



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



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

BILAN D'ACTIVITE - 2016

ATELIERS D'INSERTION

Conventionnés dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion

Bénéficient du soutien financier du **Conseil Départemental des Côtes-d'Armor**, de la **DIRECCTE** et du **Fonds Social Européen**

Axe 3 :

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



SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| 1. PRESENTATION DU PÔLE ET DES ATELIERS | 2 |
| 1.1 Notre expérience dans le cadre du PDI | 2 |
| 1.2 Présentation des ateliers | 3 |
| 2. RAPPORT QUANTITATIF | 4 |
| 2.1. Les caractéristiques du public | 4 |
| 2.1.1. La répartition et l'évolution des personnes sur les différents ateliers | 5 |
| 2.1.2. Les origines géographiques du public | 5 |
| 2.1.3. Les moyennes d'âges sur nos chantiers | 6 |
| 2.2. Les caractéristiques liées aux situations individuelles | 6 |
| 2.2.1. Les situations familiales | 6 |
| 2.2.2. Les orientations | 6 |
| 2.2.3. La reconnaissance de travailleurs handicapés | 7 |
| 2.2.4. Les ressources à l'entrée | 7 |
| 2.2.5. La mobilité | 8 |
| 2.3. Les caractéristiques relatives à la formation, l'expérience et les freins sociaux | 8 |
| 2.3.1. Les niveaux de formation | 9 |
| 2.3.2. Les durées d'inscriptions : à Pôle Emploi – inactivité | 9 |
| 2.3.3. Les difficultés sociales exprimées à l'embauche | 9 |
| 3. BILAN DES ACTIVITES PAR L'INSERTION ECONOMIQUE | 11 |
| 3.1. Atelier « Tri des métaux » | 11 |
| 3.2. Atelier « Peinture - Second œuvre du bâtiment » | 12 |
| 3.3. Atelier « Rénovation du patrimoine - CIDERAL » | 14 |
| 3.4. Atelier « Maraîchage » | 15 |
| 4. RAPPORT QUALITATIF | 16 |
| 4.1. L'accompagnement socioprofessionnel | 16 |
| 4.2. Notre organisation | 17 |
| 4.3. L'évaluation de notre accompagnement | 17 |
| 5. RESEAU et PARTENARIAT | 20 |
| 6. RESULTATS A LA SORTIE DES ATELIERS | 21 |
| 7. PERSPECTIVES | 23 |

1. PRESENTATION DU PÔLE ET DES ATELIERS

1.1 Notre expérience dans le cadre du PDI

Dans le cadre du PDI - Plan Départemental d'Insertion, **ADALEA** accueille sur ses ateliers d'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Les différentes activités de production proposées, couplées à un accompagnement technique, social et professionnel renforcé, leur permettent progressivement de valoriser leurs capacités et leurs compétences, de retrouver une autonomie sociale et une insertion professionnelle durable. Les salariés sont embauchés dans le cadre d'un CDDI - Contrat à Durée Déterminé d'Insertion - d'une durée **minimum de 4 mois renouvelable** dans la limite d'un parcours de 24 mois. Nos outils et nos supports 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 et les comportements, mais aussi de les faire évoluer et de favoriser les apprentissages. Nos chantiers d'insertion s'appuient sur une dimension collective - travail en équipe - et une démarche pédagogique basée sur l'acquisition des aptitudes attendues par les employeurs en termes de requalification, d'expérience et de comportement professionnel dans un contexte de production réelle de biens et de services. Cette méthodologie est inscrite dans une démarche d'accompagnement social et professionnel en s'appuyant sur un réseau de partenaires dans le but de permettre à chacun des bénéficiaires d'intégrer le milieu ordinaire de travail ou d'accéder au préalable à la formation. Ces enjeux reposent sur la qualité de l'accompagnement géré par une CIP (**Conseillère d'Insertion Professionnelle**).

L'association **ADALEA** porte sur le département 6 ateliers-chantiers d'insertion qui disposent de **58 places**. 5 de ces chantiers sont gérés dans le cadre du PDI pour 52 places. Les 6 autres places le sont dans le cadre d'un chantier placement extérieur.

L'équilibre adéquat est continuellement recherché entre nos obligations économiques - sans cesse plus importantes - et l'accompagnement que nous devons adapter aux problématiques sociales et professionnelles des personnes toujours aussi prégnantes.

Les ateliers bénéficient du financement du Fonds Social Européen, de l'Etat et du Conseil Départemental des Côtes d'Armor.

1.2 Présentation des ateliers

↳ **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, démantelée dans le cadre de prestations ou fait l'objet de dons. Les métaux triés sont ensuite revendus.

L'atelier emploie 12 personnes.

↳ **ATELIER 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 travaux de rénovations intérieures de bâtiment : peinture - pose de revêtements muraux-sols - pose de cloisons sèches - maçonnerie – menuiserie, faïence...

L'atelier emploie 20 personnes.

↳ **ATELIER RENOVATION ET ENTRETIEN DU PATRIMOINE BÂTI**

Cet atelier qui intervient sur le territoire de la **CIDERAL** (communauté de communes en Centre Bretagne) rénove et entretient le petit patrimoine bâti (lavoirs, calvaires, fontaines...).

L'atelier emploie 10 personnes.

↳ **ATELIER MARAICHAGE ET ENTRETIEN PAYSAGER - St Gilles du Mené**

Cet atelier est le dernier né de notre association. Il a ouvert ses portes le **1^{er} décembre 2015**, suite à un chantier école géré par le pôle Emploi formation de l'association. L'activité première est la production légumière de saison, sous abris et en plein champs. Des prestations d'entretien paysager sont réalisées en parallèle, dans un premier temps pour la commune nouvelle du Mené.

L'atelier emploie 10 personnes.

L'année 2016 a été marquée par la fermeture de 4 ateliers d'insertion : maraîchage, un chantier peinture, l'atelier tri et récupération des métaux et le chantier rénovation du petit patrimoine bâti. Les motifs de fermeture sont exposés dans le rapport d'activité.

2. RAPPORT QUANTITATIF

2.1. Les caractéristiques du public

↳ La diffusion des offres :



- Via un conseiller Pôle Emploi référent de la structure
- Des **MDD - Maison Du Département**
- Des animateurs/animatrices territoriaux/les du bassin de l'emploi

↳ La candidature :



- Soit les candidats se positionnent par leur propre initiative sur l'offre.
- Soit sur proposition du Pôle Emploi, des travailleurs sociaux du Conseil Départemental ou de leurs partenaires.
- Par la suite, une fiche diagnostic nous est transmise après un entretien réalisé par le prescripteur.

