



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

BILAN D'ACTIVITE 2011



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

Bénéficiaire du soutien financier du Conseil Général des Côtes d'Armor, de la DIRECCTE, de la CIDERAL et du Fonds Social Européen

Axe 3 : Renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale (mesure 3^E)



Février 2012

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 socioprofessionnel.....	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 à 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 :



personnes.

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 **22 tonnes par an, dont 7 tonnes de dons** sont ensuite revendus. L'atelier a développé de nouveaux savoir-faire par des activités de déménagements et de fabrication de rayonnage notamment pour le stockage et classement d'archives. L'atelier emploie 12

ATELIERS 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.



ATELIER 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 Unique d'Insertion 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.

2. RAPPORT QUANTITATIF

2.1 Les caractéristiques du public

2.1.1 Les demandes examinées en 2011

	2011					2010		2009	
	Loudéac	Peinture	Métaux	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Demandes A-1 toujours en cours	1	1	3	5	8%	20	23%		
Demandes 2010	9	30	21	60	92%	66	77%		
Total des Demandes	10	31	24	65	100%	86	100%	116	100%
Acceptées	8	21	6	35	54%	31	36%	34	29%
<i>En attente de place au 31 décembre</i>	1			1	2%	5	6%		
<i>Embauchées</i>	7	17	6	30	46%	26	30%	16	14%
Classées ou non acceptées :	2	14	18	34	52%	55	64%	66	57%
<i>Ne répond pas aux critères</i>		1	3	4	6%	8	9%	15	13%
<i>A trouvée un emploi</i>		1	1	2	3%	2	2%	5	4%
<i>CAv autre structure A.C.I</i>		2	1	3	5%	1	1%	5	4%
<i>Ne s'est pas présentée au RDV</i>		3	8	11	17%	18	21%	15	13%
<i>Problématique sociale trop importante</i>	2	3	4	9	14%	14	16%	11	9%
<i>Classé sans suite</i>				0	0%	3	3%	4	3%
<i>N'a pas donné suite</i>		4	1	5	8%	9	10%	11	9%

Moins de demandes liées à une faible orientation de mars à août

Mais aussi un meilleur ciblage par les prescripteurs des chantiers d'insertion : 54% des demandes ont été validées après entretien contre 36% en 2010.

La demande en attente de place correspond à une demande de convention CUI en cours d'élaboration, soit à l'attente de validation d'éligibilité par le Conseil Général. Pas de liste d'attente ce qui rend très tendus les recrutements chaque mois.

- ↪ 17% des personnes ne se sont pas présentées au rendez vous.
- ↪ 14% présentaient une problématique sociale trop importante pour envisager un parcours en ACI.
- ↪ 6% des personnes ne répondaient pas aux critères non éligibilité au RSA Socle,
- ↪ 3% des personnes ont retrouvé un emploi
- ↪ et 8% n'ont pas donné suite : dossier resté incomplet, ne souhaite plus intégrer le chantier au moment de la signature de la convention, personnes hospitalisées, maladie.....

2.1.2 Le nombre de personnes accueillies sur les différentes activités

↳ **34 entrées sur 2011**, 4 personnes pour qui les contrats ont été arrêtés pendant la période d'essai

↳ **soit 30 personnes réellement entrées sur 2011.** (L'ensemble des statistiques seront établies sur la base de ces personnes présentes)

ENTREES DANS L'ANNEE 2011		
Homme	26	76%
Femme	8	24%
TOTAL	34	100%
PRESENTS DANS L'ANNEE > 3mois		
Homme	22	65%
Femme	8	24%
TOTAL	30	88%

↳ **66 personnes** présentes sur les ateliers en 2011 sur des contrats de plus de 3 mois.

↳ **26%** de femmes sur nos ateliers, une répartition en augmentation, avec à noter une présence féminine sur l'atelier Tri et récupération des métaux avec 3 Femmes présentes sur 2011 (17% des personnes présentes sur l'atelier).

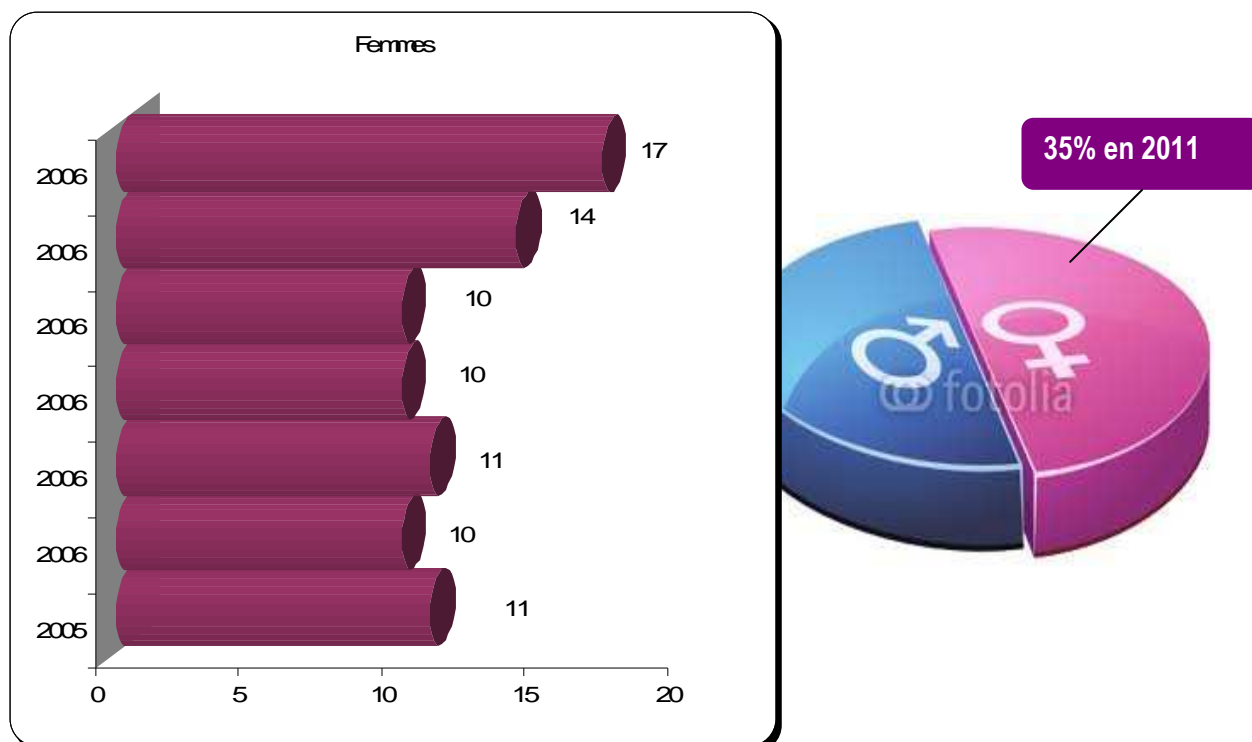
	2011				Total
	Hommes	Femmes			
Tri et Récupération des métaux	15	3	17%		18
Peinture/Second œuvre bâtiment	22	12	35%		34
Restauration patrimoine Cidéral	12	2	14%		14
Total	49	17	26%		66
	74%	26%			

Evolution depuis 2005

		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
Tri et Récupération des métaux	Hommes	17	94%	20	100%	20	100%	19	100%	23	100%	16	89%	15	83%
	Femmes	1	6%		0%		0%		0%		0%	2	11%	3	17%
	Total Atelier	18	100%	20	100%	20	100%	19	100%	23	100%	18	100%	18	100%
Peinture/Second œuvre bâtiment	Hommes	29	83%	26	81%	23	74%	28	78%	23	72%	19	66%	22	65%
	Femmes	6	17%	6	19%	8	26%	8	22%	9	28%	10	34%	12	35%
	Total Atelier	35	100%	32	100%	31	100%	36	100%	32	100%	29	100%	34	100%
Restauration patrimoine CIDERAL	Hommes	16	80%	17	81%	14	82%	17	89%	15	94%	14	88%	12	86%
	Femmes	4	20%	4	19%	3	18%	2	11%	1	6%	2	13%	2	14%
	Total Atelier	20	100%	21	100%	17	100%	19	100%	16	100%	16	100%	14	100%
TOTAL	Hommes	62	85%	63	86%	57	84%	64	86%	61	86%	49	78%	49	74%
	Femmes	11	15%	10	14%	11	16%	10	14%	10	14%	14	22%	17	26%
	Total Atelier	73	100%	73	100%	68	100%	74	100%	71	100%	63	100%	66	100%

Un nombre de femmes en augmentation sur l'ensemble de nos ateliers, notamment sur l'atelier Tri et récupération des métaux qui maintient l'accueil de public féminin engagé depuis 2010.

Augmentation importante de 15% en 2005 à + 11 points en 2011 avec 26% de la population accueillie sur nos ateliers avec sur l'activité peinture une part des femmes qui a doublé en 5 ans de 17% en 2005 à 35% en 2011.



Répartition des femmes par Ateliers.

↳ **3 femmes sur l'atelier Tri et récupération des métaux sur les 12 places**, difficultés à mobiliser des femmes à l'identique des postes similaires en industrie.

↳ **Un taux stable sur l'atelier rénovation du patrimoine** mais qui reste toujours faible même si ce taux reste supérieur à la part des femmes sur des postes similaires.

↳ **La féminisation de ces 2 ateliers nous tient particulièrement à cœur et nous poursuivons dans ce sens notre travail en collaboration avec les prescripteurs, les fédérations et les entreprises locales.**

↳ La part des femmes sur **notre atelier Peinture second œuvre** est en constante progression, de 17% des effectifs en 2005 **elles représentent 35% en 2011**. Taux qui est largement supérieur à la part des femmes dans les entreprises du Bâtiment.



2.1.3 Les origines géographiques

Commune de résidence	2009		2010		2011	
Saint Briec	43	61%	35	56%	41	62%
Autres Saint Briec Agglomération	9	13%	7	11%	6	9%
CIDERAL	15	21%	15	24%	13	20%
Autres dans le département 22	4	6%	6	10%	6	9%
Autres départements	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	71	100%	63	66	100%	100%
CUCS			19	30%	19	29%

↳ Notre activité touche principalement des personnes habitant **Saint-Briec Agglomération : 71 % des personnes accueillies et 29% habitent dans les secteurs CUCS.**

↳ Le nombre de personnes domiciliées sur la CIDERAL et communes avoisinantes est stable

2.1.4 Les âges

	2009					2010					TT	2011					TT
	<18	19/25	26/49	50/59	>60	<18	19/25	26/49	50/59	>60		<18	19/25	26/49	50/59	>60	
Tri et Récupération des métaux	-	2	17	4	-	-	2	16	0	0	18	-	0	18	0	0	18
Peinture/Second œuvre bâtiment	-	2	24	6	-	-	1	27	1	0	29	-	2	27	5	0	34
Restauration patrimoine Cidéral	-	0	13	3	-	-	2	12	2	0	16	-	0	12	2	0	14
Total	-	4	54	13	-	-	5	55	3	0	63	-	2	57	7	0	66
	-	6%	76%	18%	-	-	8%	87%	5%	0	1	-	3%	86%	11%	0%	100%

↳ **La moyenne d'âge est de 37 ans** identique à 2009 et 2010, on note un rajeunissement de la population sur les chantiers. (La moyenne d'âge était de 41 ans, depuis plusieurs années).


- 2 personnes de moins de 25 ans (22 et 24 ans)
- 7 personnes de plus de 50 ans dont 2 personnes de plus de 55 ans

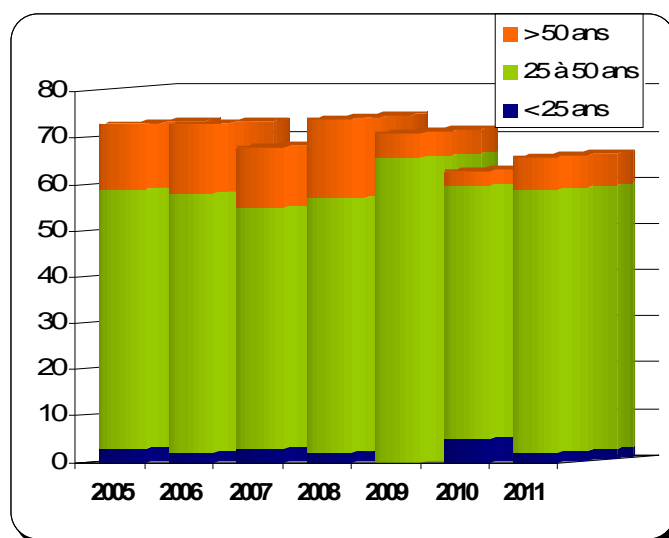
Moyenne d'âge par atelier :

Tri et Récupération des métaux	36 ans
Peinture/Second œuvre bâtiment	37 ans
Restauration patrimoine CIDERAL	38 ans

Evolution depuis 2005

		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
Tri et Récupération des métaux	< 25 ans	2	11%		0%		0%		0%		0%	2	11%	0	0%
	25 à 50 ans	14	78%	19	95%	19	95%	16	84%	21	91%	16	89%	18	100%
	> 50 ans	2	11%	1	5%	1	5%	3	16%	2	9%	0	0%	0	0%
	Total Atelier	18	100%	20	100%	20	100%	19	100%	23	100%	18	100%	18	100%
Peinture/Second œuvre bâtiment	< 25 ans	1	3%	1	3%	1	3%	1	3%		0%	1	3%	2	6%
	25 à 50 ans	29	83%	25	78%	23	74%	25	69%	29	91%	27	93%	27	79%
	> 50 ans	5	14%	6	19%	7	23%	10	28%	3	9%	1	3%	5	15%
	Total Atelier	35	100%	32	100%	31	100%	36	100%	32	100%	29	100%	34	100%
Restauration patrimoine CIDERAL	< 25 ans		0%	1	5%	2	12%	1	5%		0%	2	13%	0	0%
	25 à 50 ans	13	65%	12	57%	10	59%	14	74%	16	100%	12	75%	12	86%
	> 50 ans	7	35%	8	38%	5	29%	4	21%	0	0%	2	13%	2	14%
	Total Atelier	20	100%	21	100%	17	100%	19	100%	16	100%	16	100%	14	100%
TOTAL	< 25 ans	3	4%	2	3%	3	4%	2	3%	0	0%	5	8%	2	3%
	25 à 50 ans	56	77%	56	77%	52	76%	55	74%	66	93%	55	87%	57	86%
	> 50 ans	14	19%	15	21%	13	19%	17	23%	5	7%	3	5%	7	11%
	Total Atelier	73	100%	73	100%	68	100%	74	100%	71	100%	63	100%	66	100%

 **La part des adultes de plus de 50 ans** est en forte diminution de 19% en 2005 et 23% en 2008, elle ne représentait que 7% en 2009 et 5% en 2010. Sur 2011, on peut noter une légère augmentation avec un retour à 11% de la population de plus 50 ans.



