-	-	-
Allocation Solidarité Spécifique	8	2	-	1
Allocation Retour à l'Emploi	3	-	-	-
Sans ressources	11	-	-	-

2.1.9 La mobilité

		2009	
Permis de conduire	Possession	19	27%
	En cours	8	11%
Locomotion	Pieds	15	21%
	Bus	30	42%
	Vélo	2	3%
	Cyclomoteur	6	8%
	Voiture	18	25%

■ Parmi les 27% de personnes à posséder le permis de conduire, 95% possèdent un véhicule (chiffre en constante augmentation).

Cependant, des actions restent à mener afin de faciliter l'accès à ce « sésame » au plus grand nombre. Car il est aujourd'hui inaccessible pour certains du fait de son coût important, mais aussi par la difficulté que beaucoup rencontrent avec les épreuves.

■ 11% sont en cours d'apprentissage du permis de conduire.

		Tri et récupération des métaux		Peinture/second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Permis de conduire	Possession	6	26%	8	25%	5	31%
	En cours	2	9%	6	19%		
Locomotion	Pieds	5	22%	2	6%	8	50%
	Transport en commun	10	43%	20	63%	0	0%
	Vélo	1	4%	1	3%	0	0%
	Cyclomoteur	0	0%	3	9%	3	19%
	Voiture/voiture sans permis	7	30%	6	19%	5	31%

Sur la Cidéral, 50% des personnes ne possèdent pas de moyen de locomotion, diminuant encore davantage les possibilités d'accès à l'emploi sur ce territoire rural.

2.1.10 Les niveaux de formation

	Tri et récupération des métaux		Peinture/second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral		TOTAL	
Niveau I à II	0	0%	1	3%	1	6%	2	3%
Niveau III (BTS / DUT / DE)	0	0%	0	0%	1	6%	1	1%
Niveau IV (BAC / BP)	0	0%	2	6%	0	0%	2	3%
Niveau V (BEP / CAP)	8	35%	10	31%	7	44%	25	35%
Niveau V bis (niveau BEP / CAP)	3	13%	13	41%	4	25%	20	28%
Niveau VI	12	52%	6	19%	3	19%	21	30%
TOTAL	23	100%	32	100%	16	100%	71	100%

58% des personnes ont un niveau Vbis à VI, parcours qui bénéficient d'un accompagnement sur les ASF mené en parallèle des contrats sur les ateliers.

35% ont un niveau V

et 7% un niveau supérieur au niveau V.

Depuis 2005 nous avons observé une baisse importante du nombre des personnes sans aucune qualification (de 74% en 2005 à 71% en 2006 et 62% en 2007 et en 2008, 58% en 2009), ce chiffre semble se stabiliser depuis 2007. Cela peut signifier que l'exclusion touche de plus en plus les personnes qualifiées (21% de niveau 5 en 2005 à 35% aujourd'hui) ou bien que les personnes bénéficiaires de ce niveau de formation et inscrites dans le dispositif RMI-RSA nous sont orientées en plus grand nombre.

65% des personnes présentes sur l'atelier Tri et récupération des métaux ont un niveau inférieur au niveau Vbis dont 52% un niveau VI. Pas qualifiés ou peu qualifiés, en France, les parcours sont souvent complétés par une formation sur l'ASF. L'expression et la compréhension en Français est un frein important à la reprise d'emploi et nécessite des parcours plus long.

Les niveaux de formation majoritairement Vbis et V sur l'atelier peinture permet de se concentrer sur l'apprentissage de compétences techniques du second œuvre et d'envisager plus rapidement des formations qualifiantes.

A contrario les niveaux de formation sont plus élevés sur l'atelier Rénovation du patrimoine sur la Cidéral où, comme on l'a noté, les problématiques sont plutôt des problématiques santé et mobilité.

2.1.11 Inscription à pôle Emploi

	Homme		Femme		TOTAL	
Non inscrits	10	16%	0	0%	10	14%
DE moins de 6 mois	5	8%	1	10%	6	8%
DE moins d'1 an	20	33%	6	60%	26	37%
DE entre 1 et 2 ans	7	11%	1	10%	8	11%
DE de 2 ans à 3 ans	17	28%	2	20%	19	27%
DE de plus de 3 ans	2	3%	0	0%	2	3%
TOTAL	61	100%	10	100%	71	100%

La durée d'inscription au pôle Emploi est plus importante pour les hommes : 42% d'une durée de plus d'1 an pour seulement 30% chez les femmes

Pourcentages qui s'inversent si on regarde la durée d'inactivité. 80% des femmes sont sans activité depuis plus de 2 ans contre 42%.

2.1.12 Durée d'inactivité

	Homme		Femme		TOTAL	
< 6 mois	8	13%	2	20%	10	14%
de 6 mois à 12 mois	15	25%	0	0%	15	21%
de 12 mois à 24 mois	12	20%	0	0%	12	17%
de 24 mois à 36 mois	24	39%	7	70%	31	44%
> 36 mois	2	3%	1	10%	3	4%
TOTAL	61	100%	10	100%	71	100%

65 % des personnes présentes sur nos ateliers ont une inactivité de plus d'un an pour 65% et de plus de 2 ans pour 48%.

Ces pourcentages illustrent l'importance d'une reprise de confiance nécessaire permis par l'accompagnement réalisé par la conseillère en insertion et par les moniteurs d'atelier afin de réapprendre les contraintes, les comportements et les savoir être compatibles avec une reprise d'emploi.

L'atelier permet aux personnes avec des petits niveaux de qualification d'apporter une réponse d'insertion professionnelle. Les principes de l'atelier reposent sur le « faire », les mises en situation professionnelles ponctuées d'évaluations formatives qui permettent à chaque personne de se situer dans un environnement professionnel, d'en mesurer les écarts et d'identifier les progressions.

	Tri et récupération des métaux		Peinture/second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral		TOTAL	
< 6 mois	1	4%	4	13%	5	31%	10	14%
de 6 mois à 12 mois	6	26%	5	16%	4	25%	15	21%
de 12 mois à 24 mois	9	39%	2	6%	1	6%	12	17%
de 24 mois à 36 mois	6	26%	19	59%	6	38%	31	44%
> 36 mois	1	4%	2	6%	0	0%	3	4%
TOTAL	23	100%	32	100%	16	100%	71	100%

La caractéristique du bassin d'emploi de la CIDERAL, avec des offres saisonnières en agroalimentaire importantes montre un taux d'inactivité plus faible que sur les autres ateliers avec 45% de durée d'inactivité supérieure à 1 an et 38% d'inactivité de plus de 2 ans contre 69% et 71% d'inactivité supérieur à 1 an pour les ateliers Tri et récupération des métaux et peinture.

Atelier Rénovation du patrimoine Cidéral

	Homme		Femme		TOTAL	
Trajectoire stable (perte d'emploi suite CDI ou CDD long)	0	0%	0	0%	0	0%
Trajectoire instable (tps de travail > tps de chômage)	2	13%	0	0%	2	13%
Trajectoire précaire (tps de travail < tps de chômage)	13	87%	1	100%	14	88%
Sans expérience	0	0%	0	0%	0	0%
En cours d'emploi (nombre d'heures)	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	15	100%	1	100%	16	100%

Aucune personne sans expérience sur le bassin de la Cidéral et 13% ont eu des parcours professionnels avec des temps de travail supérieurs aux temps de chômage.

L'atelier peinture enregistre le plus fort taux d'inactivité supérieure à 2 ans avec 65%, taux notamment dû à la part plus importante des femmes sur cet atelier, avec des reprises d'activité après des arrêts longs ou même pour 44% d'entre elles aucune expérience professionnelle.

Atelier Peinture/second œuvre	Homme		Femme		TOTAL	
< 6 mois	3	13%	1	11%	4	13%
de 6 mois à 12 mois	5	22%	0	0%	5	16%
de 12 mois à 24 mois	2	9%	0	0%	2	6%
de 24 mois à 36 mois	12	52%	7	78%	19	59%
> 36 mois	1	4%	1	11%	2	6%
TOTAL	23	100%	9	100%	32	100%

Les tableaux ci-dessus permettent de voir qu'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté de l'inscription à l'ANPE pour évaluer la période de chômage. En effet 48% des personnes sont sans emploi depuis plus de 2 ans alors que seulement 30% sont inscrites à Pôle Emploi depuis plus de 2 ans. Ce qui veut dire que 20% des personnes sans emploi depuis plus de 2 ans n'étaient pas inscrits ou viennent seulement de se réinscrire.

