



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

BILAN D'ACTIVITE 2010



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

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



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ



mars 2011

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	5
2.1.3 Les origines géographiques.....	7
2.1.4 Les âges.....	7
2.1.5 Les situations familiales.....	9
2.1.6 Les orientations	9
2.1.7 Les personnes reconnues « travailleur handicapé ».....	10
2.1.8 Les ressources à l'entrée.....	11
2.1.9 La mobilité	11
2.1.10 Les niveaux de formation.....	12
2.1.11 Inscriptions à Pôle Emploi.....	13
2.1.12 Durée d'inactivité	13
2.1.13 Difficultés sociales exprimées à l'entrée	15
2.2 Bilan des activités d'insertion par l'économique	18
2.2.1 Atelier "Tri et Récupération des Métaux"	18
2.2.2 Atelier "Peinture/Second Œuvre Bâtiment".....	22
2.2.3 Atelier "Restauration du patrimoine" Loudéac	24
3. RAPPORT QUALITATIF	28
3.1 Un accompagnement socio professionnel.....	28
3.1.1 Ses missions.....	28
3.1.2 Son organisation.....	29
3.1.3 L'évaluation de cette action	30
➤ 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. TAUX DE PRESENCE - EFFECTIFS	41
5. EVENEMENTS MARQUANTS	43
6. RESSOURCES HUMAINES	44
6. ENVIRONNEMENT / RESEAU / PARTENARIAT.....	45
7. PERSPECTIVES 2011.....	46
8. PLAN D' ACTIONS 2010-2013	50

1. PRESENTATION DU POLE ET DES ACTIONS

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

Les ateliers et chantiers:

- **ATELIER TRI ET RECUPERATION DES METAUX (SAINT-BRIEUC)** l'activité consiste à récupérer les différents métaux et alliages des ensembles métalliques afin qu'ils soient recyclés, par le démontage et le tri. La matière première est achetée ou fait l'objet de dons. Les métaux triés, environ **27 tonnes par an, dont 6 tonnes de Dons** sont ensuite revendus. L'atelier a développé de nouveau savoir faire par des activités de déménagements et de fabrication de rayonnage notamment pour le stockage et classement d'archives. L'atelier emploie 12 personnes.
- **CHANTIERS PEINTURE / SECOND ŒUVRE BÂTIMENT (Pays de Saint-Brieuc)** : deux équipes interviennent directement auprès des organismes publics, associatifs ou en sous traitance d'entreprises locales pour effectuer des rénovations intérieures de bâtiment : peinture / pose de revêtements muraux / pose de cloisons sèches / maçonnerie / menuiserie.... L'atelier emploie 20 personnes.
- **CHANTIER RENOVATION ET ENTRETIEN DU PATRIMOINE BÂTI** : il intervient depuis 13 ans sur le territoire de la CIDERAL (communauté de 21 communes en Centre Bretagne), rénove et entretient le petit patrimoine bâti (lavoirs, calvaires, fontaines...). L'atelier emploie 10 personnes.

Les salariés sont embauchés dans le cadre d'un **Contrat 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

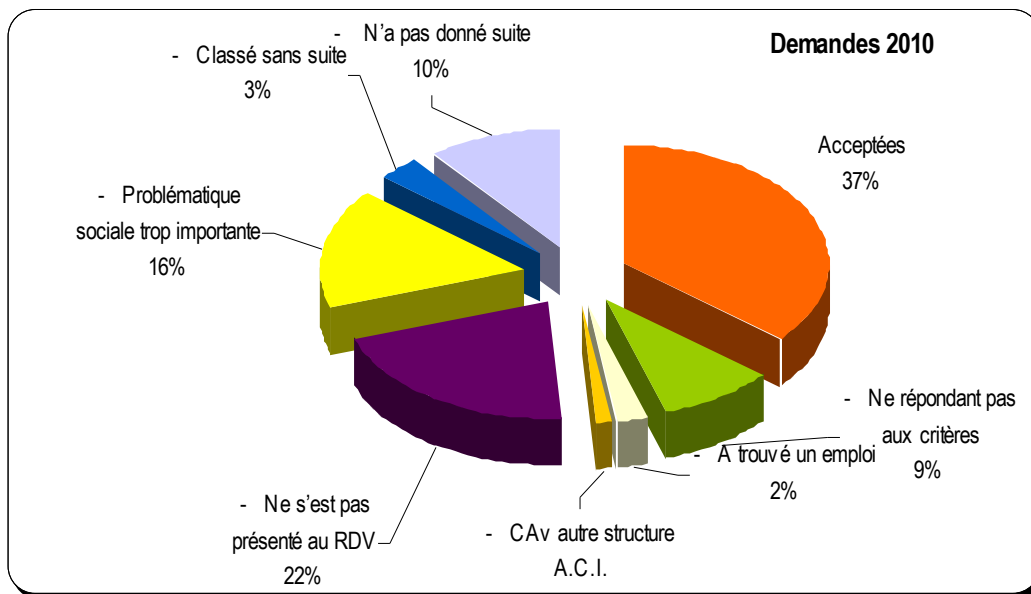
2.1.1 Les demandes examinées en 2010

	2010					2009	
	Loudéac	Peinture	Métaux	TOTAL	%	TOTAL	%
Demandes 2009 toujours en cours	2	11	7	20	23%		
Demandes 2010	15	31	20	66	77%		
Demandes initiales	17	42	27	86	100%	116	100%
Acceptées	10	11	10	31	36%	34	29%
En attente de place au 31 décembre	1	1	3	5	6%		
Embauchées	9	10	7	26	30%	16	14%
Classées ou non acceptées :	7	31	17	55	64%	66	57%
- Ne répond pas aux critères	3	5		8	9%	15	13%
- A trouvée un emploi			2	2	2%	5	4%
- CAv autre structure A.C.I.[1]			1	1	1%	5	4%
- Ne s'est pas présentée au RDV	2	11	5	18	21%	15	13%
- Problématique sociale trop importante	1	6	7	14	16%	11	9%
- Classé sans suite		2	1	3	3%	4	3%
- N'a pas donné suite	1	7	1	9	10%	11	9%

Moins de Demandes liées directement à l'arrêt des prescriptions à compter du 15 Octobre et la non possibilité d'embaucher sur nos ateliers.

Mais aussi un meilleur ciblage par les prescripteurs des chantiers d'insertion : 36% des demandes ont été validées après entretien contre 29% en 2009. C'est un taux en augmentation mais qui demeure encore faible. Avec beaucoup de temps consacré à ces évaluations.

Les demandes en attente de place correspondent soit à des demandes de convention Cui en cours d'élaboration, soit à des attentes de validation d'éligibilité par le Conseil général.



22% des personnes ne se sont pas présentées au rendez vous.

16% présentaient une problématique sociale trop importante pour envisager un parcours en ACI.

9% des personnes ne répondaient pas aux critères non éligibilité au RSA Socle, public moins de 26 ans non validé par le conseil général

2% des personnes ont retrouvé un emploi

et 10% n'ont pas donné suite : dossier resté incomplet, ne souhaite plus intégrer le chantier au moment de la signature de la convention, hospitalisées, maladie.....

2.1.2 Le nombre de personnes accueillies sur les différentes activités

2010	Hommes	Femmes		Total
Tri et Récupération des métaux	16	2	11%	18
Peinture/Second œuvre bâtiment	19	10	34%	29
Restauration patrimoine Cidéral	14	2	13%	16
Total	49	14	22%	63
	78%	22%		

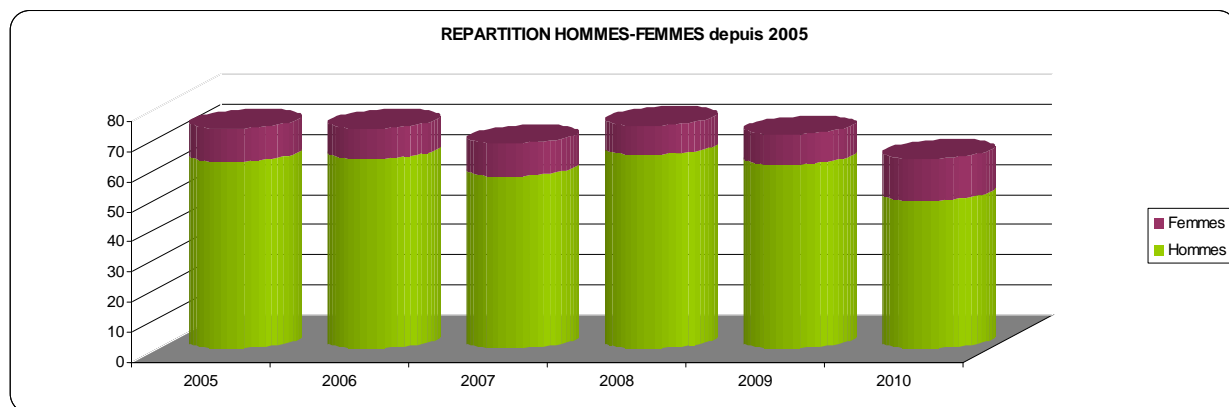
- **63 personnes présentes sur les ateliers en 2010.**
- **26 entrées sur 2010**
- **22% de femmes sur nos ateliers, une répartition en augmentation**

Evolution depuis 2005

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

Un pourcentage de femmes en augmentation sur 2010 et sur l'ensemble de nos ateliers, notamment sur l'atelier Tri et récupération des métaux qui accueillent 2 femmes pour la première fois depuis 2005.

Augmentation importante sur l'activité peinture, où la part des femmes a doublé en 5 ans de 17% en 2005 à 34% en 2010.



Répartition des femmes par Ateliers.

- 2 femmes sur l'atelier Tri et récupération des métaux en 2010 sur les 12 places, difficultés à recruter des femmes que l'on retrouve sur les 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 est un axe de travail important que nous allons poursuivre en collaboration avec les prescripteurs, les fédérations et les entreprises locales.

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

■ La part des femmes sur notre atelier Peinture second œuvre est en constante progression, de 17% des effectifs en 2005 elles représentent 34% en 2010. 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	
Saint Brieuc	43	61%	35	56%
Autres Saint Brieuc Agglomération	9	13%	7	11%
CIDERAL	15	21%	15	24%
Autres dans le département 22	4	6%	6	10%
Autres départements	0	0%	0	0%
TOTAL	71	63	100%	100%
Cucs			19	30%

■ Notre activité touche principalement des personnes habitant Saint-Brieuc, 30% habitent dans les secteurs CUCS ou ZUS.

■ Le nombre de personnes domiciliées sur les autres villes de Saint Brieuc Agglomération reste stable.

2.1.4 Les âges

	2010					
	<18	19/25	26/49	50/59	>60	TT
Tri et Récupération des métaux	-	2	16	0	0	18
Peinture/Second œuvre bâtiment	-	1	27	1	0	29
Restauration patrimoine Cidéral	-	2	12	2	0	16
Total	-	5	55	3	0	63
	-	8%	87%	5%	0%	100%

Un rajeunissement de l'ensemble des ateliers La moyenne d'âge est de 37 ans identique à 2009, on note un rajeunissement de la population sur les chantiers. (La moyenne d'âge était de 41 ans, depuis plusieurs années).

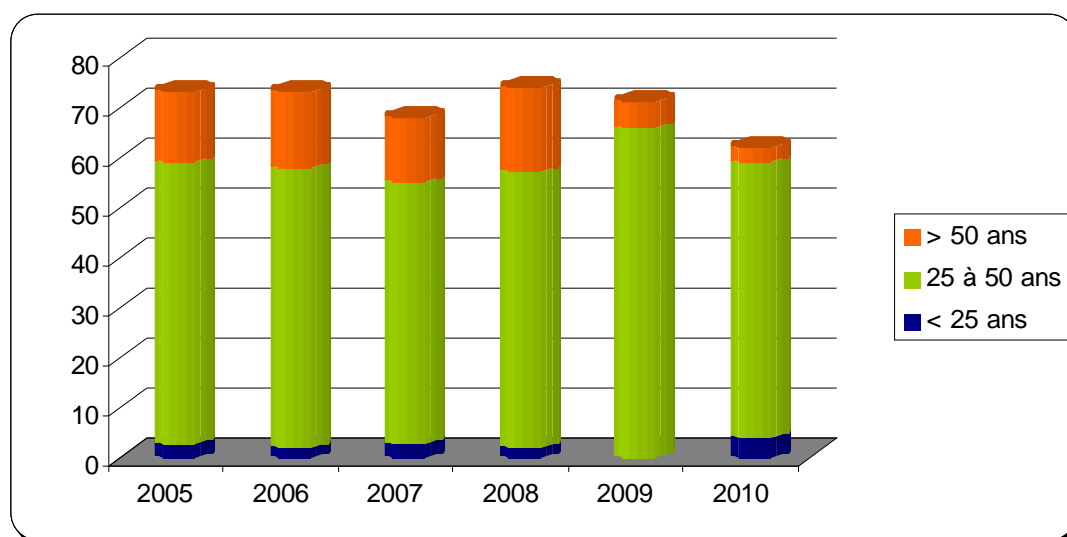
Suivant les orientations du Conseil Général, les jeunes de moins de 25 ans ne rentrent plus sur les chantiers d'insertion : 4 personnes seulement ont intégré les chantiers à l'âge de 25 ans.

Cependant nous sommes convaincus de l'intérêt de ce type de support pour les jeunes qui ne parviennent pas à intégrer les schémas classiques de formation. Aussi nous travaillons actuellement à une expérimentation d'un chantier école en partenariat avec la mission locale, le conseil régional, l'état, Saint Brieuc Agglomération et la ville de Saint Brieuc.

