



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 - 2018

ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Conventionnés dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion

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

Axe 3 :

Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion

Objectif thématique 9 :

Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination



SOMMAIRE

PRESENTATION DU PÔLE ET DE L'ATELIER	P. 2
Notre expérience dans le cadre du PDI	
Présentation de l'atelier	
RAPPORT QUANTITATIF	P. 3 à 7
Les caractéristiques du public	
La répartition et l'évolution des personnes sur les différents ateliers	
Les origines géographiques du public	
Les moyennes d'âges sur nos chantiers	
Les caractéristiques liées aux situations individuelles	
Les situations familiales	
Les orientations	
La reconnaissance de travailleurs handicapés	
Les ressources à l'entrée	
La mobilité	
Les caractéristiques relatives à la formation, l'expérience et les freins sociaux	
Les niveaux de formation	
Les durées d'inscriptions : à Pôle Emploi – inactivité	
Les difficultés sociales exprimées à l'embauche	
BILAN DES ACTIVITES PAR L'INSERTION ECONOMIQUE	P. 8 à 9
Atelier « Peinture - Second œuvre du bâtiment »	
RAPPORT QUALITATIF	P. 10 à 14
L'accompagnement socioprofessionnel	
Notre organisation	
L'évaluation de notre accompagnement	
RESEAU et PARTENARIAT	P. 15
RESULTATS A LA SORTIE DES ATELIERS	P. 16 à 17
PERSPECTIVES	P. 18

1. PRESENTATION DU PÔLE ET DE L'ATELIER

1.1 Notre expérience dans le cadre du PDI

Dans le cadre du PDI - Plan Départemental d'Insertion, **Adalea** accueille sur ses ateliers et chantiers 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, permettent progressivement aux salariées en insertion 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 Déterminée 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**". L'encadrant technique 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 2 ateliers-chantiers d'insertion qui disposent de **17 places** : 1 chantier est géré dans le cadre du PDI pour 11 places, l'autre dans le cadre d'un chantier placement extérieur de 6 places.

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'État
Et du Conseil départemental des Côtes d'Armor**

1.2 Présentation de l'atelier

→ ATELIER PEINTURE / SECOND ŒUVRE BÂTIMENT - Pays de Saint-Brieuc

Une équipe intervient directement auprès des organismes publics, associatifs ou en sous-traitance d'entreprises locales pour effectuer des travaux de rénovations intérieures de bâtiments : peinture - pose de revêtements muraux-sols - pose de cloisons sèches - maçonnerie – menuiserie, faïence...

L'atelier emploie 11 personnes

2. RAPPORT QUANTITATIF

2.1. Les caractéristiques du public

2.1.1. La répartition et l'évolution des salariés en insertion sur les différents ateliers

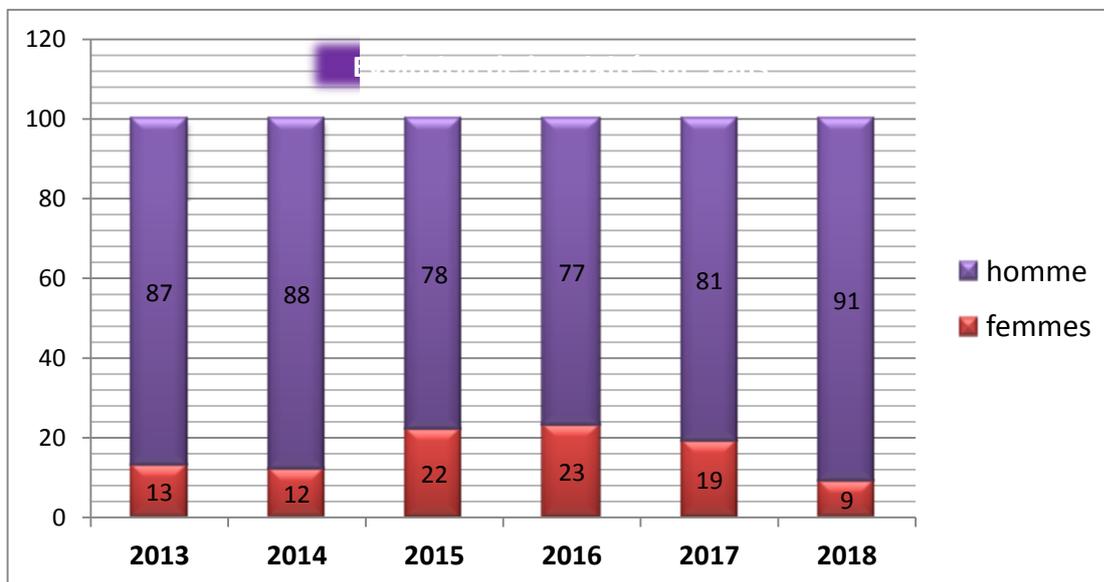
En 2018, l'ACI Peinture – second œuvre du bâtiment a accueilli 22 salariés en insertion répartis entre 20 hommes et 2 femmes.

