



Des actions emploi formation d'ADALEA sont cofinancées par l'union européenne.

BILAN D'ACTIVITE 2011



Association Départementale
Accueil Écoute & Veille sociale - Logement Hébergement
EMPLOI FORMATION - Ateliers d'insertion

EMPLOI FORMATION

SOMMAIRE

1. PRESENTATION DU POLE ET DES ACTIONS	3
2. RAPPORT QUANTITATIF DES ACTIONS	8
3. EVENEMENTS MARQUANTS	20
4. PROBLEMATIQUES RENCONTREES	28
5. PAROLES D'USAGERS, TEMOIGNAGES, EXEMPLES.....	31
6. RESSOURCES HUMAINES	32
7. ENVIRONNEMENT, RESEAU, PARTENARIAT	32
8. PLAN D' ACTIONS 2010- 2013	37

1. PRESENTATION DU POLE ET DES ACTIONS

Créé en 1984, le pôle Emploi Formation ADALEA intervient en amont de la qualification, spécialisé dans l'insertion sociale et professionnelle.

Le pôle Emploi Formation propose 2 modalités d'accompagnement :

Il s'adresse :

- ➔ Aux demandeurs d'emploi
- ➔ Aux jeunes et aux adultes
- ➔ Aux salariés

NOS CHAMPS D'INTERVENTION

ACCOMPAGNEMENT A LA CONSTRUCTION DE PROJET PROFESSIONNEL

- ◆ Accompagner les démarches d'orientation professionnelle et de reconversion
- ◆ Accompagner la recherche d'emploi, de stages ou de formation
- ◆ Accompagner les démarches VAE
- ◆ Vérifier et valider des projets professionnels
- ◆ Former à la communication
- ◆ Faire découvrir, former et valider des Compétences sur divers Métiers.
- ◆ Accompagner les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience notamment pour les publics illettrés.



ACQUISITION DES COMPETENCES CLES

- ◆ Réapprendre les Savoirs de Bases, Compétences clés.
- ◆ Apprendre le français aux personnes d'origine étrangère

ATELIERS DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- ◆ Initier à l'utilisation d'Internet et de la Bureautique
- ◆ Former au premier secours (SST)
- ◆ Aider à l'apprentissage du code de la route
- ◆ Développer une culture de l'égalité Hommes – Femmes, égalité professionnelle



RECHERCHE INNOVATION – INGENIERE DE FORMATION EN ACCOMPAGNEMENT EXPERIMENTATION DU CHANTIER ECOLE

- ◆ **Objectifs du projet**
- ◆ Proposer une offre d'insertion professionnelle pour les jeunes notamment les jeunes femmes des quartiers sensibles par et pour la valorisation de leurs quartiers
- ◆ Dispenser une offre de formation innovante
- ◆ Construire un partenariat avec les entreprises, les centres de formation et les savoirs faire locaux
- ◆ Contribuer à la cohésion sociale dans les quartiers



AUTO ECOLE SOLIDAIRE

ADALEA gère depuis :

- ◆ 2010 une auto-école solidaire à Loudéac
- ◆ et depuis décembre 2011 une seconde sur Pontivy

NOS ACTIONS PAR DOMAINE D'INTERVENTION

ORIENTATION ET RECHERCHE DE STAGE, DE FORMATION OU D'EMPLOI

Depuis 26 ans, nous accompagnons jeunes et adultes dans leurs démarches :

- ▶ De vérification et validation de projet professionnel
- ▶ D'orientation professionnelle
- ▶ De recherche de stage, d'emploi ou de formation

PPE : Prestation Préparatoire à l'Emploi

Guingamp, Loudéac, Saint Brieuc

- Repérer et rechercher des solutions aux difficultés rencontrées
- Mettre en valeur ses atouts et ses capacités
- Découvrir l'entreprise et les métiers

P0P : Prestation d'Orientation Professionnelle

Loudéac

- Déterminer et valider un projet professionnel « réaliste »,
- Mettre en œuvre une stratégie pour qu'il devienne « réalisable ».

Pré-Professionnalisation Sectorielle aux Métiers : du bâtiment

..... Saint Brieuc, Guingamp Loudéac, Pontivy

- Découvrir les différents métiers du secteur professionnel afin d'accéder à une formation qualifiante ou un emploi direct

Accompagnement vers et dans l'emploi des allocataires du "RSA socle" et développement du partenariat avec l'entreprise dans le Département des Côtes d'Armor

Loudéac

Un triple objectif

- viser un emploi durable, un emploi à temps plein, un emploi dignement rémunéré
- satisfaire les besoins des entreprises en matière de recrutement et les associer à une démarche de solidarité et "d'entreprise citoyenne"
- offrir à la personne un accompagnement lui permettant de se maintenir dans son emploi

Accompagnement CIBLE

Loudéac

- Aide personnalisée pour mettre en œuvre la recherche d'emploi et retravailler, si besoin, les pistes professionnelles.

APPRENTISSAGE DES SAVOIRS DE BASE

Nous proposons des actions :

- ▶ de remise à niveau dans les savoirs de base (Calcul, Lecture, Ecriture)
- ▶ et dans l'apprentissage du français.

Atelier des Savoirs Fondamentaux -Compétences Clés Pour les personnes qui souhaitent

Loudéac, Pontivy

- Maîtriser les savoirs de base Calcul, Lecture, Ecriture
- ou se remettre à niveau pour accéder à un emploi,
- Préparer un concours ou une entrée en formation,
- Etre plus autonome dans sa vie quotidienne et professionnelle,

Atelier Français Langue Etrangère

Loudéac

- Apprendre les compétences linguistiques minimales (orales et écrites) visant à l'autonomie dans la vie quotidienne et professionnelle,
- Acquérir les bases de vocabulaire professionnel lié au métier, à l'organisation du travail et de l'entreprise,
- Lire, comprendre et transmettre des consignes.

QUALIFICATION

Formation qualifiante Agent-e de Propreté

Saint Brieuc

- Acquérir les compétences techniques de base permettant d'être directement opérationnel dans le métier : techniques d'entretien, maintenance de base, gestion et contrôle de la qualité
 - Connaître les produits, notions de microbiologie
 - Adopter les attitudes professionnelles (Hygiène et sécurité, communication, relations clients)
- validées par un Certificat de reconnaissance des acquis (niveau V) délivré par le SENRO (Syndicat des entreprises de nettoyage de la région ouest)

MODULES POUR CENTRES DE FORMATION QUALIFIANTS

Module Egalité, animé sur nos propres actions ce module est aussi proposé aux centres de formation Qualifiants

Transmettre un niveau de connaissances suffisant sur l'égalité femmes/hommes et susciter la réflexion sur ce thème.

- ◆ Le cadre législatif européen et français en faveur de l'égalité femmes/hommes et définitions
- ◆ Les principales inégalités femmes/hommes dans les domaines professionnel, public, privé
- ◆ Travailler sur ses propres représentations femmes/hommes et sur l'égalité des sexes

Module TRE (Techniques de Recherche d'Emploi), sur 2 ou 3 jours, conçu pour répondre aux besoins des centres de formation qualifiants.

Ces 2 modules sont régulièrement animés sur les actions de formation Transport – Logistique du centre de formation Promotrans.

ACTIONS SPECIFIQUES

Depuis avril 2010 : Ouverture **d'une Auto Ecole Solidaire**

pays Centre Bretagne.

- Permettre la mobilité pour faciliter l'insertion professionnelle
- Apporter une pédagogie adaptée pour l'apprentissage du code et le passage du permis de conduire
- Proposer un apprentissage à un coup supportable par chacun
- Sensibiliser à la sécurité routière

Conduite de projet que la création d'un **chantier école – éco construction dans les quartiers**

Saint Brieuc

Démarrage de l'action Mars 2011.

- Repérer et trouver des solutions aux difficultés rencontrées, mettre en valeur les atouts et les capacités
- Construire un projet professionnel
- Participer à l'embellissement du quartier
- Découvrir l'éco-construction, la végétalisation
- Participer à des manifestations, forums, présentations des emplois, des biomatériaux et diverses opérations de communication
- Retrouver un emploi ou intégrer une formation qualifiante



Equité toi ? Avec des stagiaires et en partenariat avec Dominique POTARD, artiste plasticienne, nous avons créé un jeu socio éducatif pour l'égalité et contre les violences, qui est aujourd'hui :

- en vente en direction des établissements scolaires, des structures d'accompagnement social, des centres de formation....
- et qui peut faire l'objet d'une offre de formation à l'animation du jeu.

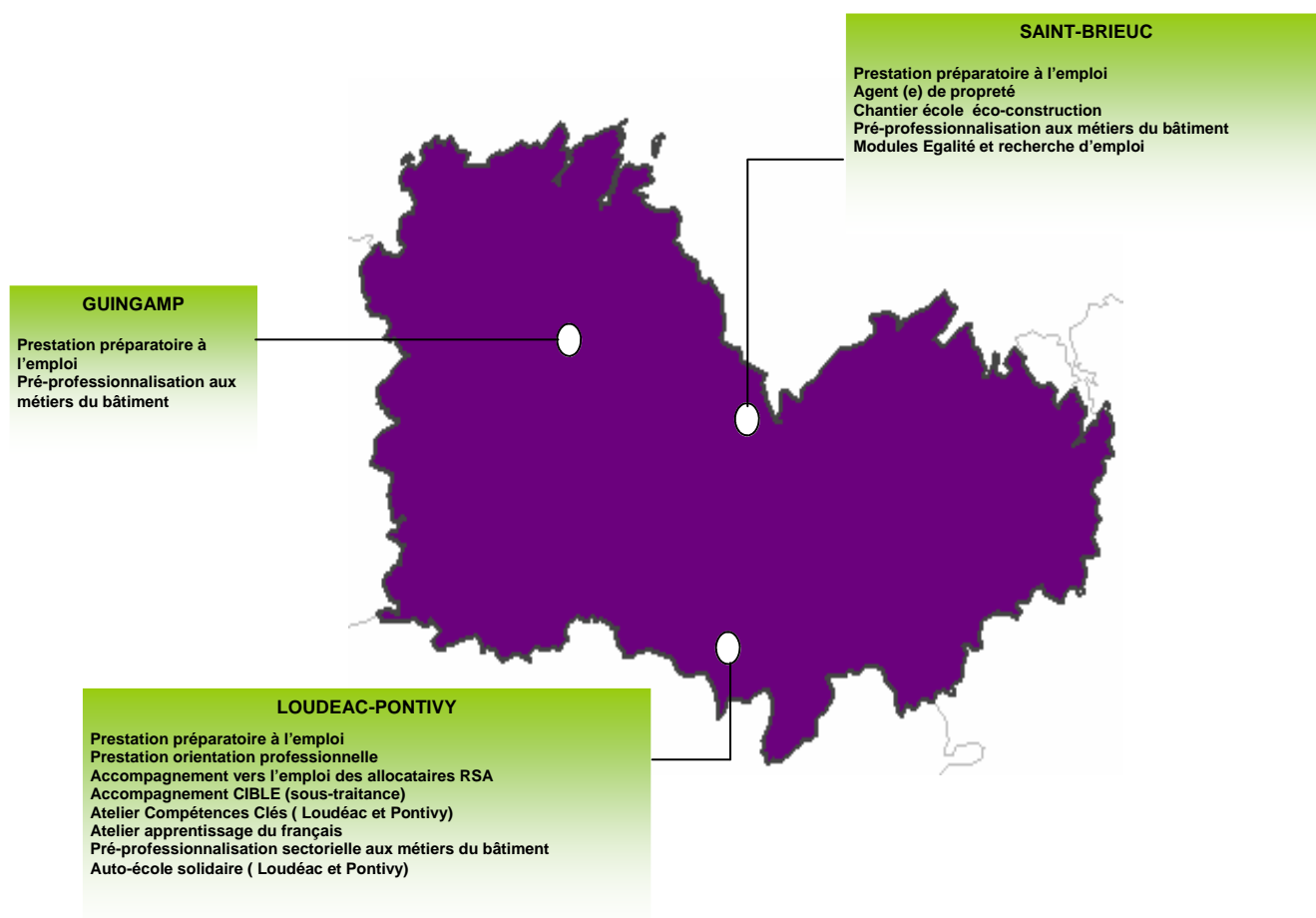
Le pôle Emploi Formation intervient principalement sur 4 SITES :