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

La part des adultes de plus de 50 ans et notamment des plus de 54 ans est en forte diminution de 19% en 2005 et 23% en 2008, elle ne représente que 7% en 2009 et 5% en 2010 soit 3 personnes.

On note ici l'effet du positionnement des chantiers sur les parcours d'insertion professionnelle utilisés comme outil et support de développement de compétences et d'accès à l'emploi mais qui écarte une partie du public en difficulté de recherche d'emploi.



2.1.5 Les situations familiales

	2009				2010				
	Isolé	Isolé + enfant	Couple	Couple + enfant	Isolé	Isolé + enfant	Couple	Couple + enfant	TT
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 même s'il est en diminution 65%, (74% en 2006, 78% en 2007, 80% en 2008, 73% en 2009) et 21% des personnes 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 reçues en entretien. Les orientations sont soit directement faites par pôle emploi pour 35% des orientations ou via les Travailleurs sociaux insertion pour 32%.

15% 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 interne à ADALEA (30 ans, journées portes ouvertes...) ou via le site Internet d'ADALEA.

	2010							2009		
	Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral		TOTAL			
Démarches individuelles	3	17%	4	14%	2	13%	9	14%	9	13%
Travailleurs sociaux insertion	5	28%	11	38%	4	25%	20	32%	25	35%
Autres travailleurs sociaux (dont SPIP)	0	0%	0	0%	2	13%	2	3%	5	7%
Autres structures IAE	0	0%	0	0%	3	19%	3	5%	1	1%
Services de l'emploi (Pôle emploi, CAP emploi + prestataires)	8	44%	11	38%	3	19%	22	35%	26	37%
Orientation interne à la structure	2	11%	3	10%	2	13%	7	11%	5	7%
TOTAL	18	100%	29	100%	16	100%	63	100%	71	100%

Sur Loudéac, seulement 19% des orientations par pôle Emploi et 25% par les travailleurs sociaux insertion soit 44% contre 76% pour les ateliers peinture et 72% pour l'atelier Tri et récupération des métaux.

Ces difficultés de recrutement ont nécessité de communiquer et de solliciter l'ensemble des acteurs du territoire, ce qui a permis de réaliser 56% des recrutements : 2 personnes ont été orientées par le pôle Logement hébergement et le pôle Emploi Formation, 3 personnes par DES et 2 personnes par le SPIP.

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

2.1.7 Les personnes reconnues « travailleur handicapé »

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

Le taux de personnes reconnues « travailleur handicapé » poursuit sa baisse engagée en 2009

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

Repérage des difficultés périphériques à l'emploi (cumulables)

	2010						2009	
	Homme		Femme		TOTAL			
Santé : souffrance psychique	7	14%	2	14%	9	14%	12	17%
Santé : addiction	14	29%	0	0%	14	22%	19	27%
Santé : problème physique	12	24%	4	29%	16	25%	24	34%
Nb de personnes avec des problématiques santé	24	49%	4	29%	28	44%	35	49%

Sur les 63 personnes présentes sur nos ateliers, pour 44% d'entre elles, nous avons repéré à l'entrée sur les ateliers des difficultés liées à la santé. 49% en 2009.

Sur la population masculine, elle touche près de la moitié des personnes à l'entrée sur les ateliers. La proportion des femmes en augmentation sur nos ateliers mais aussi moins concernées par ces problématiques 29% contre 49% chez les hommes, explique la baisse de ce taux de 5 points comparé à 2009. Cette diminution est moindre si on compare uniquement la population masculine.

2009	Homme
Santé : souffrance psychique	16%
Santé : addiction	31%
Santé : problème physique	38%
Nb de personnes avec des problématiques santé	52%

Par atelier.

	2010					
	Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Santé : souffrance psychique	2	11%	5	17%	2	13%
Santé : addiction	3	17%	4	14%	7	44%
Santé : problème physique	3	17%	10	34%	3	19%
Nb de personnes avec problématiques santé	6	33%	13	45%	9	56%

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

- ◆ 56% des personnes présentes sur cet atelier ont des problématiques « santé ».
- ◆ Avec un fort taux de problématique d'addiction de 44%

45 % des personnes de l'atelier peinture/second oeuvre très touché par les problématiques Physiques 34%.

La problématique santé est la plus faible sur l'atelier Tri et Récupération des métaux mais avec un taux qui représente tout de même plus de 30%.

2.1.8 Les ressources à l'entrée

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

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

Les autres personnes titulaires des minima sociaux se retrouvent exclues de cette offre d'insertion.

2.1.9 La mobilité

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

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

■ Parmi les 35% à le posséder, seulement 4 personnes ne possèdent pas de véhicule (chiffre en constante augmentation). 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, autoécole 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.

- 8% sont en cours d'apprentissage du permis de conduire.

Par atelier

		2010					
		Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Permis de conduire	Possession	8	44%	8	28%	6	38%
	En cours	1	6%	4	14%	0	0%
	Pieds	5	22%	2	6%	8	56%
Locomotion	Transport en commun	10	43%	20	63%	0	0%
	Vélo	1	4%	1	3%	0	0%
	Cyclomoteur	0	0%	3	9%	3	13%
	Voiture/voiture sans permis	7	30%	6	19%	5	31%

Sur la Cidéral, 60% 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 à travailler 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

	2010							
	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	10%	0	0%	3	5%
Niveau IV (BAC / BP)	0	0%	1	3%	0	0%	1	2%
Niveau V (BEP / CAP)	8	44%	12	41%	7	44%	27	43%
Niveau V bis (niveau BEP / CAP)	4	22%	12	41%	6	38%	22	35%
Niveau VI	6	33%	1	3%	3	19%	10	16%
TOTAL	18	100%	29	100%	16	100%	63	100%

51% des personnes ont un niveau Vbis à VI, parcours qui bénéficient d'un accompagnement sur les ASF – Compétences clés mené en parallèle des contrats sur les ateliers. 58% en 2009. 43% un niveau V et 7% un niveau supérieur au niveau V.

Depuis 2005 nous avons observé une baisse importante du nombre des personnes sans aucune qualification, de 74% en 2005 à 71% en 2006 et 62% en 2007 et en 2008, 58% en 2009 et 51% en 2010.

Cela peut signifier que l'exclusion touche de plus en plus les personnes qualifiées (21% de niveau 5 en 2005 à 43% 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.

55% des personnes présentes sur l'atelier Tri et récupération des métaux ont un niveau inférieur au niveau Vbis dont 33% 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 est un frein important à la reprise d'emploi et nécessite des parcours plus long.

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

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

	2010				TOTAL	
	Homme		Femme			
Non inscrits	5	10%	0	0%	5	8%
DE moins de 6 mois	10	20%	5	36%	15	24%
DE moins d'1 an	9	18%	0	0%	9	14%
entre 1 et 2 ans	10	20%	4	29%	14	22%
de 2 ans à 3 ans	9	18%	4	29%	13	21%
de plus de 3 ans	6	12%	1	7%	7	11%
TOTAL	49	1	14	1	63	1

54% des personnes étaient inscrites depuis plus d'un an à Pôle Emploi à l'entrée sur les ateliers, dont 32% plus de 2 ans.

2.1.12 Les durées d'inactivité

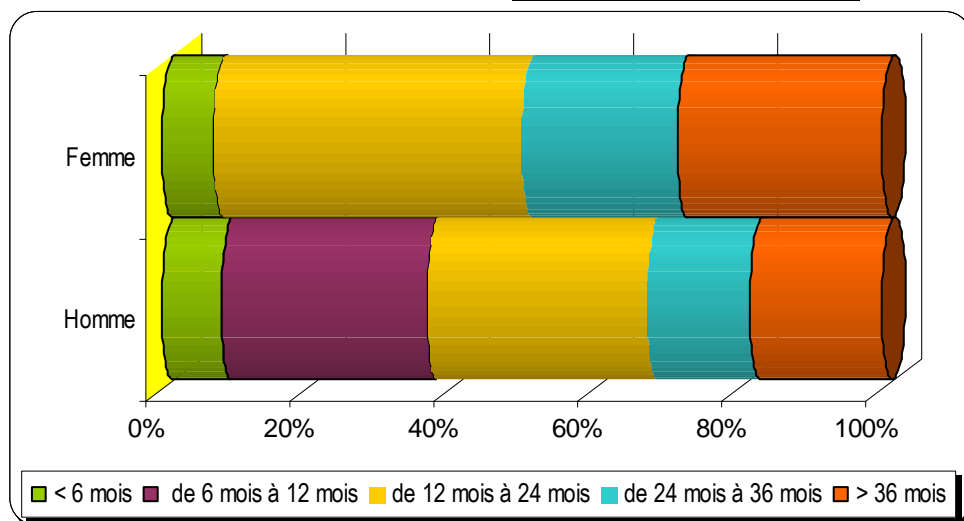
	2010				TOTAL	
	Homme		Femme			
< 6 mois	4	8%	1	7%	5	8%
de 6 mois à 12 mois	14	29%	0	0%	14	22%
de 12 mois à 24 mois	15	31%	6	43%	21	33%
de 24 mois à 36 mois	7	14%	3	21%	10	16%
> 36 mois	9	18%	4	29%	13	21%
TOTAL	49	1	14	1	63	1

Cet indicateur illustre d'avantage 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.

70% de personnes à l'entrée sur nos ateliers n'avaient pas travaillé depuis plus d'un an et 21% depuis plus de 3 ans.

Taux encore plus élevé chez les femmes 93% n'avaient pas travaillé depuis plus d'un an, 50% depuis plus de 2 ans et 29% depuis plus de 3 ans.

Durées d'inactivité par sexe



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	0	0%	2	7%	3	19%	5	8%
de 6 mois à 12 mois	3	17%	5	17%	6	38%	14	22%
de 12 mois à 24 mois	9	50%	8	28%	4	25%	21	33%
de 24 mois à 36 mois	2	11%	6	21%	2	13%	10	16%
> 36 mois	4	22%	8	28%	1	6%	13	21%
TOTAL	18	100%	29	100%	16	100%	63	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 38% de durée d'inactivité supérieure à 1 an et 25% d'inactivité de plus de 2 ans contre 83% et 76% d'inactivité supérieur à 1 an pour les ateliers Tri et récupération des métaux et peinture.

L'atelier peinture enregistre le plus fort taux d'inactivité supérieure à 2 ans avec 49%, taux notamment dû à la part plus importante des femmes sur cet atelier, avec des reprises d'activité après des arrêts longs ou même pour 30% d'entre elles aucune expérience professionnelle.

	Homme		Femme		TOTAL	
Trajectoire stable (perte d'emploi suite CDI ou CDD long)	1	2%	0	0%	1	2%
Trajectoire instable (tps de travail > tps de chômage)	6	12%	1	7%	7	11%
Trajectoire précaire (tps de travail < tps de chômage)	36	73%	10	71%	46	73%
Sans expérience	6	12%	3	21%	9	14%
En cours d'emploi (nombre d'heures)	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	49	100%	14	100%	63	100%

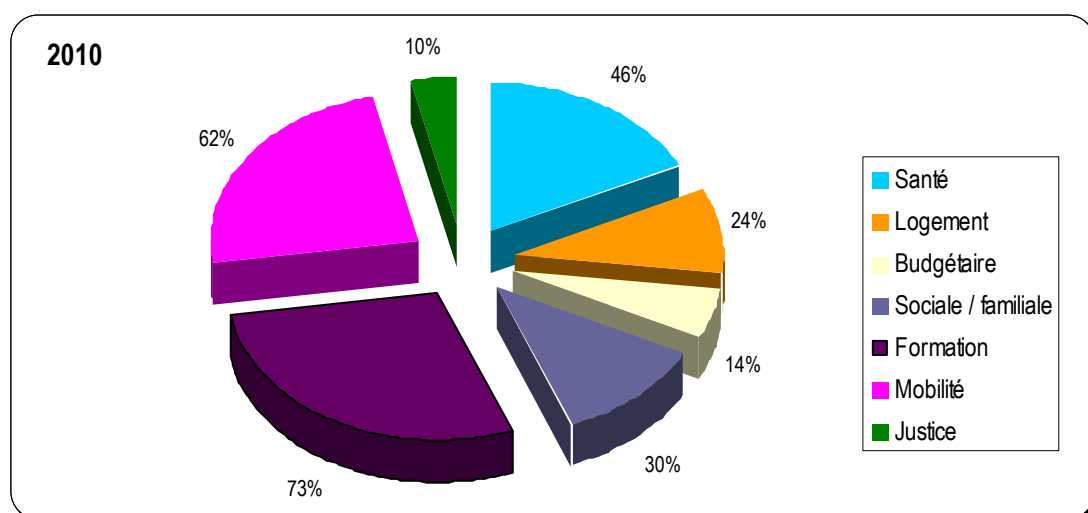
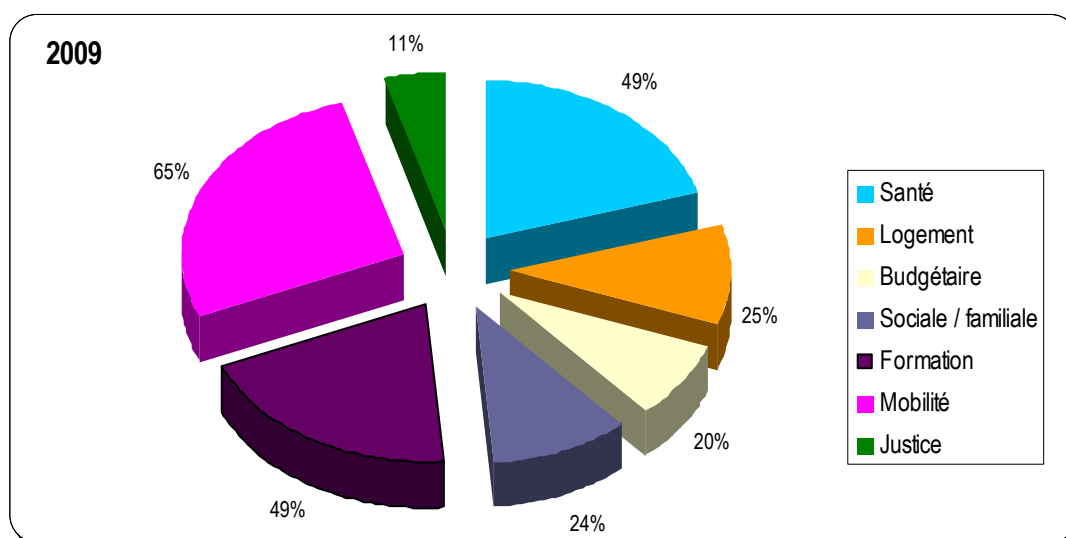
73% des personnes sont inscrites de longue date dans des trajectoires précaires avec des durées de travail inférieures aux durées de chômage.