↳ Le recrutement en deux temps :

- ① Les personnes sont reçues en information collective, avec la coordinatrice
- ② Les candidats sont reçus individuellement en entretien de recrutement, avec la coordinatrice, pour vérifier les objectifs d'intégration.

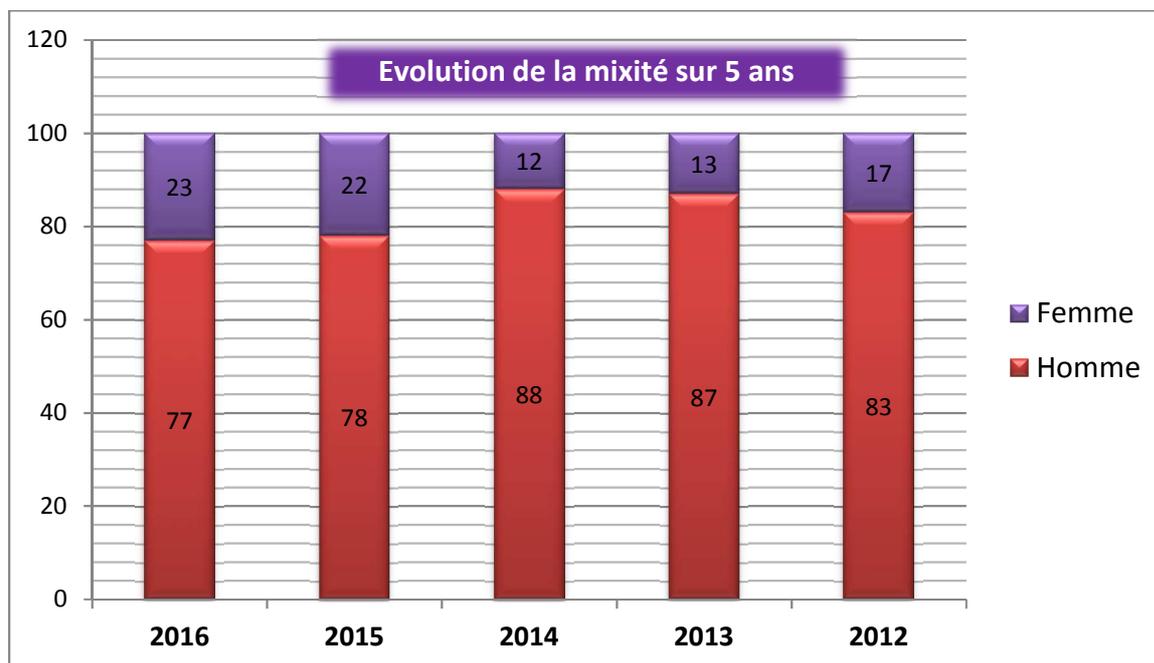
2.1.1. La répartition et l'évolution des personnes sur les différents ateliers

| ENTREES DANS L'ANNEE | | | |
|-------------------------------|-----------|-------------|--|
| Homme | 18 | 90% | |
| Femme | 2 | 10% | |
| TOTAL | 20 | 100% | |
| PRESENTS DANS L'ANNEE > 3mois | | | |
| Homme | 51 | 76% | |
| Femme | 16 | 24% | |
| TOTAL | 67 | 100% | |
| PRESENTS DANS L'ANNEE | | | |
| Homme | 53 | 77% | |
| Femme | 16 | 23% | |
| TOTAL | 69 | 100% | |

| | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------------------------|----------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Tri et Récupération des métaux | Hommes | 14 | 78% | 17 | 94% | 17 | 89% | 15 | 75% | 7 | 58% |
| | Femmes | 4 | 22% | 1 | 6% | 2 | 11% | 5 | 25% | 5 | 42% |
| | Total Atelier | 18 | 100% | 18 | 100% | 19 | 100% | 20 | 100% | 12 | 100% |
| Peinture Second œuvre bâtiment | Hommes | 21 | 78% | 26 | 76% | 20 | 77% | 27 | 77% | 26 | 78% |
| | Femmes | 6 | 22% | 8 | 24% | 6 | 23% | 8 | 23% | 7 | 22% |
| | Total Atelier | 27 | 100% | 34 | 100% | 26 | 100% | 35 | 100% | 33 | 100% |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|----------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Restauration patrimoine CIDERAL | Hommes | 19 | 95% | 15 | 100% | 19 | 100% | 19 | 100% | 13 | 100% |
| | Femmes | 1 | 20% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0 |
| | Total Atelier | 20 | 100% | 15 | 100% | 19 | 100% | 19 | 100% | 13 | 100% |
| Maraîchage | Hommes | | | | | | | 6 | 60% | 7 | 63% |
| | Femmes | | | | | | | 4 | 40% | 4 | 37% |
| | Total Atelier | | | | | | | 10 | 100% | 11 | |
| TOTAL | Hommes | 54 | 83% | 58 | 87% | 56 | 88% | 67 | 78% | 53 | 77% |
| | Femmes | 11 | 17% | 9 | 13% | 8 | 12% | 17 | 22% | 16 | 23% |
| | Total Atelier | 65 | 100% | 67 | 100% | 64 | 100% | 84 | 100% | 69 | 100% |

Remarque : Ces données ne prennent en compte que l'atelier initial des salarié. Suite à la fermeture de certains ateliers en 2016, certains salariés ont changé de support.



→ Le pourcentage de femmes sur nos chantiers a progressé en 5 ans pour s'établir en 2015 et 2016 à 22.5 %. L'ouverture du chantier maraîchage explique cette évolution positive, l'activité étant plus attractive et accessible aux femmes.

2.1.2. Les origines géographiques du public

| Commune de résidence | 2016 | | 2015 | | 2014 | | 2013 | | 2012 | |
|-----------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Saint-Brieuc | 35 | 51% | 51 | 61% | 38 | 53% | 38 | 57% | 32 | 49% |
| Autres Saint-Brieuc Agglomération | 10 | 15% | 2 | 2% | 11 | 15% | 8 | 12% | 3 | 5% |
| Loudéac Communauté | 21 | 30% | 13 | 15% | 17 | 24% | 12 | 18% | 17 | 26% |
| Autres dans le département 22 | 3 | 4% | 18 | 22% | 6 | 8% | 9 | 13% | 9 | 14% |
| TOTAL | 69 | 100% | 84 | 100% | 72 | 100% | 67 | 100% | 65 | 100% |
| Quartiers prioritaires | 20 | 29% | 22 | 25% | 20 | 28% | 40 | 60% | 6 | 9% |

→ Notre structure accueille principalement des personnes logées sur **Saint-Brieuc - 51%**
Les salariés issus des **quartiers prioritaires** représentent - **29%** des personnes accueillies

2.1.3. Les moyennes d'âges sur nos chantiers

| | HOMME | | FEMME | | TOTAL | |
|-----------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Moins de 26 ans | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 1% |
| Entre 26 et moins de 45 ans | 31 | 58% | 11 | 69% | 42 | 61% |
| De 45 ans à 54 ans | 17 | 33% | 4 | 25% | 21 | 30% |
| Plus de 55 ans | 5 | 9% | 1 | 6% | 6 | 9% |
| TOTAL | 53 | 100% | 16 | 100% | 69 | 100% |

→ La moyenne d'âge à l'entrée sur nos chantiers pour 2016 est de **41ans** (40 ans en 2015).