Saint-Brieuc

Guingamp

Loudéac

Pontivy



2. RAPPORT QUANTITATIF DES ACTIONS

ACTIONS DE FORMATION DU POLE EMPLOI FORMATION EN 2011 PAR SITE

Nombre de stagiaires de la formation professionnelle par action et par site

Formations	Sites				
	Guingamp	Loudéac	Pontivy	Saint Brieuc	Total
Agent-e de propreté				13	13
Chantier école				26	26
Compétences clés		95	83		178
POP		89			89
PPE	35	34		135	204
PPS Bâtiment	16	7		20	43
Total	51	225	83	194	553

ET PAR PRESTATION

Nombre de bénéficiaires

AES Loudéac	Total
Femmes	30
Hommes	16
Total	46

RSA	Total
Femmes	18
Hommes	13
Total	31

CIBLE	Total
Femmes	29
Hommes	22
Total	51

Auto Ecole Solidaire

Accompagnement dans et vers
l'emploi Conseil Général

Prestation Pôle Emploi

Conventions Entreprises Remise à niveau des savoirs fondamentaux ASF - ou Apprentissage du Français pour les personnes étrangères FLE

Nom de l'entreprise	ASF	FLE	Total
ADECCO		2	2
ALH - BROCELANDE	3	12	15
GRELIER	1		1
SVA (Intergro)*	1		1
Hôpital Pontivy	1		1
MAROT		1	1
Total	6	15	21

Sexe	ASF	FLE	Total
Femmes	2		2
Hommes	4	15	19
Total	6	15	21

Convention UNIFAF

Modules	Bureautique	Compétences clés	TOTAL
Femmes	9	0	9
Hommes	9	0	9
Total	18	0	18

UNIFAF

Nombre de jours	Total
Bureautique	6
Compétences clés	0
Total	6

PROMOTRANS

Animation de modules de formation

Modules	Egalité	TRE	Total
Femmes	13	42	55
Hommes	73	133	206
Total	86	175	261

Nombre de jours	Total
Egalité	9
TRE	21
Total	30

Ces 3 actions comptabilisent 60 % des personnes accompagnées

Compétences clés
ASF-FLE-UNIFAF

217
22 %

Promotrans

261
27%

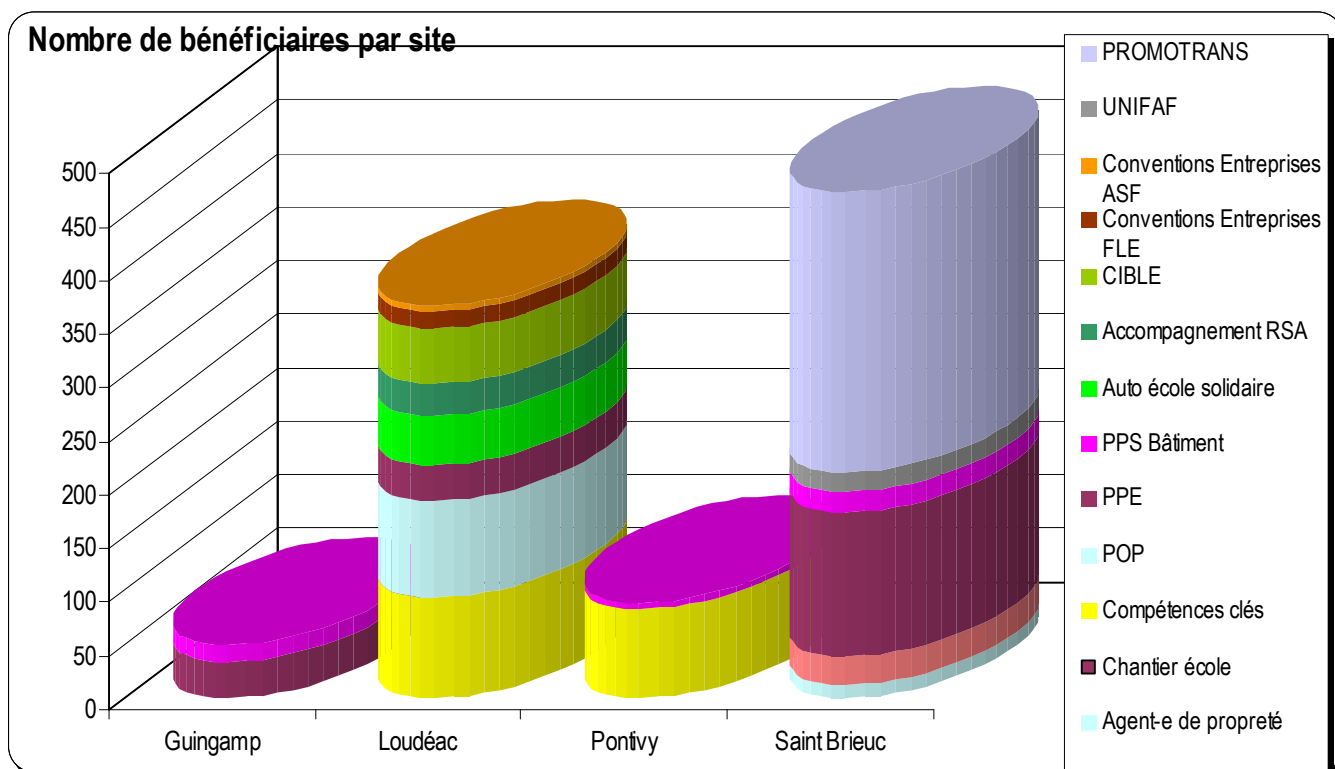
PPE

204
21%

NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNEES PAR SITE ET PAR ACTION

13 Actions différentes

Formations	Sites					Total	
	Guingamp	Loudéac	Pontivy	Saint Brieuc			
Agent-e de propreté				13	13	1%	
Chantier école				26	26	3%	
Compétences clés		95	83		178	18%	
POP		89			89	9%	
PPE	35	34		135	204	21%	
PPS Bâtiment	16		7	20	43	4%	
Sous total Formation	51	218	90	194	553	56%	
Auto école solidaire		46			46	5%	
Accompagnement RSA		31			31	3%	
CIBLE		51			51	5%	
Conventions Entreprises FLE		15			15	2%	
Conventions Entreprises ASF		6			6	1%	
UNIFAF				18	18	2%	
PROMOTRANS				261	261	27%	
Total	51	367	90	473	981	100%	



EVOLUTION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES PAR SITE

Nombre de bénéficiaires	Saint Briec	Guingamp	Loudéac	Pontivy	Dinan/ Lannion	TOTAL
2011	473	51	367	90	0	981
%	48%	5%	37%	9%	0%	
2010	354	96	425	11	67	953
%	37%	10%	45%	1%	7%	100%

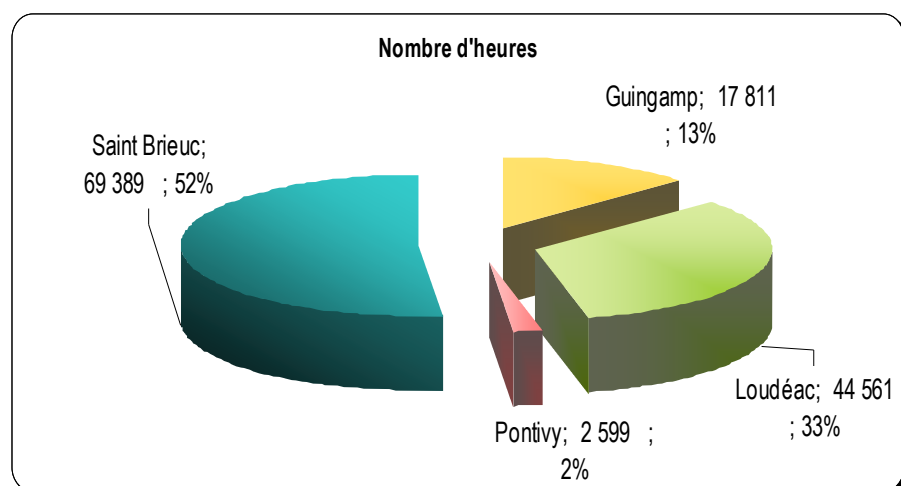
2011

- Une activité quasi similaire à 2010
- Une activité en hausse sur Pontivy avec le dispositif compétences clés.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATIONS REALISEES EN 2011

Formations	Guingamp	Loudéac	Pontivy	Saint Briec	Total	%
Agent de Propreté				3 665	3 665	3%
Compétences Clés		3 963	2 599		6 562	5%
Chantier école				12 485	12 485	9%
POP		26 607			26 607	20%
PPE	10 437	7 410		48 262	66 108	49%
PPS Bâtiment	7 374	508		4 727	12 608	9%
Sous Total	17 811	38 487	2 599	69 137	128 033	95%
Auto école solidaire		2 911			2 911	2%
Accompagnement RSA		916			916	1%
CIBLE		993			993	1%
Conventions Entreprises FLE		792			792	1%
Conventions Entreprises ASF		463			463	0%
UNIFAF				42	42	0%
Promotrans				210	210	0%
TOTAL	17 811	44 561	2 599	69 389	134 359	100%
%	13%	33%	2%	52%	100%	0%

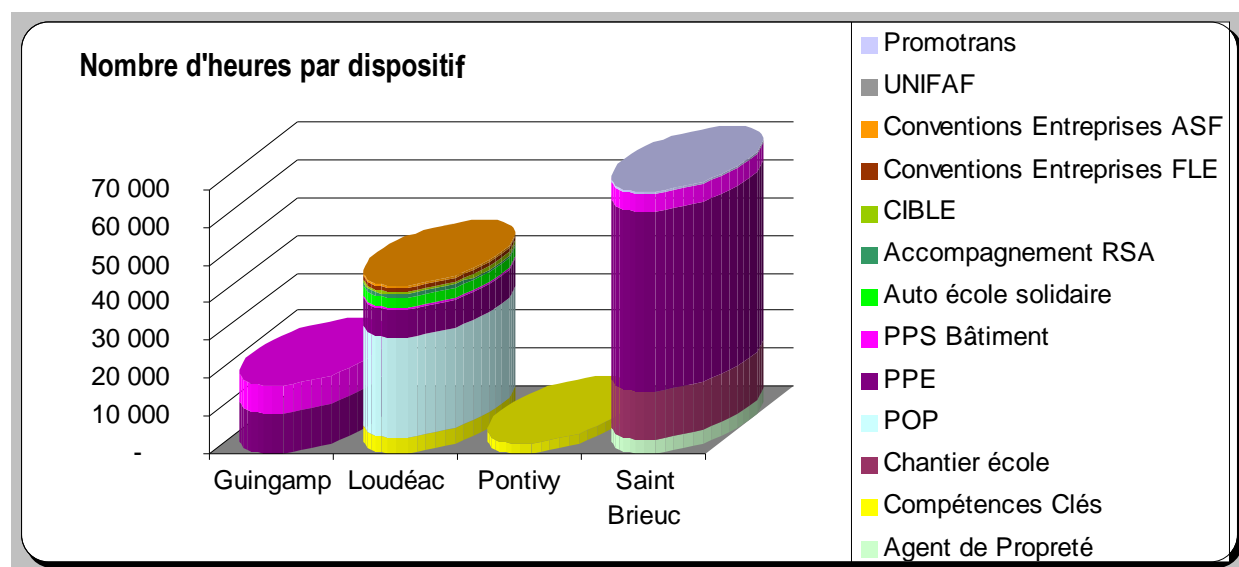
134 359 heures de formation



95 % des heures sont réalisées sur les Actions de formation Région DRIP et PRS, soit des formations à temps plein

52% des heures sont réalisées sur Saint-Brieuc avec 49 % des personnes accompagnées
 33% sur Loudéac avec 36 % des personnes accompagnées
 13 % sur Guingamp avec 5 % des personnes
 2% des heures sur Pontivy avec 9 % des personnes accompagnées avec le dispositif Compétences Clés ou les formations ne sont pas à temps plein contrairement aux actions du DRIP sur Guingamp par exemple.