2.1.5 Les situations familiales

	Homme		Femme		TOTAL	
Seul (e)	34	74%	2	12%	36	57%
Seul (e) + 1 enfant	0	0%	5	29%	5	8%
Seul (e) + 2 enfants	1	2%	6	35%	7	11%
Seul (e) + 3 enfants	0	0%	3	18%	3	5%
Seul (e) + 4 enfants et +	0	0%	0	0%	0	0%
Couple	1	2%	1	6%	2	3%
Couple + 1 enfant	3	7%	0	0%	3	5%
Couple + 2 enfants	4	9%	0	0%	5	6%
Couple + 3 enfants	2	4%	0	0%	3	3%
Couple + 4 enfants et +	1	2%	0	0%	1	2%
TOTAL	46	100%	17	100%	66	100%

	2011				2010				TT
	Isolé	Isolé + enfant(s)	Couple	Couple + enfant(s)	Isolé	Isolé + enfant	Couple	Couple + enfant(s)	
Tri et Récupération des métaux	13	1	0	9	8	2	1	7	18
Peinture/Second œuvre bâtiment	11	12	3	6	12	8	2	7	29
Restauration patrimoine Cidéral	10	5	1	0	8	3	1	4	16
Total	34	18	4	15	28	13	4	18	63
	48%	25%	6%	21%	44%	21%	6%	29%	

↪ Cette année encore le nombre de personnes isolées est important avec **73% des personnes accueillies isolées ou isolées avec enfant(s). 25% vivent 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

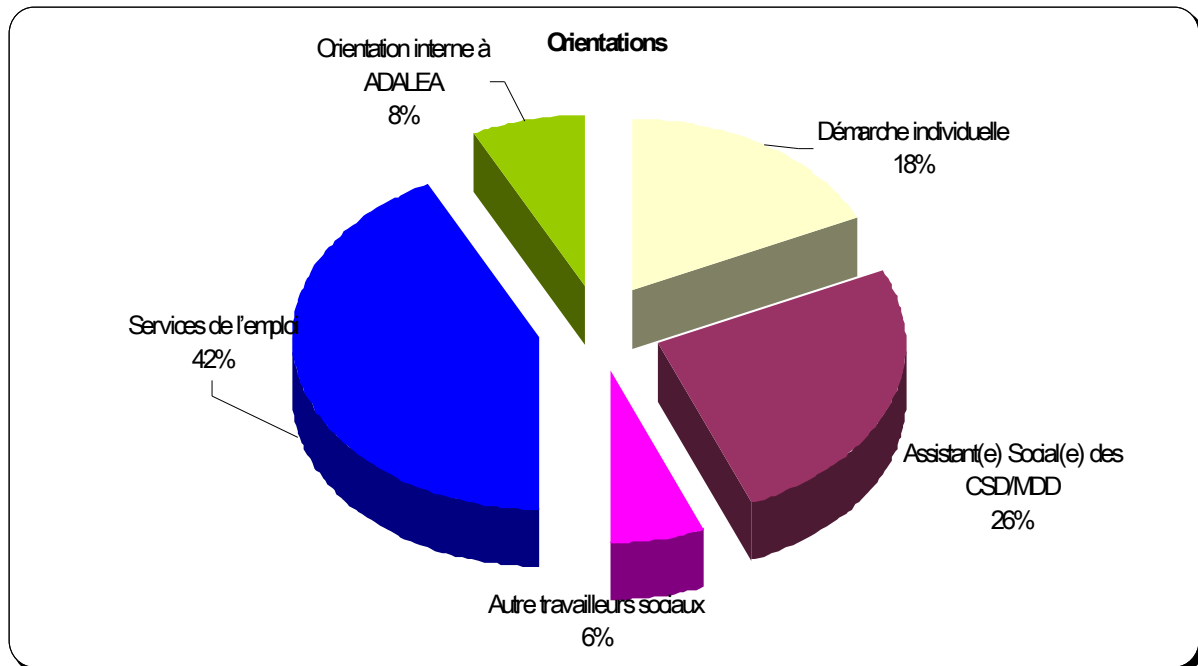
Toutes les orientations sont validées par le Pôle Emploi avant que les personnes soient recrutées. Les orientations sont soit directement faites par Pôle Emploi pour 41% des orientations ou via les travailleurs sociaux pour 30%.

19% des orientations sont des démarches individuelles de personnes ayant eu connaissance des ateliers soit par des membres de la famille, des amis, via la presse lors de manifestations internes à ADALEA ou via le site Internet d'ADALEA.

Sur Loudéac, seulement 19% étaient des orientations Pôle Emploi en 2010 contre 43 % en 2011. Nos difficultés permanentes de recrutement ont nécessité un travail en collaboration et de sollicitation de l'ensemble des acteurs du territoire.

	2011								
	Tri et récupération des métaux	Peinture/second œuvre	Rénovation patrimoine Cidéral	TOTAL					
Démarches individuelles	4	24%	8	24%	0	0%	12	19%	
Travailleurs sociaux insertion	5	29%	9	27%	3	21%	17	27%	
Autres travailleurs sociaux (dont SPIP)	0	0%	0	0%	2	14%	2	3%	
Autres structures IAE	0	0%	0	0%	2	14%	2	3%	
Services de l'emploi (Pôle emploi, CAP emploi + prestataires)	7	41%	13	39%	6	43%	28	41%	
Orientation interne à la structure	1	6%	3	9%	1	7%	5	8%	
TOTAL	17	100%	33	100%	14	100%	66	100%	

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Démarche individuelle	11	12	10	9	9	12
Assistant(e) Social(e) des CSD/MDD	25	20	20	25	20	17
Autre travailleurs sociaux	1	2	1	6	5	4
Services de l'emploi	25	29	32	24	22	28
Orientation interne à ADALEA	9	5	11	5	7	5



2.1.7 Les personnes reconnues « travailleur handicapé »



Reconnaissance
'« Travailleur
Handicapé »

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Reconnaissance	16	15	13	6	2	4
'« Travailleur Handicapé »	22%	22%	18%	8%	3%	6%

- ↪ Le nombre personnes reconnues « travailleur handicapé » reste stable depuis 2009
- ↪ Cependant le nombre de personnes avec une problématique "santé" reste important.



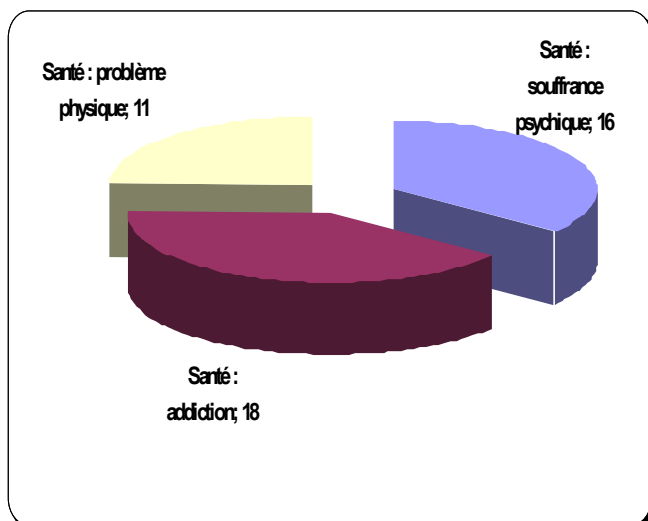
Repérage des difficultés périphériques à l'emploi (cumulables)

	2009						2010						2011					
	Homme		Femme		TOTAL		Homme		Femme		TOTAL		Homme		Femme		TOTAL	
Santé : souffrance psychique	10	16%	2	20%	12	17%	8	16%	2	14%	10	16%	12	24%	4	24%	16	24%
Santé : addiction	19	31%	0	0%	19	27%	15	31%	0	0%	15	24%	17	35%	1	6%	18	27%
Santé : problème physique	23	38%	1	10%	24	34%	12	24%	4	29%	16	25%	8	16%	3	18%	11	17%
Nb de personnes avec des problématiques santé	32	52%	3	30%	35	49%	25	51%	4	29%	29	46%	28	57%	5	29%	33	50%

↳ Sur les 66 personnes présentes sur nos ateliers, **pour la moitié d'entre elles, nous avons repéré à l'entrée sur les ateliers des difficultés liées à la santé.** 49% en 2009, 46% en 2010, 50% en 2011.

↳ Sur la population masculine, elle touche 57% des personnes à l'entrée sur les ateliers.

↳ Les femmes sont moins concernées par ces problématiques : 29%



Par atelier.

	2011					
	Tri et récupération des métaux		Peinture/second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéal	
Santé : souffrance psychique	3	17%	9	26%	4	29%
Santé : addiction	5	28%	7	21%	6	43%
Santé : problème physique	3	17%	6	18%	2	14%
Nb de personnes avec problématiques santé	9	50%	15	44%	9	64%

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

- ◆ 64% des personnes présentes sur cet atelier ont des problématiques « santé »

- ◆ Avec un fort taux de problématique d'addiction de 43%

↳ 44 % des personnes de l'atelier peinture/second-œuvre, plus touchées par les problématiques physiques 18%.

↳ La problématique "santé" était moins présente sur l'atelier Tri et Récupération des métaux avec un taux de 30% en 2010, touche 50% de la population de l'atelier en 2011



2.1.8 Les ressources à l'entrée

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Revenu Minimum d'Insertion						
Revenu de Solidarité Active	71	66	74	70	62	64
Allocation Adulte Handicapé	-	-	-		0	0
Allocation Parents Isolés	-	-	-		0	0
Allocation Solidarité Spécifique	8	2	-	1	1	1
Allocation Retour à l'Emploi	3	-	-		0	0
Sans ressources	11	-	-		0	1

Conformément aux orientations de nos financeurs, les ateliers d'insertion accueillent depuis 2007 quasi exclusivement des personnes bénéficiaires du RMI/RSA.

2.1.9 La mobilité

		2009		2010		2011	
Permis de conduire	Possession	19	27%	22	35%	23	35%
	En cours	8	11%	5	8%	7	11%
Locomotion	Pieds	15	21%	13	21%	10	15%
	Bus	30	42%	25	40%	26	39%
	Vélo	2	3%	1	2%	3	5%
	Cyclomoteur	6	8%	4	6%	3	5%
	Voiture	18	25%	20	32%	21	32%



↳ **65% des personnes entrées sur les ateliers ne possèdent pas le permis de conduire.**



Illustrant l'importance de l'accès au permis de conduire et la nécessité d'apporter à notre public une réponse adaptée (Aide à l'apprentissage du code, auto-école sociale...)

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.

- Parmi les 35% à posséder le permis, seulement 2 personnes ne possèdent pas de véhicule
- 11% sont en cours d'apprentissage du permis de conduire.

Par atelier

		2011					
		Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Permis de conduire	Possession	7	39%	10	29%	6	43%
	En cours	1	6%	5	15%	1	7%
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	14%
	Voiture/voiture sans permis	7	30%	6	19%	5	36%

↳ Sur l'atelier rénovation du patrimoine, 57% des personnes ne possèdent pas de moyen de locomotion, diminuant encore davantage les possibilités d'accès à l'emploi sur ce territoire rural.

↳ La mobilité est aussi beaucoup travaillée avec les salariés des ateliers peinture, le permis pouvant être un frein important à l'emploi dans le secteur du bâtiment second œuvre.



2.1.10 Les niveaux de formation

	2011							
	Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral		TOTAL	
Niveau I à II	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Niveau III (BTS / DUT / DE)	0	0%	3	9%	0	0%	3	5%
Niveau IV (BAC / BP)	1	6%	1	3%	0	0%	2	3%
Niveau V (BEP / CAP)	9	50%	12	33%	10	71%	31	46%
Niveau V bis (niveau BEP / CAP)	5	28%	13	39%	2	14%	20	31%
Niveau VI	3	17%	5	15%	2	14%	10	15%
TOTAL	18	100%	3'	100%	14	100%	66	100%

↳ 46% des personnes ont un niveau Vbis à VI, parcours qui bénéficient pour certain d'un accompagnement sur les ASF – Compétences clés menés en parallèle des contrats sur les ateliers.

↳ 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, 51% en 2010 et 46% en 2011

↳ Cela peut signifier que l'exclusion touche de plus en plus les personnes qualifiées (21% de niveau 5 en 2005 à 46% 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.

↳ **45% des personnes présentes sur l'atelier Tri et récupération des métaux ont un niveau inférieur au niveau V** dont 17% un niveau VI. Pas qualifiés ou peu qualifiés, en France, les parcours sont souvent complétés par une formation d'apprentissage du français. L'expression et la compréhension sont un frein important à la reprise d'emploi et nécessitent des parcours plus longs.

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 situations 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.

↳ **Les niveaux de formation majoritairement Vbis et V sur l'atelier peinture** permettent de se concentrer sur l'apprentissage de compétences techniques du second œuvre et d'envisager plus rapidement des formations qualifiantes. Aussi nous souhaitons démarrer une réflexion pour nous orienter sur la délivrance de CCP en peinture sur nos ateliers.



2.1.11 Les durées d'inscription à pôle Emploi

pôle emploi

	2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
Non inscrits	1	2%	1	6%	2	3%
DE moins de 6 mois	8	17%	3	18%	11	17%
DE moins d'1 an	8	17%	2	12%	10	15%
DE entre 1 et 2 ans	9	19%	3	18%	12	18%
DE de 2 ans à 3 ans	12	25%	4	24%	16	25%
DE de plus de 3 ans	10	21%	4	24%	15	22%
TOTAL	48	1	17	1	66	1

65% des personnes étaient inscrites depuis plus d'un an à Pôle Emploi à l'entrée sur les ateliers, dont 47% plus de 2 ans.

2.1.12 Les durées d'inactivité

	2010					
	Homme		Femme		TOTAL	
< 6 mois	3	6%	3	18%	7	9%
de 6 mois à 12 mois	12	26%	3	18%	16	23%
de 12 mois à 24 mois	14	30%	5	29%	19	30%
de 24 mois à 36 mois	8	17%	3	18%	11	17%
> 36 mois	10	21%	3	18%	13	20%
TOTAL	47	1	17	1	66	1

Cet indicateur illustre davantage la situation face à l'emploi, par rapport à la durée d'inscription, où le défaut du maintien de l'inscription, l'absence d'actualisation, les arrêts d'inscription à Pôle Emploi ne permettent pas de connaître la durée réelle d'inactivité.