Moyenne par atelier :

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| Tri et récupération des métaux | 47 ans |
| Peinture/Second œuvre du bâtiment | 38 ans |
| Restauration du patrimoine | 40 ans |
| Maraîchage | 43 ans |

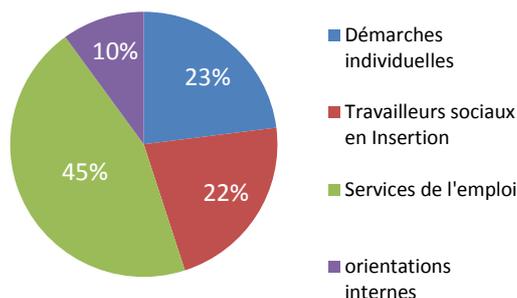
2.2. Les caractéristiques liées aux situations individuelles

2.2.1. Les situations familiales

| | HOMME | | FEMME | | TOTAL | |
|-----------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Seul(e) | 35 | 66 | 3 | 18 | 7 | 10 |
| Seul(e) avec 1 enfant | 2 | 4 | 2 | 12 | 2 | 3 |
| Seul(e) avec 2 enfants | 2 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 |
| Seul(e) avec 3 enfants | 1 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 |
| Seul(e) avec 4 enfants et + | 0 | | 2 | 12 | 2 | 3 |
| Couple | 6 | 11 | 1 | 6 | 38 | 55 |
| Couple avec 1 enfant | 1 | 2 | 1 | 6 | 4 | 6 |
| Couple avec 2 enfants | 2 | 4 | 1 | 6 | 5 | 7 |
| Couple avec 3 enfants | 2 | 4 | | | 4 | 6 |
| Couple avec 4 enfants et + | 2 | 4 | | | 2 | 3 |
| TOTAL | 53 | 100 | 16 | 100 | 69 | 100 |

2.2.2. Les orientations

| | ATRM | | Peinture | | Cideral | | Maraîchage | | TOTAL | |
|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
| | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Démarches individuelles | 3 | 25% | 11 | 33% | 2 | 17% | | | 16 | 23% |
| Travailleurs sociaux en insertion | 2 | 17% | 1 | 4% | 3 | 23% | 9 | 82% | 15 | 22% |
| Services de l'emploi - Pôle emploi, CAP Emploi, prestataires... | 6 | 50% | 17 | 51% | 8 | 61% | | | 31 | 45% |
| Orientation interne | 1 | 8% | 4 | 12% | 0 | - | 2 | 18% | 7 | 10% |
| TOTAL | 12 | 100% | 33 | 100% | 13 | 100% | 11 | 100% | 69 | 100% |



→ Les personnes sont principalement orientées par **les services de l'emploi - 45%**, les candidatures par **démarches individuelles représentent - 23%**.

Toute demande est préalablement vérifiée auprès de Pôle Emploi, pour l'éligibilité de la personne au Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI).

2.2.3. La reconnaissance de travailleurs handicapés

| | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 |
|--------------------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| Nbre de personnes | 7 | 6 | 5 | 9 | 8 |
| % | 10% | 7% | 7% | 13% | 12% |



→ **En 2016, 7 personnes** sont reconnues travailleurs handicapés à l'entrée sur nos chantiers - **5 hommes et 2 femmes**.

| | Homme | | Femme | | TOTAL | |
|----------------------------------|-----------|-----|----------|-----|-----------|-----|
| | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Souffrance psychique | 7 | 22% | 2 | 22% | 9 | 19% |
| Addiction | 20 | 53% | 3 | 33% | 23 | 33% |
| Problème physique | 11 | 29% | 4 | 44% | 15 | 22% |
| Total problématique santé | 38 | | 9 | | 47 | |

→ Les difficultés périphériques à l'emploi - cumulables - sont de **47 % chez les hommes contre 5% chez les femmes**. Sur l'ensemble des personnes présentes sur nos chantiers en 2016, **59% des personnes sont concernées** par au moins une problématique de santé (contre 52% en 2015).

2.2.4. Les ressources à l'entrée

| | 2016 | |
|---|-----------|------------|
| | Nbre | % |
| RSA - Revenu de Solidarité Active | 62 | 90% |
| AAH - Allocation pour Adulte Handicapé | 0 | - |
| API - Allocation Parents Isolés | 0 | - |
| ASS - Allocation Solidarité Spécifique | 7 | 10% |
| ARE - Allocation Retour à l'Emploi | 0 | - |
| Sans ressources | 0 | - |
| TOTAL | 69 | 100 |

→ Conformément aux orientations de nos financeurs, les ateliers d'insertion accueillent **90% de personne bénéficiaire du RSA**.

2.2.5. La mobilité

| | | 2016 | |
|---------------------|--------------------------|------|-----|
| | | Nbre | % |
| Permis de conduire | Possession | 27 | 39% |
| | En cours | 8 | 11% |
| Moyen de locomotion | A pied | 10 | 14% |
| | Transport en commun | 31 | 45% |
| | A vélo | 2 | 3% |
| | En cyclomoteur | 6 | 8% |
| | Voiture dont sans permis | 20 | 29% |

- A l'entrée sur nos chantiers, **61% des personnes ne possèdent pas le permis de conduire.**
- L'accès au permis de conduire reste une grande difficulté pour notre public. Son **coût élevé** mais également la **complexité des épreuves** pour certains, tel que la **langue et la compréhension**. Des actions sont menées pour faciliter l'accès au permis de conduire, comme le partenariat avec des auto-écoles solidaires, l'apprentissage du code de la route via internet...
- **19 %** des personnes présentes en 2016 étaient en **annulation de permis** ou **permis suspendu**
- Pour nos chantiers situés en **milieu rural - Loudéac et St Gilles du Menée**, **1 salarié en CDDI sur 2** ne disposent pas du permis de conduire et **d'aucun transport en commun**, ce qui limite grandement l'accès à l'emploi.