👉 95% des heures de formation sont réalisées sur le **Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle**



EVOLUTION SUR LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS



- ➔ PRS Agent-e de Propreté: Perte du marché en 2011
- ➔ Pas d'action Familles monoparentales en 2011
- ➔ Les actions PPS Agriculture et PPS Industrie ont été annulées fautes de prescriptions
- ➔ taux de réalisation moins important sur Guingamp et Saint-Brieuc sur les PPS Bâtiment



- ➔ **Ouverture d'une auto-école solidaire sur pontivy**
- ➔ Ouverture fin d'année 2010 du dispositif Compétences clés sur Pontivy
- ➔ Activité FLE en progression / 2010 + 500h
- ➔ Taux de réalisation plus importants sur les dispositifs POP, PPE
- ➔ Nouvelle action PPS Bâtiment Loudéac
- ➔ Expérimentation du chantier école
- ➔ 13 types d'actions différentes

Une activité diversité avec de plus en plus de petites actions et un champ d'intervention plus large.

- Accompagnement RSA
- CIBLE en sous traitance de Prestalia sur Loudéac
- Compétences clés UNIFAF
- L'activité Auto école Solidaire
- L'animation de modules TRE et Egalité

LES OBJECTIFS QUE NOUS AVIONS PRIS EN 2010 POUR 2011

Nous nous étions engagés sur le rapport d'activité de 2010 de Réussir à contenir l'absentéisme : des taux jusqu'à 20% sur les Actions PPE Guingamp, PPS Bâtiment Saint Brieuc
Un seul taux était en baisse : celui de Saint Brieuc et un taux contenu sur la POP de Loudéac

Sur 2011, l'ensemble de nos taux d'absentéisme sont en diminution, engagement tenu grâce à un suivi référent plus présent, une relance systématique de chaque absence et un travail constant pour améliorer et réajuster la qualité de notre démarche pédagogique

Taux	POP	PPE			Pré pro BTP				
Absentéisme	Loudéac	Loudéac	Guingamp	Saint Brieuc	Loudéac	Guingamp	Saint Brieuc	PRS Net	Chantier école
2011	2%	4%	11%	7%	NC	9%	17%	6%	6%
2010	3%	8%	20%	9%		14%	20%	13%	
2009	2%	6%		10%	20%		13%	11%	
2008	2%	5%		11%	5%		8%	7%	
2007	4%	4%		16%	2%		8%	12%	

Objectif : Améliorer notre taux de réalisation par action :

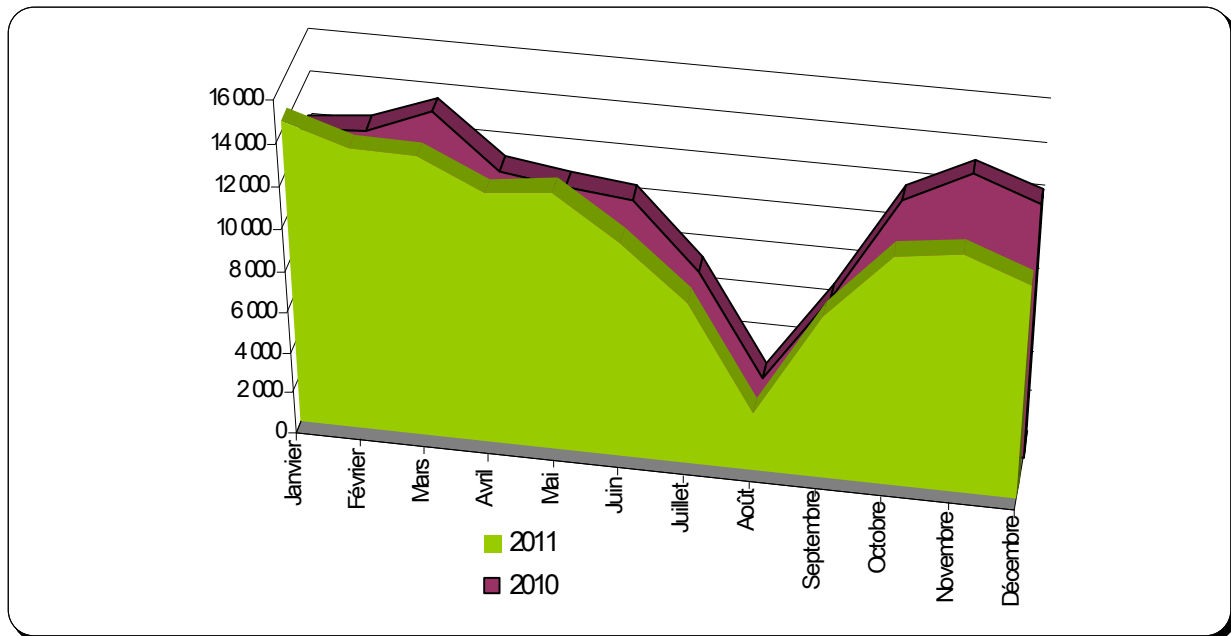
Taux	POP	PPE			Pré pro BTP				
Réalisation	Loudéac	Loudéac	Guingamp	Saint Brieuc	Loudéac	Guingamp	Saint Brieuc	PRS Net	Chantier école
2011	94%	93%	98%	97%	NC	66%	59%	85%	70%
2010	85%	92%	92%	90%		70%	75%	82%	

Engagement tenu excepté sur les PPS Bâtiment où le taux de réalisation est en forte baisse

SAISONNALITE DE L'ACTIVITE FORMATION

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
2011	14 527	13 558	13 497	12 100	12 437	10 388	7 912	2 821	7 898	11 094	11 445	10 353
2010	12 468	12 713	13 865	11 398,5	11 008	10 623	7 537	2 621,5	6 826	11 864	13 420	12 320

Moyenne mensuelle 10 555 heures en 2010 et 10 669 heures en 2011



LA PLACE DE L'ALTERNANCE ET DE L'ENTREPRISE
25 ans d'expérience
UN SAVOIR FAIRE ADALEA

32 014, 50 heures de formation en entreprise 3 000 h de plus qu'en 2010 (29 302 h)
26 % des heures des dispositifs formation Soit 2 points de plus qu'en 2010
D'Orientation – Recherche de stage, de formation et d'emploi

Un réseau entreprise de plus en plus activé pour accueillir nos stagiaires.

Des taux par action en hausse notamment sur les dispositifs PPE

Loudéac : 21 % à Saint Briec et Loudéac et 25% sur Guingamp

Contre de 20% en moyenne en 2010 et 16% en 2009 – Taux plus élevé sur Loudéac et Guingamp.

41% des heures sont réalisées en entreprise pour nos parcours **POP** 39% en 2010.

Nous avons choisi de constituer avec les entreprises locales des partenariats efficaces, de manière à ancrer nos formations dans le réel et à favoriser le plus possible les relations avec l'environnement professionnel.

Les mêmes relations partenariales ne peuvent pas s'établir avec toutes les entreprises. En effet, selon la taille et la structure de l'entreprise, les disponibilités des personnes varient. Aussi, avons-nous établi un partenariat privilégié avec quelques unes d'entre elles qui, non seulement ont accepté l'accueil de stagiaires, mais interviendront aussi dans le cadre de la formation pour présenter les métiers et l'environnement professionnel.

Des accords ont été obtenus avec quelques professionnels pour intervenir comme formateurs associés et/ou pour présenter leur entreprise et les métiers notamment dans le domaine de la propreté, du bâtiment et des métiers du secteur sanitaire et social.

LES 3 OBJECTIFS de l' ALTERNANCE

« Déclencher une envie d'être et de faire » en découvrant métiers et des savoir faire et en s'intégrant à un collectif de travail.

Confirmer le projet en approfondissant les acquis professionnels.

Préparer la suite du parcours de qualification par l'évaluation et la validation des acquis dans l'entreprise.

L'alternance en entreprise se prépare sur le module SE PREPARER A L'INTEGRATION EN ENTREPRISE.

13 226,50 heures sur module Se Préparer à l'intégration en Entreprise pour préparer

TYPOLOGIE DE NOTRE PUBLIC

NOMBRE DE PERSONNES QUI ONT BENEFICIE DES SERVICES DU POLE EMPLOI FORMATION

Prestations	F	H	Total
Agent-e de propreté	8	5	13
Chantier école	8	18	26
Compétences clés	95	83	178
POP	65	24	89
PPE	111	93	204
PPS Bâtiment	3	40	43
sous total formation	290	263	553
Auto école solidaire	30	16	46
Accompagnement RSA	18	13	31
CIBLE	29	22	51
Conventions Entreprises FLE		15	15
Conventions Entreprises ASF	2	4	6
UNIFAF	9	9	18
PROMOTRANS	55	206	261
	433	548	981
	44%	56%	

Répartition sexuée :

52% de femmes et **48%** d'Hommes sur les actions de Formation

44% de femmes et **56%** d'Hommes si on prend en compte l'ensemble des dispositifs dont les modules Promotrans où est présent majoritairement une population masculine

981 personnes en 2011
dont 553 personnes sur les dispositifs de formation Région

Mais une répartition qui ne se retrouve pas sur toutes nos actions de formation avec des actions fortement sexuées :

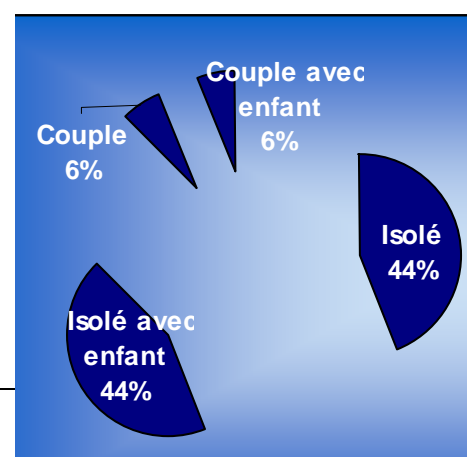
62 % de femmes sur les métiers d'Agent de propreté et **93%** d'hommes dans le bâtiment.

Formations	Femmes	Hommes	Total
Agent-e de propreté	62%	38%	100%
Chantier école	31%	69%	100%
Compétences clés	53%	47%	100%
POP	73%	27%	100%
PPE	54%	46%	100%
PPS Bâtiment	7%	93%	100%
Sous Total	52%	48%	100%
Auto école solidaire	65%	35%	100%
Accompagnement RSA	58%	42%	100%
CIBLE	57%	43%	100%
Conventions Entreprises FLE	0%	100%	100%
Conventions Entreprises ASF	33%	67%	100%
UNIFAF	50%	50%	100%
Promotrans	21%	79%	100%
Total	44%	56%	100%

Composition Familiale

Composition Familiale	Sur l'offre de Formation	
Couple	66	12%
Couple +1	38	7%
Couple +2	28	5%
Couple +3	16	3%
Couple +4	14	3%
Isolée	307	56%
Isolée +1	37	7%
Isolée +2	23	4%
Isolée +3	13	2%
Isolée +4	11	2%
Total	553	100%

71 % personnes isolées
dont **15%** avec enfant
sur nos dispositifs de formation



Composition des ménages sur la prestation d'accompagnement vers et dans l'emploi RSA/ CG:

Seules 2 personnes en couple.
88% des personnes sont 'isolées'.

L'AGE des personnes accompagnées

Formation
hors Auto Ecole Sociale – Entreprise – RSA - Promotrans...