14% n'avaient aucune expérience professionnelle dont 21% 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%



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

73 %

des personnes ont des besoins en complément de formation et

62%

ont une problématique mobilité.

Un travail en partenariat avec les Compétences clés et l'IGLOO permet de travailler cette question sur Saint Briec et nous avons ouvert une auto école sociale sur Loudéac avec une réflexion importante pour ouvrir le dispositif aux adultes et poursuivre les travaux à l'ensemble des questions liées à la mobilité en partenariat avec la MDEFP et le pays du centre Bretagne et élargir cette offre de service sur le Pays de Saint Briec

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

46 %

La santé est la deuxième grande problématique qui freine l'accès à l'emploi des salariés des ateliers touchant 29 personnes sur les 63 présentes sur l'atelier.

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

30 %

Les problématiques sociales et familiales touchent 19 personnes. Ces problématiques concernent 50% des femmes présentes sur les ateliers et 24% des hommes : problématiques de violences conjugales et familiales, de garde d'enfant, de relation parents-enfants mais aussi de situations administratives complexes.

24 %

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

Sur les 15 personnes concernées par des problématiques logement, 10 vivent chez des tiers, 4 en structures CHR, ALT...

	Homme		Femme		TOTAL	
SDF	0	0%	0	0%	0	0%
Hébergé chez des tiers	10	20%	0	0%	10	16%
Camping/Caravane	1	2%	0	0%	1	2%
Logement inadapté/insalubre	0	0%	0	0%	0	0%
Logement adapté	0	0%	0	0%	0	0%
Structures (CHRS, ALT...)	4	8%	0	0%	4	6%

14 %

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 noyé sous des dettes importantes... elles touchent 9 personnes sur les 63 présentes soit 14%.

10 %

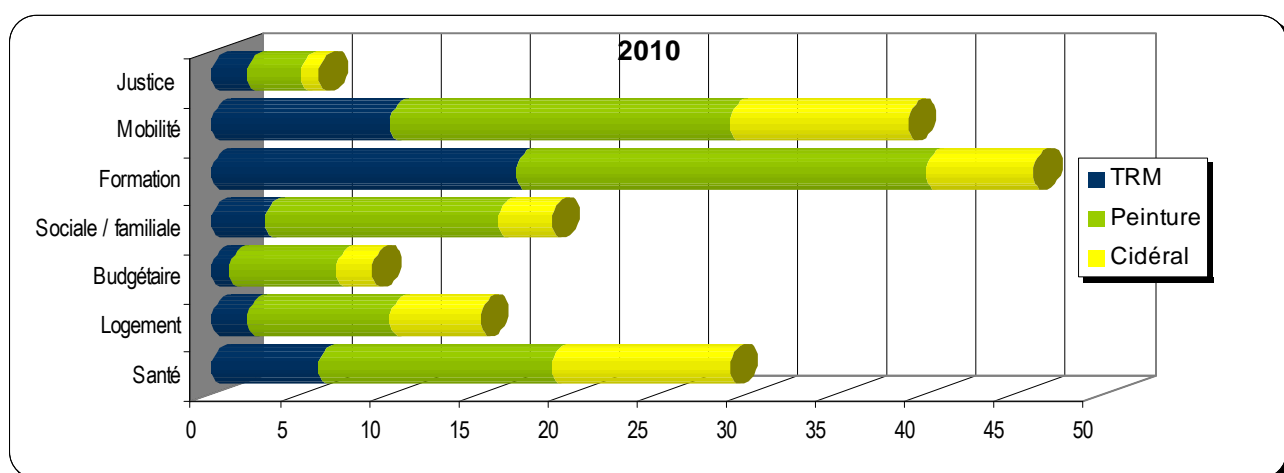
Les problématiques justice touchent 6 personnes et sont accompagnées en partenariat avec les travailleurs sociaux du SPIP.

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

Par Atelier

	2010					
	Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Santé	6	33%	13	45%	10	63%
Logement	2	11%	8	28%	5	31%
Budgétaire	1	6%	6	21%	2	13%
Sociale / familiale	3	17%	13	45%	3	19%
Formation	17	94%	23	79%	6	38%
Mobilité	10	56%	19	66%	10	63%
Justice	2	11%	3	10%	1	6%

A nouveau on peut noter que les problématiques santé touchent prioritairement l'atelier du bassin d'emploi de la CIDERAL 63% des personnes présentes sur cet atelier et les problématiques de mobilité. Sur Saint Brieuc, la mobilité touche aussi le plus de personne par atelier même si des réponses transport en commun sont mobilisables mais pas forcément en adéquation avec les projets professionnels. Le public accueilli plus proche de l'emploi sur l'atelier peinture/2nd œuvre sont dès l'entrée en demande de formation qualifiante alors que ces demandes sont moins présentes sur les autres ateliers et sur l'atelier Tri et récupération des métaux sur l'apprentissage de la langue.



Les actions prioritaires à poursuivre et à développer si on devait en retenir que 2 par ateliers étaient en 2009 :

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

En 2010, l'ensemble des ateliers de Saint Briec sont prioritairement touchés par les problématiques de formation et de mobilité et Santé pour l'atelier de Loudéac

2.2 Bilan des activités d'insertion par l'économie

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...

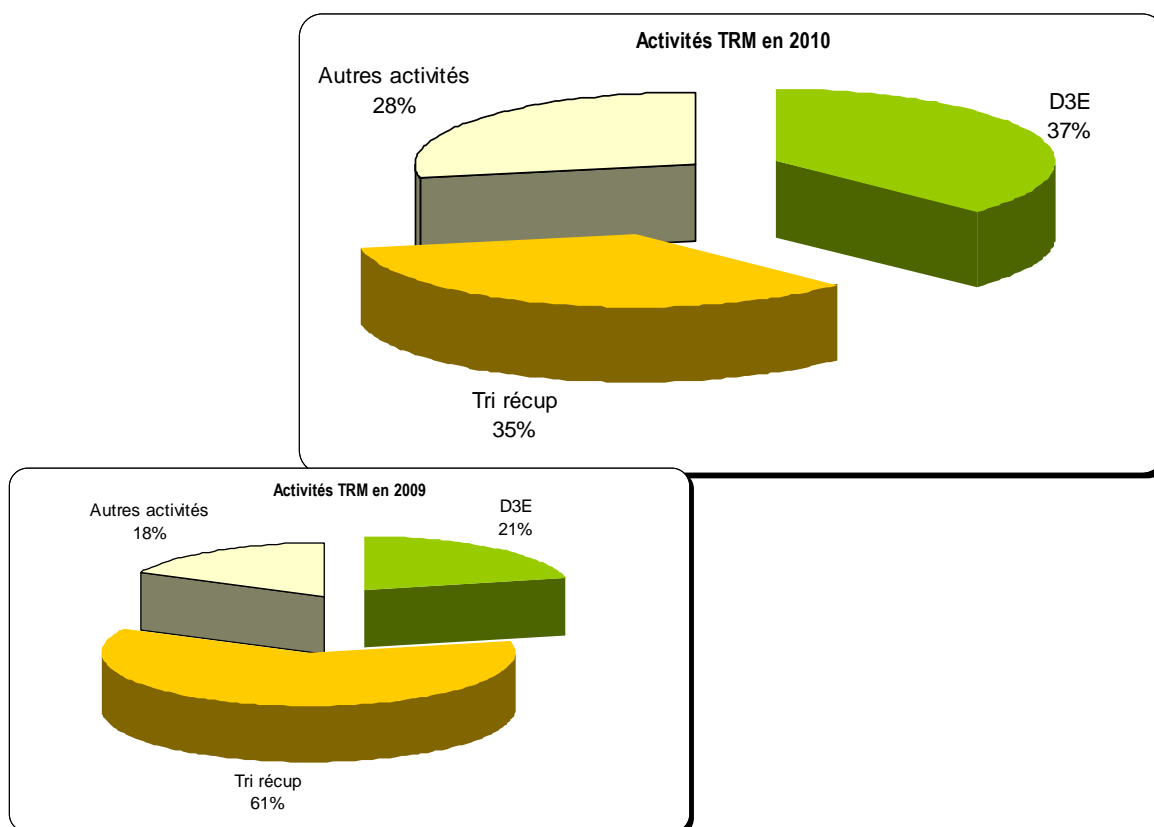
La matière première de l'atelier est achetée principalement chez un récupérateur professionnel basé à Ploufragan : la société Ludovic LE GALL. Autrement, des professionnels (artisans, communautés de communes, lycées professionnels...), intéressés par notre action, choisissent de nous donner des métaux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

Tableau récapitulatif ACHATS Kg par année

Désignation	2009	2010
ALU FERRE	2 566,00	3 050.00
CABLE ALU S/ PVC	0,00	0.00
CABLE CUIVRE	0,00	0.00
CHAUDIERE	4 991,00	4 728.00
CUIVRE LAITON PREPARATION	0,00	0.00
MOTEUR ELECTRIQUE	6 155,00	11 360
METAUX FERREUX	14 007,00	0.00
ZAMAK FERRE	0,00	0.00
Total KG	27 719,00	19 138.00

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

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



En 2010, 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 alu ferré
- Déferrage contacteur électrique
- Déferrage radiateur demi-rouge
- Déferrage bloc lamelle ferré
- Déferrage cuivre
- Démontage Polypropylène
- Tri benne prise télécom



Les dons déposés au 35 rue de Brocéliande représentent environ 6 tonnes.

Produit Kg													
	Lave Vaisselle	Lave linge	Four	Cuisinière	Congél	Frig o	Radiateur	moteur electr	cuves	hotte	plaques	Micro Onde	
Total	1 263	1 744	725	400	146	168	51	950	22	12	48	36	5 565

Tableau récapitulatif des ventes Kg année

Désignation	2009	2010
AGS DEMOL	133,00	102.00
ALU CARTER	5 859,00	3 202.00
ALU MELE	1 390,00	153.00
BATTERIE	0.00	98.00
CABLE ALU S/ PVC	160,00	0.00
CABLE CUIVRE	192,00	290.00
CARTE ELECTRONIQUE MOYENNE	0.00	23.00
CARTE ELECTRONIQUE PAUVRE	0.00	234.00
CARTE ELECTRONIQUE RICHE	0.00	27.00
FERRAILLE COURTE	13 492,00	10 045.00
CUIVRE	2 346,00	184.00
CUIVRE ETAME	532,00	281.00
CUIVRE LAITON PREPARATION	7 088,00	0.00
CUIVRE VERNI	557,00	1 283.00
DEMI ROUGE	91,00	0.00
FERRAILLE A CISAILLER	10 320,00	5 220.00
INOX 18/8	2 819,00	902.00
INOX F17	0.00	269.00
LAITON	1 540,00	475.00
METAUX FERREUX	1 954,00	1 309.00
PLATINAGE	12 920,00	3 061.00
V F 1	5 940,00	37.00
ZAMAK	0.00	210.00
ZINC	0,00	10.00
Total kg	67 333,00	26 554.00

L'Atelier a développé des prestations d'aménagement de locaux, de déménagement, fabrication de rayonnage pour le stockage et le classement d'archives pour :

Aménagement de bureaux

Prestation à la DDTEFP/ DIRECCTE	13,05%
Prestation à l' ARS	6,29%
Prestation à la DDCS	3,55%
Pôle Formation	2,13%
Pôle Logement Hébergement	2,76%
Ventes Papiers Carton PAPREC	0,04%
Ventes Palettes MATEK	0,22%



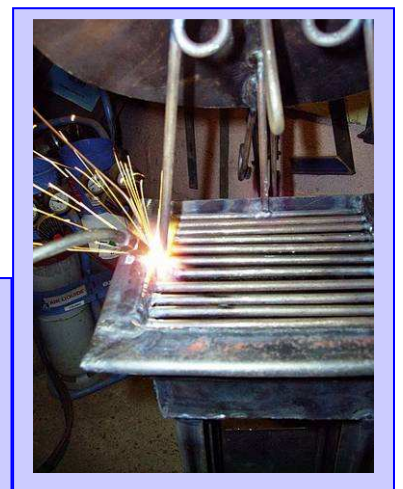
SPECIALISE DANS LA GESTION DES ARCHIVES
Déménagement – construction de rayonnage – optimisation des espaces



PERPECTIVES 2011

Création et commercialisation d'objets en métal – développer de nouvelles compétences

Création d'un cendrier design déco asiatique



2.2.2 Atelier « Peinture / Second œuvre bâtiment »

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

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

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

La part des femmes sur notre atelier est en constante progression, de 17% des effectifs en 2005, elles représentent 34% en 2010

	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
Hommes	29	83%	26	81%	23	74%	28	78%	23	72%	19	66%
Femmes	6	17%	6	19%	8	26%	8	22%	9	28%	10	34%
Total	35		32		31		36		32		29	100%

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

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



L'atelier doit régulièrement veiller à rester à la pointe des technologies et à utiliser les mêmes procédés que ceux pratiqués par les entreprises. Aussi les moniteurs privilégient les contacts avec les entreprises du bassin et échangent régulièrement avec nos fournisseurs. L'atelier possède les mêmes d'appareils qu'une entreprise classique et utilise des matériaux de qualité.