2.3. Les caractéristiques relatives à la formation, l'expérience et les freins sociaux

2.3.1. Les niveaux de formation

| | Tri récupération des métaux | Peinture second œuvre du bâtiment | Rénovation du patrimoine | Maraîchage | TOTAL | |
|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|------------|-----------|------------|
| | | | | | Nbre | % |
| Niveau I à II | 1 | | | | 1 | 1% |
| Niveau III - BTS/DUT/DE | | | | | - | - |
| Niveau IV - BAC/BP | 3 | 2 | | 1 | 6 | 9% |
| Niveau V - BEP/CAP | 1 | 17 | 4 | 5 | 27 | 39% |
| Niveau Vbis - niveau BEP/CAP | 3 | 8 | 7 | | 18 | 26% |
| Niveau VI | 4 | 6 | 2 | 5 | 17 | 25% |
| TOTAL | 12 | 33 | 13 | 11 | 69 | 100 |

- En 2016, **90% des personnes ont un niveau allant de V à VI**, ce qui peut nécessiter un accompagnement particulier, avec de l'orientation vers des formations de type **Remise À Niveau (Compétences Clés)**.

2.3.2. Les durées d'inscriptions : à Pôle Emploi

| Inscription à Pôle Emploi | Homme | Femme | TOTAL | |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Nbre | Nbre | Nbre | |
| Non inscrit | 1 | 1 | 2 | 3% |
| Moins de 6 mois | 4 | 3 | 7 | 10% |
| Moins de 12 mois | 8 | 1 | 9 | 13% |
| Entre 12 et 24 mois | 7 | 5 | 12 | 17% |
| Entre 24 et 36 mois | 28 | 5 | 33 | 48% |
| Supérieur à 36 mois | 5 | 1 | 6 | 9% |
| TOTAL | 53 | 16 | 69 | 100 |

→ **74%** des personnes sont inscrites à **Pôle Emploi depuis plus d'un an**, à l'entrée sur nos chantiers et **57%** depuis plus de 2 ans.

| Durée d'inactivité | Homme | Femme | TOTAL | |
|-----------------------------|-----------|----------|-----------|------------|
| | Nbre | Nbre | Nbre | % |
| Inférieur à 6 mois | 3 | 2 | 5 | 7% |
| De 6 à 12 mois | 7 | | 7 | 10% |
| De 12 mois à 24 mois | 18 | 6 | 24 | 35% |
| De 24 à 36 mois | 19 | 6 | 25 | 36% |
| Supérieur à 36 mois | 6 | 2 | 8 | 12% |
| TOTAL | | | 69 | |

→ A l'entrée sur nos chantiers, **83% des personnes** étaient sans activités **depuis plus d'un an** et **48 % depuis plus de 2ans**.

→ Ces données nous permettent de mettre en évidence **les besoins de « remise en confiance, de travail sur les problématiques périphériques, de travail sur les comportements et les savoir-être »**, nécessaires avant toute reprise d'un emploi. L'accompagnement proposé par les conseillères en insertion et les moniteurs d'ateliers, prennent ici tout leur sens.

2.3.3. Les difficultés exprimées à l'embauche

| | TOTAL | |
|--------------------|-----------|------------|
| | Nbre | % |
| Logement | 23 | 33% |
| Budget | 28 | 41% |
| Social - Familiale | 27 | 39% |
| Formation | 42 | 61% |
| Mobilité | 46 | 67% |
| Justice | 7 | 10% |

→ **Le niveau de formation et la mobilité restent les principaux freins à l'emploi : 61 % et 67 % des salariés en CDDI identifient ces thématiques comme des difficultés de retour à l'emploi.** Les problématiques liées au budget et au logement sont également très prégnantes.

■ **Tableau récapitulatif des difficultés exprimées :**

| | | |
|---|--|---|
| <p>La mobilité</p>  | <p>➤ 61% des personnes ne possèdent pas le permis de conduire ➤ 71% des personnes ne disposent pas de véhicule</p> |  |
| <p>La formation</p> | <p>➤ 39% des personnes ont un niveau V ➤ 26% sur un niveau Vbis ➤ 25% pour le niveau VI</p> |  |
| <p>Santé</p> | <p>➤ 59% des personnes présentes en 2016, déclarent avoir une problématique santé.</p> |  |
| <p>Logement</p> | <p>➤ 33% des personnes présentent sur nos chantiers rencontrent une problématique logement .</p> |  |

■ **Focus sur le logement :**

| | HOMME | FEMME | TOTAL | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | Nbre | Nbre | Nbre | % |
| SDF | - | - | - | - |
| Hébergé chez des tiers | 11 | - | 11 | 16% |
| Camping - Caravane | - | - | - | - |
| Logement inadapté - Insalubre | 2 | - | 2 | 3% |
| Structure - CHRS/ALT... | 7 | 2 | 9 | 13% |
| Locataire parc privé | 12 | 6 | 18 | 26% |
| Locataire parc public | 19 | 8 | 27 | 39% |
| Propriétaire | 2 | - | 2 | 3% |
| TOTAL | 53 | 16 | 69 | 100% |

➔ **33%** des salariés expriment des difficultés en lien avec le logement, **16%** sont hébergées par des tiers (11% en 2015) et **13%** sont en structure.

Les actions prioritaires développées en 2016, à poursuivre et renforcer sont :



- **La santé**
- **La mobilité**
- **Le logement**

3. BILAN DES ACTIVITES PAR L'INSERTION ECONOMIQUE

3.1. Atelier « Tri des métaux »

↳ L'activité de l'atelier consiste à démonter des ensembles métalliques afin de récupérer, par une action de tri, les différents métaux et alliages qui le composent. Cet atelier est conventionné pour une capacité de **12 personnes en CDDI**.

Les personnes les plus éloignées de l'emploi, s'inscrivent particulièrement sur cette activité, qui ne nécessite aucune compétence spécifique mais une certaine capacité physique. Grâce à sa facilité d'appréhension et l'impact écologique qu'il suscite, cet atelier permet une remobilisation des personnes.

↳ Les évaluations sur les postes de travail sont :

- Le respect des consignes
- Le comportement en équipe
- Le rythme de travail
- Le respect des règles de sécurité
- Le respect des horaires de travail
- L'application de méthodes de travail
- L'observation et l'organisation



↳ La matière première de l'atelier est achetée chez des récupérateurs professionnels tel que la société SLG ou encore auto recyclage basés sur le territoire. D'autre part, nous pouvons **recevoir des dons** venant d'artisans, de communautés de communes et autres intéressés par nos actions.