Sexe	< 18 ans	18 à 25 ans	26 à 49 ans	50 à 59 ans	> 60 ans	Total
F	17	151	99	23		290
H	39	138	75	11		263
Total	56	289	174	34		553
%	10%	52%	31%	6%		100%
En 2010	7%	39%	38%	15%	0%	
En 2009	4%	49%	38%	9%	0%	
En 2008	5%	46%	37%	11%	1%	
En 2007	7%	42%	38%	13%	0%	

Les années précédentes une répartition équilibrée entre les moins de 26 ans 46% et les plus de 26 ans 54% en 2010

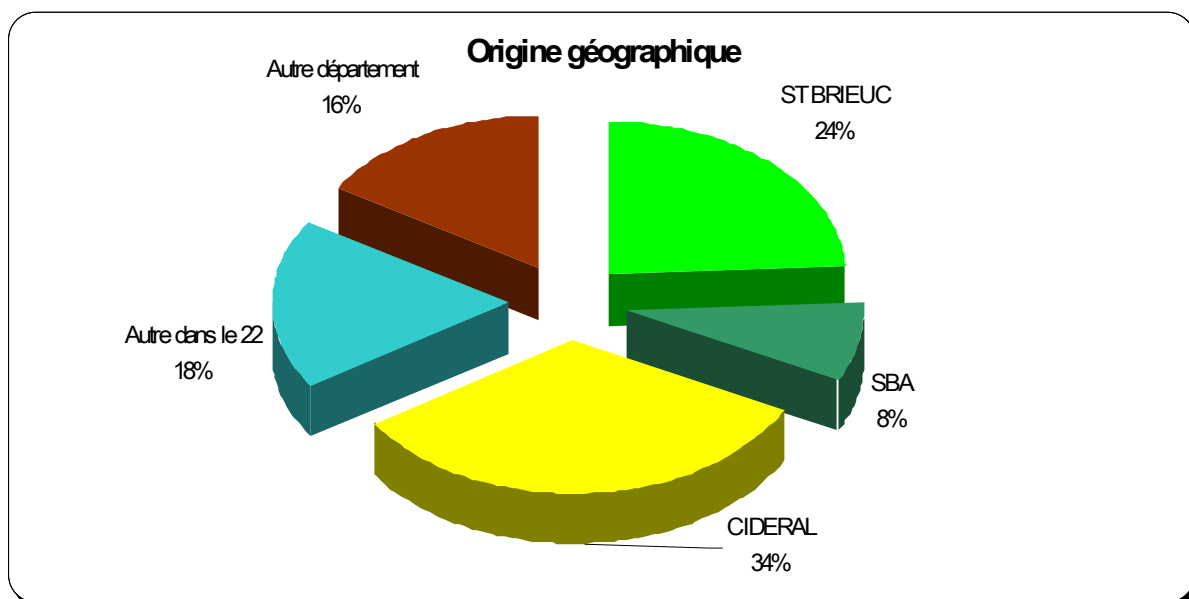
**2011 augmentation des < 18 ans 10% en 2011
62% des moins de 26 ans
et seulement 6% des plus de 50 ans**

L'ORIGINE GEOGRAPHIQUE des personnes

Formation
hors Auto Ecole Sociale –
Entreprise – RSA - Promotrans

Sexe	ST BRIEUC	ST BRIEUC AGGLOMERATION	CIDERAL	Autre dans le 22	Autre département	Total
F	75	17	113	41	44	290
H	59	29	71	59	45	263
Total	134	46	184	100	89	553
	24%	8%	33%	18%	16%	100%
2010	29%	9%	35%	22%	5%	
2009	38%	13%	23%	26%	1%	100%

A l'identique de la diffusion de notre offre de formation sur le territoire, les origines géographiques sont plus diversifiées notamment avec l'ouverture sur Guingamp et Pontivy



Ressources à l'entrée (ressource principale)

Formation

hors Auto Ecole Sociale – Entreprise – RSA - Promotrans



63% des personnes sans ressource ou avec les minima sociaux

351 personnes ne percevaient aucune ressource avant le début de l'accompagnement
105 personnes touchaient les minima sociaux

	MINIMA SOCIAUX									
	AAH/PI	RSA Majoré	ASS	RSA	ASSEDIC	aucune	Autre	Salaire	NC	Total
Femmes	11	12	3	47	48	164	1	4		290
Hommes	8		8	16	41	187	3			263
Total	19	12	11	63	89	351	4	4	0	553
% hors NC	3%	2%	2%	11%	16%	63%	1%	1%	0%	100%
	105									
	19%									

Le revenu mensuel moyen sur l'auto école solidaire est de 350 €.



ORIGINES de la demande

Formation

hors Auto Ecole Sociale – Entreprise – RSA - Promotrans

Sexe	CAP EMPLOI	Mission Locale	Pôle Emploi	SPIP	Total
F	6	162	122		290
H	7	172	83	1	263
Total	13	334	205	1	553

97 % des orientations sont effectuées par Pôle Emploi (37%) et la Mission Locale (60%) – la prescription étant obligatoire pour les entrées sur tous les dispositifs de formation : compétences clés, formations région, ... A noter une augmentation des orientations autres organisme de formation qui regroupe les orientations des structures Ateliers d'insertion et les prestataires de Pôle Emploi.

NIVEAUX SCOLAIRES

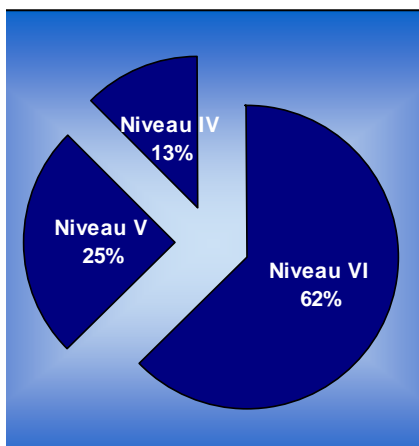
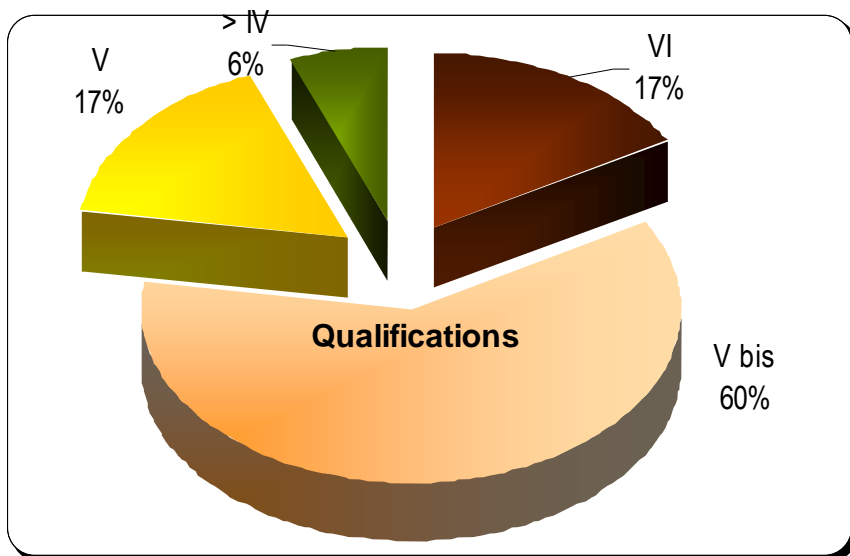
Formation

hors Auto Ecole Sociale – Entreprise – RSA - Promotrans

Qualification	VI	V bis	V	> IV	(vide)	Total
F	52	163	52	23		290
H	40	173	40	10		263
TT	92	336	92	33	0	553
	17%	61%	17%	6%	0%	

Des petits niveaux de formation

88% des personnes accueillies sur les dispositifs de formation ont un niveau VI ou Vbis



Sur l'auto école Solidaire 30 personnes sur 46 n'ont pas de qualification et 12 ont un niveau CAP- BEP.



11 personnes sur 16 ont un Niveau VI sur le dispositif accompagnement vers et dans l'emploi du CG/ RSA.

3. EVENEMENTS MARQUANTS

Un événement grand public
pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes

✻
9 & 10 DÉCEMBRE 2011
Palais du Grand Large
SAINT-MALO
✻



Participation à la biennale



égalité

Pour l'égalité des droits entre les femmes & les hommes



Témoignage

ROSE-MARIE DELAROCHE,
responsable des Pôles emploi-formation
et des Ateliers d'insertion au sein de
l'association Adalea.

L'association costarmoricaine Adalea est engagée depuis plus de 30 ans dans la lutte contre toutes les formes de discriminations et d'exclusion. La Région l'a soutenue dans la création d'un jeu éducatif, « Équité toi ? » dont l'objectif est de sensibiliser les participant-es à l'égalité des droits à la prévention des violences, au respect mutuel, et contre les clichés persistants au sein de la société. Ce

support ludique permet l'échange, le dialogue et le partage sur des sujets parfois tabous. Adalea a également mis en œuvre un projet d'auto-école solidaire.

L'idée de créer le jeu « Équité toi ? » est née d'une rencontre entre notre association et une artiste plasticienne, Dominique Potard, engagée pour la cause des femmes et qui, par son travail, dénonce les violences faites aux femmes. Notre volonté commune : créer un jeu qui prône les valeurs essentielles que nous défendons au sein de notre association, comme le respect

mutuel et la tolérance. Conçu à partir de questions de collégiens, lycéens, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle, ce jeu s'adresse non seulement à un public jeune mais aussi



à des professionnels qui travaillent auprès des jeunes. Cet été nous avons eu l'occasion de présenter le jeu au Cap Fréhel lors de l'étape du Tour de France, et depuis nous le diffusons



auprès des structures scolaires, des associations et des organismes de formation.

Nous bénéficions également d'un soutien financier de la Région pour la création d'une auto-école solidaire. Partant du constat que l'accès à l'emploi est fortement conditionné par l'obtention du permis de conduire et d'un moyen de locomotion, nous avons répondu fin 2009 à un appel à projets du Haut Commissariat à la jeunesse, « 10 000 permis pour réussir » et notre projet a été retenu. En avril 2010, notre auto-école a ouvert ses

portes ! Elle accueille des jeunes de 18 à 26 ans, orientés par les missions locales, qui rencontrent des difficultés financières et/ou d'apprentissage et qui ne peuvent pas intégrer une auto-école classique. 47 jeunes ont intégré notre dispositif et 10 ont décroché leur permis, dont 6 femmes ».

Une auto-école solidaire à Loudéac

VERANDA LINE soutient l'auto-école



Forts de plus de 20 ans d'expérience, **Veranda line** crée et installe des vérandas pour les particuliers sur les 4 départements de la région Bretagne <http://www.verandaline.com>.

Dans le cadre de son activité, l'entreprise a noué des partenariats en matière de recrutement avec la Mission Locale Centre Bretagne et a décidé de soutenir financièrement **l'auto-école sociale et solidaire** de l'association ADALEA par conviction car pour l'entreprise

le permis de conduire est un passeport pour l'emploi.

À Loudéac, l'auto-école sociale trouve enfin un financement

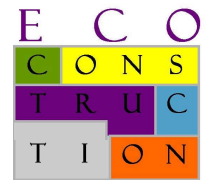
Faute de financement, le projet d'auto-école sociale pour les jeunes chercheurs d'emploi était en difficulté. L'entreprise Vérandaline de Corlay vient de lui remettre un chèque, ce qui donne à l'école un nouveau souffle.



Pages Loudéac

Chantier école à Saint Briec

Projet Jardin de la biodiversité à TOUPIN



Une expérience dans le domaine du bâtiment



La réhabilitation d'un quartier Camus - corneille

La mise en ligne de la plateforme de formation ADALEA



Edito

mercredi 3 août 2011

Adalextra voit le jour

L'équipe du pôle Emploi-Formation d'Adalea est fière d'annoncer la mise en ligne de la nouvelle plateforme « Adalextra », réalisée en collaboration avec la société Acanthique.

Cette plateforme a vocation à devenir un espace d'échanges privilégié entre les formateurs et les stagiaires. Elle facilitera le suivi des démarches d'orientation professionnelle et de reconversion afin de faciliter l'accompagnement. Avec la mise en ligne d'Adalextra, l'encadrement tient à mettre l'accent sur la responsabilisation du stagiaire et sur son indépendance vis-à-vis de ses démarches.