70% des personnes sont inscrites de longue date dans des trajectoires précaires avec des durées de travail inférieures aux durées de chômage.

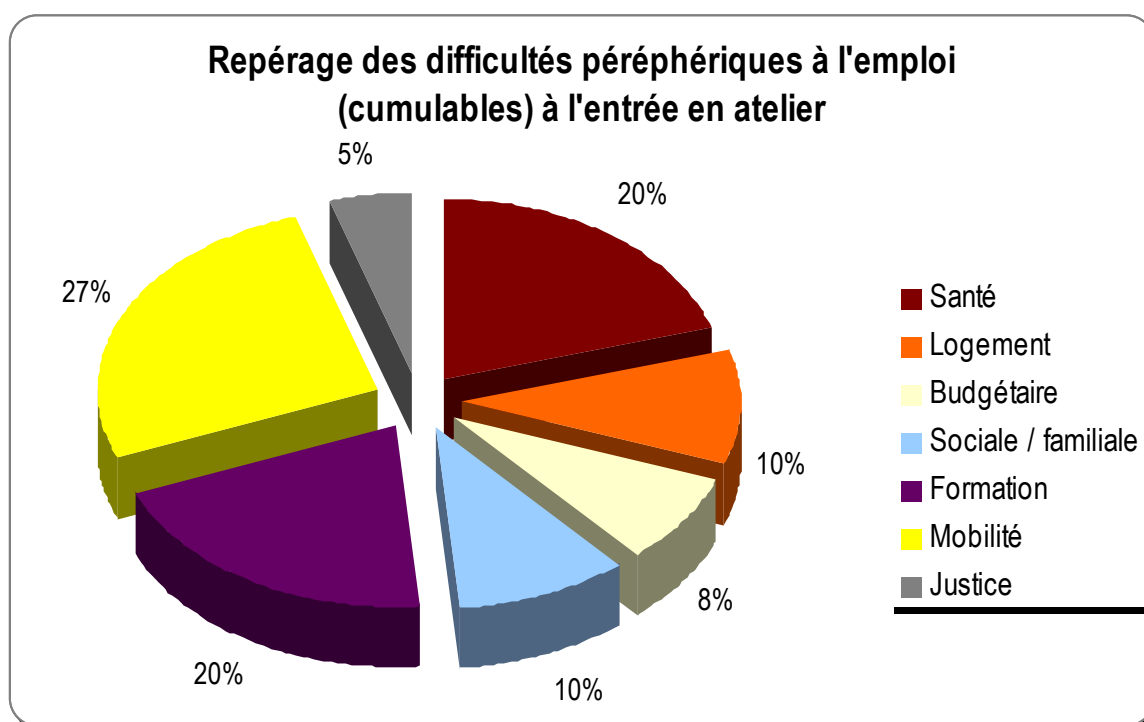
13% n'avaient aucune expérience professionnelle dont 40% chez les femmes.

	Homme		Femme		TOTAL	
Trajectoire stable (perte d'emploi suite CDI ou CDD long)	0	0%	0	0%	0	0%
Trajectoire instable (tps de travail > tps de chômage)	12	20%	0	0%	12	17%
Trajectoire précaire (tps de travail < tps de chômage)	44	72%	6	60%	50	70%
Sans expérience	5	8%	4	40%	9	13%
En cours d'emploi (nombre d'heures)	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	61	100%	10	100%	71	100%

2.1.13 Difficultés sociales exprimées à l'entrée

Repérage des difficultés périphériques à l'emploi (cumulables) à l'entrée sur l'atelier.

	Homme		Femme		TOTAL	
Santé : souffrance psychique	10	16%	2	20%	12	17%
Santé : addiction	19	31%	0	0%	19	27%
Santé : problème physique	23	38%	1	10%	24	34%
Nb de personnes avec pb santé	32	52%	3	30%	35	49%
Logement	18	30%	0	0%	18	25%
Budgétaire	12	20%	2	20%	14	20%
Sociale / familiale	13	21%	4	40%	17	24%
Formation	28	46%	7	70%	35	49%
Mobilité	43	70%	3	30%	46	65%
Justice	8	13%	0	0%	8	11%



La mobilité apparaît être la première problématique touchant le plus de personnes sur nos ateliers : 65% des personnes présentes sur l'atelier.

aussi un travail en partenariat avec les ASF et l'IGLOO permet de travailler cette question sur Saint Briec et nous sommes en cours d'ouverture d'une auto école sociale sur Loudéac avec une réflexion importante pour ouvrir le dispositif aux adultes et poursuivre les travaux à l'ensemble des questions liées à la mobilité en partenariat avec la MDEFP et le pays du centre Bretagne.

La santé et la formation sont les deuxièmes grandes problématiques qui freinent l'accès à l'emploi des salariés des ateliers touchant pour chacune d'elle 35 personnes sur les 71 présentes sur l'atelier.

Sur les problématiques santé l'accompagnement est mené par nos partenaires extérieurs, infirmière insertion, Point accueil Santé ou structures spécialisées. La première difficulté résulte plus souvent dans la prise de conscience des problématiques par les salariés dans le déni.

Sur les questions de formation, la conseillère insertion en lien avec les moniteurs va travailler sur l'accompagnement au projet et la recherche de solution formation. Le financement des formations restent aujourd'hui encore un des freins importants, nous travaillons avec le conseil Régional pour favoriser l'accès de nos salariés aux dispositifs de formation. Le territoire de Saint Briec étant territoire d'expérimentation dans le cadre de l'étude action menée par le Conseil Régional. En interne, notre fond de formation est aussi mobilisé pour favoriser l'accès à la formation pendant la durée des contrats.

Le logement demeure une des problématiques importantes d'instabilité, l'accompagnement est mené avec les travailleurs sociaux et en interne en s'appuyant sur les compétences et les outils du pôle logement hébergement d'ADALEA.

Sur les 18 personnes concernées par des problématiques logement, 10 vivent chez des tiers (dont 6 sur l'atelier de la Cidéal), 5 sont sans domicile fixe (sur ces 5 personnes 4 sont sur l'atelier Tri et récupération des métaux) et 1 personne vit dans un logement inadapté.

Les problématiques sociales et familiales touchent 17 personnes. Ces problématiques concernent 40% des femmes présentes sur les ateliers et 21% des hommes : problématiques de violences conjugales et familiales, de garde d'enfant, de relation parents-enfants mais aussi de situations administratives complexes.

Les problématiques financières sont elles aussi très handicapantes dans la recherche d'emploi, impossibilité pour certain d'ouvrir un compte bancaire, refus de crédit pour l'achat de véhicule ou noyé sous des dettes importantes... elles touchent 1 personnes sur les 71 présentes soit 20%.

Les problématiques justice touchent 8 personnes et sont accompagnées en partenariat avec les travailleurs sociaux du SPIP.

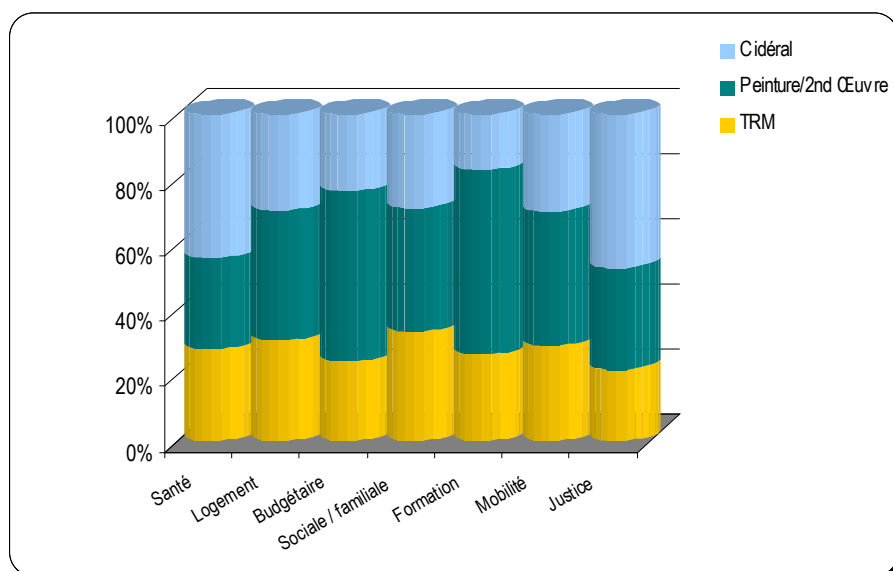
	Homme		Femme		TOTAL	
SDF	5	8%	0	0%	5	7%
Hébergé chez des tiers	10	16%	0	0%	10	14%
Camping/Caravane	1	2%	0	0%	1	1%
Logement inadapté/insalubre	1	2%	0	0%	1	1%
Logement adapté	0	0%	0	0%	0	0%
Structures (CHRS, ALT...)	2	3%	0	0%	2	3%
Locataire parc privé	14	23%	5	50%	19	27%
Locataire parc public	28	46%	5	50%	33	46%
Propriétaire	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	61	100%	10	100%	71	100%