ENTREES DANS L'ANNEE		
Homme	20	91%
Femme	2	9%
TOTAL	22	100%

* Les salariés sont comptabilisés à partir de 3 mois de présence.

		2014		2015		2016		2017		2018	
Peinture Second œuvre bâtiment	Hommes	20	77%	27	77%	26	78 %	17	81%	20	91%
	Femmes	6	23%	8	23%	7	22%	4	19%	2	9%
	Total Atelier	26	100%	35	100%	33	100%	21	100%	22	100%

↳ Même si le second œuvre Bâtiment est accessible aux **femmes** et nécessitent plus de technique que de force physique, elles sont une minorité à s'orienter sur le chantier d'insertion Peinture et représente **9 % de nos effectifs** sur 2018.



2.1.2. Les origines géographiques du public

Commune de résidence	2018		2017		2016		2015		2014	
	Nbre	%								
Saint-Brieuc	16	73%	15	79%	35	51%	51	61%	38	53%
Autres Saint-Brieuc Agglomération	6	27%	6	29%	10	15%	2	2%	11	15%
Loudéac Communauté	-	-	-	-	21	30%	13	15%	17	24%
Autres dans le département 22	-	-	-	-	3	4%	18	22%	6	8%
OTAL	24	100%	21	100%	69	100%	84	100%	72	100%
Quartiers prioritaires	10	45%	14	66%	20	29%	22	25%	20	28%

→ Notre structure accueille principalement des personnes logées sur **Saint-Brieuc**.

Les salariés sont issus majoritairement des **quartiers prioritaires**. Ils représentent cette année **45 % des personnes accueillies**.

2.1.3. Les moyennes d'âges sur nos chantiers

AGE	HOMME		FEMME		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Moins de 26 ans	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 26 et moins de 45 ans	11	55%	2	100%	13	66%
De 45 ans à 54 ans	9	45%	0	0%	9	33%
TOTAL	20	100%	2	100%	22	100%

→ La moyenne d'âge à l'entrée sur nos chantiers pour 2018 est de **38 ans** (40 ans en 2017).

Nombreuses sont les personnes en âge de travailler, des hommes, des femmes, sans qualification, éloignés des règles du travail, qui souhaitent avoir une activité professionnelle et n'en trouvent pas. Les Chantiers d'Insertion veulent être une réponse à ces personnes pour leur permettre de gravir les marches vers le travail, à leur rythme et en résolvant progressivement leurs problèmes sociaux.

2.2. Les caractéristiques liées aux situations individuelles

2.2.1. Les situations familiales

	HOMME		FEMME		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Seul(e)	13	65%	0	0%	13	59%
Seul(e) avec 1 enfant ou personne à charge	0	0%	2	100%	2	9%
Couple sans enfant	2	10%	0	%	2	9%
Couple avec enfant (s)	5	25%	0	%	5	23%
TOTAL	20	100%	2	100%	22	100%

→ En 2018, **68 % des salariés en insertion étaient en situation d'isolement** notamment familial et/ou amical. **32 % avaient un ou des enfants**.

2.2.2. Les orientations

	Peinture Second œuvre	
	Nbre	%
Démarches individuelles	2	10%
Travailleurs sociaux en insertion	2	10%
Services de l'emploi - Pôle emploi, CAP Emploi, prestataires...	17	75%
Orientation interne	1	5%
TOTAL	22	100%

→ Les personnes sont principalement orientées par **les services de l'emploi - 75%**. Les candidatures par démarches individuelles représentent - 10% autant que les orientations de la Maison du Département. Pour accéder aux postes de travail, les personnes doivent bénéficier d'un agrément IAE délivré par le Pôle Emploi.

2.2.3. La reconnaissance de travailleurs handicapés et difficultés de santé

	2018	2017	2016	2015	2014
Nbre de personnes	1	1	7	6	5
%	5%	5%	10%	7%	7%

→ En 2018, **une seule personne** (un homme) a une reconnaissance **travailleur handicapé** à l'entrée sur le dispositif.