Le chantier ATRM connaît depuis plusieurs années des difficultés importantes pour dégager un chiffre d'affaires suffisant permettant d'équilibrer l'action. L'ATRM est très dépendant des prix des métaux et l'absence de perspectives de diversification de notre activité ne nous a pas permis d'atteindre un chiffre d'affaires suffisant. Nous avons donc décidé de fermer cet atelier en avril dernier 2016.

3.2. Atelier « Peinture - Second œuvre du bâtiment »

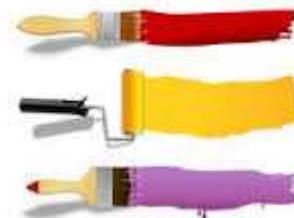
→ Cet atelier est organisé autour de 2 chantiers. Les activités principales sont la peinture et la pose de revêtements muraux. Cependant un savoir-faire se développe autour de l'ensemble du métier avec la pose de revêtements de sol, les faux plafonds, la pose de faïence ou encore la pose de cloisons sèches.

→ Ces 2 chantiers sont conventionnés pour une **capacité de 20 personnes**. Ce support technique demande des compétences et un intérêt de la part des personnes pour les métiers du bâtiment et une prédisposition pour le travail manuel.

→ Les moniteurs d'ateliers visent une évaluation en rapport avec le réalisme du projet de chacun. Le soutien des professionnels de l'encadrement est indispensable pour la bonne réalisation des tâches et l'intégration au collectif de travail.

Les évaluations sur les postes de travail sont :

- La préparation des supports
- La connaissance des produits
- Les méthodes d'application
- Le soin des finitions
- L'organisation du travail et du chantier
- Le rythme de travail
- Le respect des consignes
- Le respect des règles de sécurité
- Le comportement en équipe



→ L'atelier reste en veille en matière de procédés et d'équipements pour répondre au plus juste aux marchés, de la même manière qu'une entreprise classique. Les matières premières utilisées sont de bonne qualité pour offrir des prestations équivalentes à la concurrence. Les contacts avec les entreprises du territoire sont sources d'échanges et liens sur le métier, la possibilité d'organiser des stages pour les personnes et de vérifier la cohérence du projet individualisé.

→ Depuis **plus de 10 ans**, nous avons fidélisé notre « clientèle ». Nous comptons aujourd'hui, parmi nos principaux partenaires économiques :



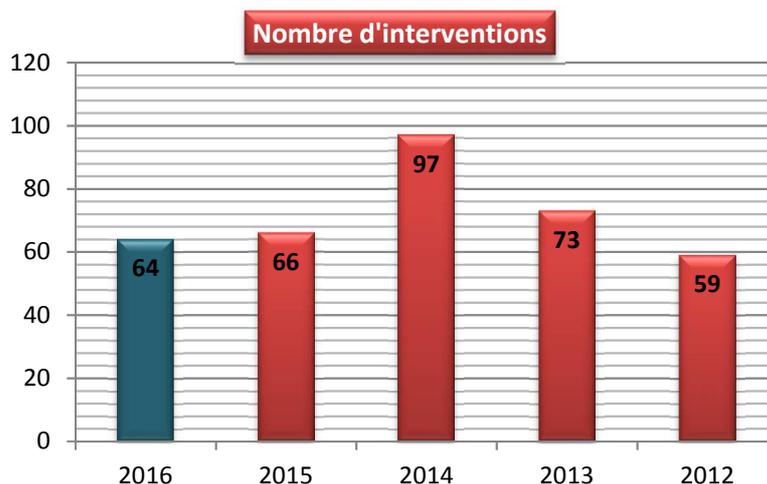
→ Les chantiers réalisés en interne, sur les différents pôles et au siège d'ADALEA, nous permettent de pallier aux difficultés que nous pouvons rencontrer en période de plus faible activité.

■ Nos clients sur les ateliers en 2016

| Chantier / Client | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ADALEA - AEVS | 1 | | 1 | | |
| ADALEA - Ateliers d'insertion | | | 1 | | |
| ADALEA - Emploi formation | 3 | | | 3 | 5 |
| ADALEA - Logement Hébergement | 18 | 12 | 28 | 16 | 14 |
| AFDMA | | | | | 1 |
| Association Diocèse | | | 2 | | |
| Conseil Général 22 | | | 1 | | |
| DACS | 4 | | | 1 | 2 |
| DIRECCTE 22 | 2 | | | | |
| Parti Socialiste 22 | 5 | | | | |
| Foyer Logement d'Hillion | | | 3 | 2 | |
| LE GALL SAS | 1 | | | | |
| Maison St Yves | 1 | | | | |
| Montbareil | 2 | | | | |
| Groupement RONDEL | | | | | 7 |
| Hamon peinture Hillion | | 2 | | | |
| IMMO 35 | | | 1 | | |
| Mairie d'Hillion | | 1 | 3 | | 2 |
| Mairie de Ploufragan | | | | | 1 |
| Mairie de Saint-Brieuc | | | | | 2 |
| Maison de Retraite Hillion | | 4 | | | |
| Maison de retraite Prévallon | 7 | 6 | 22 | 3 | 4 |
| Office du tourisme | | | | | 1 |
| SARL Hamon | | 1 | | | |
| Terre et Baie Habitat | 20 | 38 | 35 | 48 | 20 |
| UDAF | | | | | |
| Ville de Languoux | | 2 | | | |
| TOTAL | 64 | 66 | 97 | 73 | 59 |

■ Evolution de l'atelier sur 4 ans :

| Année | Clients | Interventions |
|-------|---------|---------------|
| 2016 | 8 | 64 |
| 2015 | 8 | 66 |
| 2014 | 10 | 97 |
| 2013 | 6 | 73 |
| 2012 | 11 | 59 |



↳ Depuis 2015, le chantier connaît une baisse importante de son activité, avec un nombre de clients et d'interventions à la baisse. L'activité du chantier est aussi portée par les travaux internes Adalea, notamment la réhabilitation de certains logements. Pour autant, cette situation ne peut pas s'inscrire dans la durée, l'activité étant trop dépendante de quelques clients.



Nous avons jusqu'à présent 2 équipes peinture avec 20 salariés. Le volume d'activité insuffisant nous a incités à ne maintenir qu'une seule équipe, le 2^{ème} atelier a donc été fermé.

3.3. Atelier « Rénovation du patrimoine - CIDERAL »

↳ Ce chantier est basé à Loudéac et intervient sur le territoire de la **CIDERAL** - communauté de 33 communes, il a pour mission de **rénover et d'entretenir le petit patrimoine bâti** : calvaires, fontaines, murs en pierres de taille... Cet atelier accueille **des personnes vivant sur le territoire** et favorise ainsi **leur insertion sociale et professionnelle**.