	Tri et récupération des métaux	Peinture/ second œuvre	Rénovation patrimoine Cidéral
Santé	10	43%	11
Logement	6	26%	4
Budgétaire	3	13%	2
Sociale / familiale	5	22%	3
Formation	9	39%	4
Mobilité	14	61%	10
Justice	2	9%	3

A nouveau on peut noter que les problématiques santé touchent prioritairement l'atelier du bassin d'emploi de la Cidéral 69% des personnes présentes sur cet atelier, puis les problématiques de mobilité.

Sur Saint Brieuc, la mobilité touchent aussi le plus de personne par atelier même si des réponses transport en commun sont mobilisables mais pas forcément en adéquation avec les projets professionnels.

Le public accueillis plus proche de l'emploi sur l'atelier peinture/2nd œuvre sont dès l'entrée en demande de formation qualifiante alors que ces demandes sont moins présentes sur les autres ateliers.



Les actions prioritaires à poursuivre et à développer si on devait en retenir que 2 par ateliers seraient :

- pour l'atelier de la Cidéral : la santé et la mobilité
- pour l'atelier peinture, second œuvre : le budget et la formation
- pour l'atelier tri et récupération des métaux : les problématiques sociales et familiales et le logement.

2.2 Bilan des activités d'insertion par l'économique

2.2.1 Atelier « Tri & récupération des métaux »

L'activité de l'atelier "Tri et Récupération des métaux" consiste à démonter des ensembles métalliques (moteurs électriques, chauffe-eau, compteurs...), afin de récupérer, par le tri, les différents métaux et alliages qui les composent.

Cette activité est conventionnée dans le cadre du C.D.I.A.E.¹ pour une capacité de **12 places en Contrats d'Avenir**.

Elle ne requiert pas de compétences spécifiques mais une certaine capacité physique et un intérêt pour la récupération. Ce support correspond aux personnes les plus éloignées de l'emploi et permet de les

¹ C.D.I.A.E. : Comité Départemental d'Insertion par l'Activité Economique

remobiliser grâce à sa facilité d'appréhension et l'intérêt qu'il suscite par son aspect écologique. Les évaluations effectuées sur les postes de travail concernent essentiellement :

- le respect des consignes,
- le comportement et l'organisation sur le poste de travail,
- l'observation et la reconnaissance des métaux,
- l'application des méthodes de démontage,
- les capacités physiques,
- le rythme de travail,
- le respect des règles de sécurité,
- le respect des horaires,
- le respect des autres...

La matière première de l'atelier est désormais achetée principalement chez un récupérateur professionnel basé à Ploufragan : la société Ludovic LE GALL. Autrement, des professionnels (artisans, communautés de communes, lycées professionnels...), intéressés par notre action, choisissent de nous donner des métaux plutôt que de les vendre aux ferrailleurs. Ceci valorise l'activité de nos « récupérateurs » et crée du lien social sur le site.

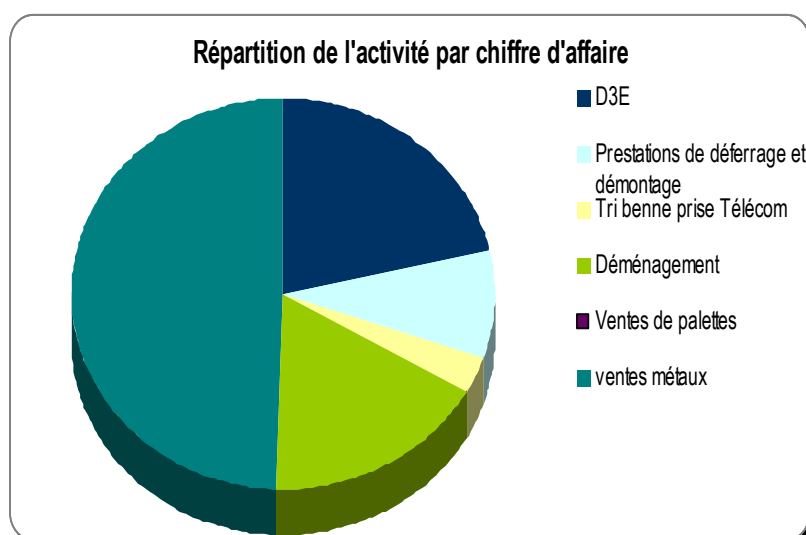
Tableau récapitulatif ACHATS Kg année 2009

Désignation	total KG
ALU FERRE	2 566,00
CABLE ALU S/ PVC	0,00
CABLE CUIVRE	0,00
CHAUDIERE	4 991,00
CUIVRE LAITON PREPARATION	0,00
MOTEUR ELECTRIQUE	6 155,00
METAUX FERREUX	14 007,00
ZAMAK FERRE	0,00
Total KG	27 719,00

En 2009, l'atelier a diversifié ses activités en réalisant divers prestations de déferrage, démontage et tri :

- D3E
- Déferrage compteur d'eau
- Déferrage alu ferré
- Déferrage contacteur électrique
- Déferrage radiateur demi-rouge
- Déferrage bloc lamelle ferré
- Déferrage cuivre
- Démontage Polypropylène
- Tri benne prise télécom

et des prestations de déménagement et fabrication de rayonnage pour le stockage et le



classement d'archives pour :

- la DDTEFP
- la DDCS
- la maison relais

et une petite activité de vente de palettes.



Tableau récapitulatif des ventes Kg année 2009

Désignation	total KG
AGS DEMOL	133,00
ALU CARTER	5 859,00
ALU MELE	1 390,00
CABLE ALU S/ PVC	160,00
CABLE CUIVRE	192,00
FERRAILLE COURTE	13 492,00
CUIVRE	2 346,00
CUIVRE ETAME	532,00
CUIVRE LAITON PREPARATION	7 088,00
CUIVRE VERNI	557,00
DEMI ROUGE	91,00
FERRAILLE A CISAILLER	10 320,00
INOX 18/8	2 819,00
LAITON	1 540,00
METAUX FERREUX	1 954,00
PLATINAGE	12 920,00
V F 1	5 940,00
ZINC	0,00
Total kg	67 333,00

2.2.2 Atelier « Peinture / Second œuvre bâtiment »

Cette activité est organisée autour de deux chantiers. Les équipes interviennent auprès des organismes publics ou associatifs pour effectuer des rénovations intérieures de bâtiment. L'activité principale est la peinture et la pose de revêtements muraux, une des deux équipes intervient également sur :

- la pose de cloisons sèches (placo-plâtre),
- la petite maçonnerie,
- la petite menuiserie,
- les déménagements de mobiliers administratifs (activité ponctuelle)
- le nettoyage d'appartements et cages d'escaliers...

Ces deux chantiers sont conventionnés dans le cadre du C.D.I.A.E. pour une capacité de **20 places en Contrats d'Avenir**.

Ce support technique demande des compétences et un intérêt pour les métiers du bâtiment. Les personnes intéressées par cet atelier présentent le plus souvent une prédisposition pour le travail manuel et projettent d'effectuer une formation dans le domaine du bâtiment ou de s'orienter vers cette activité après une période de rupture (soins, incarcération...).

Les moniteurs d'ateliers s'efforcent d'évaluer le réalisme du projet d'insertion en soutenant chacun dans la réalisation des tâches et dans l'intégration à l'équipe :

- préparation des supports,
- connaissance des produits,
- méthodes d'application,
- soins des finitions,
- organisation du travail,
- rythme de travail,
- respect des consignes,
- respect des règles de sécurité,
- respect des autres...