67% de personnes à l'entrée sur nos ateliers n'avaient pas travaillé depuis plus d'un an et 20% depuis plus de 3 ans.

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.

	2010						TOTAL	
	Tri et récupération des métaux		Peinture/second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral			
< 6 mois	1	6%	2	6%	4	23%	7	9%
de 6 mois à 12 mois	3	17%	9	24%	4	31%	16	23%
de 12 mois à 24 mois	7	39%	9	27%	3	23%	19	30%
de 24 mois à 36 mois	2	11%	7	21%	2	15%	11	17%
> 36 mois	5	28%	7	21%	1	8%	13	20%
TOTAL	18	100%	33	100%	13	100%	64	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 **46% de durée d'inactivité supérieure à 1 an et 23% d'inactivité de plus de 2 ans contre 78% et 69% d'inactivité supérieur à 1 an pour les ateliers Tri et récupération des métaux et peinture.**

	2011					
	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)	0	0%	0	0%	0	0%
Trajectoire précaire (tps de travail < tps de chômage)	19	90%	9	75%	28	84%
Sans expérience	2	10%	3	25%	5	16%
En cours d'emploi (nombre d'heures)	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	21	100%	12	100%	33	100%

↳ 84% des personnes sont inscrites de longue date dans des trajectoires précaires avec des durées de travail inférieures aux durées de chômage.

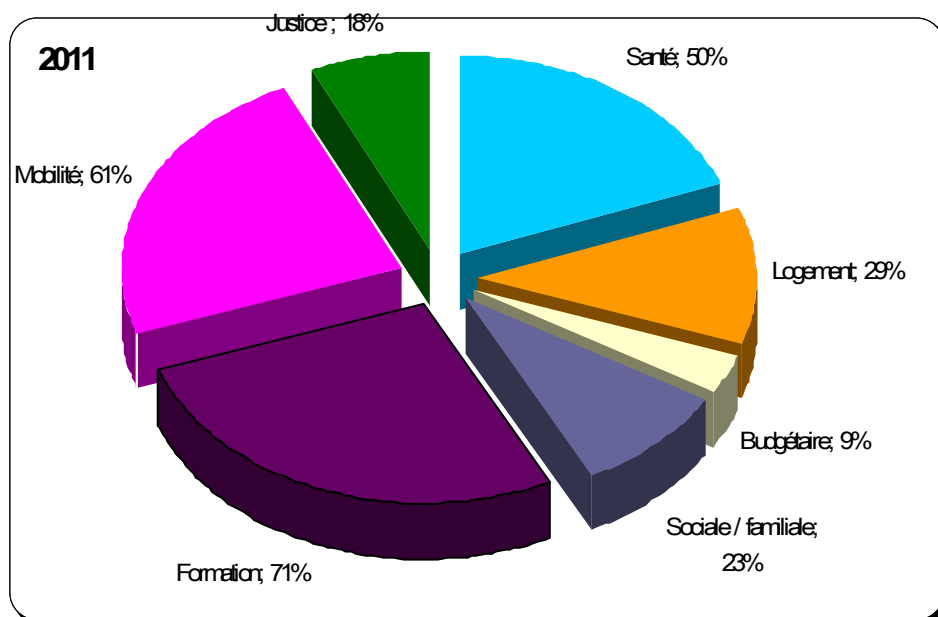
↳ 16% n'avaient aucune expérience professionnelle dont 25% chez les femmes.

2.1.13 Difficultés sociales exprimées à l'entrée

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

	2010						2009	
	Homme		Femme		TOTAL			
Santé : souffrance psychique	8	16%	2	14%	10	16%	12	17%
Santé : addiction	15	31%	0	0%	15	24%	19	27%
Santé : problème physique	12	24%	4	29%	16	25%	24	34%
Santé	25	51%	4	29%	29	46%	35	49%
Logement	13	27%	2	14%	15	24%	18	25%
Budgétaire	7	14%	2	14%	9	14%	14	20%
Sociale / familiale	12	24%	7	50%	19	30%	17	24%
Formation	35	71%	11	79%	46	73%	35	49%
Mobilité	32	65%	7	50%	39	62%	46	65%
Justice	6	12%	0	0%	6	10%	8	11%

	2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
Santé : souffrance psychique	12	24%	4	24%	16	24%
Santé : addiction	17	35%	1	6%	18	27%
Santé : problème physique	8	16%	3	18%	11	17%
Santé	28	57%	5	29%	33	50%
Logement	14	29%	5	29%	19	29%
Budgétaire	5	10%	1	6%	6	9%
Sociale / familiale	10	20%	5	29%	15	23%
Formation	36	73%	11	65%	47	71%
Mobilité	32	65%	8	47%	40	61%
Justice	9	18%	3	18%	12	18%



La formation et la mobilité sont les premiers freins à l'emploi des personnes inscrites sur nos ateliers :



71 % des personnes ont des besoins en complément de formation

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 notre OPCA et pôle Emploi pour favoriser l'accès de nos salariés aux dispositifs de formation.



61% ont une problématique mobilité.

Un travail en partenariat avec les Compétences clés permet de travailler cette question sur Saint-Brieuc et nous avons ouvert une auto-école solidaire 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 pour offrir ce service sur le Pays de Saint Brieuc



50 % La santé est la deuxième grande problématique qui freine l'accès à l'emploi des salariés des ateliers, touchant 33 personnes.



Sur les problématiques "santé" l'accompagnement est mené par nos partenaires extérieurs, infirmière insertion, Point Accueil Santé ou structures spécialisées. La première difficulté résulte le plus souvent dans la prise de conscience des problématiques par les salariés dans le déni. Nous travaillons sur des propositions d'intervention en matière de prévention et nous orientons vers des propositions de bilan Santé.

29 % Le logement demeure une problématique importante 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.

ur les 19 personnes concernées par des problématiques logement, 11 vivent chez des tiers, 4 en structures CHRS, ALT, 2 en caravane/camping, 2 sont en recherche d'un autre logement plus adapté.

	2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
SDF	0	0%	0	0%	0	0%
Hébergé chez des tiers	10	22%	1	6%	11	17%
Camping/Caravane	2	4%	0	0%	2	3%
Logement inadapté/insalubre	0	0%	0	0%	0	0%
Logement adapté	0	0%	0	0%	0	0%
Structures (CHRS, ALT...)	4	9%	0	0%	4	6%
Locataire parc privé	13	26%	9	53%	22	33%
Locataire parc public	17	37%	8	41%	26	38%
Propriétaire	1	2%	0	0%	1	2%
TOTAL	48	100%	18	100%	66	100%



23 %

Les problématiques sociales et familiales touchent 15 personnes. Ces problématiques concernent les problématiques de violences conjugales et familiales, de garde d'enfant, de relation parents-enfants mais aussi de situations administratives complexes.

18 %

Les problématiques justice touchent 12 personnes et sont accompagnées en partenariat avec les travailleurs sociaux du SPIP.



9%

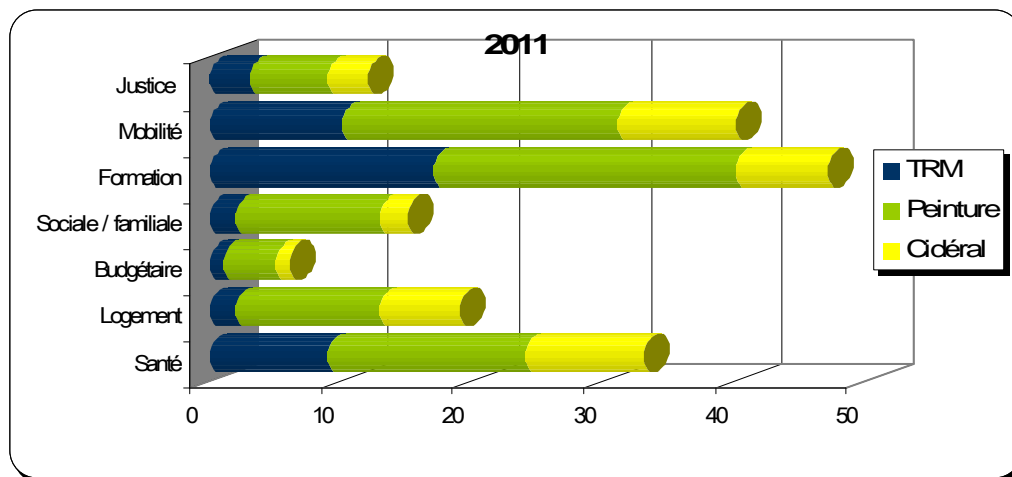
Les problématiques financières sont elles aussi très handicapantes dans la recherche d'emploi : impossibilité pour certains d'ouvrir un compte bancaire, refus de crédit pour l'achat de véhicule ou noyés sous des dettes importantes... elles touchent 6 personnes, mais les demandes d'acompte en nombre très importantes nous révèlent des situations financières précaires.

Par Atelier

	2011					
	Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Santé	9	50%	15	44%	9	64%
Logement	2	11%	11	32%	6	43%
Budgétaire	1	6%	4	12%	1	7%
Sociale / familiale	2	11%	11	32%	2	14%
Formation	17	94%	23	68%	7	50%
Mobilité	10	56%	21	62%	9	64%
Justice	3	17%	6	18%	3	21%

↳ A nouveau, on peut noter que **les problématiques "santé"** touchent prioritairement l'atelier du bassin d'emploi de la **CIDÉRAL** : **64% des personnes présentes sur cet atelier et les problématiques de mobilité pour 64%**

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



↳ Les actions prioritaires à poursuivre et à développer si on devait n'en retenir que 2 par ateliers étaient en 2011 :

- pour l'atelier de la Cidéral : la santé et la mobilité
- pour les ateliers peinture/second œuvre et l'atelier tri et récupération des métaux : la mobilité et la formation

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 CUI**.

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 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...

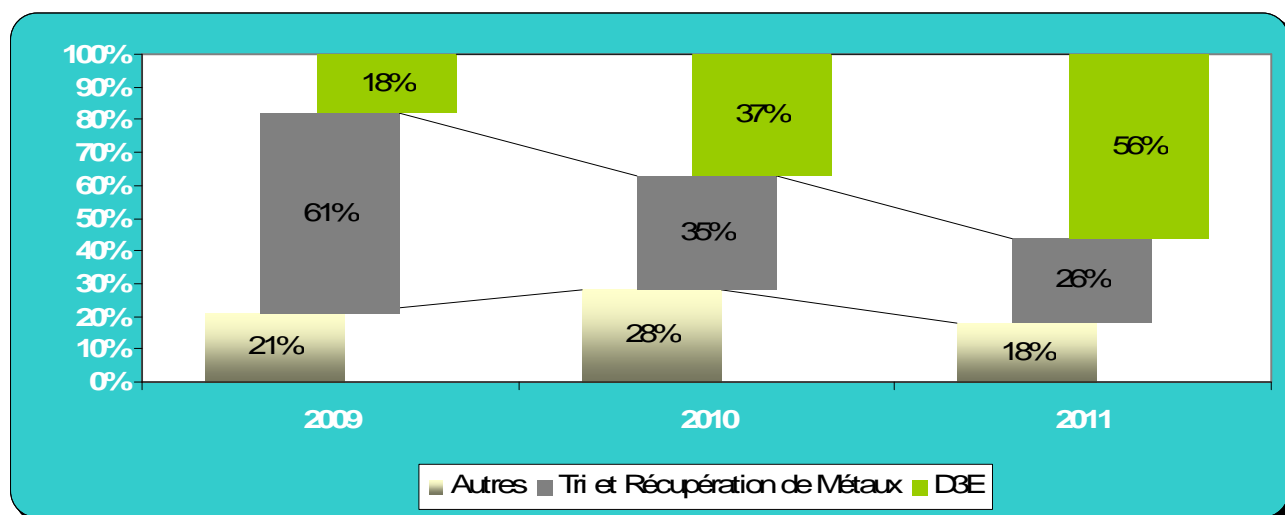
La matière première de l'atelier est achetée principalement chez un récupérateur professionnel basé à Ploufragan : la société Ludovic LE GALL. Autrement, des professionnels (artisans, communautés de communes, lycées professionnels...), intéressés par notre action, choisissent de nous donner des métaux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

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

Tableau récapitulatif Achats Kg par année

Désignation	2009	2010	2011
ALU FERRE	2 566	3 050	880
CABLE ALU S/ PVC	0	0	0
CABLE CUIVRE	0	0	0
CHAUDIERE	4 991	4 728	0
CUIVRE LAITON PREPARATION	0	0	0
MOTEUR ELECTRIQUE	6 155	11 360	0
METAUX FERREUX	14 007	0.00	4 420
ZAMAK FERRE	0	0.00	0
Total KG	27 719	19 138	5 300

Moins d'achats directs, travaux réalisés par prestations pour LE GALL : 56% de l'activité en D3E sur 2011 contre 37% en 2010 et 18 % en 2009 (+19 points), la part de l'activité tri et récupération est passée de 61% en 2009 à 35% en 2010 et seulement 26% en 2011 de l'activité de l'atelier.