C'est sur cet extranet que seront rassemblés tous les documents qui vous seront utiles au cours et à la fin de la formation : fiches de compétences, CV, etc.

Cette plateforme est également un vecteur de développement durable aux yeux de l'association. Elle a pour but de limiter les tirages de papier et de responsabiliser les jeunes aux enjeux écologiques en accord avec l'engagement d'Adalea dans ce domaine.

Avec Adalextra, l'équipe des formateurs donne à chacun les clés de son insertion professionnelle.

Bonne visite !

4. PROBLEMATIQUES RENCONTREES

Le pôle Emploi Formation travaille auprès des publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

Si notre démarche repose sur un ensemble de valeurs posées dans le cadre du projet associatif en nous appuyant sur les acquis et les potentiels émergents des personnes plutôt que sur leurs difficultés, la prise en compte de l'individu dans sa globalité exige de repérer et d'identifier- de comprendre et d'analyser- **d'aborder et/ou de résoudre les problématiques des personnes accueillies en lien avec le réseau local.**

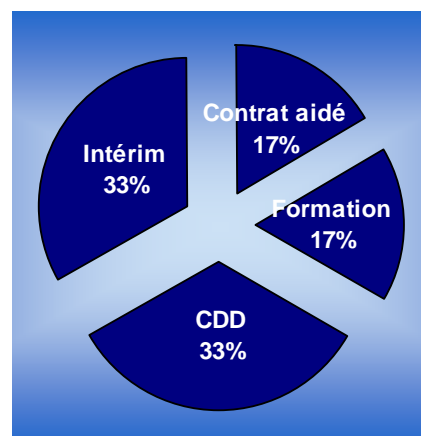
UNE REPONSE DYNAMIQUE pour l'accompagnement dans et vers l'emploi des personnes bénéficiaires du RSA depuis plus de 2 ans

Sur les 16 accompagnements :

- Nous avons réalisé **197 entretiens d'accompagnement.**
- **171 contacts employeurs** ont été effectués, soit en moyenne 21 contacts par personne.
- **117 mises en relation** sur une offre d'emploi ont été opérées au cours des entretiens de suivi, soit en moyenne 7.3 par personne.
- **12 Evaluations en Milieu du Travail (EMT)** ont été réalisées. Elles ont permis aux personnes de retrouver une dynamique et également de reprendre confiance en leurs capacités.

9 personnes ont travaillé au cours de l'accompagnement : en majorité sur des missions en intérim.

- La situation des personnes en fin d'accompagnement :
 - ◆ **2 personnes en CDD,**
 - ◆ **1 personne est entrée en formation,**
 - ◆ **2 personnes travaillent en intérim,**
 - ◆ **1 personne est en Contrat Aidé.**



BILAN GLOBAL

Pour 2011, les personnes accompagnées ont peu de qualification et ont été souvent sur d'autres dispositifs (ASI, chantier d'insertion, prestation d'orientation). Les femmes n'ont souvent que peu ou pas travaillé.

Toutes les personnes accompagnées dans le cadre de ce dispositif ont retrouvé une dynamique dans leur recherche d'emploi, ont travaillé leur projet professionnel et élaboré un plan d'actions réaliste et réalisable au regard de leurs capacités, des freins repérés et au regard du marché de l'emploi.

Les évaluations en milieu de travail ont permis à l'ensemble des personnes concernées de renouer avec le monde du travail, de reprendre une dynamique dans leurs recherches d'emploi mais également de construire un projet professionnel sur du long terme avec des étapes intermédiaires (passage du permis, formation qualifiante).

Pour les personnes n'ayant pas retrouvé d'emploi, nous avons repérées des problématiques

- ◆ **de santé** ; points qui ont été travaillés lors de l'accompagnement (orientation et mise en place d'un dossier auprès de la MDPH).

◆ **de mobilité.** Au-delà du repérage, nous avons tenté de trouver des solutions : inscription en auto-école, covoiturage, recherche de solution type taxi social. Cependant, pour des personnes n'ayant pas de contrat de travail, peu de ressources, éloignées des solutions 'transport en commun', nous notons des difficultés à obtenir des aides.

Pour chaque personne, nous avons recherché à lever les freins.



APPORTER UNE REPOSE A LA PROBLEMATIQUE DE LA MOBILITE

Dans un contexte géographique particulier : Le Centre Bretagne

Avec ses zones d'activité difficiles d'accès ou excentrées, la voiture reste souvent le seul moyen de transport, le permis est un outil indispensable au maintien ou à la recherche d'emploi notamment pour les personnes peu qualifiées.

4 Objectifs :

- Permettre la mobilité pour faciliter l'insertion professionnelle
- Apporter une pédagogie adaptée pour l'apprentissage du code et le passage du permis de conduire
- Proposer un apprentissage à un coup supportable par chacun
- Sensibiliser à la sécurité routière

Le public

Les personnes sont positionnées soit :

- Sur des critères financiers,
 - Soit sur des critères liés à des difficultés d'apprentissages ne permettant pas d'intégrer une auto-école classique.
- L'entrée sur le dispositif est toujours liée à un projet d'insertion professionnelle.

◆ **54 % des jeunes rencontraient des difficultés d'apprentissage à l'entrée en formation associées à des difficultés financières pour 64%.**

Le taux de réussite est de :

**88.88 % aux examens de code,
87.50 % à l'épreuve de conduite (premier passage).**



16 personnes ont obtenu leur code en 2011 sur 18 présentés dont 15 du premier coup.

14 personnes ont obtenu le permis de conduire à ce jour sur 16.



◆ **Les heures de code réalisées**

En moyenne, les jeunes ayant obtenu leur code ont participé à **95 séances** d'une heure.

◆ **Les heures de conduite réalisées**

En moyenne, les jeunes ont du prendre **34 heures de conduite** pour obtenir leur permis.

5. PAROLES D'USAGERS, TEMOIGNAGES, EXEMPLES

TEMOIGNAGE : Emploi - Mobilité

Nous avons accompagné une personne en 2011 qui a trouvé un emploi suite à une EMT dans une entreprise de nettoyage au Logipole.

Elle a parallèlement obtenu son permis par le biais de l'Auto Ecole Solidaire Adalea de Loudéac.

Grâce à la signature de son contrat de travail, il a été possible de faire une demande d'aide (APRE Département) pour l'achat d'une voiture.

BILAN D'UNE ACTION Prestation d'Orientation Professionnelle

Sur une prestation d'orientation professionnelle, nous avons un éventail de possibilités d'accompagnement dans l'emploi ou dans l'emploi formation en fonction du parcours antérieur de la personne, de ses priorités-qui se dégagent souvent sur le temps de la prestation- et c'est tout au long du processus que vont se définir les stratégies des personnes.

Sur l'année 2010-2011 ce que nous pouvons analyser :

- 50 personnes ont validé leur projet 66%

Nous avons comptabilisé toutes les personnes qui ont quitté la formation avec :

- ◆ un projet de qualification et de financement bien identifié et évalué par des stages
- ◆ un projet de rechercher un emploi ciblé et réaliste par rapport au parcours de la personne
- ◆ un emploi avant leur sortie prévue de formation

Il est intéressant de constater que dans le secteur de l'aide à la personne, notamment dans des établissements comme les EHPAD, les stages ont souvent débouché sur de l'emploi car en milieu rural ils rencontrent des difficultés de recrutement d'aides soignantes ; ces expériences longues en général leur permettent d'aller plus loin dans la vérification de leur projet et de se préparer aux concours. Pour certains d'entre eux c'est l'occasion de se faire apprécier pour négocier un contrat de professionnalisation notamment pour le métier d'AMP où les places sont peu nombreuses.

- Sur les 27 personnes n'ayant pas validé leur projet :

10 personnes ont suivi des prestations complémentaires pour consolider leur projet

- ◆ Remise à niveau pour préparer l'entrée en qualification et consolider des compétences à acquérir sur leur poste de travail –
- ◆ Préparation au concours d'aide soignant, d'AMP – sur une courte durée mais très performante
- ◆ Formation DAEU B en FOAD avec l'université de Lorient

15 personnes sont entrées en formation qualifiante dans différents domaines 20%

- ◆ CAP « vente alimentaire
- ◆ Conservatoire des musiques actuelles sur Nancy (musicien professionnel)
- ◆ BTS assistante de gestion (CNED) pour pouvoir travailler en même temps
- ◆ Titre professionnel « conducteur de transport routier- sur porteur et tous véhicules »
- ◆ Attestation de compétences Agent de popreté
- ◆ CAP Boulanger
- ◆ Ambulancier-chauffeur de taxi
- ◆ Ouvrier(ère) horticole
- ◆ BPJEPS Animatrice socio culturelle
- ◆ Certificat de qualification professionnelle « Employée polyvalente en commerce » CCI
- ◆ BTS communication AFTEC
- ◆ Diplôme d'état d'Aide soignante
- ◆ Titre professionnel d'assistante de vie aux familles
- ◆ Licence professionnelle import export
- ◆ BEPECASER enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière

En juillet 2011 3 stagiaires avaient déjà validé leur formation

- ◆ 2 ont leur diplôme d'ambulancier et ont trouvé un emploi très rapidement dont un en CDI
- ◆ 1 a obtenu son titre conducteur routier porteur et tous véhicules et a un emploi

■ 10 personnes sont en emploi plus de 6 mois ou CDI

La stratégie développée dans nos formations pour travailler sur le projet nous permet d'analyser ce qui dans les parcours des personnes a été essentiel. Ce que nous pouvons valoriser dans l'accès à l'emploi c'est qu'un ensemble d'ingrédients sont nécessaires pour que les stagiaires s'ouvrent un espace dynamique de recherche d'emploi et se construisent des compétences pour naviguer dans leur projet tout au long de la vie :

- ◆ l'analyse des expériences et des compétences dès l'entrée en formation pour développer l'estime de soi et la confiance en soi
- ◆ l'acquisition d'une méthodologie pour s'informer, se mettre en veille perpétuelle, enquêter dans les zones d'activité, les entreprises, le site du pôle emploi, les communautés de communes...
- ◆ la mutualisation dans les groupes de leurs réseaux, l'utilisation du réseaux entreprises du centre de formation
- ◆ l'accompagnement par un formateur qui coache, encourage, stimule, valorise, évalue les avancées mais aussi les freins
- ◆ les stages dans les entreprises qui nécessitent de la recherche, une organisation, des objectifs clairs et des compétences pour communiquer puis après une préparation efficace.

Nous avons constaté en reprenant contact avec tous nos stagiaires que la plupart d'entre eux avaient acquis une mobilité cognitive qui leur permet de faire face seul en cas de problème ou en tout cas qu'ils savent où aller chercher de l'aide. Ils ont appris à se poser les bonnes questions et à repérer les lieux ou sources d'information pour avancer.

Des constats intéressants aussi quant à la manière dont certains ont su s'ouvrir aux opportunités d'emploi et prendre des initiatives pour modifier des dates de stage par exemple afin de ne pas laisser passer l'offre encore cachée. C'est ainsi qu'une jeune stagiaire très réservée en début de formation est parvenue à obtenir un CDI à plein temps dans un commerce qui n'offrait aucune perspective 6 mois auparavant.

C'est aussi grâce à tous ces outils qu'ils soient techniques ou relationnels qu'ils ont pu pour certains prendre confiance en eux et s'affirmer dans leur choix de vie sociale et professionnelle et se définir des stratégies.

Pour terminer, nous dirons que le stage en entreprise est un levier pertinent pour se rapprocher des entreprises à condition que celui-ci soit accompagné et notamment évalué en présence le plus possible du stagiaire, du tuteur et du formateur. La proximité avec le réseau entreprises est précieux pour être identifié comme partenaire ressource pour leur entreprise.