■ **L'importance de la formation et de la qualification.**

Sur cet atelier 84% des personnes présentes sur l'année 2009, identifiaient la formation comme l'une des priorités d'action à mettre en œuvre.

L'atelier apporte une qualification dans l'apprentissage des techniques, une connaissance des supports et des matériaux.

Le métier de peintre interview de la CAPEB Enquête d'emploi n°20 - Février 200

Le métier de peintre est un peu touche-à-tout.

Son champ de compétences va en effet bien au-delà de la peinture. Il appelle du savoir-faire pour la pose de papier peint ou de revêtements de sol. La demande de la clientèle évolue elle aussi comme l'indiquent Jean-Luc Boulch et André Abguillerm, responsables de la section peinture de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) du Finistère : « Aujourd'hui, quand des particuliers font appel à nous pour des travaux à leur domicile, ils nous demandent de plus en plus de conseils », constatent les deux artisans installés à Brest.

Concurrence

Les professionnels doivent également s'adapter aux nouvelles gammes de peinture. Leur utilisation change, les manières de les appliquer pour obtenir des effets varient aussi. « Cela suppose des sessions régulières de formation pour connaître ces produits ou se familiariser avec de nouvelles techniques », poursuivent Jean-Luc Boulch et André Abguillerm. Or, selon eux, les peintres ne seraient que 10 % à prendre part à des stages de formation continue. Leur remarque résonne comme un encouragement adressé aux apprentis à continuer d'apprendre après l'obtention de leur diplôme.

La part des femmes sur notre atelier est en constante progression, de 17% des effectifs en 2005, elles représentent 28% en 2009

	2005		2006		2007		2008		2009	
Hommes	29	83%	26	81%	23	74%	28	78%	23	72%
Femmes	6	17%	6	19%	8	26%	8	22%	9	28%
Total	35		32		31		36		32	

Objectifs 2009 pour la FFB : 30 000 Femmes dans le secteur du Bâtiment

Pour le moment, en Bretagne, les femmes ne représentent que 9,4 % du total des effectifs salariés dans les entreprises bretonnes du secteur. Parmi elles, 43 % d'employées, de techniciennes et d'agents de maîtrise, 12 % d'ingénieurs et assimilées cadres et 1 % d'ouvrières. On les retrouve en majorité dans les métiers de la peinture, de la décoration et de l'agencement. Mais, on commence aussi à voir des femmes monter sur les toits pour poser des ardoises, et d'autres se former à la menuiserie voire à la maçonnerie.



L'atelier doit régulièrement veiller à rester à la pointe des technologies et à utiliser les mêmes procédés que ceux pratiqués par les entreprises. Aussi les moniteurs sont en contact permanent avec les entreprises du bassin et échangent régulièrement avec nos fournisseurs.

L'atelier possède les mêmes d'appareils qu'une entreprise classique et utilise des matériaux de qualité. Cette année, encore l'atelier s'est équipé de girafes pour chacun de ses 2 ateliers.



Les activités de l'atelier en 2009

	Nombre de prestations	Nombre d'heures réalisées
ADALEA	20	4 139,50
ADAPEI	2	299,50
Cabri habitat	17	4 969,00
Cotes d'Armor Habitat	2	41,00
DDASS	3	517,00
ETPO	1	1 180,50
Groupement Rondel	3	726,00
Entreprise Lavenant	1	200,50
Mairie de Ploufragan	3	567,00
Maison de retraite Prévallon	4	488,00
Total	56	13 128,00

L'activité des 2 chantiers « peinture/second œuvre bâtiment » a été ces quatre dernières années en constante progression et a atteint aujourd'hui un seuil d'activité.

Années	Clients	Interventions	Heures facturées
2004	6	26	8 994
2005	8	49	12 087
2006	6	46	13 921
2007	8	52	14 633
2008	9	45	14 442
2009	10	56	13 128

Depuis 2004 nous avons optimisé nos interventions et fidélisé notre « clientèle ». Nous comptons aujourd'hui parmi nos principaux partenaires économiques : **terre et Baie Habitat** (40% de notre activité en diminution de 20% cette année en raison de l'application du seuil des 50 000 € prévus dans le marché de travaux 2007-2011). Nous avons dû en septembre 2008 négocier avec l'entreprise Lavenant et en 2009 avec le Groupement Rondel une partie de son marché de travaux avec terre et baie Habitat dans le cadre d'activité de sous-traitance.

Nos autres clients : Côtes d'Armor Habitat, la mairie de Ploufragan et les maisons de retraite « Le Prévallon », la DDCS ainsi que les travaux en interne nous ont assuré, et continuent à nous assurer, un volume de chantiers nécessaire et nous les en remercions.

Ces chantiers sont très intéressants par leur aspect professionnalisant mais surtout pour la mobilisation qu'ils suscitent dans les parcours d'insertion des personnes, en grande partie grâce à l'inscription positive de notre action dans la cité.

2.2.3 Atelier « Restauration du petit patrimoine - Loudéac »



Basé à Loudéac et intervenant sur le territoire de la CIDERAL (communauté de 21 communes), ce chantier a pour mission de rénover et d'entretenir le petit patrimoine bâti (lavoirs, calvaires, fontaines...). Il accueille des bénéficiaires du RMI des communes de la CIDERAL et de l'ensemble des communes de la C.S.D.² de Loudéac qui, dans le cadre d'un contrat aidé, participent à ces rénovations favorisant ainsi leur insertion sociale et professionnelle.

La rénovation de ces bâtiments demande des compétences en maçonnerie, taille de pierres, en charpente, en couverture...

Ce chantier est conventionné pour une capacité de **10 places en Contrats d'Avenir**. Lors du recrutement des personnes nous demandons un minimum de compétences ou d'intérêt pour les métiers du bâtiment.

² C.S.D. : Circonscription de la Solidarité Départementale

Les intéressés présentent le plus souvent une prédisposition pour le travail manuel et projettent d'effectuer une formation dans le domaine du bâtiment ou de s'orienter vers cette activité après une période de rupture (soins, incarcération...). L'activité étant physique et se déroulant en extérieur, un bon état de santé est requis.

Le moniteur d'atelier s'efforce d'évaluer le réalisme du projet d'insertion en soutenant chacun dans la réalisation des tâches et dans l'intégration à l'équipe :

- intérêt à la rénovation du patrimoine,
- méthode de démontage et de remontage des structures,
- taille et assemblage de la pierre,
- jointoiment des pierres,
- techniques de charpente et de couverture,
- organisation du travail,
- rythme de travail,
- respect des consignes,
- respect des règles de sécurité,
- respect des autres...

Les chantiers en 2009 :

LOUDEAC **Eglise**
novembre à fin décembre.

MERLEAC **Jeu de Boules**
Mur de l'école
Mars et de Mi octobre à fin novembre

LOUDEAC **Eglise**
De Septembre à mi Octobre

GAUSSON **Mur de la garderie**
Mai et Juillet



PLUMIEUX	Joints cimetière	Juin
TREVE	Réfection mur Kerjoly	Avril
ST ETIENNE GUE DE L'ISLE	Joints résidence Lilas	Février
CIDERAL	Logements GAUSSON	Janvier



Nous constatons depuis quelques années que les chantiers ont une durée plus longue, sont plus importants et techniquement plus élaborés. La CIDERAL reconnaît ainsi les capacités et les compétences de cette équipe pour lui confier ses réalisations.

Les contraintes de réalisation qui se rapprochent de celles des professionnels obligent l'encadrant technique à augmenter son niveau d'exigence en terme de rendement. Certains salariés en insertion peuvent se trouver en difficultés, surtout en début de contrat après une longue période d'inactivité. De plus, des problèmes de santé donnent souvent lieu à des restrictions médicales (port de charges, travail en hauteur...), ce qui complique la tâche de l'encadrant qui doit respecter les délais de réalisation.

3. RAPPORT QUALITATIF

3.1 Un accompagnement socio professionnel

Nous avons mis en place depuis octobre 2005, comme spécifié par le Conseil Général dans le cahier des charges des ACI, un référent chargé de l'accompagnement socio professionnel. Son rôle est défini comme suit :

Il est le tuteur désigné par l'A.C.I. pour chaque salarié et travaille en lien avec le pôle Emploi. -participation aux réunions du comité d'animation (C.T.A.) - si ce dernier est mis en place au niveau local – ou au comité technique ad hoc.