En 2011, l'atelier a poursuivi sa recherche de diversification de ses activités en réalisant divers prestations de déferrage, démontage et tri :

- D3E
- Déferrage compteur d'eau
- Déferrage cuivre

Les dons déposés au 35 rue de Brocéliande représentent environ 7 tonnes

Appareils donnés	Kg	Appareils donnés	Kg
Lave Vaisselle	195	Moteur	349
Lave linge	2 622	Ballon	325
Sèche linge	1572	Plaques	23
Four	60	Micro Ondes	20
Cuisinière	519	Réfrigérateur	910
Congélateur	65	TOTAL	6 893



Tableau récapitulatif des Ventes Kg année

Désignation	2009	2010	2011
AGS DEMOL	133	102	0
ALU CARTER	5 859	3 202	1 940
ALU MELE	1 390	153	507
BATTERIE	0	98	347
CABLE ALU S/ PVC	160	0	2
CONVECTEUR ALU CUIVRE	0	0	65
CABLE CUIVRE	192	290	227
CARTE ELECTRONIQUE MOYENNE	0	23	100
CARTE ELECTRONIQUE PAUVRE	0	234	264
CARTE ELECTRONIQUE RICHE	0	27	48
DISQUE DUR	0	0	17
FERRAILLE COURTE	13 492	10 045	5 567
CUIVRE	2 346	184	573
CUIVRE ETAME	532	281	238
CUIVRE LAITON PREPARATION	7 088	0	0
CUIVRE VERNI	557	1 283	265
DEMI ROUGE	91	0	0
FERRAILLE A CISAILLER	10 320	5 220	2 177
INOX 18/8	2 819	902	850
INOX F17	0	269	117
LAITON	1 540	475	461
LECTEUR CD DISQUETTE	0	0	40
METAUX FERREUX	1 954	1 309	257
MOTEUR ELECTRIQUE	0	0	43
PLATINAGE	12 920	3 061	6 488
PLOMB	0	0	26
V F 1	5 940	37	1 628
ZAMAK	0	210	83
ZINC	0	10	2
Total kg	67 333	26 554	22 332

L'Atelier



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 bâtiments. L'activité principale est la peinture et la pose de revêtements muraux. Une des deux équipes intervient également sur :

- la pose de cloisons sèches (placoplatre),
- 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 CUI**.

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.

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

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 privilégient les contacts avec les entreprises du bassin et échangent régulièrement avec nos fournisseurs.

L'atelier possède les mêmes équipements qu'une entreprise classique et utilise des matériaux de qualité.

Investissements en 2011 :

- Equipements Individuels de Protection



- Equipement pour chaque salarié d'une caisse individuelle.

601100	achats matières premières	29 766,90
604000	sous-traitance	-
606110	eau	170,05
606120	électricité	740,99
606130	chauffage	27,93
606240	vêtements de travail	2 477,34
606260	carburant	2 484,65
606300	petit équipement	6 140,55
606310	produits entretien	172,95
606400	fournitures de bureau	145,49
606800	produits pharmaceutiques	26,08

**Plus de 40 000 €
d'achats.**

TOTAL ACHATS**42 152,93****Choix citoyen de privilégier les entreprises locales engagées dans le développement durable:**

LE COMPTOIR DU PEINTRE
31 bd. La Tour d'Auvergne
22000 Saint Brieuc

Les activités de l'atelier à fin Octobre 2011

Décorative Ouest
 Rue de Rosengart
 22190 PLERIN

AU 31/10/2011		
704100	travaux main d'œuvre	50 117,28
704200	travaux fournitures	31 855,62
722000	production immobilisée	25 457,72
791200	facturation interne M.O.	1 499,28
	TOTAL VENTES	108 929,90
601100	achats matières premières	29 766,90
606240	vêtements de travail	2 477,34
606300	petit équipement	6 140,55

Nombre de Chantiers

Nombre de chantiers	2010	2011
ADALEA AEVS	1	1
ADALEA Ateliers Insertion		1
ADALEA Emploi Formation	1	3
ADALEA Logement	9	13
DDCS	1	
ETPO	1	
Groupeement RONDEL	2	11
LE COADOU	2	
Mairie de Ploufragan	2	2
Mairie de Trégueux	1	
Mairie de Saint-Brieuc	1	
Mairie d'Hillion	1	1
Maison de Retraite PREVALLON	6	3
Terre et Baie Habitat	14	36
UDAF	1	1
Ecole Leuduger		1
Ecole Notre Dame		1
Total	43	74

Depuis 2004, nous avons optimisé nos interventions et fidélisé notre « clientèle ». Nous comptons aujourd'hui parmi nos principaux partenaires économiques : **Terre et Baie Habitat**, qui nous a renouvelé sa confiance pour 3 nouvelles années.

Depuis 2010, nous travaillons avec le **Groupe Rondel** une partie de son marché de travaux avec Terre et Baie Habitat dans le cadre d'activité de sous-traitance.

Nos autres clients : les mairies de Ploufragan, Hillion et la maison de retraite « Le Prévallon », des écoles ainsi que les travaux en interne nous ont assuré, et continuent à nous assurer, un volume de chantiers important 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.

- ↪ 74 chantiers en 2011, pour 12 donneurs d'ordre
- ↪ 43 chantiers en 2010 avec le même nombre de donneurs d'ordre,
- ↪ 56 en 2009 pour 10 donneurs d'ordre.

Années	Clients	Interventions
2004	6	26
2005	8	49
2006	6	46
2007	8	52
2008	9	45
2009	10	56
2010	12	43
2011	12	74



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 RSA des communes de la CIDERAL et de l'ensemble des communes de la MDD 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 CUI**.

Lors du recrutement des personnes nous demandons un minimum de compétences ou d'intérêt pour les métiers du bâtiment. Les intéressés présentent le plus souvent une prédisposition pour le travail manuel et

projetent 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,
- jointoiement 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 2011 :



Du 3 au 12 Janvier

et les 1 et 2 février

EOLIENNE LOUDEAC

- Enduit d'étanchéité 24 m² en 2 couches
- Enlèvement des ferrailles et ragréage des bandeaux
- Réglage et pose 10 fixations queue de cochon
- Dégradage joints ciment et rejointoiement en partie basse et escalier 22 m²
- Reconstitutions d'un muret et couronnement 10 m²
- Démontage partiel de l'échafaudage
- Nettoyage : gravats et repli du chantier.



Les élus, ouvriers et responsables du chantier d'insertion d'Adalea, réunis, lundi soir, pour l'inauguration du monument qui vient de bénéficier d'une nouvelle jeunesse.

TELEGRAMME du 3 mars 2011

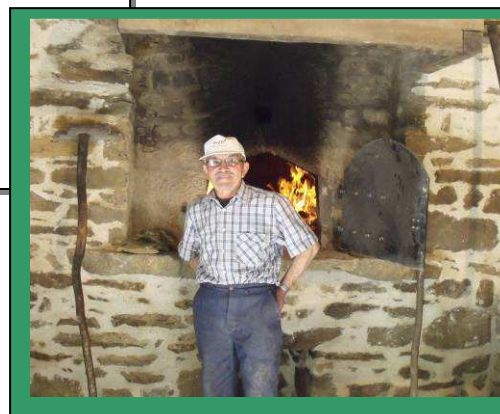
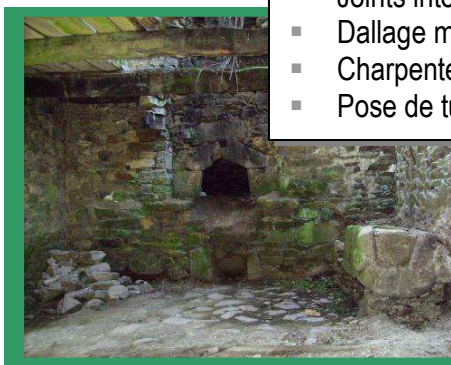
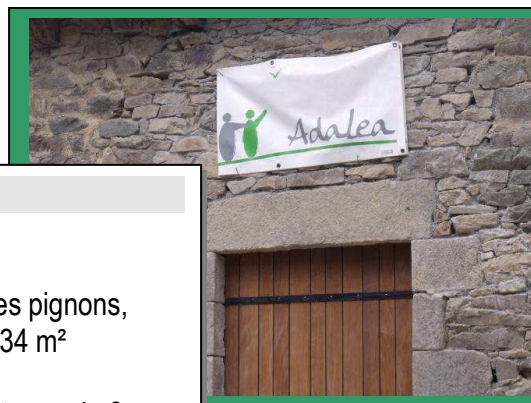


Du 17 Janvier

au 24 Mai

LA ROCHE AUX CERFS

- Echafaudage, pose et dépose 82 m²
- Maçonnerie, façade et arrière ainsi que les pignons, hotte et cheminée (intérieur et extérieur) 34 m²
- Rampannage 14 ml
- Dépose et repose appuis jambages et linteaux de 3 baies et une porte
- Habillage dessus du four et joints 7 m²
- Joints intérieurs
- Dallage mosaïque de schiste et granit 28 m²
- Charpente et couverture 45 m²
- Pose de tuiles faitières 7 ml





Du 26 Mai

au 15 juin .

ATELIER DU PARC A TREVE

Hangar et maison zone de Loudéac

- Dépose plancher et cornière
- Déménagement du local



LA HOYEUX LOUDEAC

- Tri, nettoyage et déchetterie

Du 16 Juin au 4 août

et du 5 septembre au 13 Octobre .

MERLEAC

- Fouille en rigole pour mur en bordure de route et murets du foyer des jeunes 54 ml
- Pose de parpaings 25 m²
- Tri de pierre et pose sur mur en bordure de route 78 m²
- Escalier en 12 marches de 1m en dalle de schiste et contre marche 8 m²
- Murets devant le foyer des jeunes 13 m²
- 2 piliers de 0,6x0,50 hauteur totale
- Démolition d'une bâtisse en pierre 39 m² dont tri



Du 16 Octobre

au 22 Décembre

LONGERE DE LA MOTTE

- Echafaudage pignon 48 m² et façade arrière 80 m²
- Abattage d'un noisetier et arrachage du lierre sur pignon 42 m²
- Nettoyage et dégradage sur pignon et cheminée 40 m²
- Reprise maçonnerie, rampannage et rejointoiement du pignon 40 m²
- Dégradage, nettoyage sur façade et rejointoiement 36 m²
- Fouille en tranchée et enduit d'étanchéité 10 m²
- Dépose couverture : ardoises et liteaux 60 m²
- Dépose chevrons, pannes et sablière 60 m²
- Repose pannes, sablière, chevrons, liteaux et ardoises 57 m²





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



employées.

3.1 L'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.

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

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

SON ROLE	SES MISSIONS
<ul style="list-style-type: none"> ■ Elle est la tutrice désignée par l'A.C.I. pour chaque salarié et travaille en lien avec le Pôle Emploi. ■ Elle participation aux réunions du comité technique d'animation (C.T.A.) <p>Son travail comporte différents axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Un «compagnonnage au quotidien» des salariés, en vue de leur intégration dans l'entreprise et dans l'emploi, ■ L'appui dans leurs démarches personnelles, administratives, recherches d'emploi, de qualification. La recherche de solutions adaptées en fonction des problèmes périphériques rencontrés. ■ Un travail sur le transfert des compétences, la mobilité géographique et professionnelle, ■ Le renforcement d'une dynamisation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.

professionnelle des personnes notamment en **favorisant leur accès à la formation, à la VAE.**

Elle 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 Techniques d'Animation,**

- avec les **structures du réseau partenarial du service.**

- **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..2 Notre 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 INDIVIDUALISEE

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 a minima 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,

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

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.



© www.123it.com

leur accompagnement et en ce sens le groupe est extrêmement facilitateur.



➤ 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.

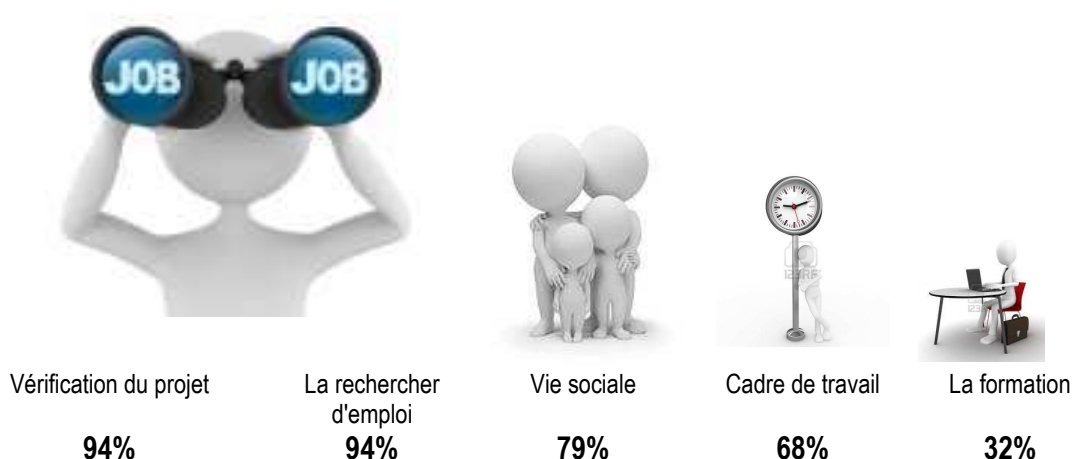
3.3 L'évaluation de cette action :



Depuis la mise en place de cet accompagnement nous disposons :

- **D'un livret de parcours individuel** qui permet 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 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.

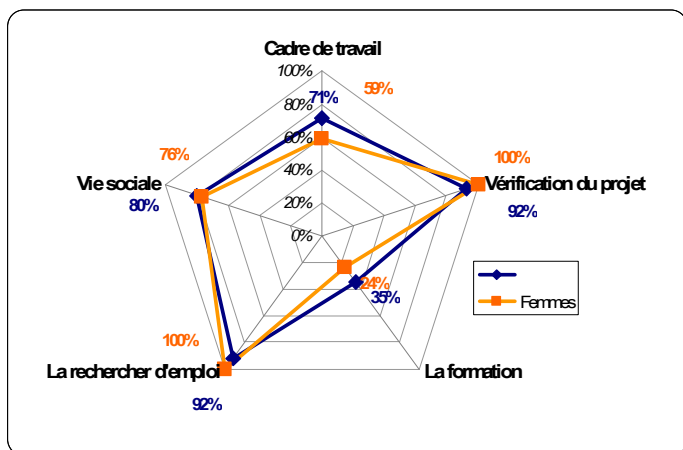
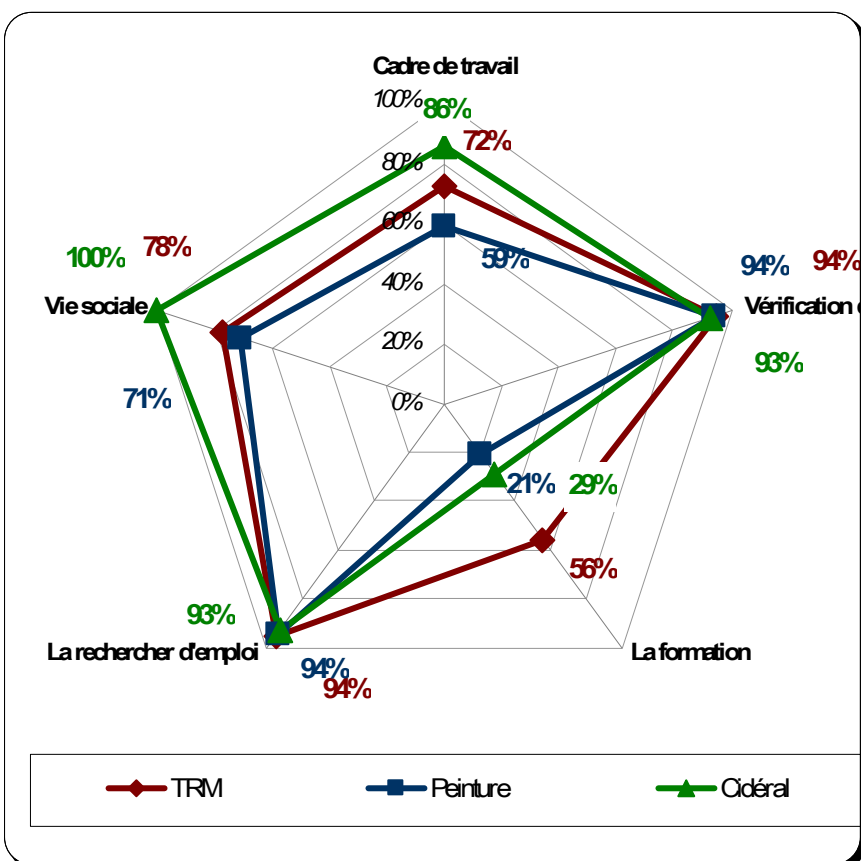
Les objectifs travaillés dans le cadre du contrat de travail.