	Homme		Femme		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Souffrance psychique	7	50%	1	5%	8	53%
Addiction	5	36%	0	0	5	33%
Problème physique	2	14%	0	0%	2	13%
Total problématique santé	14	63%	1	5%	15	68%

→ Cette année comme les années passées, **68 % des personnes accompagnées ont des difficultés périphériques de santé**, addiction (alcool principalement) ou troubles psychiques. D'autres sont suivies médicalement pour d'autres problèmes de santé.

2.2.4. Les ressources à l'entrée

	2018	
	Nbre	%
RSA - Revenu de Solidarité Active	18	82%
AAH - Allocation pour Adulte Handicapé	0	-
ASS - Allocation Solidarité Spécifique	3	14%
ARE - Allocation Retour à l'Emploi	1	4%
TOTAL	22	100

→ Sans emploi lors de leur embauche, la plupart des salariés ne perçoivent que les minima sociaux comme seul revenu avant d'intégrer un ACI. Conformément aux orientations de nos financeurs, les ateliers d'insertion accueillent en priorité des personnes **bénéficiaires du RSA : 82%** en 2018 pour ADALEA.

2.2.5. La mobilité

		2018	
		Nbre	%
Permis de conduire	Possession	8	36 %
	En cours	1	5 %
	Sans permis	11	50 %
	Annulé	3	14 %
Moyen de locomotion	A pied	1	5 %
	Transport en commun	12	54 %
	A vélo	1	5 %
	En cyclomoteur	1	5 %
	Voiture dont sans permis	7	31 %

→ A l'entrée sur nos chantiers, **68 % 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** rendent difficiles la levée du frein mobilité. Des actions sont menées pour faciliter l'accès au permis de conduire, comme la préparation et soutien aux apprentissages du code de la route avec compétences clés, le montage de dossier pour l'aide au permis ou le micro-crédit...

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

2.3.1. Les niveaux de formation

	Peinture second œuvre du bâtiment	%
Niveau V - BEP/CAP	9	41 %
Niveau Vbis - niveau BEP/CAP	7	32 %
Niveau VI	6	27 %
TOTAL	22	100 %

→ Parmi leur public reçu, le plus grand nombre de personnes sont non diplômées. En 2018, **59 % des salariées du chantier n'avaient aucune qualification.** Seules 41 % avaient un niveau V. Ainsi, il est nécessaire de mettre un accompagnement particulier, avec de l'orientation vers des formations de type **Remise À Niveau** ou **Français Langue Etrangère (Compétences Clés)** pour avoir les pré-requis pour accéder à une formation qualifiante ou un socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA).

2.3.2. Les durées d'inscriptions : à Pôle Emploi

Inscription à Pôle Emploi	Homme	Femme	TOTAL	
	Nbre	Nbre	Nbre	%
Moins de 12 mois	1	0	1	5 %
Entre 12 et 24 mois	5	1	6	30 %
Entre 24 et 36 mois	8	0	8	40 %
Supérieur à 36 mois	4	1	5	25 %
TOTAL	18	2	20	100

→ En 2018, **65 % des personnes en CDDI, inscrites à Pôle Emploi, le sont depuis plus de 2 ans.** L'affiliation de certaines personnes est plus récente car il y a eu des périodes de radiation.

Durée d'inactivité	Homme	Femme	TOTAL	
	Nbre	Nbre	Nbre	%
Inférieur à 6 mois	1	0	1	5%
De 6 à 12 mois	4	0	4	19%
De 12 mois à 24 mois	2	0	2	10%
De 24 à 36 mois	4	0	4	19%
Supérieur à 36 mois	8	2	10	48%
TOTAL	19	2	21	100%

→ A l'entrée sur nos chantiers, **77 % des personnes étaient sans activité depuis plus d'un an et 67 % depuis plus de 2 ans**. Ces personnes alternent pour la plupart de période d'inactivité et de missions intérim ou de CDD de courte durée.

→ 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 la conseillère en insertion et l'encadrant technique prennent ici tout leur sens.

2.3.3. Les difficultés exprimées à l'embauche

→ **Le niveau de formation et la mobilité restent les principaux freins pour un retour à l'emploi. Les problématiques liées à la santé** sont également très prégnantes ainsi que les problématiques liées au budget et au logement.

■ Focus sur le logement :

	HOMME	FEMME	TOTAL	
	Nbre	Nbre	Nbre	%
Hébergé chez des tiers	6	-	6	27%
Structure - CHRS/ALT...	2	-	2	9%
Locataire parc privé	5	1	6	27%
Locataire parc public	7	1	8	37%
TOTAL	20	2	22	100%

→ **Les salariés** expriment des difficultés en lien avec le logement, **36 % sont hébergés par des tiers ou en structure**. D'autres évoquent leur volonté de changer de logement du fait de problème de cohabitation ou de logement étroit.