Son travail comporte différents axes dont l'assurance d'un «compagnonnage au quotidien» des salariés, en vue de leur intégration dans l'entreprise et dans l'emploi, dans leurs démarches (personnelles, administratives, recherches d'emploi, de qualification) – recherche de solutions adaptées en fonction des problèmes périphériques rencontrés - et un travail sur le transfert des compétences, la mobilité géographique et professionnelle, le renforcement d'une dynamisation professionnelle des personnes notamment en favorisant leur accès à la formation, à la VAE,

Ces différentes fonctions sont pour nous complémentaires de celles des moniteurs d'ateliers qui s'appuient sur les situations de travail pour évaluer les compétences et les capacités des personnes employées.

Jusqu'en 2005 cette mission n'existait pas en tant que telle dans les chantiers. Elle était effectuée, partiellement, par les moniteurs d'ateliers.

Pour répondre aux attentes précitées, **une Conseillère en Insertion Professionnelle (C.I.P.)** spécifiquement attachée à cette mission d'accompagnement socioprofessionnel intervient sur les ateliers de Saint Briec et de Loudéac (4 équipes = 42 Contrats aidés).

Cette conseillère, référente des salariés en insertion sur le volet socioprofessionnel, travaille en étroite collaboration :

- avec les moniteurs d'ateliers pour recueillir et capitaliser l'ensemble des éléments permettant de faire avancer le parcours de chaque personne,
- avec pôle Emploi dont elle est le relais de la structure. A ce titre, elle participe aux comités d'animation,
- avec les structures du réseau partenarial du service.

3.1.1 Ses missions :

- **Réaliser** pour chaque salarié **un Bilan personnel et professionnel** afin de construire et/ou de valider un projet professionnel.
- **Permettre** à chaque salarié **d'approfondir ses connaissances sur le secteur professionnel** et les métiers auxquels se rattache l'activité support du chantier
- **Accompagner** les salariés dans la **découverte de l'environnement socio-économique**
- **Travailler** avec les salariés sur **les stratégies, les techniques de recherche d'emploi et de formation**
- **Organiser le parcours de formation** des salariés
- **Travailler** en lien étroit **avec les partenaires / Développer et formaliser** les partenariats avec l'environnement social, socio économique, les entreprises d'insertion, les entreprises du secteur marchand.

3.1.2 Son organisation :

Nous privilégions une démarche qui combine un **accompagnement individualisé** et des **regroupements**.

Dans les différents contenus que nous proposons, il y a une incitation à travers l'action, à stimuler de manière permanente les points forts, à repérer et à réduire les comportements qui autolimitent en posant avec les personnes des objectifs de plus en plus précis au cours de leur parcours.

➤ Une prise en charge individualisée

Notre organisation privilégie en parallèle de la dimension collective, une individualisation des prises en charge pour répondre au plus près et avec réactivité aux difficultés rencontrées par les salariés qui peuvent être de plusieurs ordres : difficultés rencontrées sur le chantier, problèmes périphériques à l'emploi, manque de connaissance de l'entreprise, déficit dans les méthodes et techniques de recherche d'emploi, isolement relationnel, démotivation liée à une longue période d'inactivité professionnelle et à un isolement relationnel, ...

Un entretien individuel est mené toutes les semaines avec les personnes pour :

- ⇒ **Faire le point** des démarches effectuées, des avancées, des progressions mais aussi des difficultés rencontrées sur le chantier, dans le cadre des démarches d'insertion ;
- ⇒ **Analyser les écarts** pour ajuster le processus d'orientation professionnelle et/ou le parcours de retour à l'emploi en comparant les démarches prévues et les démarches réalisées, les résultats obtenus en identifiant les freins et en les rattachant aux dimensions de la recherche d'emploi (se connaître, connaître son environnement, les méthodologies Projet et les techniques de recherche d'emploi) ;
- ⇒ **Déterminer** des actions à mettre en œuvre, définir des délais de réalisation et fixer des objectifs à atteindre ;
- ⇒ **Réaliser des actions** avec la personne en fonction de l'étape de l'accompagnement (identifier ses ressources et ses aspirations, explorer son environnement, repérer ses préférences, dégager et/ou évaluer des pistes professionnelles, préparer la réalisation du projet, rechercher un emploi...) ;
- ⇒ **Proposer des offres d'emploi** (pour les personnes qui seront sur la recherche d'emploi direct) et organiser des mises en relation avec les employeurs (EMT....)

Les entretiens permettent au référent d'amener la personne à repérer chaque étape franchie et à baliser l'étape suivante, de faire le point sur les progressions constatées, de faire émerger ses demandes et lui faire exprimer ses difficultés pour ensuite définir en commun une stratégie de résolution des problèmes rencontrés et/ou fixer des objectifs à atteindre. Les entretiens placent les personnes dans un processus d'auto évaluation. L'accompagnement s'appuiera en permanence sur la prise en compte des besoins de la personne et l'ouverture sur l'environnement.

➤ Des regroupements

Pour ce type d'accompagnement, la dimension collective nous semble importante. Le groupe permet et favorise en effet l'émergence de situations authentiques de communication. C'est un levier puissant à la reconnaissance de chacun, de son identité, de ses capacités et des possibilités de les développer.

Il constitue de fait une organisation sociale offrant à chacun de multiples occasions de travailler ensemble, de partager et d'exprimer ses acquis, de s'organiser, d'acquérir des méthodes. Il concourt à ce titre au développement des capacités et des compétences nécessaires à s'insérer professionnellement. Il est porteur d'une dynamique dans les échanges et favorise le soutien mutuel des participants.

S'inscrire dans un processus d'insertion professionnelle nécessite pour les salariés en insertion de leur redonner une place centrale dans la conduite de leur accompagnement et en ce sens le groupe est extrêmement facilitateur.

Des regroupements par atelier et par thématique sont organisés à raison de **3.5 heures par personne et par semaine** sur le temps de travail. Les groupes sont composés de 5 à 7 personnes permettant ainsi une individualisation des contenus abordés et des prises en charge.

➤ Des inter séquences organisées

Entre les séquences de travail en collectif et les entretiens individuels, des démarches en lien avec la problématique du salarié sont proposées par la conseillère, contractualisées d'un commun accord, planifiées et organisées. Ces démarches sont réalisées par le demandeur d'emploi sur le temps de travail et en dehors du temps de travail mais aussi par le référent. Ces temps permettent à la personne de mener toutes les recherches et démarches nécessaires pour avancer dans la construction, la vérification, la validation puis la mise en œuvre de son projet ou de sa recherche d'emploi.

Le demandeur d'emploi :

- ◆ Recherche d'informations pertinentes,
- ◆ Enquêtes auprès de professionnels...,
- ◆ Réponses à des offres d'emploi,
- ◆ Elaboration de candidatures spontanées,
- ◆ Entretiens d'embauche...

La conseillère d'insertion professionnelle :

- ◆ Recherche d'informations sur les métiers, les formations, le marché du travail,
- ◆ Prise de contacts avec les entreprises pour négocier des EMT, suivi.....,
- ◆ Recherche d'offres d'emploi,
- ◆ Contact avec le référent social,
- ◆ Recherche d'informations.....

En dehors des entretiens formalisés, la conseillère reste disponible pour des contacts sur sollicitation du salarié ou du moniteur d'atelier.

3.1.3 L'évaluation de cette action :

Depuis la mise en place de cet accompagnement nous disposons :

■ **D'un livret de parcours individuel** qui permet désormais de formaliser des objectifs avec chaque personne. Ces objectifs sont renégociés à chaque renouvellement de contrat et le livret de parcours permet d'évaluer l'avancée du ou des projets de chaque salarié puisqu'il consigne une trace de tout ce qui est réalisé au cours du parcours.

■ **D'un livret d'accueil** qui permet maintenant de travailler sur le cadre du contrat de travail et d'aborder les droits et les devoirs du salarié au sein de l'association. Il comporte aussi un volet sur la sécurité avec toutes les consignes de sécurité générales et particulières à chaque activité.

■ **D'une fiche individuelle de suivi** qui est transmise au référent pôle Emploi lors de la demande de renouvellement. Cette fiche précise le projet professionnel de la personne ainsi que les modalités de sa mise en œuvre et un calendrier prévisionnel des actions engagées ou à prévoir. Des objectifs précis et négociés sont posés pour chaque nouveau contrat.