Objectifs travaillés	Hommes		Femmes		nb de personnes	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Cadre de travail	35	71%	10	59%	45	68%
Vérification du projet	45	92%	17	100%	62	94%
Formation	17	35%	4	24%	21	32%
Recherche d'emploi	45	92%	17	100%	62	94%
Vie sociale	39	80%	13	76%	52	79%

↳ **Le respect du cadre de travail** représente 86 % des objectifs travaillés sur l'atelier Cidéral, 72 % pour l'atelier Tri et récupération des Métaux et 59% pour l'atelier Peinture. **Soulignant l'importance de nos ateliers d'insertion sur la préparation à l'employabilité.**

↳ **La vérification et validation du projet et l'accompagnement à la recherche d'emploi** sont les 2 objectifs principaux de l'accompagnement pour plus de 93% des personnes accompagnées. L'ACI par cet accompagnement assure sa mission de **facilitateur au retour vers l'emploi.**



Les axes travaillés ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes des ateliers. Pour 71% des hommes, les objectifs travaillés se situent autour du cadre de travail, respect des horaires, intégration dans l'équipe, écoute des consignes.... alors qu'ils ne concernent que 59% des femmes.

La vérification du projet et la recherche d'emploi sont les objectifs prioritaires, le taux plus faible chez les hommes correspond soit à un besoin au préalable de travailler sur les

représentations, le respect du cadre de travail avant d'envisager la recherche d'emploi ou de devoir régler des problématiques de santé.

↳ **Objectifs liés au respect du cadre de travail.**



Cadre de travail	Homme		Femme		TOTAL	
Respect des horaires	6	12%	4	24%	10	15%
Respect des consignes	4	8%	1	6%	5	8%
Intégration dans le groupe	8	16%	2	12%	10	15%
Absentéisme	19	39%	6	35%	25	38%
Respect de la hiérarchie	7	14%	3	18%	10	15%

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre de personnes concernées	35	10	45
	71%	59%	68%

Le nombre de personnes concernées par cet item est en forte progression : 45 personnes, soit 68% des personnes présentes contre 48% en 2010 et 44% en 2009.

L'absentéisme demeure la principale problématique qui touche à plus de 35% l'ensemble des ateliers.

Le non respect des horaires semble être une problématique moindre en 2011.

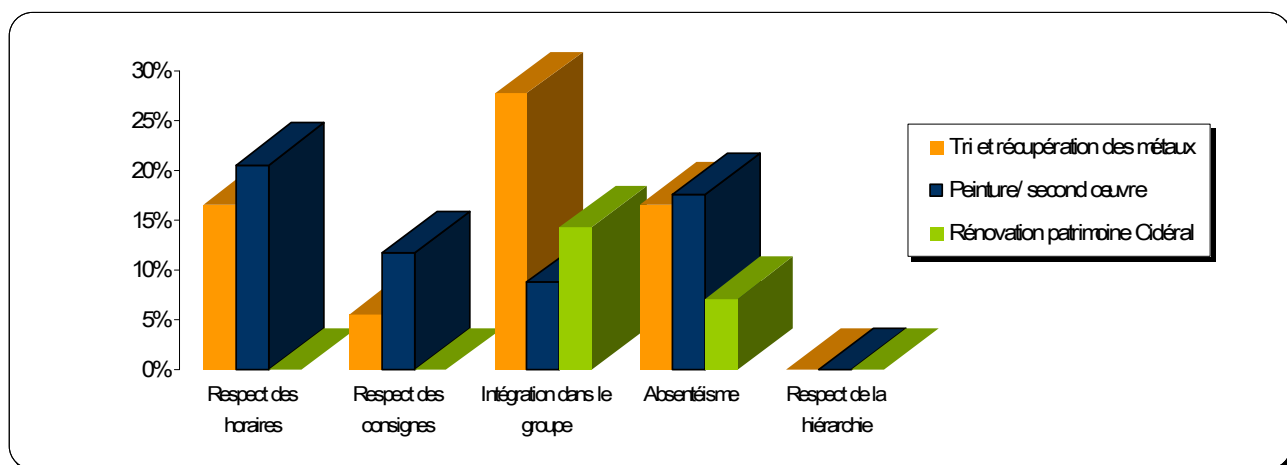
Cadre de travail	2009			2010		
	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL
Respect des horaires	16	1	17	15	2	17
Respect des consignes	10	1	11	6	3	9
Intégration dans le groupe	13	1	14	8	0	8
Absentéisme	21	0	21	16	4	20
Respect de la hiérarchie	10	0	10	6	1	7

	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL
Nombre de personnes concernées	29	2	31	26	4	30
	48%	20%	44%	53%	29%	48%

Par atelier

Cadre de travail	2011					
	Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Respect des horaires	3	17%	7	21%	0	0%
Respect des consignes	1	6%	4	12%	0	0%
Intégration dans le groupe	5	28%	3	9%	2	14%
Absentéisme	3	17%	6	18%	1	7%
Respect de la hiérarchie	0	0%	0	0%	0	0%

	TOTAL	TOTAL	TOTAL
Nombre de personnes concernées	13	20	12



- **Objectifs principaux** : sur Saint-Brieuc pour les ateliers Peinture, Tri et récupération des métaux : le respect des horaires et l'absentéisme.
- **Sur Loudéac** : L'absentéisme ainsi qu'un travail pour apprendre à travailler en équipe et à s'intégrer dans un groupe.



L'accompagnement lié à la définition du projet professionnel concerne 94% des personnes sur l'ensemble des ateliers.

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre de personnes concernées	45	17	62
	92%	100%	94%

Les moyens mobilisés :

- 53 enquêtes professionnelles
- 34 participants à des visites d'entreprises ou contacts avec des entreprises.
- 15 EMT réalisées en 2011, l'EMT* demeure le meilleur moyen pour vérifier un projet professionnel, découvrir plusieurs métiers, se confronter à la réalité.
- 1 bilan de compétences.
- 7 accompagnements à la création d'entreprise.

Vérification du projet

	Homme		Femme		TOTAL	
Sur l'activité de l'atelier ou du chantier	23	47%	9	53%	32	48%
Sur une autre activité	35	71%	11	65%	46	70%
Enquête professionnelle	38	78%	15	88%	53	80%
Visites d'entreprise/forum + (contact téléphonique/entreprise)	23	47%	11	65%	34	52%
Nb de personnes ayant réalisé des EMT	7		4		11	
Nb de personnes ayant réalisé 2 et plus EMT	2		1		3	
Nb d'EMT					15	
EMT (nbre d'heures)	0	0%	0	0%	595	0%
ECCP	0	0%	0	0%	0	0%
Bilan de compétences	0	0%	1	6%	1	2%
Plateforme vocationnelle	0	0%	0	0%	0	0%
Stage (nbre d'heures) / immersion	0	0%	0	0%	0	0%
Création d'entreprise	5	10%	2	12%	7	11%

48% des personnes présentes sur les ateliers cherchent à vérifier un projet professionnel en lien avec nos activités supports

Vérification du projet	2009						2010					
	Homme		Femme		TOTAL		Homme		Femme		TOTAL	
Sur l'activité de l'atelier ou du chantier	17	28%	7	70%	24	34%	23	47%	8	57%	31	49%
Sur une autre activité	37	61%	6	60%	43	61%	36	73%	10	71%	46	73%
Enquête professionnelle	28	46%	5	50%	33	46%	26	53%	10	71%	36	57%
Visites d'entreprise/forum + (contact téléphonique/entreprise)	17	28%	4	40%	21	30%	18	37%	8	57%	26	41%
Nb d'EMT	9		2		11		10	0%	4	0%	14	0%
ECCP	1	2%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Bilan de compétences	0	0%	2	20%	2	3%	0	0%	2	14%	2	3%
Plateforme vocationnelle	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Stage (nbre d'heures) / immersion	0		199		199		0	0%	0	0%	0	0%
Création d'entreprise	2	3%	0	0%	2	3%	1	2%	2	14%	3	5%

* Evaluation en Milieu de Travail

	Tri et récupération des métaux	Peinture/ second œuvre	Rénovation patrimoine Cidéral
Sur l'activité de l'atelier ou du chantier	6	33%	23 68%
Sur une autre activité	17	94%	19 56%
Enquête professionnelle	15	83%	29 85%
Visites d'entreprise/forum + (contact téléphonique/entreprise)	11	61%	19 56%
Nb d'EMT	4	0%	3 0%
ECCP	0	0%	0 0%
Bilan de compétences	0	0%	0 0%
Plateforme vocationnelle	0	0%	1 3%
Stage (nbre d'heures) / immersion	0	0%	0 0%
Création d'entreprise	0	0%	0 0%

Projet en lien avec l'activité du chantier

68 % pour l'atelier Peinture 2nd œuvre.

33% pour l'atelier Tri et récupération des métaux. Seulement 21% sur l'atelier en rénovation de patrimoine.

➤ 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 jours maximum depuis 2009), 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.S.P. se déplace dans l'entreprise pour une rencontre avec le tuteur et la personne afin d'évaluer cette période en entreprise.

Depuis 2009, nous constatons que la réduction du temps possible pour une EMT (de 10 jours on est passé à 5 jours) n'est pas favorable à une réelle évaluation pour certains projets. De même, la situation économique actuelle, n'incite pas les entreprises du secteur privé à prendre nos salariés en EMT sur une si courte période.

Sur 2012, l'accent va être porté sur la réalisation d'EMT avec un objectif de 2 EMT minimum par personne accompagnée

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

	Homme	Femme	TOTAL
Nombre de personnes concernées	45	17	62
	92%	100%	94%



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 la stratégie de recherche d'emploi.

- **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 des salariés.

- **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 CISP, 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.

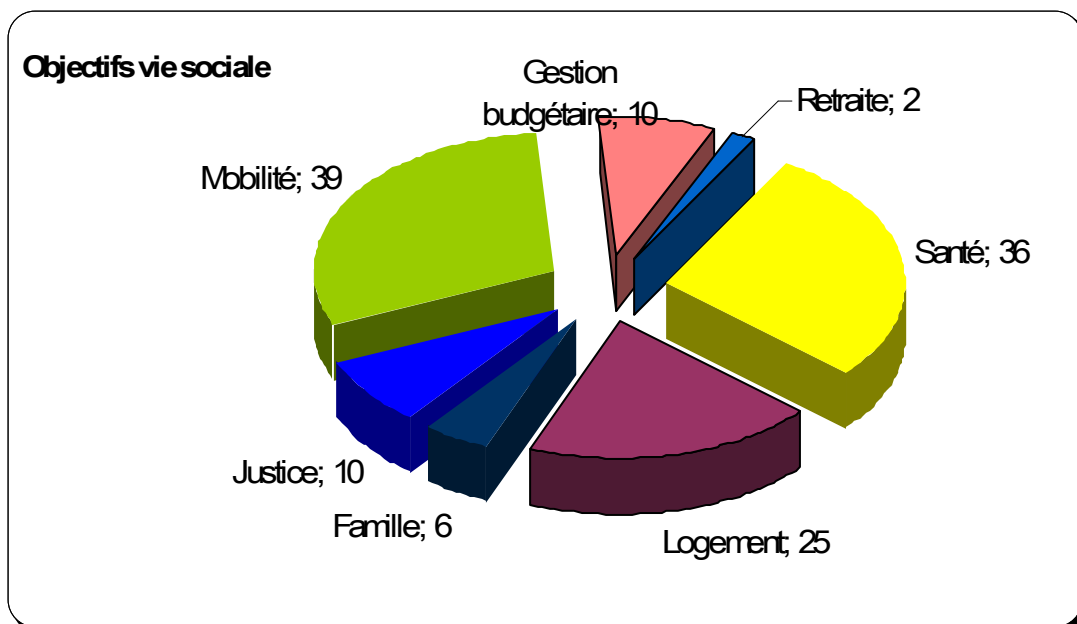
- **Travail sur l'entretien d'embauche** : des simulations d'entretien sont organisées à la demande, avant un entretien réel.