■ **Tableau récapitulatif des difficultés exprimées :**

La mobilité	➤ 68 % des personnes ne possèdent pas le permis de conduire	
La formation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 41% des personnes ont un niveau V ➤ 32% sur un niveau V bis ➤ 27% pour le niveau VI 	
Santé	➤ 68% des personnes présentes en 2018, déclarent avoir une problématique santé.	
Logement	➤ 36 % des personnes présentent sur nos chantiers rencontrent une problématique logement.	

Les actions prioritaires développées en 2018, à poursuivre et renforcer sont :



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

3. BILAN DE L'ACTIVITE PAR L'INSERTION ECONOMIQUE

3.1. Atelier « Peinture - Second œuvre du bâtiment »

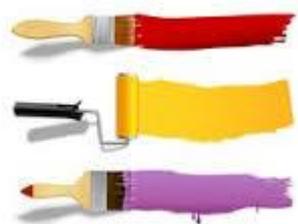
↳ Cet atelier est organisé autour d'un chantier. Les activités principales sont la peinture et la pose de revêtements muraux - sols - pose de cloisons sèches – petite maçonnerie – menuiserie, faïence...

↳ Ce chantier a été conventionné pour une **capacité de 8,17 ETP soit 11 personnes à 26h/ semaine**. 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.

↳ L'encadrant technique vise une évaluation en rapport avec le réalisme du projet de chacun. Le soutien 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 source 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 12 ans**, nous avons fidélisé notre « clientèle ».



↳ 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.

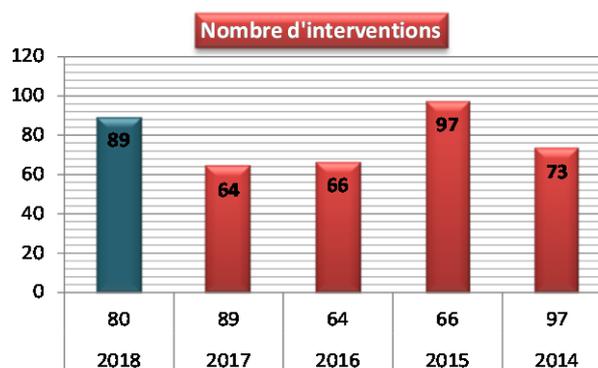
■ Nos clients sur les ateliers en 2018 : nombre d'interventions

Chantier / Client	2017	2018
Adalea	53	45
Terre et Baie Habitat (TBH)	9	9
Côtes-d'Armor Habitat (CAH)	1	6
DDCS 22	5	7
DIRECCTE	3	1
RONDEL	0	1
Mairie HILLION	3	1
Mairie YFFINIAC	0	2
Paroisse Saint Briec	0	2
EHPAD PREVALLON	1	0
FEDERATION 22 PS	6	0
Association Montbareil	1	0
HYBRITEL	2	1
DPJJ	0	3
MAISON ST YVES	2	0
Collège Le Braz	0	2
APF	2	0
AFPA	1	0
TOTAL	89	80

- L'activité du chantier est toujours portée par les travaux internes Adalea, notamment la réhabilitation de certains logements, qui représente 40% du chiffre d'affaire.
- La collaboration avec CAH pour des prestations de débarrasages de biens s'est amplifiée cette année.
- Les bailleurs sociaux nous ont sollicité sur la même base qu'en 2017 mais en deçà de ce que nous attendions. La baisse des APL impacte notamment leur budget de travaux d'embellissement.
- La part des demandes d'intervention des collectivités locales reste stable.
- 2018 a été marqué par de la sous-traitance avec une entreprise de peinture locale RONDEL, pour des travaux de peinture des cages d'escalier à la cité de l'Iroise à Ploufragan.

■ Evolution de l'atelier sur 5 ans :

Année	Clients	Interventions
2018	12	80
2017	16	89
2016	8	64
2015	8	66
2014	10	97



4. RAPPORT QUALITATIF

4.1. L'accompagnement socioprofessionnel

→ Une **référente chargée de l'accompagnement socioprofessionnel**, intervient sur les ACI auprès des salariés en insertion. 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 2018, 1 conseillère a accompagné l'équipe

■ 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 accompagnements pour répondre aux besoins et attentes de chaque personne. La CIP rencontre 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	100%	2	100%	22	100%
Vérification du projet	18	90%	2	100%	20	91%
Formation	14	70%	2	100%	16	73%
Recherche d'emploi	4	20%	1	50%	5	23%
Vie sociale	20	100%	2	100%	22	100%

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.