Objectifs liés au respect du cadre de travail.

44% des personnes présentes sur les ateliers doivent progresser dans ce domaine :

- l'absentéisme et prévenir lors d'absence est le premier des items pour 21 personnes
- le respect des horaires pour 24% des personnes
- la capacité à s'intégrer à un groupe de travail pour 20%

- et pour 14% le respect de la hiérarchie

Cadre de travail						
	Homme		Femme		TOTAL	
Respect des horaires	16	26%	1	10%	17	24%
Respect des consignes	10	16%	1	10%	11	15%
Intégration dans le groupe	13	21%	1	10%	14	20%
Absentéisme	21	34%	0	0%	21	30%
Respect de la hiérarchie	10	16%	0	0%	10	14%

Nombre de personnes concernées		
	29	31
	48%	44%

Cet objectif est présent dans :

- 69% des contrats de l'atelier de rénovation du patrimoine de la Cidéral dont 40% sur l'intégration dans le groupe
 - 38% pour l'atelier Peinture 2nd œuvre
 - et 35% de l'atelier Tri et récupération des métaux.

L'accompagnement lié à la définition du projet professionnel concerne 77% des personnes sur l'atelier.

Vérification du projet						
	Homme		Femme		TOTAL	
Sur l'activité de l'atelier ou du chantier	17	28%	7	70%	24	34%
Sur une autre activité	37	61%	6	60%	43	61%
Enquête professionnelle	28	46%	5	50%	33	46%
Visites d'entreprise/forum + (contact téléphonique/entreprise)	17	28%	4	40%	21	30%
Nb d'EMT	9		2		11	
EMT (nbre d'heures)	385		70		455	
ECCP	1	2%	0	0%	1	1%
Bilan de compétences	0	0%	2	20%	2	3%
Plateforme vocationnelle	0	0%	0	0%	0	0%
Stage (nbre d'heures) / immersion	0		199		199	
Création d'entreprise	2	3%	0	0%	2	3%

Pour 34% le projet à valider est en lien avec l'activité de l'atelier - 63 % pour l'atelier peinture 2nd œuvre. et 61 % des personnes ont défini un projet sur une autre activité que celle de l'atelier.

Pour cela 33 personnes ont réalisé des enquêtes professionnelles, 21 ont visité des entreprises ou participé à des salons, 11 EMT ont été réalisées – 5 sur l'atelier Peinture et 5 sur l'atelier Tri et récupération des métiers et seulement 1 EMT sur l'atelier sur le bassin de Loudéac et 2 bilans de compétences

2 personnes ont été accompagnées sur des projets de création d'entreprise.

➤ L'insertion en milieu ordinaire de travail

L'Evaluation en Milieu de Travail (E.M.T.) est un outil qui permet au salarié en contrat aidé de confronter son projet professionnel aux conditions d'exercice d'un métier en situation réelle de travail. A travers une période d'EMT deux objectifs peuvent être vérifiés : d'une part, vérifier les compétences et les capacités

professionnelles pour exercer l'emploi visé, d'autre part découvrir les conditions d'exercice d'un métier sur lequel la personne n'a aucune expérience professionnelle. Sur une courte période (5 à 10 jours), la personne est mise en situation de travail et l'employeur évalue ses aptitudes, ses acquis ou ses difficultés. L'intérêt de l'EMT est de permettre à la personne soit de conforter et confirmer ses orientations professionnelles et de mettre en place des étapes pour les atteindre (accès direct à l'emploi, formation...), soit au contraire d'infirmer et donc de redéfinir un projet professionnel. En fin de période de chaque EMT réalisée, la C.I.P. se déplace dans l'entreprise pour une rencontre avec le tuteur et la personne afin d'évaluer cette période en entreprise.

➤ **Accompagnement à la recherche d'emploi.**

L'objectif principal des parcours sur nos Ateliers d'insertion, via un contrat de travail aidé, est de permettre à ces personnes de réintégrer le milieu professionnel, après une longue période d'interruption ou une absence d'expériences professionnelles.

Un accent particulier est mis tout au long de l'accompagnement sur les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE).

- **Travail sur le CV** : dès le début du parcours chaque CV est saisi informatiquement puis retravaillé au fur et à mesure que les projets se précisent et des compétences développées sur le chantier. Ce travail permet aussi une approche de l'outil informatique. Il a été réalisé avec l'ensemble

- **Offres d'emploi** : Les salariés en contrat aidé peuvent accéder aux offres d'emploi de pôle Emploi directement sur le poste informatique, ou avec l'aide de la CIP, et ont été mis en relation avec les offres qui les intéressaient. De même, nous n'avons pas manqué de les prévenir lorsque nous avons eu connaissance d'une offre.

- **Travail sur la lettre de motivation** : en réponse à des offres d'emploi, ou en candidatures spontanées après enquêtes auprès des entreprises ou après une E.M.T. Ce travail a permis aussi d'aborder les difficultés liées à l'écrit.

- **Travail sur l'entretien d'embauche** : des simulations d'entretien sont organisées à la demande, avant un entretien réel.

	Homme		Femme		TOTAL	
Inscription/réactualisation	44	3%	8	6%	52	73%
CV	39	3%	7	5%	46	65%
Lettre de motivation	35	2%	6	5%	41	58%
Préparation entretien d'embauche	29	2%	5	4%	34	48%
Organisation de la recherche d'emploi	26	2%	5	4%	31	44%
Module net	8	1%	2	2%	10	14%
Orientation vers une SIAE	1	0%	0	0%	1	1%
Contrat extérieur complémentaire (nbre heures)	1293		68		1361	1917%
Nbre d'Atelier pôle Emploi	0	0%	0	0%	0	0%
Nbre d'offre transmise	58	4%	22	17%	80	113%
Nbre de mises en relations (offres ou candidatures spontanées)	13	1%	5	4%	18	25%
Nbre de période d'essais	1	0%	0	0%	1	1%

53 personnes sur les 71 présentes ont été accompagnées dans leur démarche de recherche d'emploi soit 75%

- 70% sur l'atelier tri et récupération des métaux

- 81 % sur l'atelier peinture 2nd œuvre
- 69 % sur l'atelier de Rénovation du patrimoine sur Loudéac.

➤ **Accompagnement des problématiques périphériques pour préparer le retour à l'emploi**

Travailler le projet professionnel avec les personnes suppose une résolution préalable ou simultanée des difficultés périphériques (sociales, santé, logement, mobilité...). Un travail en étroite collaboration avec les professionnels de ces secteurs a été engagé à chaque fois que nécessaire. L'accompagnement consiste à aider les personnes à identifier et accepter leurs problématiques puis à les orienter vers les structures adéquates en leur permettant d'organiser ces accompagnements avec leur emploi sur l'atelier.

	Homme		Femme		TOTAL	
Santé	24	39%	3	30%	27	38%
Santé : accès aux droits	8		1		9	13%
Santé : prévention (bilan de santé/actions d'info)	14		0		14	20%
Santé : orientation par les organismes professionnels	9		1		10	14%
Santé : suivi par des organismes professionnels	15		3		18	25%
Santé : accompagnement demande du handicap	8		1		9	13%

38% des personnes sont accompagnées sur des problématiques santé :

- 13% ont été accompagnées dans une démarche de reconnaissance du handicap
- 14% ont été orientées vers des structures et organismes professionnels spécialisés
- 25 % ont démarrées ou ont poursuivi un suivi médical pendant la durée de leur contrat
- 20% par des actions de prévention information, bilan de santé
- 13% pour l'accès aux droits

	Homme		Femme		TOTAL	
Logement	12	20%	0	0%	12	17%
Logement : orientation	7		0		7	
Logement : accompagnement par prestataires	5		0		5	
Famille	7	11%	0	0%	7	10%
Famille : orientation (violences conjugales, pb parentalité)	1		0		1	
Famille : accompagnement par prestataire	6		0		6	
Justice	6	10%	0	0%	6	8%
Justice : orientation (ADAJ...)	4		0		4	
Justice : accompagnement par prestataires	6		0		6	
Gestion budgétaire	4	7%	2	20%	6	8%
Gestion budgétaire : orientation	1		0		1	
Gestion budgétaire : accompagnement	3		2		5	
Retraite	1	2%	0	0%	1	1%
Retraite : préparation/administratif	1		0		1	1%
Retraite : orientation	0		0		0	0%
Accompagnement RSA (déclaration trimestrielle CAF)	35		7		42	59%

- 17% ont été accompagnées sur des problématiques logement.
- 10% sur des problématiques familiales
- 8% sur des problématiques en lien avec la justice
- 8% sur des problématiques budgétaires
- 59% soit 42 personnes ont été accompagnées dans le passage du RMI au RSA ou régulièrement dans les démarches de déclarations trimestrielles

	Homme		Femme		TOTAL	
Mobilité	21	34%	3	30%	24	34%
Mobilité : préparation du permis	17		3		20	28%
Mobilité : auto-école classique	2		0		2	3%
Mobilité : auto-école adapté (auto-école sociale...)	8		0		8	11%
Mobilité : accès au transport en commun	2		0		2	3%
Permis de conduire/Titre de séjour	4		0		4	6%

L'accès au permis de conduire, facteur important dans l'accès à l'emploi est accompagné en faisant connaître tous les dispositifs existant sur le territoire.