Investissements en 2010 :

- pistolets à peinture,
- escabeaux marches plateaux
- équipement pour chaque salarié d'une caisse individuelle.



Plus de 40 000 € d'achats de matière première sur un an.
4 000 euros d'achats de petits équipements.

Les activités de l'atelier en 2010

Nombre de chantiers	
ADALEA AEVS	1
ADALEA Emploi Formation	1
ADALEA Logement	9
DDCS	1
ETPO	1
Groupement RONDEL	2
LE COADOU	2
Mairie de Ploufragan	2
Mairie de Trégueux	1
Mairie de Saint Brieuc	1
Mairie d'Hillion	1
Prévallon	6
Terre et Baie Habitat	14
UDAF	1
Total	43

43 chantiers en 2010 contre 56 en 2009 pour 10 donneurs d'ordre contre 12 en 2010.

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

Depuis 2004 nous avons optimisé nos interventions et fidélisé notre « clientèle ». Nous comptons aujourd'hui parmi nos principaux partenaires économiques : **terre et Baie Habitat**. Nous avons dû en septembre 2008 négocier avec l'entreprise Lavenant et en 2010 avec le Groupement Rondel une partie de son marché de travaux avec terre et baie Habitat dans le cadre d'activité de sous-traitance.

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

2.2.3 Atelier « Restauration du petit patrimoine - Loudéac »



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

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

Ce chantier est conventionné pour une capacité de **10 places en 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 projettent d'effectuer une formation dans le domaine

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

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 2010 :

Janvier au 1 Mars	Eglise de Loudéac
1 Mars au 25 Mars	Lavoir de la Motte
29 Mars au 6 Mai	Mur de l'église de Merléac
15 Avril	La Prenessaye
10 Mai au 3 juin	La Prenessaye
8 au 25 juin	Mur du cimetière Plumieux
Juin au 20 Septembre	La Roche aux cerfs
21 Septembre au 12 Janvier 2011.	Eolienne de Loudéac

Détail des travaux réalisés **EGLISE DE LOUDEAC**

Estimation d'un coût Main d'œuvre

Du 1^{er} Juillet au 12 Octobre 2009

Narthex

Echafaudage pose et dépose	1 250 €
Protection Sol, tribune et statue	750 €
Dégradage-Nettoyage-Maçonnerie partiel et rejointement	6 250 €
TT	8 250 €

De 30 Novembre 2009 au 1 Mars 2010

Bas côté Nord et Sud (env 240 m2)

Dégradage enduit plâtre+chaux+joint + reprise partiel maçonnerie	21 600 €
Pose-dépose Echafaudage	
Protection orgue+nef+vitreaux	3 600 €
Gravas+nettoyage	
TT	25 200 €



Loudéacien N° 49

« Eglise Saint-Nicolas

Les agents de la mission d'insertion Adaléa ont terminé les travaux entrepris sur les murs intérieurs de l'église, à gauche et à droite de la nef centrale. Cette réfection a nécessité 3 mois de travaux. Merci aux paroissiens pour leur compréhension.

Coût : 5 000 € TTC (repas de l'équipe et fourniture des matières premières) : une économie de 90 000 € pour la Ville »



Détail des travaux réalisés **EOLIENNE LOUDEAC**
Estimation d'un coût Main d'œuvre

Du 21 Septembre au 12 janvier 2011

Dégradation+nettoyage 101m ²	3 030 €
Joint 101m ²	2 500 €
Coupe+Pose de Pierres de Schiste 60m ²	6 300 €
Joint	1 800 €
Couronnement 14ml	280 €
Nettoyage+étanchéité	600 €
Enlever ferraille+réparation divers + protection divers	630 €
TT	15 140 €

Détail des travaux réalisés **LAVOIR LA MOTTE**
Estimation d'un coût Main d'œuvre

Du 1 au 25 mars 2010

Reprise de maçonnerie divers+joint	250 €
Placage du mur	360 €
Toiture	
Dépose couverture+volige et chevron	
Pose chevron liteau+ardoise 56m ²	2 128 €
26 ml de rive	260 €
Nettoyage poteaux+poutres+mur+laçure	800 €
TT	3 798 €

Le muret de la venelle des promeneurs est refait - La Prénessaye jeudi 27 mai 2010 Ouest France

Daniel THOMAS, maire de La Prénessaye et Pierre-Yves MALARD, adjoint, se sont rendus sur le chantier d'insertion qui travaille à la réfection du petit mur de la venelle des promeneurs, en contrebas de l'église.

Sept personnes d'ADALEA, encadrées par Alain LE BRIS, posent et rénovent des pierres sur une longueur de 54 mètres. Un sablage des pierres et la réalisation des joints compléteront ce travail.



Détail des travaux réalisés **LA PRENESSAYE**
Estimation d'un coût Main d'œuvre

Du 10 mai au 30 Juin + 15 Avril

Muret	
Préparation des fouilles 30ml	
coulage du béton	950 €
Pose de parpaing	375 €
Maçonnerie de pierre dont tri	2 795 €
Couronnement+joint	750 €
TT	4 865 €

Détail des travaux réalisés **PLUMIEUX**
Estimation d'un coût Main d'œuvre

Du 8 au 25 juin

Mur de cimetière

Dégradage+nettoyage végétation pour 110m ² + rejointement	6 600 €
Autre dégradage partiel + maçonnerie + joint	250 €
TT	6 850 €

Détail des travaux réalisés **MERLEAC**
Estimation d'un coût Main d'œuvre

Du 29 mars au 6 mai 2010

Mur de l'église

Tri de pierre	1 600 €
Maçonnerie de moellons 72m ²	5 400 €
1 tête de mur	1 750 €
Joint dessus de mur	425 €
TT	9 175 €

Rénovation du four à pain – site de la Roche aux Cerfs

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.



Détail des travaux réalisés **LA ROCHE AUX CERFS**
Estimation d'un coût Main d'œuvre

De Juin au 20 Septembre 2010

Dépose + repose hotte cheminée + four	1 500 €
Pose échafaudage 40m ²	400 €
Etalement et blocage maçonnerie ²	500 €
Maçonnerie double parement	1 620 €
Pose modillons	450 €
Sablage des poutres	400 €
Muret service technique 15ml	3 700 €
Enduit intérieur 50m ²	1 000 €
TT	9 570 €

Les contraintes de réalisation qui se rapprochent de celles des professionnels obligent l'encadrant technique à augmenter son niveau d'exigence en terme de rendement. Certains salariés en insertion peuvent se trouver en difficultés, surtout en début de contrat après une longue période d'inactivité.

De plus, des problèmes de santé donnent souvent lieu à des restrictions médicales (port de charges, travail en hauteur...), ce qui complique la tâche de l'encadrant qui doit respecter les délais de réalisation.

3. RAPPORT QUALITATIF

3.1 Un accompagnement socio professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.1 Ses missions :

- **Réaliser** pour chaque salarié **un Bilan personnel et professionnel** afin de construire et/ou de valider un projet professionnel.
- **Permettre** à chaque salarié **d'approfondir ses connaissances sur le secteur professionnel** et les métiers auxquels se rattache l'activité support du chantier
- **Accompagner** les salariés dans la **découverte de l'environnement socio-économique**
- **Travailler** avec les salariés sur **les stratégies, les techniques de recherche d'emploi et de formation**

- **Organiser le parcours de formation** des salariés
- **Travailler** en lien étroit **avec les partenaires** / **Développer et formaliser** les partenariats avec l'environnement social, socio économique, les entreprises d'insertion, les entreprises du secteur marchand.

3.1.2 Son organisation :

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

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

➤ Une prise en charge individualisée

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

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

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

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

➤ Des regroupements

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

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

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

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

➤ Des inter séquences organisées

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

Le demandeur d'emploi :

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

La conseillère d'insertion professionnelle :

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

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

3.1.3 L'évaluation de cette action :

Depuis la mise en place de cet accompagnement nous disposons :

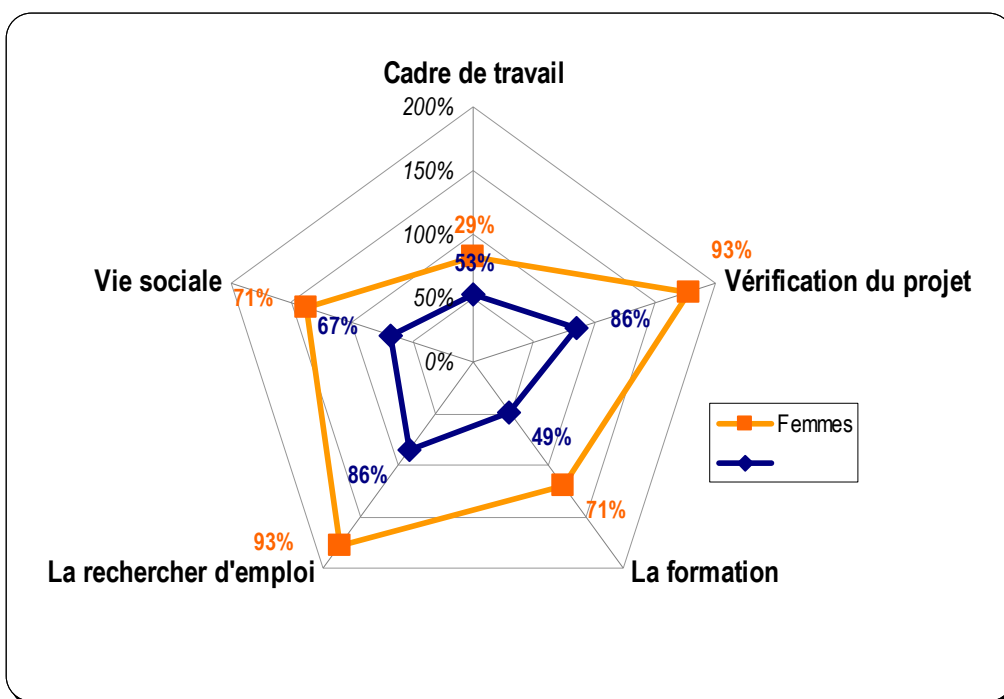
■ **D'un livret de parcours individuel** qui permet désormais de formaliser des objectifs avec chaque personne. Ces objectifs sont renégociés à chaque renouvellement de contrat et le livret de parcours permet d'évaluer l'avancée du ou des projets de chaque salarié puisqu'il consigne une trace de tout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

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

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

Les objectifs travaillés dans le cadre du contrat de travail.

Objectifs travaillés	Hommes		Femmes		nb de personnes	
Cadre de travail	26	53%	4	29%	30	48%
Vérification du projet	42	86%	13	93%	55	87%
La formation	24	49%	10	71%	34	54%
La recherche d'emploi	42	86%	13	93%	55	87%
Vie sociale	33	67%	10	71%	43	68%



Les axes travaillés ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes des ateliers, pour 53% 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 29% des femmes.

La vérification de 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.