6. RESSOURCES HUMAINES

350,50 heures CONSACREES A LA FORMATION

Echanges de pratiques	66,50
Extranet	73,50
Intranet	9,00
Information CRIP 22	4,50

153,50

153,50h en formation échanges de pratiques en mobilisant les compétences interne

Personnel administratif	16,50
--------------------------------	--------------

Sauveteur secouriste du travail SST	47,50
--	--------------

Accompagner les personnes souffrant de troubles psy	21,00
Accompagner les personnes souffrant de conduites addictives	21,00
Recyclage SST	42,00
EXCEL Perfectionnement	7,00
Habilitation électricité basse tension	21,00
Bilan de Compétences	15,00
Maladie Mentale	3,50
Souffrances psychologiques	2,50
	133

7. ENVIRONNEMENT, RESEAU, PARTENARIAT

UN EXEMPLE SUR UN DE NOS DISPOSITIFS

COMPETENCES CLES - ATELIERS FLE

Les savoirs de base et l'entreprise :

Nous intervenons auprès des salariés d'entreprise et des intérimaires.

En effet, cette année encore nous avons accueilli ce public.

Que se soit en situation d'illettrisme, analphabétisme, de français langue étrangère les salariés sont d'année en année de plus en plus nombreux.

Les formations s'inscrivent dans le cadre des plans de formation des agences intérimaires ou des entreprises. Ces dernières prennent de plus en plus conscience des enjeux des apprentissages de base dans leur développement et dans le propre intérêt des personnes.

Elles intègrent ainsi davantage la culture de l'entreprise (règlement interne, règle de sécurité, compréhension du langage propre à chaque établissement...)

Les salariés ou intérimaires comme les autres stagiaires passent un entretien avec un formateur. Ce dernier évalue le niveau de départ à l'aide de divers exercices.

Nous effectuons un bilan qui nous permettra de mettre en lumière les différents axes de travail.

Ainsi nous formulons une proposition de formation avec un contenu et une durée.

La proposition de formation tient compte des souhaits de la personne et des souhaits aussi de l'entreprise. Il n'est pas rare que l'entreprise nous fasse parvenir des documents internes qui nous serviront de support pour les apprentissages futurs.

Tout est mis en œuvre afin que la personne se trouve dans des conditions d'apprentissages et de motivation optimum.

Nous sommes régulièrement en communication avec les référents entreprise (DRH, chef de service...) ou encore les conseillers de l'agence intérimaire.

Nous nous rendons disponibles dès que possible pour répondre aux questions, revoir nos supports si besoin ...

Animation de réseau :

Cette année encore nous avons sollicité notre réseau de partenaires. Les objectifs sont toujours les mêmes sensibiliser nos partenaires à la problématique de l'illettrisme qui touche rappelons le 10 pourcents de la population française.

Rappeler aussi notre travail auprès des publics français langue étrangère, des publics analphabètes.

Il convient toujours de réactiver notre réseau et de l'étendre afin de toucher davantage de personnes. Aussi de créer une dynamique autour de ces sujets importants et handicapants socialement une partie non négligeable de nos concitoyens.

Notre présence au sein de la maison de l'Emploi et de la Formation de Loudéac est aujourd'hui connue pour beaucoup de partenaires. Mais encore aujourd'hui des personnes découvrent l'illettrisme !

Aussi nous travaillons constamment sur notre identification en participant, animant des réunions dès que possible. Nous participons aussi chaque année au temps fort que représente Le printemps des livres à Loudéac.

Nos sommes aussi présents dans le cadre des compétences clés à Pontivy.
Nous sommes installés au GRETA de Pontivy depuis 2010.
Nous y sommes bien identifiés auprès de nos partenaires (Pôle Emploi, Mission Locale, Entreprise d'insertion, Entreprise intermédiaire, partenaires sociaux ...)

Nous intervenons auprès des publics de niveau VI et V bis. Notre partenaire le GRETA intervient quant à lui auprès des publics V et IV.
Nous travaillons en étroite collaboration et sommes complémentaires.
Le GRETA intervient aussi à Loudéac dans nos locaux.

Les bénévoles :

Depuis 2009, nous avons deux bénévoles qui interviennent à Loudéac. Ces derniers sont présents chacun un après-midi par semaine.
Ils interviennent auprès des stagiaires sur des objectifs clairs et précisés par le formateur.

La prescription :

Nous avons eu de nombreuses prescriptions au cours de cette année 2011.
Cela se confirme particulièrement sur Loudéac où nous constatons que nous sommes de façons générales bien identifiés.
Au cours de cette année, nous avons constaté que le logiciel ROSACE mis en place dans le cadre des compétences clés depuis 2010 est aujourd'hui bien utilisé par nos prescripteurs. A priori courant 2012 le nombre de prescripteurs ayant accès à ROSACE devrait s'élargir !

Sur Pontivy, nous constatons toujours un manque de prescription. Ce dernier ne nous permet pas d'ouvrir davantage. Nous sommes évidemment prêts à répondre à une augmentation des effectifs à tout moment.

Dès que les prescriptions arrivent sur ROSACE ou par un autre moyen pour les dispositifs autres que compétences clés, **nous nous engageons à répondre dans les plus brefs délais aux personnes.**

8. PLAN D' ACTIONS 2010 - 2013

LA DECLINAISON DU PROJET ASSOCIATIF : PUBLIC / MISSIONS / ACTIONS

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

DIAGNOSTIC ET METHODE DE REPERAGE DES BESOINS DES PUBLICS					2010	2011	2012	2013	BILAN 2011						
1. Identifier les moyens de repérage des besoins des publics															
	Données quantitatives existantes <ul style="list-style-type: none"> Bilans individuels Bilans par action Indicateurs FSE Feuille d'inscription : typologie du public, extraction Sc form 	Données qualitatives existant à l'interne <ul style="list-style-type: none"> Entretiens d'accompagnements Entretiens de positionnement, les bilans intermédiaires et bilans finaux Rapports d'activité du pôle. 	Données qualitatives existant à l'externe <ul style="list-style-type: none"> Réunions CODES Echanges avec les missions locales Le carrefour social Les comités de pilotage des actions 												
Moyens de repérage à développer :															
<ul style="list-style-type: none"> Le portefeuille de compétences Le sociogramme Enquêtes de satisfaction du public accompagné / mettre en place une saisie directement par les stagiaires / projet ingénierie de formation. Exploiter et analyser les retours des pré bilans et bilans de santé : problématique santé (dans le respect du secret médical) Enquête à 6 mois sur l'ensemble des actions (non réalisé ce jour sur l'ensemble des actions) Formaliser les réunions de coordination avec un temps consacré à l'exposé des situations : noter dans le compte rendu de réunion les problématiques évoquées Organiser des groupes de travail avec des stagiaires volontaires / l'accueil, l'accompagnement, le contenu de formation, les besoins identifiés.... Organiser des élections de délégués des stagiaires (dans le même esprit que les délégués de classe) 											x x x			x	PIC : Expérimentation – Recherche Action sur le Portefeuille Individuel de Compétences sur l'ensemble des actions Expérimentation sur la mise en ligne via ADALEXTRA.COM
2. Identifier les moyens et méthodes d'analyse utilisés															
<ul style="list-style-type: none"> Diffuser à l'ensemble de l'équipe le suivi des indicateurs mensuels 										x					Création des tableaux de pilotage par action transmis à
<ul style="list-style-type: none"> Associer – partager l'écriture du rapport d'activité. 											x				
<ul style="list-style-type: none"> Analyse à partir des regards croisés : responsable de pôle, formateurs, agent administratif avec la possibilité de solliciter des personnes extérieures/experts en fonction des problématiques ainsi que des stagiaires et des partenaires extérieurs (Mission Locale). 													X		Participation des équipes notamment sur les dispositifs spécifiques Auto école Accompagnement du public RSA Extrait des bilans d'action pour alimenter les témoignages
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les besoins non satisfaits, les nouveaux besoins et ou les réponses non adaptés. 											x		X		Mobilisation des partenaires : Mission Locale, Agglomération, Région...sur le projet Chantier école / public qui n'intègre pas les formations traditionnelles 1 Chantier Ecole sur 2011 3 projets sur 2012
<ul style="list-style-type: none"> Consacrer une réunion thématique à l'analyse des indicateurs une fois par semestre qui servira aussi de préparation à la rédaction du rapport d'activité - Préparer la réunion en compilant l'ensemble des informations données quantitatives et qualitatives, les données seront transmises en amont de la réunion. 											x				Lors des réunions de pôle

DECLINAISON ET MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS PAR POLE	2010	2011	2012	2013	BILAN 2011
1. Elaboration et/ou mise à jour des projets de service					
Existant					
<ul style="list-style-type: none"> Des réponses pédagogiques écrites pour les demandes de subvention, réponses à appel d'offres. La démarche DIVAE qui formalise : <ul style="list-style-type: none"> les modalités d'accueil des stagiaires, de recrutements définit les modalités d'accompagnement en fonction des besoins repérés des stagiaires dans le respect du cahier des charges des actions intègre les outils de positionnement, d'évaluation, de suivi livret de parcours, ... le règlement intérieur, charte informatique 					
A développer					
<ul style="list-style-type: none"> Formaliser un seul document « Projet de service », de manière partagée Créer un livret d'accueil pour les salariés et mettre à jour celui à destination des stagiaires Planifier des périodes de revisite du document, de mise à jour Rendre accessible à tous le projet de service : salariés permanents, remplaçants et stagiaires. Evaluer, auditer régulièrement la conformité au projet de service Poser et suivre les indicateurs d'alerte Mettre en place un outil de gestion et de suivi pédagogique informatisé [Projet en cours ingénierie] 		x	x x x x		
2. Réinsertion, suivi et sortie du dispositif					
Existant					
<ul style="list-style-type: none"> Suivi et analyse des indicateurs mensuels de réalisation par action Comité de pilotage avec les financeurs, contrôle service fait : Région, FSE, Etat, Missions locales, pôles emploi Rendu compte / bilans individuels- bilan des actions Indicateurs des financeurs + indicateurs FSE Enquête ponctuelle / satisfaction des stagiaires, mais à systématiser 				x x	
Développer les indicateurs et objectifs d'évaluation des résultats et de performances					
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place la plateforme de suivi stagiaire et la saisie directe par le stagiaire facilitant l'exploitation des enquêtes de satisfaction et leur diffusion L'état de la consommation est diffusé chaque mois à la direction et transmise oralement aux équipes : une formalisation de ces résultats à l'équipe est à organiser Définir, évaluer et suivre les indicateurs de performance établis à partir des objectifs mentionnés dans DIVAE (le livret de suivi, les espaces, les dossiers de rémunération et d'aide à la restauration, les bilans, les entrées et sorties permanentes - l'individualisation des parcours, le suivi référent, progression des parcours) 	x	x		x	ADALEXTRACOM à faire vivre sur l'ensemble des actions et à alimenter en lien avec les nouveaux cahiers des charges des actions.
Formation d'acteurs dans une Démarche qualité					
<ul style="list-style-type: none"> Valoriser nos bilans individuels et collectifs ainsi que nos résultats Mettre en place une démarche qualité / Contrôle interne de l'application des procédures – satisfactions/regards croisés : Stagiaires – prescripteurs – formateurs/administratif - Direction A terme mettre en place une démarche de certification qualité. 		x			
Rédaction des processus					
<ul style="list-style-type: none"> Assurer la mise à jour et la transmission systématique aux nouveaux intervenants sur une action, veiller au classement papier et informatique Poser une organisation associant les stagiaires à la démarches / Réunion Temps avec les stagiaires 		x		x	