Nous rencontrons régulièrement les travailleurs sociaux « insertion » des trois circonscriptions de Saint-Brieuc et le référent chantier de pôle Emploi. Ces rencontres permettent d'échanger sur les attentes, les contraintes et les modalités de collaboration. L'accompagnement que nous proposons est complémentaire de celui du travailleur social. Nous aidons la personne dans son parcours social car, si les difficultés repérées ne sont pas résolues, elles ralentissent l'investissement sur le travail autour du projet professionnel. Lorsque faire se peut, une rencontre est organisée avec le référent social, notamment au moment de la demande de renouvellement du Contrat d'Insertion. Chaque travailleur social est informé de l'entrée d'une personne sur un de nos chantiers, ainsi que du renouvellement de son contrat et de la possibilité d'être présent lors de ces rencontres.

L'accompagnement a permis de mettre en place un certain nombre de démarches autour de l'accès à l'emploi.

➤ La formation complémentaire

En relation avec les conseillers professionnels de pôle Emploi, nous incitons et accompagnons les salariés en insertion à réfléchir et à s'inscrire dans un projet de formation afin de renforcer, développer ou ajuster leur cursus professionnel.

Il s'agit alors de trouver le financement nécessaire. En 2009, plusieurs personnes ont pu entreprendre une formation complémentaire, soit sur des fonds d'Etat (par leur statut de Demandeur d'Emploi), soit sur les fonds de formation de l'association (par leur statut de salarié, sur des enveloppes de fonds mutualisés et de fonds d'intervention).

Objectif : Favoriser le développement des compétences

Favoriser l'accès à la formation, à la qualification,

Repérer les besoins et favoriser l'accès aux formations sur la maîtrise des savoirs de base

Formation (interne et/ou externe) pendant la durée du contrat : 2009

Intitulé des actions	Réalisées par : (liste)	Nombre d'heures formation	Nombre de participants	Mode de validation de la formation (liste)	Mode de financement de la formation
SST	la structure, en interne	196	14	Attestation de formation	plan de formation
ASF	Emeurad'Id et ADALEA ASF Loudéac	1156	12	Attestation de formation	état/region
APP	GRETA	426	4	Attestation de formation	état/region
VAE	CIBC	48	1		état/region
Préqualification	DRIP	786	4	Attestation de formation	région

Qualification	AFPA	1596	3	Certificat de qualification professionnelle	opca
formation certifiante	AFPI	122	4	Certificat d'aptitudes	opca
permis de conduire	IGLOO	755	11		CG

➤ **Participation au Comité Technique d'Animation (C.T.A.)**

Nous participons tous les deux mois au CTA de Saint-Brieuc . Cette instance regroupe les différents partenaires de l'Insertion par l'Activité Economique (Pôle Emploi, DDTEFP, Conseil Général, ETTI³, AI⁴, ACI...). Elle a pour but de favoriser des passerelles entre les structures de l'IAE⁵ dans le parcours des usagers et d'envisager des actions collectives favorisant leur accès à l'emploi.

Nous faisons souvent le constat en CTA que la logique de parcours est nécessaire pour les personnes les plus éloignées de l'emploi dont la progression est conditionnée à un accompagnement adapté et renforcé.

Si nous travaillons à créer des liens entre les structures de l'IAE, il sera encore nécessaire de réfléchir à l'avant chantier d'insertion, notamment pour ceux qui n'ont pas la capacité de l'intégrer sans un travail préalable de préparation (rythme de travail, respect des obligations du salarié, élaboration d'un projet professionnel...).

La mise en place de cette instance sur Loudéac en 2008 n'a malheureusement pas pu se réunir sur l'année 2009.

➤ **Les résultats à la sortie des ateliers.**

Les Ateliers d'insertion doivent répondre à des objectifs de résultats négociés lors du dialogue de gestion sous la présence de la DDTEFP, le conseil Général et pôle Emploi

Objectifs de résultat	Résultats A-1	Objectifs négociés	Résultats 2009	
		30 sorties	34	
Sorties dans l'emploi durable (CDD ou période d'intérim de 6 mois ou plus et CDI, hors contrats aidés ou IAE, fonction publique ou création d'entreprise).	18.75%	12%	5	15%
Sorties vers un emploi de transition (CDD ou période d'intérim de moins de 6 mois ou contrat aidé chez un employeur hors SIAE)	12.5%	10% soit 3 personnes	0	0%
Sorties positives (3) '(formation pré-qualifiante ou qualifiante, pour une autre SIAE dans une logique de parcours - ACI→AI, AI→EI, EI→ETTI- ou vers une autre sortie que vous aviez convenu avec la structure, sur une proposition de sa part, de considérer comme positive)	9.38%	3/30 soit 10%	11	32%
formation pré-qualifiante ou qualifiante :	1	1	7	21%
Certification :	1	1	1	3%
VAE :	1	1	0	0%
Retour en formation scolaire :				0%
Entrée en ESAT :			0	0%
pour une autre SIAE dans une logique de parcours - ACI→AI, AI→EI, EI→ETTI : 1	1	1	0	0%
Autres sorties positives :		3/30 soit 10%	7	21%
Total				68%

³ Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

⁴ Association Intermédiaire

⁵ IAE : Insertion par l'Activité économique

4. COURRIER DE REMERCIEMENTS

De la part du maire de Gausson, suite à différents travaux de réfection dans la commune :

Gausson, le 27 mai 2009.

Je tiens à vous remercier tout
d'abord de votre compétence - non
négligeable - pour son affectation au
service des chantiers d'entretien
tout pour la réfection des enduits
la réalisation d'un mur de votre
commune.

avec toute votre gentillesse
et compétence

Pierre Guis

Maire adjoint



5. RESSOURCES HUMAINES

Mouvements du personnel

- Rose marie DELAROCHE a remplacé Pascal LORCY en qualité de responsable de pôle
- Recrutement d'un coordinateur pédagogique qui a quitté la structure en janvier 2010 (recrutement en cours)
- Mutation d'un moniteur sur le chantier d'insertion pour détenus (Jean yves URVOAZ) et remplacement par Jean paul CHAPRON
- Arrêt logue maladie d'un moniteur

Formations des salariés permanents

ACTIONS	organismes	SALARIES	h/salarié
Entretien motivationnel	CODES 22	MENGUY Véronique	6
SAUVETEUR SECOURISTE AU TRAVAIL (Recyclage)	CRAM	MENGUY Véronique	8,5
			14,5

SST LE 26/06 RECYCLAGE	ADALEA/MENGUY	THEBEAUD Bernard	4
SST LE 26/06 RECYCLAGE	ADALEA/MENGUY	CHAPELAIN Jean-Yves	4
SST LE 26/06 RECYCLAGE	ADALEA/MENGUY	BONY Robert	4
SST LE 26/06 RECYCLAGE	ADALEA/MENGUY	URVOAZ Jean-Yves	4
SST LE 26/06 RECYCLAGE	ADALEA/MENGUY	PEGNE Patrice	4
			20

Gestion souffrance psychique	CODES	MENGUY Véronique	7
Gestion du temps posture	RH Solution	MEVEL	7
Gestion souffrance psychique	CODES	PEGNE Patrice	7
			21

6. ENVIRONNEMENT / RESEAU / PARTENARIAT

Nous avons développé, depuis notre création, un réseau de partenaires essentiel à la réussite de notre mission. Les dispositifs que nous proposons interviennent en effet à un moment particulier dans le parcours des personnes. Nous nous efforçons donc de répondre aux sollicitations des partenaires qui accompagnent ces parcours. De la même manière, nous mobilisons d'autres partenaires pour répondre aux attentes des personnes afin de favoriser leur insertion.