Par atelier

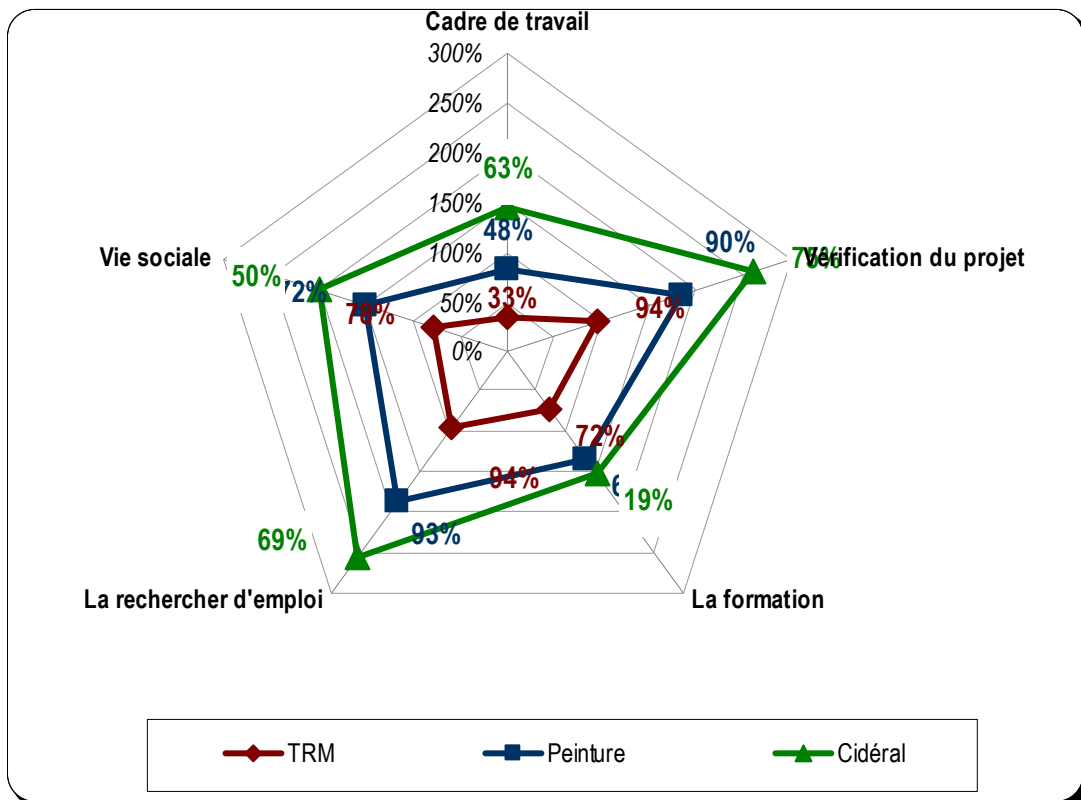
Objectifs travaillés	Tri et Récupération des Métaux			Peinture			Loudeac			nb de personnes								
	Hommes	Femmes	nb de personnes	Hommes	Femmes	nb de personnes	Hommes	Femmes										
Cadre de travail	6	38%	0	0%	6	33%	10	53%	4	40%	14	48%	10	71%	0	0%	10	63%
Vérification du projet	15	94%	2	100%	17	94%	17	89%	9	90%	26	90%	10	71%	2	100%	12	75%
La formation	12	75%	1	50%	13	72%	11	58%	7	70%	18	62%	1	7%	2	100%	3	19%
La recherche d'emploi	15	94%	2	100%	17	94%	18	95%	9	90%	27	93%	9	64%	2	100%	11	69%
Vie sociale	12	75%	2	100%	14	78%	14	74%	7	70%	21	72%	7	50%	1	50%	8	50%

A partir du sociogramme, si l'on veut dresser une typologie de public par atelier :

■ **L'atelier de la CIDERAL** apparaît le plus éloigné de l'emploi avec seulement 69% inscrit dans une dynamique de recherche d'emploi avec des objectifs d'accompagnement sur la vérification et construction du projet professionnel pour seulement 75% alors que les objectifs liés au respect du cadre du travail concernent 63% des salariés de l'atelier.

■ **L'atelier Peinture / 2nd oeuvre** ou le travail préalable sur le cadre du travail ne concerne plus que 48% des personnes accompagnées, l'accompagnement est recentré sur la recherche d'emploi, de vérification de projet et de formation même si les problématiques périphériques représentent un poids important des objectifs des contrats.

■ **Puis l'atelier TRM**, moins d'objectifs posés dans le cadre du respect du cadre de travail, les freins à l'emploi se situent en priorité sur la recherche d'emploi, la formation notamment apprentissage du français et vérification des projets professionnels, mais avec un taux important d'objectifs posés dans le cadre de la vie sociale.



Objectifs liés au respect du cadre de travail.

48% des personnes présentes sur les ateliers doivent progresser dans ce domaine soit 30 personnes :

- l'absentéisme et prévenir lors d'absence est le premier des items pour 20 personnes
- le respect des horaires pour 17 personnes
- la capacité à s'intégrer à un groupe de travail pour 8 personnes
- et pour 7 d'entre eux le respect de la hiérarchie

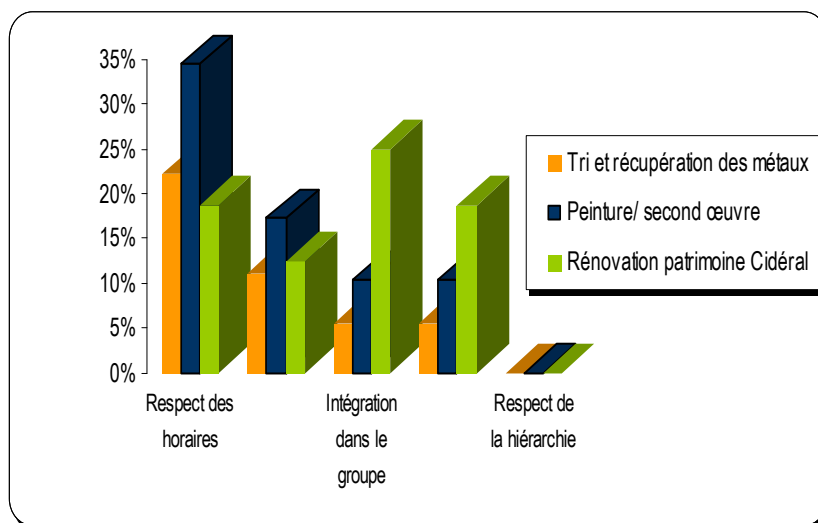
Cadre de travail				
	2009		2010	
Respect des horaires	17	24%	17	27%
Respect des consignes	11	15%	9	14%
Intégration dans le groupe	14	20%	8	13%
Absentéisme	21	30%	20	32%
Respect de la hiérarchie	10	14%	7	11%
Nombre de personnes concernées	31		30	
	44%		48%	

Cadre de travail		2010					
		Tri et récupération des métaux		Peinture/ second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéral	
Respect des horaires	4	22%	10	34%	3	19%	
Respect des consignes	2	11%	5	17%	2	13%	
Intégration dans le groupe	1	6%	3	10%	4	25%	
Absentéisme	1	6%	3	10%	3	19%	
Respect de la hiérarchie	0	0%	0	0%	0	0%	

	TOTAL	TOTAL	TOTAL
Nombre de personnes concernées	6	14	10

▪ **Objectifs principaux** : sur Saint Briec pour les ateliers peinture, tri et récupération des métaux : le respect des horaires et le respect des consignes.

▪ **Sur Loudéac** : l'ensemble des points sont à travailler avec de plus un fort taux d'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 87% des personnes sur l'ensemble des ateliers 10 points de plus qu'en 2009.

	Homme	Femme	TOTAL
Vérification du projet	42	13	55
	86%	93%	87%

Les moyens mobilisés :

- 36 enquêtes professionnelles
- 26 participants à des visites d'entreprises ou contacts avec des entreprises.
- Seulement 14 EMT réalisées en 2010, l'EMT demeurent le meilleur moyen pour vérifier un projet professionnel, découvrir plusieurs métiers, se confronter à la réalité.
- 2 bilans de compétences
- accompagnements à la création d'entreprise

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%

49% des personnes présentes sur les ateliers cherchent à vérifier un projet professionnel en lien avec nos activités supports

	Tri et récupération des métaux		Peinture/second œuvre		Rénovation patrimoine Cidéal	
Sur l'activité de l'atelier ou du chantier	8	44%	20	69%	3	19%
Sur une autre activité	17	94%	19	66%	10	63%
Enquête professionnelle	12	67%	18	62%	6	38%
Visites d'entreprise/forum + (contact téléphonique/entreprise)	6	33%	15	52%	5	31%
Nb d'EMT	6	0%	8	0%	0	0%
ECCP	0	0%	0	0%	0	0%
Bilan de compétences	0	0%	1	3%	1	6%
Plateforme vocationnelle	0	0%	0	0%	0	0%
Stage (nbre d'heures) / immersion	0	0%	0	0%	0	0%
Création d'entreprise	1	6%	1	3%	1	6%

69 % pour l'atelier peinture 2nd œuvre.

44% pour l'atelier Tri et récupération des métaux Seulement 19% 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 à 10 jours), la personne est mise en situation de travail et l'employeur évalue ses aptitudes, ses acquis ou ses difficultés. L'intérêt de l'EMT est de permettre à la personne soit de conforter et confirmer ses orientations professionnelles et de mettre en place des étapes pour les atteindre (accès direct à l'emploi, formation...), soit au contraire d'infirmer et donc de redéfinir un projet professionnel.

En fin de période de chaque EMT réalisée, la C.I.P. se déplace dans l'entreprise pour une rencontre avec le tuteur et la personne afin d'évaluer cette période en entreprise.

Sur 2011 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.**

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

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

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

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

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

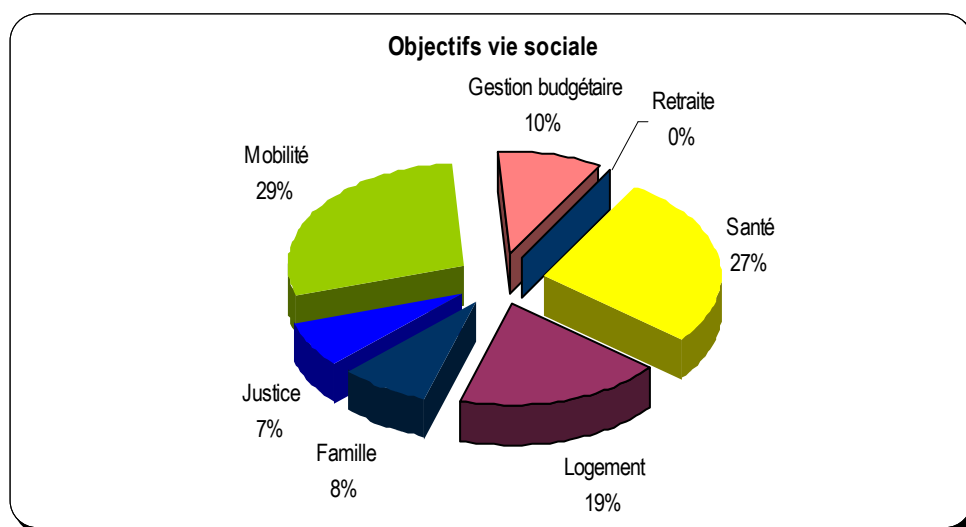
- **Travail sur l'entretien d'embauche** : des simulations d'entretien sont organisées à la demande, avant un entretien réel.

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'Atelier pôle Emploi	0		0		0		0		0		0	
Nbre d'offre transmise	58		22		80		41		17		58	
Nbre de mises en relations (offres ou candidatures spontanées)	13		5		18		0		0		0	
Nbre de période d'essais	1		0		1		0		0		0	

Nos salariés ont pu réaliser 1 920 h en entreprises ordinaires pendant la durée de leur contrat.

➤ **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	
	nb	%	nb	%	nb	%
Santé	19	39%	4	29%	23	37%
Logement	13	27%	3	21%	16	25%
Famille	3	6%	4	29%	7	11%
Justice	5	10%	1	7%	6	10%
Mobilité	18	37%	6	43%	24	38%
Gestion budgétaire	4	8%	4	29%	8	13%
Retraite	0	0%	0	0%	0	0%



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 :

	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%

37% des personnes sont accompagnées sur des problématiques santé :

- 27 % ont démarrées ou ont poursuivi un suivi médical pendant la durée de leur contrat
- 24% pour l'accès aux droits
- 16% ont été accompagnées dans une démarche de reconnaissance du handicap
- 5% ont été orientées vers des structures et organismes professionnels spécialisés
- 5% par des actions de prévention information, bilan de santé

Les autres objectifs

	2009						2010					
	Homme		Femme		TOTAL		Homme		Femme		TOTAL	
Logement	12	20%	0	0%	12	17%	13	27%	3	21%	16	25%
Logement : orientation	7		0		7		8		2		10	
Logement : accompagnement par prestataires	5		0		5		5		1		6	
Famille	7	11%	0	0%	7	10%	3	6%	4	29%	7	11%
Famille : orientation (violences conjugales, pb parentalité)	1		0		1		0		1		1	
Famille : accompagnement par prestataire	6		0		6		3		3		6	
Justice	6	10%	0	0%	6	8%	5	10%	1	7%	6	10%
Justice : orientation (ADAJ...)	4		0		4		1		0		1	
Justice : accompagnement par prestataires	6		0		6		4		1		5	
Gestion budgétaire	4	7%	2	20%	6	8%	18	37%	6	43%	24	38%
Gestion budgétaire : orientation	1		0		1		16		5		21	
Gestion budgétaire : accompagnement	3		2		5		6		1		7	
Retraite	1	2%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Retraite : préparation/administratif	1		0		1	1%	0		0		0	
Retraite : orientation	0		0		0	0%	0		0		0	
Accompagnement RSA (déclaration trimestrielle CAF)	35		7		42	59%	38	78%	13	93%	51	81%

- 25% des personnes ont été orientées ou accompagnées par des prestataires spécialisés sur des problématiques logement.

- 11% pour des problématiques familiales
- 10% sur des problématiques en lien avec la justice
- 38% sur des problématiques budgétaires.

Taux important qui doublé du nombre des acomptes demandés chaque mois doit nous amener à proposer des prestations spécifiques sur 2011 et/ou mobiliser des spécialistes sur cette problématique.

- 81% soit 51 personnes ont été accompagnées dans le cadre du dispositif RSA notamment dans les démarches de déclarations trimestrielles

La mobilité :

	2009						2010					
	Homme		Femme		TOTAL		Homme		Femme		TOTAL	
Mobilité	21	34%	3	30%	24	34%	18	37%	6	43%	24	38%
Mobilité : préparation du permis	17		3		20	28%	16		5		21	
Mobilité : auto-école classique	2		0		2	3%	6		1		7	
Mobilité : auto-école adapté (auto-école sociale...)	8		0		8	11%	8		4		12	
Mobilité : accès au transport en commun	2		0		2	3%	0		0		0	
Permis de conduire/Titre de séjour	4		0		4	6%	9		2		11	

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

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

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

➤ La formation complémentaire

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

Il s'agit alors de trouver le financement nécessaire. En 2010, plusieurs personnes ont pu entreprendre une formation complémentaire, soit sur des fonds d'Etat (par leur statut de Demandeur d'Emploi), soit sur les fonds de formation de l'association (par leur statut de salarié, sur des enveloppes de fonds mutualisés et de fonds d'intervention).