TRE	2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
Inscription/réactualisation	45	92%	17	100%	62	94%
CV	42	86%	14	82%	56	85%
Lettre de motivation	38	78%	14	82%	52	79%
Préparation entretien d'embauche	36	73%	13	76%	49	74%
Organisation de la recherche d'emploi	36	73%	13	76%	49	74%
Module net	13	27%	8	47%	21	32%
Orientation vers une SIAE	4	8%	2	12%	6	9%
Contrat extérieur complémentaire (nbre heures)	1120	0%	0	0%	1120	0%
Nbre d'Ateliers Pôle Emploi	1	0%	0	0%	1	0%
Nbre d'offres transmises	201	0%	74	0%	275	0%
Nbre de mises en relations (offres ou candidatures spontanées)	0	0%	0	0%	0	0%
Nbre de périodes d'essais	4	0%	1	0%	5	0%

TRE	2009						2010					
	Homme		Femme		TOTAL		Homme		Femme		TOTAL	
Inscription/réactualisation	44	3%	8	6%	52	73%	42	86%	13	93%	55	87%
CV	39	3%	7	5%	46	65%	40	82%	13	93%	53	84%
Lettre de motivation	35	2%	6	5%	41	58%	28	57%	12	86%	40	63%
Préparation entretien d'embauche	29	2%	5	4%	34	48%	18	37%	8	57%	26	41%
Organisation de la recherche d'emploi	26	2%	5	4%	31	44%	17	35%	7	50%	24	38%
Module net	8	1%	2	2%	10	14%	4	8%	4	29%	8	13%
Orientation vers une SIAE	1	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat extérieur complémentaire (nbre heures)	1293		68		1361		1780		140		1920	
Nbre d'Ateliers Pôle Emploi	0		0		0		0		0		0	
Nbre d'offres transmises	58		22		80		41		17		58	
Nbre de mises en relations (offres ou candidatures spontanées)	13		5		18		0		0		0	
Nbre de périodes d'essais	1		0		1		0		0		0	

➤ **Accompagnement des problématiques périphériques pour préparer le retour à l'emploi au travers des objectifs de vie sociale.**

Objectifs travaillés	Hommes		Femmes		nb de personnes	
Santé	27	55%	9	53%	36	55%
Logement	19	39%	6	35%	25	38%
Famille	2	4%	4	24%	6	9%
Justice	8	16%	2	12%	10	15%
Mobilité	29	59%	10	59%	39	59%
Gestion budgétaire	6	12%	4	24%	10	15%
Retraite	2	4%	0	0%	2	3%



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.



Les objectifs santé :

	2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
Santé	27	55%	9	53%	36	55%
Santé : accès aux droits	11	0%	3	0%	14	21%
Santé : prévention (bilan de santé/actions d'info)	9	0%	3	0%	12	18%
Santé : orientation par les organismes professionnels	1	0%	1	0%	2	3%
Santé : suivi par des organismes professionnels	13	0%	4	0%	17	26%
Santé : accompagnement demande du handicap	3	0%	2	0%	5	8%

55% des personnes sont accompagnées sur des problématiques "santé" :

- 26 % ont démarré ou ont poursuivi un suivi médical pendant la durée de leur contrat
- 21% pour l'accès aux droits
- 18% par des actions de prévention information, bilan de santé
- 8% ont été accompagnées dans une démarche de reconnaissance du handicap
- 3% ont été orientées vers des structures et organismes professionnels spécialisés

	2009						2010					
	Homme		Femme		TOTAL		Homme		Femme		TOTAL	
Santé	24	39%	3	30%	27	38%	19	39%	4	29%	23	37%
Santé : accès aux droits	8		1		9	13%	12	0%	3	0%	15	24%
Santé : prévention (bilan de santé/actions d'info)	14		0		14	20%	3	0%	0	0%	3	5%
Santé : orientation par les organismes professionnels	9		1		10	14%	3	0%	0	0%	3	5%
Santé : suivi par des organismes professionnels	15		3		18	25%	14	0%	3	0%	17	27%
Santé : accompagnement demande du handicap	8		1		9	13%	8	0%	2	0%	10	16%

Les autres objectifs



97% soit 63 personnes ont été accompagnées dans le cadre du dispositif RSA notamment dans les démarches de déclarations trimestrielles



59% sur des problématiques budgétaires. (1)



38% sur des problématiques logement.



15% sur des problématiques en lien avec la justice



9% pour des problématiques familiales

(1) Taux important qui, doublé du nombre des acomptes demandés chaque mois, nous a amené à proposer des prestations spécifiques sur cette problématique en 2011.

	2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
Logement	19	39%	6	35%	25	38%
Logement : orientation	12		5		17	
Logement : accompagnement par prestataires	8		1		9	
Famille	2	4%	4	24%	6	9%
Famille : orientation (violences conjugales, pb parentalité)	0		2		2	
Famille : accompagnement par prestataire	2		3		5	
Justice	8	16%	2	12%	10	15%
Justice : orientation (ADAJ...)	1		0		1	
Justice : accompagnement par prestataires	8		3		11	
Gestion budgétaire	29	59%	10	59%	39	59%
Gestion budgétaire : orientation	18		7		25	
Gestion budgétaire : accompagnement	18		5		23	
Retraite	2	4%	0	0%	2	3%
Retraite : préparation/administratif	2		0		2	
Retraite : orientation	0		0		0	
Accompagnement RSA (déclaration trimestrielle CAF)	46	94%	17	100%	63	97%



La mobilité :



	2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
Mobilité	29	59%	10	59%	39	59%
Mobilité : préparation du permis	18		7		25	
Mobilité : auto-école classique	18		5		23	
Mobilité : auto-école adapté (auto-école sociale...)	4		3		7	
Mobilité : accès au transport en commun	4		1		5	
Permis de conduire/Titre de séjour	8		0		8	

	2009			2010		
	Homme	Femme	TOTAL	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.

Depuis la mise en place du RSA, les salariés en contrat aidé ne sont plus accompagnés par un référent social (AS du Conseil Général). La conseillère en insertion doit donc solliciter au coup par coup les travailleurs sociaux des MDD de Saint-Brieuc pour intervenir sur le volet insertion sociale lorsque la situation est trop problématique.

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 cela est possible, une rencontre est organisée avec le référent social, notamment au moment de la demande de renouvellement du Contrat d'Insertion.

Pour chaque demande de renouvellement une rencontre est organisée avec le référent chantier de Pôle Emploi et le moniteur d'atelier. Ces rencontres permettent d'échanger sur les difficultés rencontrées, les attentes, les contraintes et les objectifs du renouvellement du contrat.

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.

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 (en nbre de d'heures) 2011					
	Homme		Femme		TOTAL	
SST	124	11%	26	7%	150	10%
Remise à niveau / ASF	683	63%	126	33%	809	55%
APP	0	0%	132	34%	132	9%
VAE	0	0%	0	0%	0	0%
Formation préqualifiante	0	0%	0	0%	0	0%
Formation qualifiante	140	13%	0	0%	140	9%
Formation certifiante (CACES, CFG...)	126	12%	101	26%	227	15%
Permis de conduire	18	2%	0	0%	18	1%
	1091	100%	385	100%	1476	100%

Intitulé des actions	Réalisées par : (liste)	Nombre d'heures formation	Nombre de participants	Mode de validation de la formation (liste)
Sauveteur Secouriste du Travail	Véronique MENGUY habilitation CPAM	150	13	Attestation CARSAT SST
Compétences clés (ex ASF)	Emeurad ID - ADALEA	809	6	
Compétences clés (ex APP)	GRETA	132	1	

VAE	Externe	0	0	
Formation	Externe	140	1	
CACES, CFG	Externe	227	7	
Permis de conduire	Externe	18	2	

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

Nous participons aux CTA de Saint-Brieuc et Loudéac. Cette instance regroupe les différents partenaires de l'Insertion par l'Activité Economique (Pôle Emploi, Direccte, Conseil Général, ETTI², AI³, ACI...). Elle a pour but de favoriser des passerelles entre les structures de l'IAE⁴ 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...).



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 DIRECCTE, le Conseil Général et Pôle Emploi

Résultats / Sorties (après 3 mois de présence dans l'ACI)

Objectifs de résultats / Sorties (après 3 mois de présence dans l'ACI)										
Résultats / Sorties (au 31 décembre de l'année)	Rappel Nombre de places conventionnées	Nombre de salariés en insertion ayant + de 3 mois de présence dans l'ACI	Sorties durables		Sorties de transition		Sorties positives		Sorties dynamiques	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Rappel résultats 2009	42	34	5	15%	0	0%	11	32%	16	47%
Rappel résultats 2010	42	26	3	9%	2	8%	14	54%	19	56%
Objectifs 2011	42	35	7	20%	5	14%	10	29%	22	63%
Résultats 2011	42	29	6	21%	1	3%	12	41%	19	66%

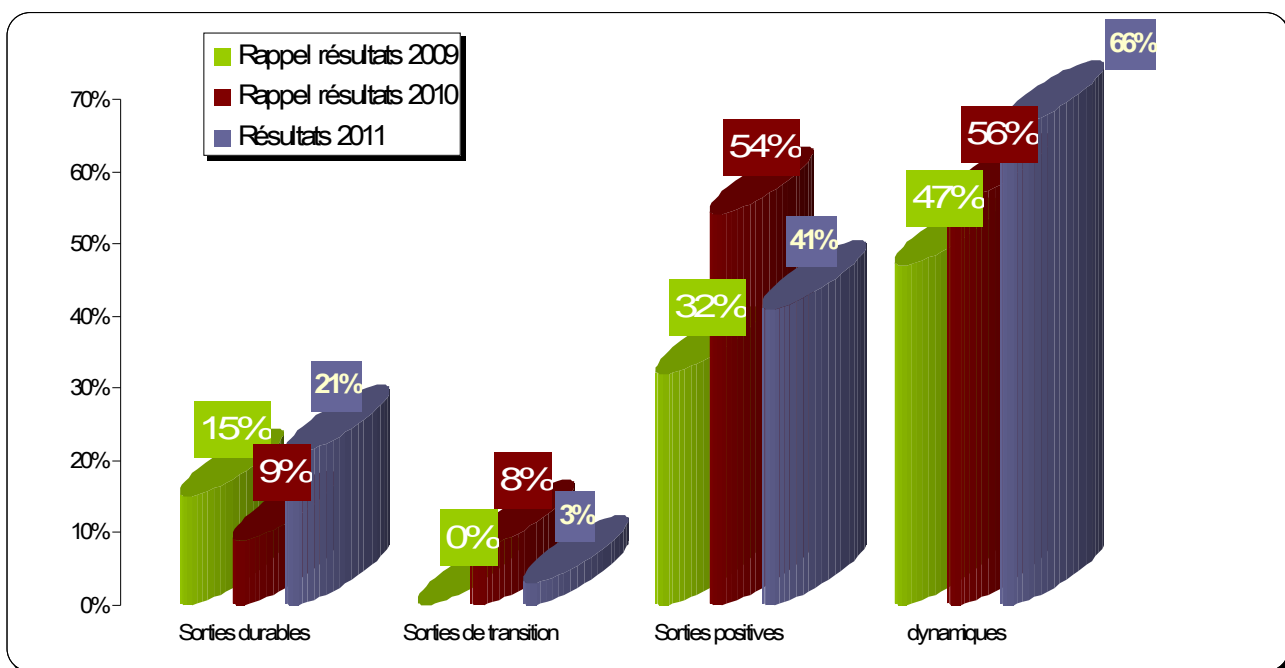
² Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

³ Association Intermédiaire

⁴ IAE : Insertion par l'Activité économique

Objectifs de résultats proposés/ sorties, pour l'année 2012

Résultats / Sorties (au 31 décembre de l'année)	Rappel Nombre de places conventionnées	Nombre de salariés en insertion ayant + de 3 mois de présence dans l'ACI	Sorties durables		Sorties de transition		Sorties positives		Sorties dynamiques	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Objectifs 2012	42	32	7	22%	3	9%	11	34%	21	66%

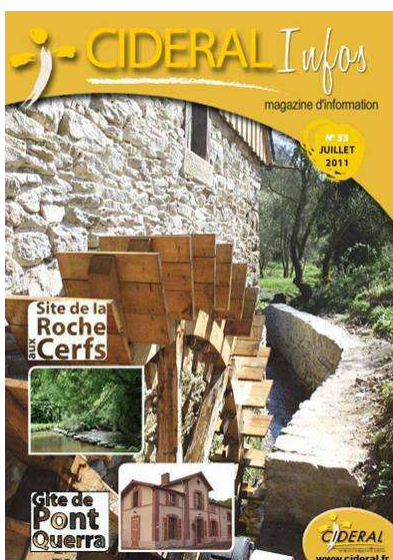
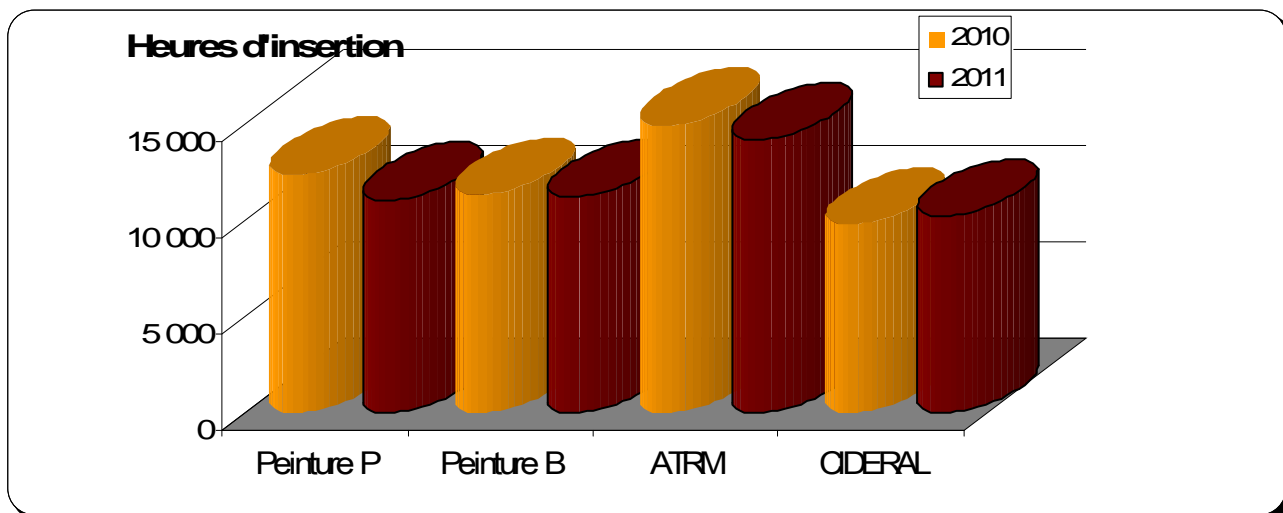


SORTIES après 3 mois de présence dans l'ACI	Remarques et observations complémentaires / Types de sorties		
Sorties durables	6 sur 29 Sorties 21 % pour un Objectif de 20%		
	2	Information métier si contrat	Information nom de l'entreprise si contrat
	1 CDI Temps partiel	Ouvrier agricole	GAEC Trémuson
	1 CDI Temps complet	Peintre	EA Les Nouelles
	4	Information Domaine création entreprise	
	1	Peintre	
1	travaux divers		
1	Entretien et réparation de véhicules		
1	Auto entreprise récupération et vente de métaux		