Partenaires sociaux :

- Travailleurs sociaux de secteur (C.C.A.S., C.S.D....),
- Les centres sociaux,
- Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale,
- Service de Probation et d'Insertion Pénitentiaire,
- La Protection Judiciaire de la Jeunesse,
- La Commission Locale d'Insertion,
- L'Agence Nationale Pour l'Emploi,
- La Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Services de tutelle (A.D.T., U.D.A.F., A.T.H...),

- Les centres de formation (adalea, A.F.P.A., A.F.P.I., GRETA, Emmeraud'ID, AFOBAT....),
- La cité des métiers,
- Le Centre de Bilan de Compétences,
- Les missions locales (St-Brieuc et Loudéac),
- Les Centres Médico-Psychologique (Benoit Méni, Loudéac),
- Le Centre de Cure Ambulatoire en Alcoologie (C.C.A.A.),
- Ohé Prométhée...

Les partenaires économiques :

- Le conservatoire du littoral
- La CIDERAL
- CABRI Habitat
- COTES D'ARMOR HABITAT
- La mairie de Ploufragan
- Le foyer logement de Ploufragan
- La maison de retraite « Le Prévallon »
- La maison de retraite des Villages
- La Boutique Logement
- Les sociétés LE GALL, DELAYRE, HERVE, GUILLERME et Groupement RONDEL...

7. PERSPECTIVES 2010 / PLAN D' ACTIONS

- Déménagement partiel des ateliers au pole emploi formation de l'association dans une logique de mutualisation des moyens

L'atelier Tri et récupération des métaux Saint Brieuc

Points forts dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion	Perspectives 2010
<p>↳ Activité axée sur le développement durable avec de réels perspectives de débouchés professionnels pour les personnes accueillies</p> <p>↳ Postes de travail sédentaires qui permettent d'évaluer les gestes professionnels et d'accueillir des personnes sans permis de conduire</p>	<p>↳ Hausse importante des couts d'achat des métaux pour 2010 non répercutée sur les prix à la vente ce qui augure un impact négatif sur le plan économique.</p> <p>↳ Résultat financier en 2009 qui se poursuit à la baisse</p> <p>↳ Achat grâce à la fondation Caisse d'épargne d'un Camion poids lourds pour la récupération des métaux. Investissement sur l'équipement des postes de travail.</p> <p>↳ Sur le 2nd semestre, plusieurs interventions sur des demandes de déménagements, archivages</p> <p>↳ Développement d'un nouveau savoir faire en réalisant une sculpture dans le cadre des 30 ans de l'association.</p>	<p>↳ Diversification des supports d'activité : en amont de la récupération : sous traitance sur le démantèlement des D3E / facturation à l'heure</p> <p>en aval de la récupération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diversification des ventes : activité commerciale à développer / valorisation transformation des métaux [Etude Action à réaliser] - recherche de partenariats pour effectuer la brule du cuivre qui permettrait de fortement revaloriser le prix de revente - développement d'activités annexes pour optimiser l'utilisation du poids lourd : démontage des rayonnages / déménagements...opération de communication à mener en direction des établissements publics. <p>↳ diversification des publics accueillis</p> <p>↳ Investissement optimiser et/ou agrandir l'espace de travail et de stockage</p>
Points faibles dernier dialogue de gestion		
<p>↳ Baisse importante des cours des métaux qui a généré en 2008 des difficultés économiques. Le prévisionnel des cours pour 2009 est bas ce qui augure un impact négatif sur le plan économique.</p> <p>↳ Nécessité d'un équipement important pour développer l'activité : poids lourds pour récupérer les métaux, postes de travail adaptés, aire de stockage : investissements à réaliser</p> <p>↳ Peu de femmes sur l'atelier : manque d'attractivité et d'adaptation du support et de communication positive</p> <p>↳ Public éloigné de l'emploi. Atelier assez stigmatisé par les prescripteurs, qui établissent une hiérarchie entre les chantiers en terme d'orientation.</p>		

L'atelier Peinture / Second œuvre bâtiment Saint Briec

Points forts dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion	Perspectives 2010
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Activité porteuse d'emploi (hors situation de crise) ↳ Activité professionnalisante 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Prospection et réalisation de nouveaux marchés avec ETPO dans le cadre de l'ANRU, entreprise RONDEL en sous traitance sur des marchés CABRI ↳ Investissement important pour utiliser les outils et méthodes de travail identiques aux évolutions des entreprises locales. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Poursuivre nos démarches pour avoir un plan de charge à 6 mois : nécessité de développer la clientèle et de travailler notamment avec les communes ou communauté de communes à l'année / établir un plan de communication ciblé sur notre offre de service en direction des communes
<p style="text-align: center;">Points faibles dernier dialogue de gestion</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Démarche de commercialisation/devis pour trouver les marchés qui est chronophage ↳ Réponse à des appels d'offres qui insécurise l'activité sur le moyen terme / peu d'appels d'offres qui contiennent la clause d'insertion sociale : marchés de gré à gré ↳ Sur le plan économique : équilibre difficile en 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Première sensibilisation au respect de l'environnement : installation et fin de chantier ↳ Travail reconnu de qualité par nos donneurs d'ordre et délai de réalisation très proche de l'entreprise privé. Cette évolution reste « Orale » aujourd'hui. ↳ Un équilibre financier qui reste fragile avec un début d'année 2009 très difficile. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Développer les partenariats avec les fédérations / entreprises ↳ Passer d'une attestation de compétences interne à une attestation de compétences validées par des professionnels ou envisager d'aller jusqu'à une certification. ↳ Etre en capacité de proposer une offre de service « développement durable » en intégrant les évolutions liées au développement durable dans nos pratiques professionnelles et dans nos achats de matières premières – sensibiliser nos donneurs d'ordre à cette nouvelle offre de service. ↳ Recherche de financements complémentaires notamment pour être en capacité de poursuivre notre effort d'investissement et soutenir le développement d'une offre de service « développement durable » ↳ Mettre en place une enquête de satisfaction à la fin de chaque chantier.

L'atelier Rénovation et entretien du patrimoine bâti CIDERAL :

Points forts dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion	Perspectives 2010
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Ancrage du chantier sur le territoire porté par la CIDERAL ↳ Réalisations de qualité, visibles par la population : atelier qui répond à un objectif d'intérêt général 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Première sensibilisation au respect de l'environnement : installation et fin de chantier ↳ Difficultés récurrentes pour le recrutement sur le chantier avec un public orienté en grande difficulté. + sur le 2nd semestre une difficulté conjoncturelle liée à la réorganisation du pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Nécessité de diversifier le public orienté pour atteindre les objectifs du nouveau conventionnement et préserver la relation partenariale et financière avec la CIDERAL ↳ Possibilité d'un désengagement de la CIDERAL si les couts du chantier devaient augmenter : Recherche de financements complémentaires ↳ Engager une réflexion avec les acteurs locaux sur le devenir du chantier et envisager éventuellement un autre type de réponse pour les publics les plus éloignés de l'emploi. ↳ Proposer à la CIDERAL une orientation du chantier sur la bio construction, recherche de label ou de certification qualité ↳ Mettre en place les outils nécessaires en lien avec le coordinateur de travaux de la CIDERAL pour un chiffrage financier des travaux réalisés par l'atelier. ↳ Après chaque chantier réalisé une enquête de satisfaction auprès des donneurs d'ordre. ↳ Etude à mener pour une éventuelle modification de support. (Garage social, restauration....)
Points faibles dernier dialogue de gestion		
<ul style="list-style-type: none"> ↳ orientation d'un public très éloigné de l'emploi/récurrence des contrats en insertion / peu de résultats en terme de sorties positives sur le volet emploi. Peu de latitude au vu des chiffres des DEFM et des contenus des contrats insertion des allocataires du RMI (20% ont pour objectif le retour à l'emploi) pour diversifier le public ↳ 13 ans de contractualisation avec la CIDERAL qui au vu des résultats en terme d'insertion se questionne sur le devenir du chantier 		