Objectif : Favoriser le développement des compétences

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

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

Formation (interne et/ou externe) pendant la durée du contrat : 2010

Formation (en nbre de d'heures)						
	Homme		Femme		TOTAL	
SST	238	9%	70	3%	308	6%
Remise à niveau / ASF	1180	43%	532	26%	1712	36%
APP	24	1%	292	14%	316	7%
VAE	24	1%	0	0%	24	1%
Formation préqualifiante	0	0%	5	0%	5	0%
Formation qualifiante	980	36%	1050	51%	2030	42%
Formation certifiante (CACES, CFG...)	56	2%	0	0%	56	1%
Permis de conduire	238	9%	93	5%	331	7%
	2740	100%	2042	100%	4782	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	308	22	Attestation CRAM SST
Compétences clés (ex ASF)	Emeraud ID - ADALEA	1712	14	
Compétences clés (ex APP)	GRETA	316	3	
VAE	Externe	24	1	Validation VAE infographiste
EPCRE	Externe	5	1	
Formation	Externe	2030	7	CCP peinture (5 pers) CCP vente (2 pers)
CACES	Externe	56	2	CACES
Permis de conduire	Externe	331	10	Code - Permis

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

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

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

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

La mise en place de cette instance sur Loudéac en 2008 n'a malheureusement pas pu se réunir sur l'année 2010.

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



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

³ Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

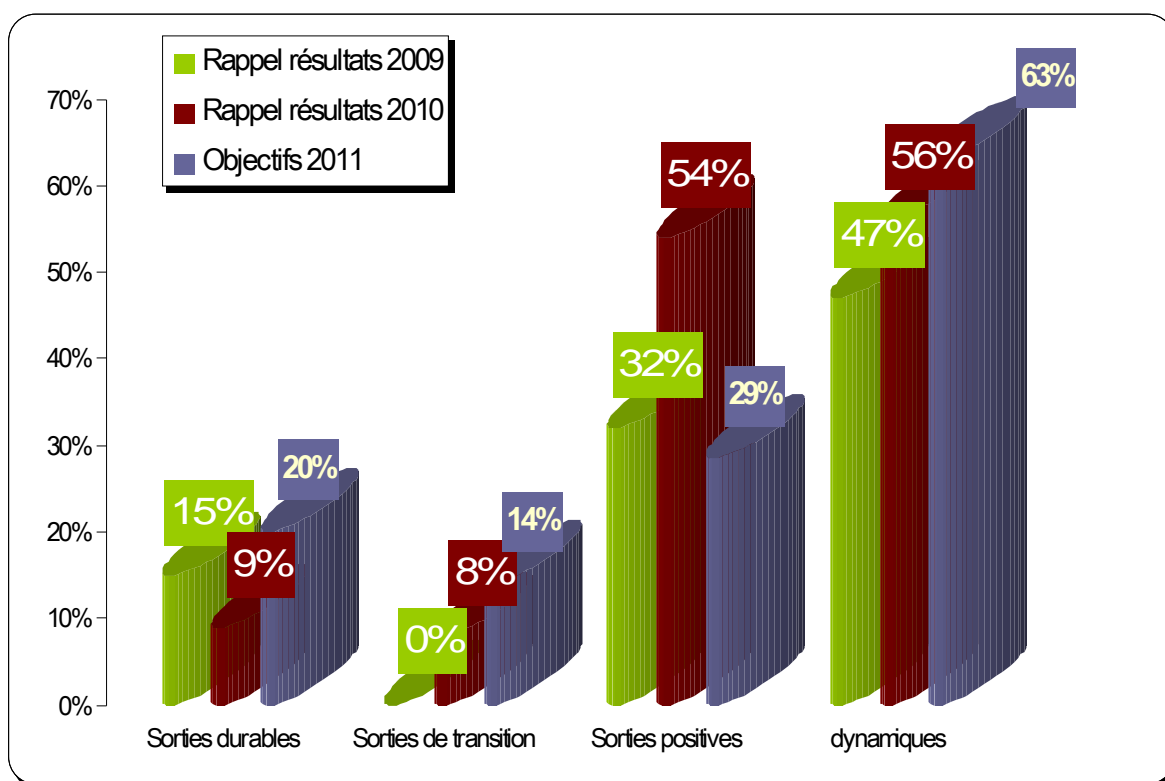
⁴ Association Intermédiaire

⁵ IAE : Insertion par l'Activité économique

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

Objectifs de résultats proposés/ sorties, pour l'année 2011

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%



SORTIES après 3 mois de présence dans l'ACI	Remarques et observations complémentaires / Types de sorties
Sorties durables	1 CDI temps complet, 1 CDD de plus de 6 mois temps complet 1 personne en tri et récupération des métaux en CDI Entreprise VANDENKERKOVE, 1 personne comme plaquiste et 1 personne en mission d'intérim longue comme agent de sécurité.
Sorties de transition	2 personnes : 1 sur Loudéac et 1 sur Saint Brieuc atelier peinture sur des emplois CDD de moins de 6 mois : Agro alimentaire et commerce.
Sorties positives	5 entrées en formation : - 1 en pré qualification AFPA puis en TP peinture. - 1 CCP en vente Afpa obtenu - 3 formations qualifiantes : chauffeur routier AFPA Loudéac, ouvrier paysagiste FLORILAN, infographiste à Nantes.
Actions positives / Parcours retour vers l'emploi	1 obtentions du permis 2 accès au logement 1 obtentions d'une RTH 1 personne sur liste d'attente ESAT 6 résolutions de problématiques périphériques 2 entrées sur le dispositif compétences clés 1 résolution problème de garde d'enfants
Autres sorties	1 déménagements 2 en arrêt maladie

Sorties formation

Intitulé des formations visées	Organisme de formation	Durée en heures de la formation	Mode de validation de la formation (liste *)	Mode de financement de la formation*
Infographiste	Nantes	> 300h	Titre	
Pré qualification AFPA Peinture puis TP Peintre	Afpa	> 300h	Titre	
Ouvrier paysagiste	Florilan	> 300h	CQP	
Chauffeur routier	Afpa	> 300h	CQP	

4 TAUX DE PRESENCES - EFFECTIFS

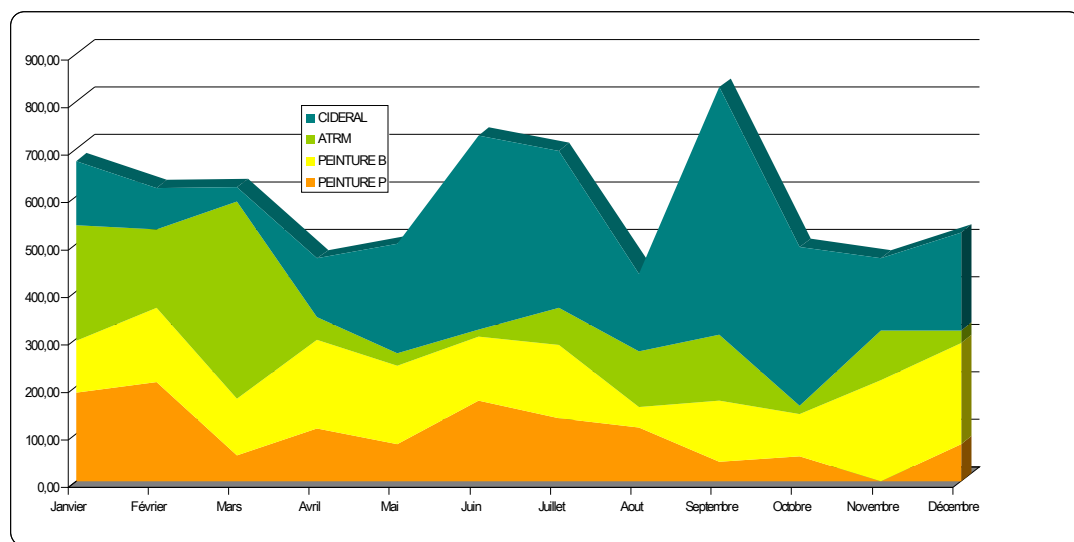
Activité support	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
Peinture P	939,50	917,00	1071,67	1015,17	1161,33	955,67	992,67
Peinture B	1018,67	972,00	1006,50	940,67	1073,66	993,17	973,00
ATRM	1108,33	1186,83	938,16	1416,67	1326,50	1337,50	1274,00
CIDERAL	879,50	926,50	1096,67	1003,17	895,67	717,67	797,33
	3945,99	4002,32	4112,99	4375,67	4457,16	4004,00	4036,99

Activité support	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	total
Peinture P	1014,00	1085,67	1074,67	1126,67	1048,67	12402,66
Peinture B	1082,17	996,67	1037,17	575,50	688,16	11357,31
ATRM	1235,83	1213,33	1333,50	1248,50	1326,00	14945,15
CIDERAL	849,33	606,33	681,16	635,00	693,83	9782,14
	4181,32	3901,99	4126,49	3585,66	3756,66	48487,26

48 500
heures
d'insertion

23 760 h
en peinture

15 000 h
en Tri et
Récupération
des
métaux



9 800 h Rénovation et entretien du patrimoine sur la CIDERAL

Heures d'absence dans le mois

Taux absentéisme annuel

9%	Peinture P
13%	Peinture B
9%	ATRM
17%	Cidéral

Effectifs sur les ateliers

Activité support	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Peinture P	10,00	10,00	10,00	10,00	11,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Peinture G	10,00	10,00	10,00	10,00	11,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	7,00	8,00
ATRM	12,00	12,00	12,00	13,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
CIDERAL	9,00	9,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	9,00	10,00	9,00	7,00	8,00
	41,00	41,00	42,00	43,00	44,00	42,00	42,00	41,00	42,00	41,00	36,00	38,00

5. EVENEMENTS MARQUANTS

DES PARCOURS DE FORMATION QUALIFIANTE SUR LES ATELIERS PEINTURE

Dans une démarche pédagogique où s'articulent une dimension production et une dimension formation, nous élaborons des parcours de formation qualifiante pour les salariés en contrats aidés sur les Ateliers Peinture / second œuvre bâtiment. Les formations se déclinent dans le cadre

des dispositifs de formation proposés par l'AFPA.

Ces parcours de professionnalisation permettent d'obtenir le Titre Professionnel, par validation successive des modules ou CCP (Certificat de Compétence Professionnelle). Les trois CCP, ravalement, peintures intérieures et pose de revêtements muraux doivent être obtenues pour valider le Titre Professionnel.

L'objectif est de permettre aux salariés de rentrer dans une logique de qualification, pour un retour à un emploi durable. Les salariés qui ont commencé un parcours au sein de nos ateliers peuvent le terminer au titre de demandeur d'emploi.

Ainsi depuis 2007, nous avons financé via l'OPCA sur les fonds d'intervention, 15 CCP. Trois anciens salariés sont aujourd'hui titulaires

La remise des diplômes à deux salariées qui ont validé le CCP revêtements muraux du 6 avril au 7 mai 201



RENOVATION DE L'ANCIENNE EOLIENNE DE LOUDEAC



Loudéac

Ancienne éolienne • Un héritage historique Un patrimoine préservé

Le bâtiment de l'ancienne éolienne de Loudéac, sis devant l'immeuble Cassiopée qui attend toujours ses premiers locataires, est en pleine rénovation. Il s'agit de valoriser un patrimoine important pour l'histoire de la commune.

Le projet initial consistait à étayer le bâtiment de l'ancienne éolienne, pour en enlever la cuve de béton rajoutée sur son fait. Finalement, il n'en sera rien, mais le bâtiment est préservé et même mis en valeur.

Aux yeux des élus, il aurait été dommage en effet de ne pas valoriser un des rares témoins bâtis du passé historique de Loudéac.

L'éolienne de Loudéac (qu'on appelait « le moulin ») ne fournissait pas d'électricité comme les éoliennes modernes : la technologie n'existait pas à l'époque. Son rôle était de fournir de l'eau à la ville grâce à l'énergie du vent.

C'est au XIXe siècle en effet que la commune a fait ériger son premier château d'eau. Le 10 avril 1864, le comte de Janzé, alors député, avait en effet lancé ce projet en conseil municipal. Il faut savoir qu'à l'époque, plu-

sieurs années de sécheresse avaient généré de réels problèmes d'alimentation en eau d'une ville qui ne comptait alors qu'environ 6000 habitants. En outre, les risques de se trouver à sec si un incendie se déclenchait, étaient réels. Or, Loudéac, par le passé, a régulièrement été victime d'incendies catastrophiques. Ce qui explique d'ailleurs en partie la faiblesse du patrimoine bâti historique de la ville.

Et puis il y avait les problèmes de ravitaillement en eau potable, récurrents les années de sécheresse. Il fallait alors se ravitailler dans les communes voisines.



L'éolienne a longtemps marqué l'entrée de la ville.

A ses frais

L'idée était de creuser un puits d'une vingtaine de mètres de profondeur au lieu-dit « la Belle-Etoile », qui était alors l'un des points les plus hauts de la commune. L'eau serait alors puisée à l'aide d'une éolienne, le dispositif permettant d'alimenter la ville en eau via des bornes fontaines dont il existe encore un ou deux exemplaires en ville (rue Saint-Joseph notamment).

Cette éolienne, pour fonctionner parfaitement, devait être surélevée. Elle devait donc s'appuyer sur un affût solide : c'est la tour que l'on connaît actuellement. Reste que la facture d'une

La tour illuminée

La tour sera sauvée par l'installation de la sière des pompiers. Mais celle-ci est aujourd'hui installée dans l'actuelle caserne, et la sière a été démontée l'an passé. La tour, laissée à l'abandon, a été envahie par la lierre et les herbes folles. Nettoyée cet été, elle bénéficie de l'attention des ouvriers d'un chantier d'insertion, qui achèvent de refaire le jointement des pierres et habillent de pierres la partie supérieure, pour l'embellir. L'éolienne va alors se parer d'un habit de lambris : pour Noël, elle devrait en effet être illuminée.