Sorties de transition	1 sur 29 Sorties 3% pour un Objectif de 14 %									
	1	Information métier si contrat	Information nom de l'entreprise si contrat							
	contrat de travail temporaire <6mois	CARISTE	STEF							
Objectif 2012 : renforcer les relais avec les autres structures de l'IAE : Alter, Armor Emploi, DES										
Sorties positives	12 sur 29 Sorties 41% pour un objectif de 29 %									
	8	Accès à une formation préqualifiante	Accès à une formation longue qualifiante (>300h)	Parcours de formation qualifiante en cours	CCP obtenu	Information domaine de formation si formation				
	1	Oui				préprofessionnalisation Industrie AFPA Loudéac				
	2			oui	oui	Peintre				
	1		oui			TP Peintre AFPA				
	2			oui	oui	Peintre				
	1		oui			CLPS st-brieuc				
	1		oui			SOUDAGE				
Actions positives / Parcours retour vers l'emploi	4 Sorties avec impacts + sur le retour à l'emploi									
	4	iMP ACT S	Obtention du permis de conduire	Accès à un logement autonome stable pour personne sans domicile	Obtention RTH	Inscription sur liste d'attente en ESAT/entreprise adaptée	Résolution problème de santé ou stabilisation	Entrée ou poursuite sur le dispositif "compétences"	Résolution problème de garde d'enfants	Prestation pôle emploi.
	1	2		oui					oui	
	1	2					oui			oui
	1	3			oui		oui			oui
1	2					oui	oui			
Autres sorties	5	Décès	Retraite	Déménagement	Maternité	Congé parental	Incarcération	Maladie		
	Autres sorties			oui						
	Autres sorties							oui		
	Autres sorties						oui			
	Autres sorties								oui	
	Autres sorties								oui	
5 inscriptions D.E										

4 Nombre d'heures d'insertion

Activité support	2010	2011
Peinture P	12 403	11 066
Peinture B	11 357	11 195
ATRM	14 945	14 190
CIDERAL	9 782	10 213
	48 487	51 550



5. EVENEMENTS MARQUANTS

A l'occasion de la sortie du CIDERAL Infos du mois de juillet (le magazine de la communauté de communes CIDERAL), zoom sur le site de la Roche Aux Cerfs et le travail de rénovation mené par Jean-Yves URVOAZ, moniteur éducateur d'ADALEA et ses détenus de la maison d'arrêt de Saint-Brieuc et avec l'appui de l'Atelier Rénovation du patrimoine de la CIDERAL

Ouest-France
/ Bretagne /
Loudéac /

MERLEAC / Archives du jeudi 15-09-2011

Le chantier d'insertion fait du bon travail - MERLEAC

Deuxième phase de l'opération "réhabilitation du mur et recréation de l'escalier en dessous de l'église". Une deuxième équipe des chantiers d'insertion s'y attelle sous la direction d'un moniteur remplaçant, Alain Le Bris, un vrai professionnel, retraité et qui, toujours passionné, a envie de transmettre son savoir-faire.

Il se dit « épaté par la détermination des sept gars de l'équipe, leur courage, leur facilité à apprendre, à rebondir. Car le chantier n'a pas été facile. Il a fallu déloger les souches, démolir ce qui restait du mur, trier les pierres, construire des piliers. Et puis tout remonter, peu à peu. » L'ensemble est magnifique. Le plus beau est sans doute l'escalier monté en palisses, avec des espacements prévus pour les jambes fatiguées du 3e âge. Du vrai travail d'artisan.



OBJET DU MARCHÉ

Réalisation de travaux (Peinture, Papiers peints) par des ateliers-chantiers d'insertion.

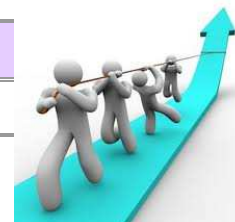
Lieu d'exécution : Patrimoine de TERRE & BAIE HABITAT

CARACTERISTIQUES PRINCIPALES

- Marché relatif à la réalisation de travaux de peinture et de papiers peints sur l'ensemble du patrimoine de TBH réservé à des structures d'insertion par l'activité économique.
- La présente consultation s'inscrit dans une démarche d'insertion des personnes durablement exclues du marché travail et qui relèvent des dispositifs d'insertion.

6. RESSOURCES HUMAINES

L'ORGANIGRAMME



La structure est placée sous la responsabilité de la directrice de l'association	Manuela CHARLES
Par délégation, la gestion du Pôle Ateliers d'Insertion au quotidien et l'encadrement des membres de l'équipe sont assurés par la responsable du Pôle	Rose Marie DELAROCHE
Le coordinateur pédagogique est en charge du suivi des accompagnements réalisés par les professionnels.	
Les moniteurs, la conseillère en insertion socio-professionnelle assurent l'accueil, le bon déroulement du contrat, l'accompagnement technique et professionnel, l'insertion sociale et professionnelle des salariés en insertion afin de leur permettre de retrouver une insertion sociale et professionnelle.	Moniteurs Peinture / 2nd œuvre : <ul style="list-style-type: none"> ■ Patrice PEGNE ■ Bernard THEBAUD ■ Gilles COLLARD Moniteur Tri et Récupération des Métaux : <ul style="list-style-type: none"> ■ Robert BONY Moniteurs rénovation du patrimoine : <ul style="list-style-type: none"> ■ Jean Paul CHAPRON, Conseillère en insertion socio-professionnelle <ul style="list-style-type: none"> ■ Véronique MENGUY

Mouvements du personnel

- Départ d'un coordinateur pédagogique qui a quitté la structure en Décembre 2011
- Recrutement en CDD depuis mai 2010 de Guy PERROT, moniteur Peinture à temps plein jusqu'en Août
- A compter de Septembre Bernard THEBAULT à mi-temps / Recrutement de Gilles COLLARD sur le second mi-temps

Formations des salariés permanents

Habilitation électrique :



- ↳ Robert BONY, encadrant technique Atelier Tri et Récupération des métaux
- ↳ Jean Paul CHAPRON, encadrant technique Rénovation du patrimoine CIDERAL
- ↳ Patrice PEGNE, encadrant technique Peinture/2nd œuvre
- ↳ Bernard THEBAUD, encadrant technique Peinture/2nd œuvre

Recyclage SST de l'ensemble des moniteurs et de l'agent administratif

Recyclage formatrice SST, Véronique MENGUY, Conseillère en insertion Socio Professionnelle



Sensibilisation amiante :

- ↳ Robert BONY, encadrant technique Atelier Tri et Récupération des métaux
- ↳ Jean Paul CHAPRON, encadrant technique Rénovation du patrimoine CIDERAL
- ↳ Patrice PEGNE, encadrant technique Peinture/2nd œuvre

Connaissance des troubles psychiques :

- ↳ Véronique MENGUY, Conseillère en insertion Socio Professionnelle
- ↳ Patrice PEGNE, encadrant technique Peinture/2nd œuvre



Formation Bureautique / Excel :

- ↳ Jérôme DECAUCHY, Coordinateur
- ↳ Véronique MENGUY, Conseillère en insertion Socio-Professionnelle
- ↳ Robert BONY, encadrant technique Atelier Tri et Récupération des métaux

Formation incendie :

- ↳ Robert BONY, encadrant technique Atelier Tri et Récupération des métaux

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., M.D.D....),
- Les centres sociaux,
- Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale,
- Service de Probation et d'Insertion Pénitentiaire,
- La Protection Judiciaire de la Jeunesse,
- Pôle Emploi
- Services de tutelle
- 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 :

- La CIDERAL
- Terre et Baie Habitat
- La mairie de Ploufragan
- La mairie d'Hillion
- La mairie de Saint-Brieuc
- La maison de retraite « Le Prévallon »
- Les sociétés LE GALL, DELAYRE, HERVE, GUILLERME et Groupement RONDEL...

Nos fournisseurs

ALPHA LOCATION ARMEN AUTO DISTRIBUTION B R S CENTRE LECLERC CITROEN SAINT BRIEUC CLOVIS LOCATION COMBUSTIBLE DE L'OUEST LE COMPTOIR DU PEINTRE DE TRA LEV EMERAUD DISTRIBUTION EOLYS GARAGE ARMOR	GARAGE LES BRUYERES HELLIO POIDS LOURDS L T M LE CHANU LE GALL LE GOFF LEROY MERLIN MAFART MAJUSCULE MR BRICOLAGE OREXAD	OUEST AFFUTAGE POINT P RENAULT RESEAU PRO LA CIGOGNE S.G.D. TONNELIER SARL ELMAT SICLI RENNES SIMIER Rémy TY PNEU TY VI 22
---	--	--

7. PERSPECTIVES 2012

L'ATELIER TRI ET RECUPERATION DES METAUX SAINT BRIEUC

Points forts du dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier dialogue de gestion 2011	Perspectives 2012
<p>↳ Activité axée sur le développement durable avec de réelles 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>↳ Diversification des supports d'activité : ↳ <u>en amont de la récupération</u> : sous-traitance sur le démantèlement des D3E / facturation à l'heure</p> <p>↳ Développement d'activités annexes : Déménagements bureaux, locaux administratifs Réalisation d'espace d'archivage</p>	<p>Toujours cette difficulté récurrente liée aux prix bas des métaux à la revente alors que nous avons subi une hausse importante des coûts d'achat des métaux depuis 2010.</p> <p>↳ Résultat financier stable en 2011 mais qui reste très fragile</p> <p>↳ Achat en 2010 grâce à la fondation Caisse d'épargne d'un Camion poids lourds pour la récupération des métaux.. – qui avait été en panne pendant plus d'un an lié à des litiges entre assureurs– Le camion est à nouveau opérationnel depuis Mai 2011</p> <p>↳ Investissement sur l'équipement des postes de travail, les équipements individuels de sécurité notamment grâce à un soutien important de Saint Brieuc Agglomération.</p> <p>↳ Diversification des publics accueillis : Accueil d'un public féminin</p>	<p>↳ Poursuivre notre recherche de diversification des supports d'activité : En amont et en aval de notre activité - rechercher de nouvelles sous-traitances - valorisation transformation des métaux</p> <p>↳ Poursuivre la recherche de marchés sur nos activités annexes : Montage, démontage des rayonnages / déménagements.... opérations de communication à mener en direction des établissements publics.</p> <p>↳ Veiller au maintien des orientations d'un public diversifié notamment féminin</p> <p>↳ Mettre en place les Attestations d'Expérience en intégrant les compétences développées sur les nouvelles activités</p>
Points faibles dernier dialogue de gestion		
<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 BATIMENT SAINT BRIEUC

Points forts du dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion 2011	Perspectives 2012
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Activité porteuse d'emplois (hors situation de crise) ↳ Activité professionnalisante ↳ Première sensibilisation au respect de l'environnement : installation et fin de chantier ↳ Travail reconnu de qualité par nos donneurs d'ordre avec des délais de réalisation très proche des entreprises privées. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Toujours un temps important consacré aux démarches commerciales et devis pour trouver des marchés ↳ Activité déficitaire en 2011 qui nous oblige à nous interroger sur notre capacité à conserver cette activité ↳ Investissement sur le petit équipement et les équipements individuels de protection notamment grâce à un soutien important de Saint-Brieuc Agglomération. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Etudier la rentabilité de cette activité, proposer des alternatives. ↳ Mettre en place des outils de suivi plus précis sur le suivi des achats. ↳ Vérifier la faisabilité de permettre à nos ateliers de délivrer à nos salariés une qualification reconnue. Travailler sur la reconnaissance de CCP.
<p>Points faibles dernier dialogue de gestion</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Démarche de commercialisation / devis pour trouver les marchés qui est chronophage ↳ Difficulté en début d'année pour trouver des chantiers. Nombreuses entreprises en peinture ont connu du chômage technique et une perte de travaux auprès des collectivités. ↳ Arrêt maladie longue durée d'un des moniteurs peinture – difficulté à recruter puis embauche de Guy PERROT, moniteur technique en peinture avec expérience dans l'insertion. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Renouvellement de la confiance de Terre et Baie Habitat qui nous a retenu sur le dernier appel d'offre. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ 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 »

L'ATELIER RENOVATION ET ENTRETIEN DU PATRIMOINE BATI CIDERAL :



Points forts du dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion 2011	Perspectives 2012
<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 ↳ 14 ans de contractualisation avec la CIDERAL, un carnet de commandes de plus de 3 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Collaboration en début d'année avec Pôle Emploi pour rechercher des candidats pour le chantier d'insertion. ↳ Les difficultés demeurent récurrentes pour le recrutement sur le chantier avec un public orienté en grande difficulté. ↳ Mise en place des outils de suivi et chiffrage financier des travaux réalisés par l'atelier. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Reprendre la collaboration avec Pôle Emploi sur la recherche de candidats et sur le suivi des salariés pendant leurs contrats d'insertion et lors des bilans de fin de contrat. ↳ Nécessité de diversifier le public orienté en accueillant aussi un public en moins grande difficulté.
<p>Points faibles dernier dialogue de gestion</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Difficultés récurrentes pour le recrutement sur le chantier avec un public orienté en grande difficulté. ↳ Interrogation de la CIDERAL sur le conventionnement du chantier liée aux difficultés de recrutement et fort absentéisme. 		