ADAPTATION, DEVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION	2010	2011	2012	2013	BILAN 2011
1. Ce qui était prévu sur le plan d'action précédent mais pas mis en œuvre					
Maintenir à niveau le marché Région					
<ul style="list-style-type: none"> Affirmer notre savoir faire : public en amont de la qualification. 	x	x	x	x	
<ul style="list-style-type: none"> Vérifier l'adéquation démarche pédagogique/contenu et animation/public et les adapter aux besoins du public <ul style="list-style-type: none"> - analyse de l'existant – évaluation – l'adapter – l'actualiser - développer un module /estime de soi – son image (à l'état d'expérimentation à Loudéac) - revoir le module découverte des métiers en partenariat avec les centres qualifiants – généraliser le dispositif Passerelle/CFA 		x		x	
Emplois familiaux					
<ul style="list-style-type: none"> Développer une offre de formation dans le domaine du service à la personne et se positionner sur les réponses à appels d'offres 				x	Réponses négatives suite positionnement sur les Appels d'offres PBF
Pontivy					
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place des compétences clés sur Pontivy à compter de juin 2010 PPS Agriculture PPS Industrie en sous-traitance Proposer une action de formation d'accompagnement des publics au CFPPA Le Gros Chêne (Cahier des charges du DRIP et PBF : Obligation pour les centres d'intégrer sur leur formation des public sans qualification 	x			x	Compétences Clés sur Pontivy Les 2 actions n'ont pu être réalisées en 2011 faute de prescription
<ul style="list-style-type: none"> Etudier la faisabilité d'une Antenne auto école sociale 		x			Ouverture de l'auto école solidaire sur Pontivy
<ul style="list-style-type: none"> Analyse des besoins / Proposition de projets sur Pontivy ou à l'échelle du bassin Loudéac-Pontivy 			x		
2. Les actions nouvelles à développer					
S'appuyer sur nos savoir faire et élargir à un nouveau public					
<ul style="list-style-type: none"> Proposer une offre de service aux différents OPCA Portefeuille de compétences et public avec petit niveau de qualification VAE - accompagnement VAE / niveau V et inférieur - accompagnement VAE/agent de propreté Bilan de compétences - spécifique au niveau V et inférieur 		x			Report Priorité 2011 : consolider l'existant
<ul style="list-style-type: none"> Proposer l'animation de nos modules aux entreprises /maitre d'apprentissage en entreprise/centre qualifiant / Education nationale (Lycée, collège, université) et aux autres pôles de l'association. <ul style="list-style-type: none"> - Module « Comprendre, se préparer à l'intégration en entreprise » - Module sur l'orientation, « portefeuille de compétences » - Module de Développement personnel - Module Look, communication - Module « comment acheter pour mieux manger ? » 			x		
<ul style="list-style-type: none"> Regrouper l'ensemble de ces modules dans un catalogue de formation 					
<ul style="list-style-type: none"> Proposer une offre de formation à l'animation pour les enseignants, Travailleurs sociaux, bénévoles/associations... (à l'identique de l'offre de formation/DALO) <ul style="list-style-type: none"> - Module TRE - Module communication 			x		

	2010	2011	2012	2013	BILAN 2011
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser les besoins et Développer des modules spécifiques pour les entreprises et/ou les salariés (prévoir une présentation aux entreprises en phase avec leur période de construction du plan de formation : septembre-novembre) <ul style="list-style-type: none"> - Module sur l'orientation, « portefeuille de compétences » - « Comment changer d'emploi » « CV et LM », Renommer ce module pour ne pas effrayer les employeurs... Suggestion : « étudier les passerelles professionnelles » - Module / stress, harcèlement, communication - Module « Accompagnement des seniors – préparation à la retraite » - Formation tuteurs/maître d'apprentissage en entreprise - Formation Français Langues Etrangères (FLE) 				x	
<u>Développer et porter de nouveaux projets</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ EUROPE : monter un projet de collaboration – d'échange / pays européen Partenariat mobilisable : Mission Locale Saint Briec, CG 22, Région, FNARS			x	x	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informatique – Bureautique : module du BABA au B2I 			x		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation Ouverte et A distance (FOAD) <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser la FOAD sur quelques modules TRE, orientation 		x			Report sur 2012 en lien avec adalextra.com
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer des modules en FOAD sous réserve de financement et moyens humains 					
<u>Nouvelles propositions sur la base des besoins repérés</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet chantier école <ul style="list-style-type: none"> - présenter le projet - recherche de financement - recherche de collaboration entreprise 		x		x	Action réalisée en 2011 avec un renouvellement sur 2012 et 2 nouveaux projets
<ul style="list-style-type: none"> - pérenniser le dispositif 			x		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Action Familles Monoparentales : proposer une action sur Loudéac et une sur Guingamp 		x			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilité <ul style="list-style-type: none"> - pérenniser l'auto-école sociale – ouvrir aux adultes - Etudier faisabilité location-vente de scooters/voitures 		x	x		Demande de financement non abouti en 2011 pour Loudéac sur le Public adulte
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jeu socio éducatif : Egalité et violences : commercialiser le jeu et le module de formation à l'animation en direction des scolaires / centre de formation, structures socio-éducatives ; 		x			Commercialisation en cours + animation de sessions de formation

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

Identification des ETP et compétences/profils nécessaires par rapport aux besoins identifiés	2010	2011	2012	2013	BILAN 2011
<ul style="list-style-type: none"> Optimiser l'organisation : charges salariales importantes liés à l'application de la convention collective SOP au centre de formation / peut à terme poser le problème de notre capacité à demeurer concurrentiel / Appel d'offres – Congés, montant des salaires, RTT... 	x	x	x	x	A la lecture des nouveaux cahiers des charges action à mener sur 2012 avant la mise en place des nouvelles actions
<p>Moyens humains et compétences complémentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Rechercher les financements pour pérenniser un poste de formateur technique / Formations découverte des métiers du bâtiment, projets collectifs... 		x			Report 2012
<ul style="list-style-type: none"> Besoin de compétences comptables sur le pôle : évoluer d'un poste administratif orienté secrétariat à un poste plus comptable avec des qualités de rigueur et d'anticipation en charge de préparer les éléments de suivi comptable et financier par action du pôle et d'assurer le suivi des conventions : <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer et être plus réactif sur le suivi des heures consommées et du nombre de mesures individuelles : une part importante des éléments de gestion comptable et financière ne sont élaborés par le siège qu'à M+2 voir M+3 et à l'échelle de l'analytique groupe d'action. - Organiser un suivi sur le mois de nos charges et produits et par action afin de gagner en réactivité et de réajuster au besoin le prévisionnel. 		x			Orientation du secrétariat sur une responsabilité par action avec suivi des indicateurs de réalisation
<p>Evolutions attendues du Personnel administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer l'autonomie et responsabiliser <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre le travail engagé de polyvalence et de responsabilisation par action en confiant la réalisation d'une action jusqu'à la réalisation du bilan final et à la participation aux réponses à appel d'offre : réactivité, respect des délais, contrôle des saisies... Réduire les délais de transmission des dossiers de rémunération 		x			
<p>Evolutions attendues Professionnels formateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer l'autonomie et responsabiliser <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une délégation formalisée et responsabiliser au-delà de l'animation d'action de formation sur des projets et de la coordination : développer l'autonomie des formateurs, redévelopper un sentiment d'appartenance à une équipe, renforcer nos compétences et améliorer notre qualité de service 	x	x	x	x	
<ul style="list-style-type: none"> Optimiser l'utilisation du logiciel SC Form pour le personnel administratif : <ul style="list-style-type: none"> - poursuivre le travail sur la saisie des données par module sur l'ensemble de nos actions y compris actions de date à date, l'exploitation des tableaux de suivi par action 	x				Saisie des modules pour l'ensemble des actions Saisie des conventions Entreprises Echanges de pratiques sur Sc Form
<ul style="list-style-type: none"> Utiliser et créer des documents Word préformatés dans le logiciel pour la transmission d'information type mailing, livrable CIBLE / stagiaires et aux entreprises 		x	x		Arrêt de l'accompagnement CIBLE
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un calendrier de vérification de suivi des procédures avec une échéance annuelle de mise à jour des procédures (septembre 2010) 		x			
<ul style="list-style-type: none"> Développer l'esprit d'équipe du pôle administratif <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les réunions d'échanges de pratiques, l'organisation de temps de travaux en commun par dossier et de formation en interne entre les salariés du pôle administratif - Qualité : Assurer une veille administrative et législative sur la rémunération des stagiaires et vérifier la conformité 	x				Echanges de pratiques + réunions Administratives Déménagement de l'administratif des ateliers / un seul pôle administratif

des documents utilisés par les formateurs / modification apportée en cours de marché par les financeurs.					
<ul style="list-style-type: none"> Anticiper les recrutements sur les actions du fait de la lisibilité du DRIP sur 3 ans 	x				2011 recrutement en CDI + augmentation des temps de travail / permanents.
<ul style="list-style-type: none"> Communication : Responsabiliser les référents d'action. Déléguer la communication de l'action au référent de l'action 		x	x		
<ul style="list-style-type: none"> Prévenir le risque d'usure professionnelle <ul style="list-style-type: none"> - Diversifier les actions de formation et rechercher une plus grande homogénéité des publics pour éviter le phénomène d'usure (notamment auprès des publics difficiles type PPE et PPS) et permettre aux formateurs de se ressourcer auprès d'autres publics et sur des actions différentes - Adapter des outils de formation aux publics dans le cadre de la démarche DIVAE : adapter nos modules aux besoins des publics PPE et à leurs difficultés, mettre en place des outils : estime de soi, revalorisation (à mettre en lien avec l'ingénierie de formation : page suivante) 			x	x	Positionnement sur les Appels d'offre sur une large palette de formation
<ul style="list-style-type: none"> Impliquer les formateurs dans le développement du pôle <ul style="list-style-type: none"> - Transmettre à chaque formateur des cartes de visite pour faciliter la traçabilité lors des passages en entreprise (visite de stage...) - Développer un savoir - faire en développement commercial en s'appuyant sur les formateurs volontaires et/ou en créant un poste chargée de développement : prospection des entreprises, agences d'intérim / contact avec les OPCA / positionnement sur des prestations de reclassement 		x			Convention avec l'UNIFAF sur Compétences clés
<ul style="list-style-type: none"> Fixer des objectifs de prospection par formateur 			x		
<ul style="list-style-type: none"> Fiabiliser notre réseau entreprises : poursuivre la démarche engagée (courrier de remerciement des entreprises ayant accueilli les stagiaires pendant l'action) / plan de communication dès septembre Développer des partenariats avec des entreprises et des secteurs d'activité pour anticiper et trouver plus facilement des stages 			x		
<ul style="list-style-type: none"> Associer ou déléguer aux formateurs la responsabilité de travaux d'Ingénierie de formation <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les travaux engagés sur la démarche DIVAE en adaptant nos modules aux besoins des publics PPE et à leurs difficultés, mettre en place des outils : estime de soi, revalorisation - Développer une offre en direction des entreprises et des centres qualifiants : module SST, accompagnement à l'intégration en entreprise, - Développer une offre en direction des scolaires, universitaires: Outils d'orientation, TRE - Travailler sur la mise en place de la démarche portefeuille de compétences sur l'ensemble de nos actions à fin 2010 (inscrite sur notre offre d'ingénierie de formation avec un appui financé de la Région) en s'appuyant sur l'expérience réalisée sur les actions PPS Industrie. 	x	x	x	x	
	x	x			
LE MANAGEMENT 1. Encadrement des équipes 2. Animation des équipes					
Développer l'autonomie des salariés					
<ul style="list-style-type: none"> Nommer un référent par action sur les actions PPE et POP Saint Briec et Loudéac Formaliser une fiche de poste détaillée 	x	x			Nommé par action - Missions déléguées et suivis a formaliser