Aujourd'hui, la tour de l'éolienne est en phase de rénovation, face à l'immeuble Cassiopée qui a succédé au garage Michard.

6. RESSOURCES HUMAINES

Mouvements du personnel

- Rose marie DELAROCHE a remplacé Pascal LORCY en qualité de responsable de pole
- Départ d'un coordinateur pédagogique qui a quitté la structure en janvier 2010
- Nouveau recrutement en Septembre 2010 Jérôme DE CAUCHY
- Moniteur Maçon régulièrement repris pour les remplacements sur Loudéac.
- Arrêt logue maladie d'un moniteur – difficultés à recruter en début d'année 2010- CDD longue durée à compter du mois de mai 2010 Guy PERROT Moniteur peinture.

Formations des salariés permanents

16 jours formation

DELAROCHE Rose Marie	APAVE Analyse des risques et sécurité	22/11	6j
DECAUCHY Jérôme			
CHAPERON Jean Paul			
PERROT Guy			
PEGNE Patrice			
BONY Robert			
CHAPRON Jean Paul	Habilitation Echafaudage CAPEB		1j
	Visite de l'entreprise "CENTIGON" à Lamballe	04 juin	1/2ji
BONY Robert	Jury moniteur d'atelier à l'AFPE Saint-Brieuc	23 juin	1j
PEGNE Patrice	CODES « repérage des risques psychiques »	27	1j
CHAPELAIN Jean Yves	Word Excel	Le vendredi 1er octobre - Le mardi 05 octobre - Le vendredi 8 octobre - Le mardi 12 octobre - Le mardi 19 octobre - Le vendredi 22 octobre	3j
	SST recyclage	26/10/10	1j
MENGUY Véronique	Visite de l'entreprise "CENTIGON" à Lamballe	04 juin	1/2j
	CODES « repérage des risques psychiques »	27 et 28 Mai	2j

6. ENVIRONNEMENT / RESEAU / PARTENARIAT

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

Partenaires sociaux :

- Travailleurs sociaux de secteur (C.C.A.S., C.S.D....),
- Les centres sociaux,
- Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale,
- Service de Probation et d'Insertion Pénitentiaire,
- La Protection Judiciaire de la Jeunesse,
- La Commission Locale d'Insertion,
- Pôle Emploi
- La Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Services de tutelle (A.D.T., U.D.A.F., A.T.H...),
- Les centres de formation (ADALEA, A.F.P.A., A.F.P.I., GRETA, Emmeraud'ID, AFOBAT....),
- La cité des métiers,
- Le Centre de Bilan de Compétences,
- Les missions locales (St-Brieuc et Loudéac),
- Les Centres Médico-Psychologique (Benoit Méni, Loudéac),
- Le Centre de Cure Ambulatoire en Alcoologie (C.C.A.A.),
- Ohé Prométhée...

Les partenaires économiques :

- La CIDERAL
- Terre et BaieHabitat
- La mairie de Ploufragan
- La mairie de Trégueux
- La mairie d'Hillion
- La mairie de Saint Brieuc
- Le foyer logement de Ploufragan
- La maison de retraite « Le Prévallon »
- La maison de retraite des Villages
- Les sociétés LE GALL, DELAYRE, HERVE, GUILLERME et Groupement RONDEL...

Nos fournisseurs

ALPHA LOCATION	LANGUEUX
ARMEN ST BRIEUC	PLERIN
AUTO DISTRIBUTION	SAINT BRIEUC cedex
B R S	TREMUSON
CENTRE LECLERC	PLOUFRAGAN
CITROEN SAINT BRIEUC	SAINT BRIEUC cedex 1
CLOVIS LOCATION	SAINT BRIEUC cedex 1

COMBUSTIBLE DE L'OUEST	PLOUFRAGAN
LE COMPTOIR DU PEINTRE	SAINT BRIEUC
DE TRA LEV	SAINT BRIEUC
EMERAUD DISTRIBUTION	SAINT MALO
EOLYS	GUINGAMP Cedex
GARAGE ARMOR	SAINT BRIEUC
GARAGE LES BRUYERES	LA MOTTE
HELLIO POIDS LOURDS	
L T M	SAINT BRIEUC cedex 2
LE CHANU	SAINT BRIEUC
LE GALL	PLOUFRAGAN
LE GOFF	TREGEUX
LE ROY MERLIN	LANGUEUX
MAFART	SAINT BRIEUC
MAJUSCULE	TREGEUX
MR BRICOLAGE	LOUDEAC
OREXAD	PLOUFRAGAN
OUEST AFFUTAGE	SAINT BRIEUC
POINT P	SAINT BRIEUC
RENAULT LOUDEAC	LOUDEAC
RENAULT SAINT BRIEUC	SAINT BRIEUC cedex 1
RESEAU PRO LOUDEAC	LOUDEAC
RESEAU PRO PONTIVY	PONTIVY
Restaurant LA CIGOGNE	LA MOTTE
S.G.D. TONNELIER	PORDIC
SARL ELMAT	PLERIN
SICLI RENNES	CESSON SEVIGNE cedex
SIMIER Rémy	SAINT BRIEUC
TY PNEU	SAINT BRIEUC
TY VI 22	SAINT BRIEUC cedex 1

7. PERSPECTIVES 2011

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

L'atelier Tri et récupération des métaux Saint Briec

Points forts du dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion 2010	Perspectives 2011
<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>↳ Hausse importante des coûts d'achat des métaux pour 2010 non répercutée sur les prix à la vente ce qui augure un impact négatif sur le plan économique.</p> <p>↳ Résultat financier en 2010 qui reste juste</p> <p>↳ Achat grâce à la fondation Caisse d'épargne d'un Camion poids lourds pour la récupération des métaux. Investissement sur l'équipement des postes de travail. – en panne depuis Mars 2010 – Experts assurance/en cours – Obligation de louer un camion PL pour le transport – frais supplémentaire</p> <p style="text-align: center;">Diversification des supports d'activité :</p> <p>↳ <u>en amont de la récupération</u> : sous traitance sur le démantèlement des D3E / facturation à l'heure</p> <p>↳ <u>en aval de la récupération</u> :</p> <p>Sur le 2nd semestre, plusieurs interventions sur des demandes de déménagements, archivages</p> <p>↳ Développement d'un nouveau savoir faire en réalisant une sculpture dans le cadre des 30 ans de l'association.</p> <p style="text-align: center;">diversification des publics accueillis :</p> <p>↳ Accueil d'un public féminin</p> <p>↳ Moins de problématique santé importante</p>	<p>↳ Poursuivre notre diversification des supports d'activité :</p> <p style="text-align: center;">En amont et en aval de notre activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - rechercher de nouvelles sous traitance - diversifier nos ventes : activité commerciale à développer / valorisation transformation des métaux [Etude Action à réaliser] <p>- Développer nos activités annexes : démontage des rayonnages / déménagements...opération de communication à mener en direction des établissements publics.</p> <p style="text-align: center;">Poursuivre la diversification du public accueilli :</p> <p style="text-align: center;">Retravailler nos attestations de compétences en intégrant les compétences, développer sur les nouvelles activités</p> <p style="text-align: center;">Rechercher des financements pour maintenir notre effort d'investissement</p>
Points faibles dernier dialogue de gestion		
<p>↳ Baisse importante des cours des métaux qui a généré en 2008 des difficultés économiques. Le prévisionnel des cours pour 2009 est bas ce qui augure un impact négatif sur le plan économique.</p> <p>↳ Nécessité d'un équipement important pour développer l'activité : poids lourds pour récupérer les métaux, postes de travail adaptés, aire de stockage : investissements à réaliser</p> <p>↳ Peu de femmes sur l'atelier : manque d'attractivité et d'adaptation du support et de communication positive</p> <p>↳ Public éloigné de l'emploi. Atelier assez stigmatisé par les prescripteurs, qui établisent une hiérarchie entre les chantiers en terme d'orientation</p>		

L'atelier Peinture / Second œuvre bâtiment Saint Briec

Points forts du dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion 2010	Perspectives 2011
<p>↳ Activité porteuse d'emploi (hors situation de crise)</p> <p>↳ Activité professionnalisante</p> <p>↳ Un équilibre financier qui reste fragile avec un début d'année 2009 très difficile</p> <p>↳ Première sensibilisation au respect de l'environnement : installation et fin de chantier</p>	<p>↳ Difficulté début d'année pour trouver des chantiers. Nombreuses entreprises en peinture connaissent le chômage technique et perte de certains travaux auprès des collectivités (au profit d'entreprise du handicap / aides financières)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux en interne ADLEA - Terre et baie Habitat - DDCCS - En sous traitance pour ETPO - En sous traitance entreprise RONDEL - LE COADOU sur ploec sur lié - Mairie de Ploufragan - Mairie de Trégueux - Maison de retraite Prevallon - UDAF <p>↳ Investissement important pour utiliser les outils et méthodes de travail identique aux évolutions des entreprises locales.</p> <p>↳ 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.</p> <p>↳ En partenariat avec Terre et Baie, mise en place d'enquête de satisfaction à la fin de chaque chantier.</p>	<p>↳ Poursuivre nos démarches pour avoir un plan de charge et une lisibilité des chantiers à venir : nécessité de développer la clientèle et de travailler notamment avec les communes ou communauté de communes à l'année / établir un plan de communication ciblé sur notre offre de service en direction des communes</p> <p>Réalisation de mailing.</p> <p>↳ Développer les partenariats avec les fédérations / entreprises. Premier contact pris avec la FFB et la CAPEB</p> <p>↳ Passer d'une attestation de compétences interne à une attestation de compétences validées par des professionnels ou envisager d'aller jusqu'à une certification. Travailler sur la reconnaissance de CCP.</p> <p>↳ Etre en capacité de proposer une offre de service « développement durable » en intégrant les évolutions liées au développement durable dans nos pratiques professionnelles et dans nos achats de matières premières – sensibiliser nos donneurs d'ordre à cette nouvelle offre de service.</p> <p>↳ 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 »</p>
Points faibles dernier dialogue de gestion		
<p>↳ Démarche de commercialisation/devis pour trouver les marchés qui est chronophage</p> <p>↳ Réponse à des appels d'offres qui insécurise l'activité sur le moyen terme / peu d'appels d'offres qui contiennent la clause d'insertion sociale : marchés de gré à gré</p> <p>↳ Prospection et réalisation de nouveaux marchés avec ETPO dans le cadre de l'ANRU, entreprise RONDEL en sous traitance sur des marchés CABRI</p> <p>.</p> <p>↳ Travail reconnu de qualité par nos donneurs d'ordre et délai de réalisation très proche de l'entreprise privé. Cette évolution reste « Orale » aujourd'hui.</p>		

L'atelier Rénovation et entretien du patrimoine bâti CIDERAL :

Points forts du dernier dialogue de gestion	Evolution depuis le dernier Dialogue de gestion 2010	Perspectives 2011
<p>↳ Ancrage du chantier sur le territoire porté par la CIDERAL</p> <p>↳ Réalisations de qualité, visibles par la population : atelier qui répond à un objectif d'intérêt général</p>	<p>↳ Première sensibilisation au respect de l'environnement : installation et fin de chantier</p> <p>↳ Difficultés récurrentes pour le recrutement sur le chantier avec un public orienté en grande difficulté.</p>	<p>↳ Nécessité de diversifier le public orienté pour atteindre les objectifs du nouveau conventionnement et préserver la relation partenariale et financière avec la CIDERAL</p> <p>↳ Possibilité d'un désengagement de la CIDERAL si nous ne parvenons pas à recruter régulièrement sur le chantier</p>
Points faibles dernier dialogue de gestion	<p>↳ Mise en place des outils de suivi et chiffrage financier des travaux réalisés par l'atelier.</p>	<p>↳ Proposer à la CIDERAL une orientation du chantier sur la bio construction recherche de label ou de certification qualité</p> <p>↳ Après chaque chantier réaliser une enquête de satisfaction auprès des donneurs d'ordre.</p> <p>↳ Etude à mener pour une éventuelle modification de support. (Restauration, espaces verts....)</p>
<p>↳ orientation d'un public très éloigné de l'emploi/récurrence des contrats en insertion / peu de résultats en terme de sorties positives sur le volet emploi. Peu de latitude au vu des chiffres des DEFM et des contenus des contrats insertion des allocataires du RMI-RSA (20% ont pour objectif le retour à l'emploi) pour diversifier le public</p> <p>↳ 13 ans de contractualisation avec la CIDERAL qui au vu des résultats en terme d'insertion se questionne sur le devenir du chantier</p>		