↳ C'est un support qui nécessite **beaucoup de compétences** : maçonnerie, taille de pierre, charpente... Ce chantier est conventionné pour **10 places**. L'activité est intense et en extérieur, elle demande un bon état de santé et des capacités physiques.

↳ Le moniteur d'atelier qui encadre le chantier s'efforce d'évaluer la cohérence du projet de chaque personne. L'apprentissage et le soutien sont les piliers de l'accompagnement. L'évaluation des aptitudes aux poste se fait par :

- L'intérêt à la rénovation du patrimoine
- La taille et l'assemblage de pierres
- Le jointement des pierres
- Les différentes techniques
- Le respect des consignes
- Le respect des règles de sécurité
- L'organisation du travail
- Le comportement en collectif de travail



Nous avons jusqu'à présent un partenariat avec la CIDERAL. En 2016, la collectivité a procédé à des coupes budgétaires et n'a pas souhaité poursuivre le partenariat engagé de longue date avec ADALEA. **L'atelier réalisait des prestations pour les communes du territoire, sur la base d'une enveloppe budgétaire annuelle. Le chantier a donc été stoppé en juin 2016.** A noter que **cette offre d'insertion était la seule présente sur le territoire**, répondait aux besoins des publics les plus précarisés mais également aux attentes des collectivités dans le cadre de la mise en valeur du patrimoine local.

3.4. Atelier « Maraîchage »

→ Cet atelier est le dernier né du pôle insertion ADALEA. Il a débuté en **décembre 2015**, suite à un chantier école. Il est conventionné **pour 10 places**. Les personnes ont été recrutées sur le territoire de St Gilles du Mené.

→ Notre principal partenaire est la **Commune nouvelle du Mené**, qui porte le projet depuis le départ. En effet, les élus du territoire ont eu la volonté de construire une activité perenne et durable visant **l'insertion sociale et professionnelle** des personnes éloignées de l'emploi et vivant sur un **territoire très rural**. Le support choisi est la **culture légumière, de saison et en vente sur circuit court**. **En parallèle, une activité d'entretien paysager doit apporter un complément de chiffre d'affaires, via notamment l'entretien des zones et espaces gérés par la collectivité.**

→ La surface de culture **sous serre est de 2300 m²** et la surface de culture en **plein champs est de 2000 m²**. Il est prévu de commercialiser la production en diversifiant les modes de ventes, mais l'objectif à termes est de fournir la restauration collective du territoire avec un complément d'activité vers les grossistes. Les débouchés attendus n'étant pas au RDV en 2016, la production est vendue vers : les **épiceries du territoire « et en vente direct via les paniers**.

L'atelier ouvert en fin d'année 2015 a connu des difficultés multiples



× **Sur des aspects techniques** : écart entre l'étude de faisabilité réalisée par la commune du Mené et la réalisation concrète (chauffage des serres, alimentation en eau...)

× **Sur des aspects commercialisation** : la production devait dans un premier temps être absorbée par un grossiste local qui s'est finalement retiré du projet – le plan de culture était basée sur ce débouché. En parallèle, nous devons développer en lien avec la collectivité, la vente de légumes auprès de la restauration collective locale. Les prévisions de vente initiales évaluées avec la collectivité sont finalement en décalage avec les besoins réels de la restauration collective

× **Sur le recrutement des CDDI** : décalage entre le nombre de bénéficiaires potentiel évalué par les partenaires prescripteurs et le nombre de personne finalement orientées sur le dispositif.

× **Sur des aspects internes** : turnover important de l'équipe au sein du pôle Ateliers d'Insertion qui n'a pas facilité l'organisation et le suivi du chantier.

En accord avec la collectivité et compte tenu du déficit généré, nous avons pris la décision de fermer cet atelier en décembre 2016.

4. RAPPORT QUALITATIF

4.1. L'accompagnement socioprofessionnel

↳ Un **référént chargé de l'accompagnement socioprofessionnel**, intervient sur les ACI auprès des salariés en CDDI. Ces **fonctions sont complémentaires** à celles des encadrants techniques et s'appuient sur les situations de travail pour **l'évaluation des compétences et des capacités des personnes recrutées**.



↳ Pour **l'année 2016, 2 conseillères à temps partiel** ont accompagné les 5 équipes. En cours d'année cette organisation a été revue en raison des fermetures successives de plusieurs ateliers, pour terminer avec une seule intervenante.

■ Le rôle de la conseillère en insertion :

- Tutrice désignée par l'ACI pour chaque personne en insertion
- Travaille en lien étroit avec Pôle Emploi
- Participe au **CTA - Comité d'Animation Technique** pour les CTA opérationnels
- L'accompagnement au quotidien
- L'appui dans les démarches professionnelles
- Travaille sur le transfert de compétences et la mobilité
- Favoriser l'accès aux formations, aux stages...
- Travaille en étroite collaboration avec l'ensemble du pôle

■ La mission de la conseillère en insertion :

- Réalisation des bilans personnels et professionnels de chaque personne
- Accompagner les personnes dans la découverte de l'environnement socio-économique
- Travailler les stratégies et techniques de recherche d'emploi et de formation
- Organiser les parcours de formation et de mises en situations professionnelles
- Travaille en lien étroit avec les partenaires
- Mettre en place des ateliers de prévention - Bilan de santé...
- Organiser des ateliers de remobilisation - CV, lettre de motivation, informatique...



4.2. Notre organisation

↳ Notre organisation se base sur une double dimension, collective et individuelle, des prises en charge pour répondre aux besoins et attentes de chaque personne. Les CIP rencontrent les personnes en entretien individuel en moyenne tous les 15 jours ou à la demande pour :

- Faire le point sur les démarches effectuées, les difficultés rencontrées...
- Analyser les écarts et ajuster le processus d'orientation professionnelle
- Déterminer les actions à mettre en œuvre, les délais de réalisation et les objectifs
- Proposer des offres d'emploi, de formation, de stage...

↳ Les entretiens permettent à la conseillère d'avoir la **réactivité nécessaire à chaque situation**. De repérer **les freins et les marges de progression**, de faire émerger des demandes spécifiques et de redéfinir autant que besoin les objectifs à atteindre en plaçant la personne dans une **démarche d'auto-évaluation**.