<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des délégations formalisées : responsabiliser les formateurs au-delà de l'animation d'actions de formation sur des projets et de la coordination afin de rendre plus autonome les formateurs, redévelopper un sentiment d'appartenance à une équipe, renforcer nos compétences et améliorer notre qualité de service. 		x			
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser les entretiens annuels avec les salariés en CDD longs (6 mois minimum) 		x			
<ul style="list-style-type: none"> Poser des temps individuels de suivi des délégations et du plan d'action des entretiens annuels 		x			
<ul style="list-style-type: none"> Veiller à la mise en place des réunions et temps d'échange comme programmés lors du travail avec le cabinet TANDEM Veiller au respect des règles du jeu (ces règles seront transmises en amont) 	x	x			
3. Développement des compétences des salariés					
Personnel administratif					
<ul style="list-style-type: none"> Evolution des postes administratifs sur des compétences de gestion et suivi comptable de nos actions (lié à la multiplicité des petites actions sur le pôle demandant une plus grande réactivité) 		x			
Formateurs					
<ul style="list-style-type: none"> Finaliser et partager la démarche portefeuille de compétences et l'intégrer à l'ensemble de nos actions Enrichir la qualité de nos bilans individuels et des actions 					
4. Recrutement					
<ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour le classeur mode d'emploi DIVAE, les procédures et les transmettre à chaque nouveau salarié 		x			
<ul style="list-style-type: none"> Anticiper les renouvellements afin de pallier au sentiment d'insécurité et mieux accompagner les salariés en CDI et CDD dans un contexte économique difficile pour le pôle 	x				
LA GESTION ET LE SUIVI DES RESSOURCES HUMAINES 1. Temps de travail					
Activité non lissée sur l'année : mener une réflexion sur les temps partiels, l'annualisation des temps de travail, le temps partagé...					
<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir à l'échelle du pôle sur les temps partiels et la répartition de l'activité du centre ainsi que sur les choix de positionnement sur les actions de personnel en CDD afin d'éviter au maximum les relais de référence sur les parcours : les interventions sur plusieurs actions sont d'autant plus difficile à gérer sur une semaine quand elles sont couplées à des temps partiels (peu ou pas de temps de réunion d'équipe de coordination) Organiser des temps collectifs d'échanges pour s'entendre au sujet des congés ; alterner la prise de congés sur les temps souhaités par tous : ponts, vacances scolaires... 	x	x			
<ul style="list-style-type: none"> Procédure de fiche de temps à mettre en place (plusieurs tentatives n'ont jamais abouti : lourdeur administrative – fiche de suivi de temps passé avec les prescripteurs et partenaires sur l'ASF). 			x		
2. GESTION DES CONGES					
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place la nouvelle note de service sur la prise des congés 	x				
<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les congés dans les actions 	x	x			
3. Suivi de l'activité					
<ul style="list-style-type: none"> Communiquer les résultats à l'ensemble de l'équipe / suite CD indicateurs 	x				
<ul style="list-style-type: none"> Passer des indicateurs de résultats aux indicateurs de performance 			x		
<ul style="list-style-type: none"> Simplifier le tableau de suivi des conventions et partager le suivi des conventions avec le siège 	x				2012

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 2011												
<p>Retrouver l'équilibre sur l'année – Retrouver le niveau financier de 2007 en 2 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> Retravailler les actions PPS Bâtiment et Agent de propreté / Equilibre financier de ces actions. Réaliser les marchés PPE, PPS Bâtiment, Agriculture, POP, PRS, Compétences clés à plus de 95%. Poursuivre les actions, Accompagnement RSA, CIBLE : parvenir à un équilibre sur ces actions et ou retrouver d'autres prestations du même type Poursuivre l'animation des modules PROMOTRANS et proposer ces modules à d'autres centres de qualification Faire progresser (avec pour objectif de les doubler) les financements liés aux actions Illettrisme et FLE en direction des salariés d'entreprise <table border="1" data-bbox="481 646 1108 790"> <thead> <tr> <th>Entreprise</th> <th>2009</th> <th>X2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ASF</td> <td>12 430,00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>FLE</td> <td>23 622,50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>36 052,50</td> <td>72 105,00</td> </tr> </tbody> </table>	Entreprise	2009	X2	ASF	12 430,00		FLE	23 622,50		Total	36 052,50	72 105,00			x		
Entreprise	2009	X2															
ASF	12 430,00																
FLE	23 622,50																
Total	36 052,50	72 105,00															
<p>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</p>																	
<p>Développer une offre de formation spécifique aux entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> Rechercher à mobiliser des financements DIF-CIF / Salariés et entreprises Intégrer une démarche commerciale / vente de nos prestations Profiter des suivis de stages et contacts entreprises pour identifier les besoins, laisser des plaquettes, présenter les actions existantes (FLE en priorité sur Loudéac et Pontivy) Mutualiser les fiches entreprises (Saisie des conventions sur Sc Form et projet avec Arcantheque outil informatique / connaissance des entreprises) Utiliser l'ensemble des moyens de communications / plan de communication : Publicité, presse, radio 		x			<p>Nouvelles conventions avec des entreprises dans le cadre des ateliers FLE et ASF</p> <p>Convention UNIFAF</p> <p>Pas d'autres démarches en 2011 : priorité stabiliser l'existant</p>												
<ul style="list-style-type: none"> Monter à minima un dossier de demande de financement fondation par semestre. 	x																
<p>COMMUNICATION ET IMPLICATION DES EQUIPES ET DES ACTEURS DE L'ASSOCIATION</p>																	
<ul style="list-style-type: none"> Communiquer aux équipes et référents d'actions l'information sur les budgets et financements 	x																
<p>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.</p>																	
<ul style="list-style-type: none"> S'orienter vers des compétences comptables sur le pôle (cf partie développement des compétences) Mettre en place des outils de gestion prévisionnel / d'analyse par action 		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 1. Espaces d'accueil des publics : bureaux, espaces d'attente, salles de réunions, sanitaires...	2010	2011	2012	2013	BILAN 2011
Saint Briec					
▪ Revoir l'insonorisation des salles		x			
▪ Trouver un lieu pour le repas des stagiaires	x				Oui
▪ Repenser l'espace du centre de documentation et son organisation depuis le départ du documentaliste	x	x			2011
▪ Améliorer la fonctionnalité de la salle informatique		x			
▪ Installer des rideaux aux fenêtres des salles et des bureaux	x	x			2011
▪ Rénover les toilettes stagiaires sur Saint Briec : luminosité, vétusté					Oui Fin 2010
Guingamp					
▪ Rechercher des salles plus grandes et pouvant héberger la nouvelle pré pro bâtiment : locaux de l'UCO trop exigus		x			
Loudéac					
▪ Trouver un lieu pour le repas des stagiaires.	x	x			Oui a formaliser dans le livret d'accueil 2011.
▪ Installer des rideaux aux fenêtres des salles et des bureaux		x			
Pontivy					
Trouver de nouveaux locaux à terme		x			
2. Espaces salariés et de l'association : bureaux, archives, salle de pause, salles de réunion, sanitaires...					
Saint Briec					
▪ Améliorer – repenser l'affichage au centre de formation					
▪ Afficher le calendrier du projet associatif et du plan d'action du pôle : planifier des points d'étapes de suivi du plan d'action	x	x			2011
▪ Restructuration en cours des réunions à formaliser et transmettre les informations de l'ensemble des pôles suite CD pour partage de l'information	x				Harmonisation des Pratiques niveau ASSO 2011. 2011. Nouveau lieu à rechercher en 2011
▪ Aménager l'espace accueil et administratif					
▪ Finaliser l'organisation du local archives					
▪ Installer des portes manteaux ou des vestiaires pour les salariés		x			
▪ Réorganiser un espace documentaire dédié pour les formateurs	x				Intranet 2011 en cours sur 2010
▪ Loudéac Déplacer le local archives	x				2011
3. Espaces et aménagements extérieurs : parking, jardin...					
▪ Rendre plus agréable l'entrée extérieure : mégots, poubelles...		x			Mobiliser des stagiaires 2010 Encore trop ponctuellement A formaliser dans le règlement intérieur 2011
▪ Matérialiser les places de parking et créer des espaces verts (Projet avec nos stagiaires)		x			
▪ Rafraîchir la façade et la porte d'entrée					
▪ Dessiner des tags graffiti sur le mur extérieur pour éviter des tags intempestifs (projet avec les stagiaires)	x	x			
▪ Installer une signalétique extérieure à partir du rond point ou juste avant l'école					
▪ Installer une signalétique interne indiquant les salles de réunions, secrétariat...		x			
▪ Installer un plan de masse		x			

RESSOURCES LOGISTIQUES ET MATERIELS 1. Informatique, téléphonie à l'usage des salariés et des usagers	2010	2011	2012	2013	BILAN 2011
Informatique	x	x		x	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réinstaller l'imprimante au secrétariat pour les éditions sur papier entête. ▪ Mettre en place le pack office pour les postes formateurs et open office pour les stagiaires ▪ Installer Outlook sur les postes en remplacement d'OVH ▪ Installer le serveur Emploi Formation sur le site de Loudéac pour bénéficier du débit SDSL ▪ Equiper le centre de formation d'un vidéoprojecteur ▪ Investir dans un grand écran pour les leçons de code de la route 					
Téléphone	x				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accueil téléphonique de qualité - accessible, joignable 					
SC FORM				x	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etudier la faisabilité d'utiliser le logiciel SC Form pour le suivi des temps formateurs, des salles 					
2. Véhicules de services					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renouveler le parc automobile de Saint-Brieuc (Berlingo et Trafic) 	x	x	x		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investir dans un Véhicule type mini bus avec coffre 					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etude comparative au niveau du pôle entre les coûts des véhicules de service et les notes de frais 					
DOCUMENTATION ET OUTILS PEDAGOGIQUES à destination des usagers et des salariés					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer un fonds documentaire pour Pontivy 	x				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transférer nos outils pédagogiques VHS sur CD 		x			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser l'accès aux ressources documentaires via Internet 		x			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre à jour le listing du fonds documentaire 	x				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre à jour la liste des sites Emploi Formation 	x				
ENTRETIEN, SUIVI, SECURITE ET HYGIENE DES MOYENS MATERIELS 1. Entretien/ménage des logements, locaux et véhicules					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place le tri sélectif sur les sites (Projet stagiaires) 		x			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place un planning 2 fois par an par salle 1 fois par an archives pour le rangement et l'archivage 		x			
Loudéac		x			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revoir l'entretien de la moquette 					
2. Sécurité des usagers et des salariés					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equiper l'auto-école sociale d'un coffre fort ▪ Améliorer la sécurité du site de Saint Brieuc en lien avec la mairie 	x x	x			Caisse commune avec le secrétariat Formation et installation incendie

COMMUNICATION ET PARTENARIAT L'association met en place une communication adaptée en direction de ses différents interlocuteurs en interne comme en externe en utilisant les canaux appropriés. Elle évalue la qualité et la pertinence de ses supports. Elle développe en tant que de besoins, des outils collaboratifs pour faciliter le travail partenarial et le suivi de son activité.

COMMUNICATION EXTERNE	2010	2011	2012	2013	BILAN 2010
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer aux forums, manifestation autour de l'emploi, la formation, les métiers ▪ Organiser une opération portes ouvertes sur Loudéac ▪ Organiser l'alimentation en plaquettes sur les lieux liés à l'emploi et à la formation ▪ Organiser des opérations de mailing/phoning en direction des entreprises ▪ Mobiliser les stagiaires sur les démarches de communication ▪ Mettre en place une enquête de satisfaction entreprises et prescripteurs ▪ Diffuser l'agenda des actions sur les sites et le mettre en ligne sur Internet ▪ Mettre en avant notre savoir -faire : l'amont de la qualification 	x	x x x x x x	x x x x x	x x x	Forum Agent de propreté 100 femmes 100 Métiers
PARTENARIAT					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre à jour le listing partenariat en associant toute l'équipe ▪ Créer un répertoire d'adresses mail / partenaires ▪ Développer les conventions de partenariat entreprises / accueil de stagiaires: partenariat avec L'Envol à développer sur le secteur du nettoyage, secteur médico-social, bâtiment ▪ Mettre en place des conventions centres qualifiants / découverte des métiers ▪ Améliorer et développer certains partenariats (Mission Locale, Pôle Emploi...) ▪ Définir les règles de fonctionnement de nos partenariats 		x x x	 x x x		
SUIVI ET EVALUATION DE LA COMMUNICATION					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place une enquête sur nos documents d'inscription « comment avez-vous connu l'association... » ▪ Mettre en place une enquête en ligne sur le site Internet 			x x		