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

1. Identifier les moyens de repérage des besoins des publics

			2010	2011	2012	2013	BILAN 2010
<p>Données quantitatives existantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Tableau de suivi des demandes Tableau indicateurs des personnes présentes sur les ateliers pour l'ensemble du pôle et par atelier (typologie public, objectifs du contrat, axes de travail accompagnement, sortie...) : identification des problématiques et mesure de l'efficience du pôle et atelier Enquête sur les problématiques santé 	<p>Données qualitatives existantes à l'interne</p> <ul style="list-style-type: none"> Accompagnement réalisé par la CISP en lien avec les moniteurs Entretiens d'évaluation et de bilan avec les travailleurs sociaux et/ou référent pôle emploi Outils d'évaluation, les bilans intermédiaires et finaux Rapport d'activité du pôle Fiches de besoin en formation des salariés en contrat aidé Echanges sur les situations en réunion d'équipe 	<p>Données qualitatives existantes avec les partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Participation aux instances CTA, carrefour social, réunions FAIRE Echanges d'informations formels et informels avec les entreprises du secteur marchand et avec les autres associations de l'IAE Tableau DIRRECT à partir de quelques indicateurs pour présenter l'IAE par territoire 					
<p>Moyens de repérage à développer</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une enquêtes de satisfaction « public accompagné » Intégrer les bilans de santé aux services proposés aux salariés en contrat aidé afin d'avoir un regard professionnel sur les problématiques santé des salariés (Notamment par l'intermédiaire de l'infirmière CG/RSA, l'intervention de spécialistes, équipe mobile de psychiatrie...) Formaliser les réunions d'équipe avec un temps consacré à l'exposé des situations : préciser dans le compte rendu de réunion les problématiques évoquées. Impliquer d'avantages les salariés en contrat aidé à la vie associative, à l'amélioration du pôle : <ul style="list-style-type: none"> Organiser des temps des 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 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. 				x x			
<ul style="list-style-type: none"> Compiler les données qualitatives existantes en interne comme en externe / regard sur l'existant : les besoins / les manques / les difficultés rencontrées/ les échecs Mettre en place une enquête à 6 mois sur le devenir des salariés sortis du dispositif Réaliser un bilan global (Démarche qualité) regards croisés sur le pôle, analyse atelier par atelier : professionnel, usagers, partenaires, direction 			x	x x			Dialogue de gestion 2011 Tab. des indicateurs, manque tab suivi présences
					x		

EVALUATION DES ACTIONS mises en place										2010	2011	2012	2013	BILAN 2010																														
Existant																																												
<ul style="list-style-type: none"> Visite des financeurs – Prescripteurs : CG, DIRECT, Pôle Emploi Rendu compte /Dialogue de gestion – bilan des actions Indicateurs des financeurs + indicateurs Co-construits avec FAIRE 																																												
A développer																																												
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer la qualité de la production : Donneurs d'ordres, rendu de chantier à formaliser (Grille d'évaluation) Evaluer la satisfaction des élus Conserver les articles, courriers de remerciements Organiser un book par atelier : photos tous les mois à enregistrer et à classer en informatique Organiser l'enregistrement informatique des photos par atelier (Disque externe, hébergement externalisé...) Définir un calendrier de mobilisation des médias par rapport à l'activité des chantiers 										X	X																																	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer la satisfaction des élus Conserver les articles, courriers de remerciements Organiser un book par atelier : photos tous les mois à enregistrer et à classer en informatique Organiser l'enregistrement informatique des photos par atelier (Disque externe, hébergement externalisé...) Définir un calendrier de mobilisation des médias par rapport à l'activité des chantiers 										X	X																																	
<ul style="list-style-type: none"> Organiser un book par atelier : photos tous les mois à enregistrer et à classer en informatique Organiser l'enregistrement informatique des photos par atelier (Disque externe, hébergement externalisé...) Définir un calendrier de mobilisation des médias par rapport à l'activité des chantiers 											X																																	
<ul style="list-style-type: none"> Définir un calendrier de mobilisation des médias par rapport à l'activité des chantiers 											X																																	
PERSPECTIVES : ADAPTATION, DEVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION																																												
1. Ce qui était prévu sur le plan d'action précédent mais pas mis en œuvre																																												
<ul style="list-style-type: none"> 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 : Mise en place d'activités d'utilité sociale pour une catégorie de personnes jugée « inemployable »). 													X																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Actions</th> <th colspan="3">Hypothèses de réponses</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2"> <ul style="list-style-type: none"> Identifier les personnes non retenus sur le chantier Analyser leurs besoins </td> <td colspan="3"> <ul style="list-style-type: none"> Rechercher les solutions adaptées au public qui existent sur le territoire pour réorienter Etudier les possibilités de réponses si inexistantes Mobiliser les partenaires Interpeler les partenaires, décideurs, élus... Etudier l'adaptation de notre réponse et modalités d'accompagnement et négociation des objectifs pour pouvoir continuer à accueillir des personnes en plus grande difficulté. </td> </tr> </tbody> </table>					Actions		Hypothèses de réponses			<ul style="list-style-type: none"> Identifier les personnes non retenus sur le chantier Analyser leurs besoins 		<ul style="list-style-type: none"> Rechercher les solutions adaptées au public qui existent sur le territoire pour réorienter Etudier les possibilités de réponses si inexistantes Mobiliser les partenaires Interpeler les partenaires, décideurs, élus... Etudier l'adaptation de notre réponse et modalités d'accompagnement et négociation des objectifs pour pouvoir continuer à accueillir des personnes en plus grande difficulté. 						X																										
Actions		Hypothèses de réponses																																										
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les personnes non retenus sur le chantier Analyser leurs besoins 		<ul style="list-style-type: none"> Rechercher les solutions adaptées au public qui existent sur le territoire pour réorienter Etudier les possibilités de réponses si inexistantes Mobiliser les partenaires Interpeler les partenaires, décideurs, élus... Etudier l'adaptation de notre réponse et modalités d'accompagnement et négociation des objectifs pour pouvoir continuer à accueillir des personnes en plus grande difficulté. 																																										
<ul style="list-style-type: none"> 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 14% de femmes sur nos ateliers, une répartition en stabilité depuis 2005. Objectifs: +6 points 													X																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Femmes</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>Obj 2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tri et Récupération des métaux</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Peinture/Second œuvre bâtiment</td> <td>6 19%</td> <td>8 26%</td> <td>8 22%</td> <td>9 28%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Restauration patrimoine CIDERAL</td> <td>4 19%</td> <td>3 18%</td> <td>2 11%</td> <td>1 6%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10 14%</td> <td>11 16%</td> <td>10 14%</td> <td>10 14%</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>										Femmes	2006	2007	2008	2009	Obj 2013	Tri et Récupération des métaux	0%	0%	0%	0%	10%	Peinture/Second œuvre bâtiment	6 19%	8 26%	8 22%	9 28%	30%	Restauration patrimoine CIDERAL	4 19%	3 18%	2 11%	1 6%	20%		10 14%	11 16%	10 14%	10 14%	20%				X	
Femmes	2006	2007	2008	2009	Obj 2013																																							
Tri et Récupération des métaux	0%	0%	0%	0%	10%																																							
Peinture/Second œuvre bâtiment	6 19%	8 26%	8 22%	9 28%	30%																																							
Restauration patrimoine CIDERAL	4 19%	3 18%	2 11%	1 6%	20%																																							
	10 14%	11 16%	10 14%	10 14%	20%																																							

2. Les actions nouvelles à développer	2010	2011	2012	2013	BILAN 2010
<p>Atelier tri et récupération des métaux</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 transformation des métaux [Support sculpture, table, chaise, objets déco] développer des compétences en soudure - Développer des activités annexes pour optimiser l'utilisation du 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 	x	x	x	x	
<p>Peinture Second œuvre bâtiment Saint-Brieuc</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir un plan de charge à 2 mois : <ul style="list-style-type: none"> - Développer notre portefeuille clients, travailler notamment avec les communes ou communauté de communes à l'année / établir un plan de communication ciblé sur notre offre de service en direction des communes, 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, Ploec 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 		x	x	x	

2. Les actions nouvelles à développer	2010	2011	2012	2013	BILAN 2010
<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 sur la bio-construction maçonnerie à l'ancienne recherche de label ou de certification qualité <ul style="list-style-type: none"> - 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 		x			
<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 		x			
<p>Rénovation du site de la Roche Aux Cerfs en Centre Bretagne</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chantier sur 2 voir 3 ans anticipé pour rechercher un nouveau support et un financement ▪ Rechercher des financements complémentaires pour répondre aux coûts élevés des investissements ▪ Valoriser le travail réalisé notamment en mettant en place un chiffrage financier des réalisations ▪ Rechercher un financement sur l'accompagnement de la 5^{ème} journée 		x x x x			
<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 » 	x	x x			

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	BILAN 2010
▪ Poser l'organisation d'appui sur les compétences des moniteurs sur la coordination technique et de gestion des ateliers	x	x			
▪ 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 d'avantage en interne et à l'externe le travail réaliser par les moniteurs	x				
▪ Finaliser les procédures administratives de recrutement, suivi des contrats, des éléments de préparation des paies		x			
▪ Réorganiser et formaliser le suivi des achats et des factures des ateliers		x			
▪ Responsabiliser les moniteurs dans le suivi des indicateurs de l'atelier et dans leurs analyses				x	
▪ Responsabiliser la conseillère en insertion sociale et professionnelle dans le suivi des indicateurs de l'atelier et dans leurs analyses	x				
LE MANAGEMENT 1. Encadrement des équipes Animation des équipes					
▪ 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		x			
▪ Communiquer sur les résultats : points positifs et axes d'amélioration		x			
▪ Interroger les usagers sur la satisfaction du dispositif, les associer dans les réflexions		x			
▪ Améliorer l'actualisation et l'affichage du planning					
▪ Mettre en place une réunion d'équipe avec un contenu retravailler : compte rendu de réunion avec un cadre spécifiques / besoins repérés et propositions		x			
▪ Organiser des rencontres par atelier 1 fois par mois		x			
▪ Organiser des réunions avec les salariés en contrat aidé			x		
2. Développement des compétences des salariés					
▪ Mobiliser les compétences en interne partage de savoirs, connaissances techniques. ex : Enduits à l'ancienne, préparation des enduits, teintes.			x		
3. Recrutement					
▪ Pallier les difficultés de recrutement sur les postes de moniteurs d'ateliers		x			
▪ Améliorer l'accueil des nouveaux salariés : accompagner la prise de poste : temps en double avec un					
LA GESTION ET LE SUIVI DES RESSOURCES HUMAINES 1. Temps de travail					
▪ 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)		x	x		
2. Gestion des congés					
▪ Donner la possibilité de consulter le classeur des congés pour le chantier de la Cidéral.		x			
3. Suivi de l'activité					
▪ Communiquer les résultats par atelier par voie d'affichage	x				

LES MOYENS FINANCIERS L'association détermine et adapte ses moyens financiers aux besoins des usagers et de la structure. Après évaluation des besoins financiers, elle recherche les financements nécessaires en fonction de la stratégie arrêtée. Elle associe l'ensemble des acteurs concernés et assure l'équilibre budgétaire de ses actions. Elle construit des outils de suivi budgétaire et anticipe les besoins futurs

EVALUATION BUDGETAIRE diagnostic des ressources financières nécessaires	2010	2011	2012	2013	BILAN 2010
▪ Définir les objectifs annuels : mettre en place des outils de suivis et d'information des moniteurs en production : baisse des charges, achats...			x		
▪ Estimer et suivre la part d'autofinancement		x			
▪ 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).				x	
▪ Peinture : Assurer un minimum de 100 000 € de vente de prestations				x	
▪ Roche aux Cerfs et CIDERAL : Définir des objectifs /Délais de réalisation – chiffrer la valeur ajoutée du chantier dans l'environnement		x			
▪ 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					
▪ Solliciter les fondations / investissements matériels		x	x	x	
▪ Rechercher des fonds pour financer la formation des salariés en contrat aidé			x		
▪ Rechercher des financements annuels via les collectivités pour les activités sur Saint Brieuc			x		
▪ 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		x	x		
▪ Mettre en place un tableau de programmation des chantiers et un suivi de réalisation		x			

LES MOYENS MATERIELS L'association s'engage à mettre à la disposition des usagers et de ses salariés des moyens architecturaux et logistiques adaptés, de qualité en optimisant les ressources dont elles disposent. Elle veille au bon entretien des locaux qu'elle gère dans un souci de sécurité, d'hygiène et de qualité de vie, mais également dans le respect de la dignité et de l'intimité des personnes. Elle met en œuvre les moyens nécessaires pour assurer un suivi individualisé de l'ensemble des locaux dont elle a la charge. Elle met en place les outils et moyens nécessaires garantissant la sécurité des personnes.

RESSOURCES ARCHITECTURALES	2010	2011	2012	2013	BILAN 2010
1. Espaces d'accueil des publics : bureaux, espaces d'attente, salles de réunions, sanitaires...					
▪ Déménager sur le site de Cornouaille	x				
▪ Statuer sur l'avenir des locaux rue de Brocéliande		x			
▪ 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.		x			
2. Espaces et aménagements extérieurs : parking, jardin...					
▪ Repeindre le mur du site de Brocéliande		x			
RESSOURCES LOGISTIQUES ET MATERIELS					
1. Informatique, téléphonie à l'usage des salariés et des usagers					
▪ Investir dans des postes informatiques pour les moniteurs techniques de Saint Briec		x	x		
2. Fournitures et consommables					
▪ Négocier les prix et achats des consommables : toile, bâches, rouleaux...		x	x		
▪ Mettre en place une organisation efficace de suivi des inventaires		x			
▪ Acheter une caisse par salariés pour responsabiliser sur l'entretien et la gestion de ses outils de travail					
ENTRETIEN, SUIVI, SECURITE ET HYGIENES DES MOYENS MATERIELS					
1. Maintenance des logements, locaux et véhicules					
▪ 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 matériaux : bétonnière...					
2. Sécurité des usagers et des salariés					
▪ Sécuriser le transport des salariés en hiver		x			
▪ Organiser des visites sécurité des chantiers : une visite de contrôle par mois en interne		x	x	x	
▪ Former des salariés à la sécurité sur chantier : APAVE, SOCOTEC ou autre		x			
Site de Cornouaille					
▪ Sécuriser le parking par rapport à l'école (entrée via le parking du centre de formation)		x			