4.3. L'évaluation de notre accompagnement

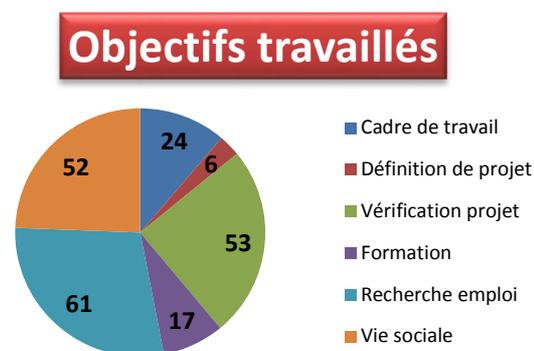
■ La mise en place de cet accompagnement a permis de réaliser **les outils suivants** :

➤ **Un livret de parcours individuel** qui formalise les objectifs avec chaque personne et permet de repérer les points forts, les points d'amélioration et de fixer les étapes et objectifs tout au long du parcours.

➤ **Un livret d'accueil** qui facilite le travail sur le cadre réglementaire et aborde les droits et les devoirs du salarié au sein de l'association. On trouve également dans ce livret, un volet concernant les règles de sécurité avec les consignes générales et particulières à chaque activité.

■ **Les objectifs travaillés dans le cadre du travail**

| OBJECTIFS | HOMMES | | FEMMES | | TOTAL | |
|------------------------|--------|-----|--------|-----|-------|-----|
| Cadre de travail | 20 | 38% | 4 | 25% | 24 | 35% |
| Vérification du projet | 39 | 74% | 14 | 88% | 53 | 77% |
| Définition de projet | 5 | 7% | 1 | 6% | 6 | 9% |
| Formation | 14 | 26% | 3 | 19% | 17 | 25% |
| Recherche d'emploi | 46 | 87% | 15 | 94% | 61 | 88% |
| Vie sociale | 38 | 72% | 14 | 88% | 52 | 75% |





■ Les objectifs liés au respect du cadre de travail

| OBJECTIFS | TOTAL | |
|----------------------------|-------|-----|
| Respect des horaires | 7 | 29% |
| Respect des consignes | 12 | 50% |
| Intégration dans le groupe | 9 | 38% |
| Absentéisme | 13 | 54% |
| Respect de la hiérarchie | 10 | 42% |

Parmi les salariés qui avaient besoin d'accompagnement sur le cadre de travail :

- ↳ pour 54% d'entre eux, un travail est nécessaire sur l'absentéisme
- ↳ pour 50 % sur le respect des consignes

■ Les objectifs liés à la définition et vérification du projet

| OBJECTIFS | TOTAL | |
|--|-------|-----|
| Sur l'activité de l'atelier ou du chantier | 24 | 41% |
| Sur une autre activité | 40 | 68% |
| Enquête professionnelle | 40 | 68% |
| Visites d'entreprise/forum - contact téléphonique/entreprise | 10 | 17% |
| Nb de personnes ayant réalisées des PMSMP | 25 | |
| Nb de personnes ayant réalisées 2 et plus PMSMP | 10 | |
| Nb De PMSMP | 37 | |
| PMSMP - Nbre d'heures | 3 069 | |
| Création d'entreprise | 1 | 2% |



Lecture : parmi les salariés qui avaient besoin de travailler sur la vérification ou la validation d'un projet professionnel, 41 % l'ont travaillé dans le cadre du support technique

↳ **PMSMP - Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel** demeure le meilleur moyen de vérifier le projet professionnel de la personne. En fin d'année 2015, nous avons ciblé les PMSMP comme un axe essentiel de développement : **25 salariés ont réalisé une PMSMP en 2016, pour un total de 37 PMSMP signées contre 9 en 2015**. Le nombre d'heures de PMSMP est passé de 550 heures en 2015 à **plus de 3 000 heures en 2016**.

■ L'accompagnement à la recherche d'emploi

| Techniques de recherche d'emploi | TOTAL | |
|--|-------|-----|
| Inscription/réactualisation | 54 | 89% |
| CV | 52 | 85% |
| Lettre de motivation | 51 | 84% |
| Préparation entretien d'embauche | 38 | 62% |
| Organisation de la recherche d'emploi | 38 | 62% |
| Contrat extérieur complémentaire - nbre heures | 365 | |
| Nbre d'offres transmises | 123 | |

Lecture : parmi les salariés qui avaient de travaillé la recherche d'emploi direct, 85 % ont travaillé sur le CV

↳ Le nombre d'heures de contrat réalisées en 2016 est stable par rapport à 2015, sachant que plusieurs chantiers ont fermé en cours d'année 2016.

↳ Le nombre d'offres transmises est légèrement inférieur en 2016 : 123 contre 153 en 2015, mais sur un nombre de salariés moins important

■ **L'accompagnement des problématiques périphériques liées aux objectifs de vie sociale**



| OBJECTIFS | TOTAL | |
|--------------------|-------|-----|
| Santé | 34 | 65% |
| Logement | 18 | 35% |
| Famille | 12 | 23% |
| Justice | 3 | 6% |
| Mobilité | 31 | 60% |
| Gestion budgétaire | 1 | 2% |
| Retraite | 4 | 8% |

Les objectifs principaux :

- ↳ La santé : **65%**
- ↳ La mobilité : **60%**

Lecture : 60% des salariés accompagnés sur les problématiques périphériques le sont sur les difficultés liées à la mobilité

■ **Les objectifs liés à la santé**

| | TOTAL | |
|---|-----------|------------|
| Santé | 34 | 49% |
| Santé : accès aux droits | 18 | 53% |
| Santé : prévention - bilan de santé/actions d'info | 7 | 21% |
| Santé : orientation par les organismes professionnels | 3 | 9% |
| Santé : suivi par des organismes professionnels | 10 | 29% |
| Santé : accompagnement demande du handicap | 2 | 6% |

↳ En 2016, **49% des personnes** sont accompagnées sur des **problématiques santé**.

↳ En 2016, sur les 34 personnes accompagnés sur les problématiques liées à la santé, **53% le sont dans le cadre de l'accès aux droits**

■ **Les autres objectifs**

- La formation complémentaire : pour favoriser le développement des compétences

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 ou d'ajuster leur cursus professionnel.