8. PLAN D' ACTIONS 2010 - 2013

LA DECLINAISON DU PROJET ASSOCIATIF : L'association élabore un diagnostic des besoins et des réponses apportées aux usagers. Elle s'appuie sur le projet associatif et le travail de diagnostic pour élaborer ses projets de service et mettre en œuvre les actions répondant à ces besoins. Elle évalue ses actions et identifie les nouvelles perspectives pour définir ses stratégies

DIAGNOSTIC ET METHODE DE REPERAGE DES BESOINS DES PUBLICS	2010	2011	2012	2013
<p>1. Identifier les moyens de repérage des besoins des publics</p> <p>Tableau indicateurs des personnes présentes sur les ateliers pour l'ensemble du pôle et par atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - typologie public, - objectifs du contrat, - axes de travail accompagnement, - sorties... - identification des problématiques et mesure de l'efficience du pôle et atelier <p>Compiler les données qualitatives existantes en interne comme en externe / regard sur l'existant : les besoins / les manques / les difficultés rencontrées les échecs. Partager l'écriture du rapport d'activité. Définir les perspectives.</p>			<p>Mettre en place une enquête de satisfaction « public accompagné »</p> <p>Intégrer les bilans de santé aux services proposés aux salariés en contrat aidé</p> <p>Organiser par la Conseillère en insertion professionnelle, un temps de rencontre des salariés sur leur poste de travail par atelier (a minima 1 fois tous les 2,5 mois) afin de les voir en situation, dans un autre environnement.</p> <p>Mettre en place une enquête à 6 mois sur le devenir des salariés sortis du dispositif</p> <p>Réaliser un bilan global (Démarche qualité) : regards croisés sur le pôle, analyse atelier par atelier : professionnel, usagers, partenaires, direction.</p>	<p>Impliquer davantage les salariés en contrat aidé à la vie associative, à l'amélioration du pôle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser des temps de réunions, des temps d'échanges régulier avec les salariés en CAV : restitution générale des résultats de l'atelier (Indicateurs, satisfaction...) puis à décliner par atelier avec un temps de travail / axes d'amélioration – propositions - Organiser des groupes de travail avec des salariés volontaires / conditions de travail, accueil, accompagnement, besoins identifiés....2 fois par an

2. Identifier les moyens et méthodes d'analyse utilisés	2010	2011	2012	2013
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi des indicateurs mensuels / CD ▪ Tableau des indicateurs tous les 6 mois / étapes du Dialogue de Gestion ▪ Elaboration du rapport d'activité et analyse ▪ Améliorer notre connaissance des entreprises, des besoins : connaître les postes de travail, leur évolution, visites d'entreprise, participer à des forums, organiser une veille informative 			Diffuser à l'ensemble de l'équipe le suivi des indicateurs mensuels	A terme, chaque moniteur d'atelier analyse et adresse un suivi d'activité de son atelier
3. Quel traitement est fait des besoins repérés et remontés ? 4. Quelles sont les perspectives : comment améliorer l'exploitation des informations ?	2010	2011	2012	2013
<p>Consacrer une réunion thématique à l'analyse des indicateurs une fois tous les 6 mois qui servira aussi de préparation à la rédaction du dialogue de gestion et au rapport d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparer la réunion en compilant l'ensemble des informations données quantitatives et qualitatives, les données seront transmises en amont de la réunion - Identifier les besoins non satisfaits, les nouveaux besoins et ou les réponses non adaptées - Analyser à partir des regards croisés : responsable de pôle, conseillère en insertion sociale et professionnelle, moniteurs, agent administratif avec la possibilité de solliciter des personnes extérieures/experts en fonction des problématiques + possibilité d'associer des salariés en CA. 				
ACTIONS / DISPOSITIFS : déclinaison et mise en œuvre des actions par pôle 1. Elaboration et/ou mise à jour des projets de service 2. Réinsertion, suivi et sortie du dispositif	2010	2011	2012	2013
<p>Offre de service écrite pour les demandes de subvention CG, DIRRECT.</p> <p>Outils de positionnement, d'évaluation de suivi, livret de parcours, livret d'accueil...</p>			<p>Formaliser un seul document « Projet de service » avec une rédaction partagée</p> <p>Planifier des périodes de revisite du document, de mise à jour</p> <p>Rendre le projet de service accessible à tous : salariés permanents, remplaçants et salariés en CA.</p> <p>Mettre en place des procédures en mode dégradé à appliquer en cas d'absence</p> <p>Harmoniser les pratiques professionnelles : validation des entretiens, des objectifs posés avec les usagers, l'efficience du suivi...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inviter les salariés en CA, échanger autour du projet de service ▪ Evaluer, auditer régulièrement la conformité au projet de service ▪ Poser des indicateurs d'alerte

EVALUATION DES ACTIONS mises en place	2010	2011	2012	2013
<p>Visite des financeurs – Prescripteurs : CG, DIRRECT, Pôle Emploi</p> <p>Compte-rendu / Dialogue de gestion – bilan des actions</p> <p>Indicateurs des financeurs + indicateurs co-construits avec FAIRE</p> <p>Evaluer la qualité de la production : donneurs d'ordres, rendu de chantier (Grille d'évaluation – Quitus Qualité)</p> <p>Conserver les articles, courriers de remerciements</p>			<p>Evaluer la satisfaction des élus.</p> <p>Organiser un book par atelier : photos tous les mois à enregistrer et à classer en informatique</p> <p>Organiser l'enregistrement informatique des photos par atelier (Disque externe, hébergement externalisé...)</p> <p>Définir un calendrier de mobilisation des médias par rapport à l'activité des chantiers</p>	

PERSPECTIVES : ADAPTATION, DEVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION	2010	2011	2012	2013
<p>1. Ce qui était prévu sur le plan d'action précédent mais pas mis en œuvre</p> <p>Veiller à toujours accompagner les publics les plus en difficulté : risque de recruter des personnes proches de l'emploi pour répondre aux contraintes de production, d'autofinancement, de professionnalisation au détriment des publics en difficultés (PA 2006/2009 : Mettre en place des activités d'utilité sociale pour une catégorie de personnes jugées « inemployables ».) – Arrêt pour privilégier le maintien de l'existant</p>				
<p>Prendre en compte les besoins d'insertion des femmes et proposer plus d'activités qui leur soient adaptées : augmenter le nombre de femmes sur nos ateliers</p> <p>14% de femmes sur nos ateliers, une répartition en stabilité depuis 2005. Objectifs: +6 points</p>		<p>Objectif atteint : 26% de femmes sur nos ateliers, une répartition en augmentation, avec à noter une présence féminine sur l'atelier Tri et récupération des métaux avec 3 Femmes présentes sur 2011 (17% des personnes présentes sur l'atelier).</p>		

2. Les actions nouvelles à développer	2010	2011	2012	2013
<p><u>Atelier tri et récupération des métaux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintenir l'activité de récupération ▪ Diversifier les supports d'activité en aval de la récupération <ul style="list-style-type: none"> - Diversifier les ventes : activité commerciale à développer / valorisation et transformation des métaux [Support sculpture, table, chaise, objets déco], développer des compétences en soudure - Développer des activités annexes pour optimiser l'utilisation du camion poids lourd, développer de nouvelles compétences, professionnaliser l'atelier <ul style="list-style-type: none"> ○ démontage et montage de rayonnages / déménagements, aménagement de locaux, pose de rampe d'escalier, démolition.... ○ opération de communication à mener en direction des établissements publics et associations pour développer l'activité : créer des plaquettes de communication sur les nouvelles activités / mettre en place les enquêtes de satisfaction sur ces activités ▪ Diversifier les publics accueillis 				
<p><u>Peinture Second œuvre bâtiment Saint-Brieuc</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir un plan de charge à 1 mois : <ul style="list-style-type: none"> - Développer notre portefeuille clients, travailler notamment avec les communes ou communautés de communes à l'année / établir un plan de communication ciblé sur notre offre de service en direction des communes, centres médico-sociaux. - Créer un Book - Développer nos outils de communication : retravailler nos plaquettes, cartes de visites personnalisées. - Elargir notre zone d'intervention : Quintin, Plaintel, Ploeuc sur lié... ▪ Développer les partenariats avec les fédérations / entreprises, participer aux forums des métiers, salons... ▪ Passer d'une attestation de compétences interne à une attestation de compétences validées par des professionnels ou aller jusqu'à la certification ▪ Proposer une offre de service « développement durable » en intégrant ces évolutions dans nos pratiques professionnelles et dans nos achats de matières premières – sensibiliser nos donneurs d'ordre à cette nouvelle offre de service. ▪ Rechercher des financements complémentaires afin 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 				

2. Les actions nouvelles à développer	2010	2011	2012	2013
<p>Rénovation et entretien du patrimoine bâti Cideral</p> <ul style="list-style-type: none"> Rechercher le public orienté pour atteindre les objectifs du nouveau conventionnement et préserver la relation partenariale et financière avec la CIDERAL Rechercher des financements complémentaires pour pérenniser l'action 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 maçonnerie à l'ancienne 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
<ul style="list-style-type: none"> Valoriser le travail réalisé notamment en mettant en place un chiffrage financier des réalisations : Panneau précisant « Réalisé par ADALEA » Mener une étude sur les possibilités de modification de support (Garage social, restauration, fleurissement, espaces verts....) et/ou ouverture à d'autres publics via d'autres financements (Chantier école..) pour permettre l'ouverture d'un autre chantier plus féminin pour le public RSA 		Arrêt du projet pour pérenniser l'existant		
<p>Accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Atteindre les objectifs de sorties à l'issue du chantier : <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer les relais avec les autres structures de l'IAE : notamment ALTER - Créer une dynamique collective de recherche d'emploi - Développer un partenariat « entreprise de placement » 				

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES L'association assure l'adéquation des ETP et des profils aux besoins des usagers et à la mise en œuvre de ses actions. Elle décline et organise le management des équipes et des salariés et assure le suivi des RH. Elle intègre dans sa politique de ressources humaines la **coopération** et le **bien-être** des salariés

LES MOYENS HUMAINS : Identification des ETP et compétences / profils nécessaires par rapport aux besoins identifiés	2010	2011	2012	2013
Poser l'organisation d'appui sur les compétences des moniteurs sur la coordination technique et de gestion des ateliers				
Sentiment récurrent des moniteurs : Mettre en place des rencontres plus systématiques avec les moniteurs d'ateliers – réorganiser, poser le rythme des réunions au niveau du pôle et par ateliers ainsi qu'en individuel. Valoriser davantage en interne et à l'externe le travail réalisé par les moniteurs				
Finaliser les procédures administratives de recrutement, de suivi des contrats, des éléments de préparation des paies				
Réorganiser et formaliser le suivi des achats et des factures des ateliers				
Responsabiliser les moniteurs dans le suivi des indicateurs de l'atelier et dans leurs analyses				
Responsabiliser la conseillère en insertion sociale et professionnelle dans le suivi des indicateurs de l'atelier et dans leurs analyses				

LE MANAGEMENT 1. Encadrement des équipes Animation des équipes	2010	2011	2012	2013
Associer les salariés du pôle sur l'ensemble des étapes de réalisation des actions en amont, sur l'analyse des résultats et propositions d'axes d'amélioration				
Communiquer sur les résultats : points positifs et axes d'amélioration				
Interroger les usagers sur la satisfaction du dispositif, les associer dans les réflexions				
Améliorer l'actualisation et l'affichage du planning				
Mettre en place une réunion d'équipe avec un contenu retravaillé : compte-rendu de réunion avec un cadre spécifique / besoins repérés et propositions				
Organiser des rencontres par atelier 1 fois par mois				
Organiser des réunions avec les salariés en contrat aidé				
2. Développement des compétences des salariés	2010	2011	2012	2013
Mobiliser les compétences en interne, partage de savoirs, connaissances techniques. ex : Enduits à l'ancienne, préparation des enduits, teintes.				
3. Recrutement	2010	2011	2012	2013
Pallier les difficultés de recrutement sur les postes de moniteurs d'ateliers				
Améliorer l'accueil des nouveaux salariés : accompagner la prise de poste : temps en double				
LA GESTION ET LE SUIVI DES RESSOURCES HUMAINES 1. Temps de travail	2010	2011	2012	2013
Réflexion sur Loudéac et Roche aux Cerfs : reconsidérer les moyens humains au vu du travail, des absences... (beaucoup d'heures de récupération + cumul de congés)				
2. Gestion des congés	2010	2011	2012	2013
Donner la possibilité de consulter le classeur des congés pour le chantier de la Cidéral.				
3. Suivi de l'activité	2010	2011	2012	2013
Communiquer les résultats par atelier par voie d'affichage				

EVALUATION BUDGETAIRE diagnostic des ressources financières nécessaires	2010	2011	2012	2013
Définir les objectifs annuels : mettre en place des outils de suivis et d'information des moniteurs en production : baisse des charges, achats...				
Estimer et suivre la part d'autofinancement				
TRM : Doubler la réalisation de l'activité avec Le Gall et sur d'autres prestations pour diminuer la part du Conseil Général sur le chiffre d'affaires (moitié aujourd'hui).				
Peinture : Assurer un minimum de 100 000 € de vente de prestations				
Roche aux Cerfs et CIDERAL : Définir des objectifs /Délais de réalisation – chiffrer la valeur ajoutée du chantier dans l'environnement				

RECHERCHE DE FINANCEMENT sur la base du diagnostic et de l'identification des moyens financiers nécessaires, élaboration de la stratégie financière à l'échelle des pôles et des actions des pôles	2010	2011	2012	2013
Solliciter les fondations / investissements matériels				
Rechercher des fonds pour financer la formation des salariés en contrat aidé				
Rechercher des financements annuels via les collectivités pour les activités sur Saint-Brieuc				
SUIVI DES BUDGETS ET ANTICIPATION assurer le suivi des budgets et anticiper les besoins financiers des années suivantes pour garantir l'équilibre budgétaire des actions.				
Mettre en place des outils de suivi financier par atelier				
Mettre en place un tableau de programmation des chantiers et un suivi de réalisation				
RESSOURCES ARCHITECTURALES 1. Espaces d'accueil des publics : bureaux, espaces d'attente, salles de réunions, sanitaires...	2010	2011	2012	2013
Déménager sur le site de Cornouaille				
Statuer sur l'avenir des locaux rue de Brocéliande				
Atelier Tri et Récupération des métaux : Sol à refaire / remettre à niveau – Agrandissement des locaux ou recherche de nouveaux locaux plus près de chez Le Gall.				
2. Espaces et aménagements extérieurs : parking, jardin...	2010	2011	2012	2013
Repeindre le mur du site de Brocéliande				
RESSOURCES LOGISTIQUES ET MATERIELS 1. Informatique, téléphonie à l'usage des salariés et des usagers	2010	2011	2012	2013
Investir dans des postes informatiques pour les moniteurs techniques de Saint Brieuc				
2. Fournitures et consommables	2010	2011	2012	2013
Négocier les prix et achats des consommables : toile, bâches, rouleaux...				
Mettre en place une organisation efficiente de suivi des inventaires				
Acheter une caisse par salarié pour responsabiliser sur l'entretien et la gestion de ses outils de travail				
ENTRETIEN, SUIVI, SECURITE ET HYGIENE DES MOYENS MATERIELS 1. Maintenance des logements, locaux et véhicules	2010	2011	2012	2013
Mettre en place un système de suivi et d'alerte maintenance/véhicule : pneumatique, vidanges...				
Mettre en place un système de suivi et d'alerte maintenance pour les matériels : bétonnière...				
2. Sécurité des usagers et des salariés	2010	2011	2012	2013
Sécuriser le transport des salariés en hiver				
Organiser des visites sécurité des chantiers : une visite de contrôle par mois en interne				
Former des salariés à la sécurité sur chantier : APAVE, SOCOTEC ou autre				
Site de Cornouaille				
Sécuriser le parking par rapport à l'école (entrée via le parking du centre de formation)				