5. RESEAU et PARTENARIAT

■ Nos partenaires sociaux :

- Travailleurs sociaux de secteur (MDD, CCAS...)
- Centres sociaux
- CHRS-Centre d'Hébergement et de réinsertion
- SPIP-Service de Probation et d'Insertion Pénitentiaire
- Pôle Emploi
- Mission Locale
- Services de tutelle
- Centre de formation (ADALEA, AFPA, GRETA...)
- Cité des métiers
- Centre de bilan de compétences
- Mission locales (St. Brieuc et Loudéac)
- CMP-Centre Médico-Psychologique
- MDPH-Maison Départementale des Personnes Handicapées
- Cap Emploi

■ Notre équipe du Pôle chantiers d'insertion :

- 1 responsable de Pôle
- 1 secrétaire
- 1 coordinatrice
- 6 moniteurs d'ateliers
- 2 conseillères en insertion professionnelle

Suite à la fermeture de plusieurs chantiers en 2016, l'organisation des chantiers a été modifiée et réduite. Cette réorganisation n'a pas entraîné de licenciement. L'équipe est à présent constituée de la manière suivante :

- 1 responsable des Pôles Emploi Formation et Ateliers d'Insertion
- 1 secrétaire
- 1 coordinatrice occupant également les fonctions de conseillère en insertion professionnelle
- 2 moniteurs d'ateliers

6. RESULTATS A LA SORTIE DES ATELIERS



➤ Les Ateliers d'insertion doivent répondre à des objectifs de résultats négociés lors du dialogue de gestion sous la présence de la DIRECCTE, du Conseil Général et de Pôle Emploi

➤ **Résultats / Sorties (après 3 mois de présence dans l'ACI)
donnés pour le DIALOGUE DE GESTION**

| | | ATRM | CIDERAL | PEINTURE | MARAICHAGE | TOTAL |
|---------------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Synthèse Résultats | TOTAL SORTIES tous motifs confondus | 10 | 13 | 23 | 11 | 57 |
| | TOTAL SORTIES DURABLES | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | % sorties durables / total sorties | 0,0% | 0,0% | 4,3% | 0,0% | 1,8% |
| | TOTAL TRANSITIONS | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | % sorties transitions / total sorties | 0,0% | 7,7% | 4,3% | 0,0% | 3,5% |
| | TOTAL POSITIVES | 4 | 1 | 13 | 0 | 18 |
| | % sorties positives | 40,0% | 7,7% | 56,5% | 0,0% | 31,6% |
| | Nombre de personnes ayant bénéficié de 2 actions minimum | 1 | 4 | 1 | 1 | 7 |
| | % sorties avec un impact positif | 10,0% | 30,8% | 4,3% | 9,1% | 12,3% |
| | TOTAL SORTIES DYNAMIQUES | 5 | 6 | 16 | 1 | 28 |
| | % sorties dynamiques / totales | 50,0% | 46,2% | 69,6% | 9,1% | 49,1% |
| | TOTAL AUTRES SORTIES | 5 | 7 | 7 | 10 | 29 |
| | % autres sorties / total sorties tous motifs confondus | 50,0% | 53,8% | 30,4% | 90,9% | 50,9% |

Les chantiers d'insertion ont été marqués par la fermeture de 4 ateliers (Tri et récupération des métaux, rénovation petit patrimoine Cideral, 1 chantier peinture, maraîchage) au cours de l'année 2016 pour les raisons exposées précédemment. En conséquence, les sorties, même si elles ont été accompagnées n'ont pas permis systématiquement de replacer les personnes en emploi ou en formation.

| 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 | % |
| Résultats 2009 | 42 | 34 | 5 | 15% | 0 | 0% | 11 | 32% | 16 | 47% |
| Résultats 2010 | 42 | 26 | 3 | 9% | 2 | 8% | 14 | 54% | 19 | 56% |
| Résultats 2011 | 42 | 29 | 6 | 21% | 1 | 3% | 12 | 41% | 19 | 66% |
| Résultats 2012 | 42 | 28 | 5 | 18% | 1 | 4% | 3 | 11% | 9 | 32% |
| Résultats 2013 | 42 | 61 | 6 | 20,2% | 0 | 0% | 7 | 25,9% | 13 | 48,1% |
| Résultats 2014 | 42 | 64 | 1 | 3% | 3 | 9,1% | 6 | 18,2% | 0 | 30,3% |
| Résultats 2015 | 52 | 69 | 3 | 8.1 % | 2 | 5.4% | 7 | 18.9% | 12 | 32.4% |
| Résultats 2016 | 52 | 57 | 1 | 1.8% | 2 | 3.5% | 18 | 31.6% | 28 | 49.1% |
| OBJECTIFS 2016 | | | 6 | 20% | 3 | 10% | 7 | 23% | 16 | 53% |

Comparativement à 2015, les résultats 2016 sont en progression. En revanche sur les sorties durables et de transition, les résultats 2016 sont faibles, la fermeture de 4 chantiers est un élément d'explication. **La réorganisation des chantiers en 2017 avec une coordinatrice de chantier assurant également la fonction de conseillère en insertion professionnelle doit apporter une certaine stabilité dans les accompagnements et suivis avec un impact direct sur les sorties.**

7. PERSPECTIVES

↳ Sur les ateliers conventionnés par le Conseil Départemental

L'année 2016 a été marquée par la fermeture successive de 4 de nos ateliers, à ce jour, seul le chantier peinture – second œuvre bâtiment est en activité. Nos perspectives pour ce chantier :

- ✘ Développer la prospection et trouver de nouveaux partenariats économiques afin d'assurer un niveau d'activité suffisant sur le chantier second œuvre bâtiment
- ✘ Solliciter les collectivités afin de développer de nouveaux débouchés
- ✘ Reposer nos process de fonctionnement sur ce chantier afin d'assurer un meilleur suivi de notre activité
- ✘ Améliorer nos résultats en matière d'insertion des publics par une réorganisation des moyens liés à l'accompagnement socioprofessionnel

↳ Sur le chantier placement extérieur

- ✘ Développer la prospection et trouver de nouveaux partenariats économiques afin d'assurer un niveau d'activité suffisant
- ✘ Trouver des chantiers qui s'inscrivent dans la durée (2 à 3 mois par chantier) mieux adaptés aux contraintes carcérales
- ✘ Retrouver rapidement une équipe complète de 6 détenus afin de réaliser les heures prévues et atteindre la moyenne de 3.43 ETP par an.
- ✘ Poursuivre la 5^{ème} journée d'accompagnement de préparation à la sortie pour les salariés du placement extérieur

↳ Sur le pôle ateliers d'insertion

- ✘ Retrouver l'équilibre financier du pôle Ateliers d'Insertion
- ✘ Assoir l'équipe de permanents avec notamment le recrutement d'un.e coordinateur.trice en charge du volet technique, organisationnel mais également de l'accompagnement socioprofessionnel des CDDI du chantier second œuvre bâtiment
- ✘ Communiquer sur notre activité en direction notamment des collectivités
- ✘ Reposer les procédures de fonctionnement

Parallèlement, malgré la fermeture des chantiers en 2016, ADALEA, conscient des besoins en matière d'insertion sur les territoires et notamment en Centre Bretagne, reste en veille sur les possibilités de mise en œuvre d'offre d'insertion.