- **Les objectifs liés au respect du cadre de travail**

OBJECTIFS	TOTAL	
Respect des horaires	15	68%
Respect des consignes	17	77%
Intégration dans le groupe	18	81%
Absentéisme	7	32%
Respect de la hiérarchie	19	86%

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

- ➔ L'absentéisme concerne 32% de l'effectif.
- ➔ Pour 55% des salariés, un travail d'accompagnement est nécessaire à la réappropriation des règles de la vie professionnelle (respect des consignes et des horaires...)

- **Les objectifs liés à la définition et vérification du projet**

OBJECTIFS	TOTAL	
Sur l'activité de l'atelier ou du chantier	15	68%
Sur une autre activité	4	18%
Enquête professionnelle	8	36%
Visites d'entreprise/forum - contact téléphonique/entreprise	16	72%
Nb de personnes ayant réalisées des PMSMP	6	27%
PMSMP - Nbre d'heures	519.50	

Lecture : Parmi les salariés qui avaient besoin de travailler sur la vérification ou la validation d'un projet professionnel, **68 % 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.

- **L'accompagnement à la recherche d'emploi**

Techniques de recherche d'emploi	TOTAL	
Inscription/réactualisation	22	100%
CV	19	86%
Lettre de motivation	17	77%
Préparation entretien d'embauche	14	64%
Organisation de la recherche d'emploi	5	23%
Contrat extérieur complémentaire - nombre heures	5	406 h
Nbre de mise en relation / offres transmises ou candidature spontanées	106	

Lecture : Parmi les salariés qui devaient travailler la recherche d'emploi, 86% ont travaillé sur le CV.

Dans ce cadre d'accompagnement dans la construction et la validation d'un projet professionnel et d'un plan d'action, nous proposons aux salariés :

- Des simulations d'entretiens d'embauche avec notamment l'association ABIEG
- Des sessions à des ateliers Pôle emploi comme Organiser sa recherche d'emploi, Identifier ses atouts...
- La Découverte de lieux ressources comme la cité des Métiers à Ploufragan ou les centres de formations (AFPA, Pôle formation Industrie...)
- La formation sauveteur Secouriste du travail ou d'autres formations en lien avec leurs projets professionnels.

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

OBJECTIFS	TOTAL	
Santé	22	100%
Logement	12	55%
Famille	2	9%
Justice	1	5%
Mobilité	8	36%
Gestion budgétaire	13	59%

Les objectifs principaux :

- ↳ La santé 100%
- ↳ Le budget : 59%
- ↳ Le logement : 55%

Lecture : 100% des salariés accompagnés sur les problématiques périphériques le sont sur les difficultés liées à la santé (accès aux droits et bilans de santé)

Dans ce cadre d'accompagnement à la vie sociale, nous proposons aux salariés :

- De suivre une action liée à la gestion budgétaire notamment avec l'association Finances et Pédagogie.
- De participer à des actions liées à la santé (pré bilan et/ou bilan de santé au centre d'examen de santé, action liée au mois sans tabac, mise à jour des vaccinations...)
- De participer à des ateliers thématiques autour du logement (Mieux comprendre ses factures d'énergie, favoriser les gestes Ecocitoyens, Trucs et astuces pour l'entretien du linge et du logement...)

■ Les objectifs liés à la santé

	TOTAL	
Santé : accès aux droits	22	100%
Santé : prévention - bilan de santé/actions d'info	22	100%
Santé : orientation par les organismes professionnels	6	27%
Santé : suivi par des organismes professionnels	6	27%
Santé : accompagnement demande du handicap	3	14%

↳ **Pour rappel** : En 2018, les difficultés périphériques de santé cumulables sont de 68 % des salariés, et sont plus importantes chez les hommes.

■ Les sorties et fin de contrat

10 salariés ont terminé leurs contrats en court d'année 2018, après une durée moyenne de présence de près de 15 mois et 1 semaine (15,21 mois).

Sur ces 10 salariés :

- 2 ont accédé à des emplois ou situations de transition (2 CDD de plus de 3 mois, pour lequel l'entreprise a proposé un renouvellement de contrat)
- 5 ont bénéficié de sorties dites « positives » (4 ont intégré une formation qualifiante, 1 a été embauché dans une entreprise temporaire d'insertion, qui a débouchait sur un CDI)

Concernant les autres sorties, les 3 salariés sont inscrits en tant que demandeurs d'emploi et ont bénéficié d'un passage de relais entre nos services et ceux du Pôle emploi pour capitaliser et sécuriser le parcours.

- 1 présente des problématiques de santé non résolu
- 1 fait des missions intérim de façon discontinu
- 1 n'est pas en recherche active de travail compte tenu de sa situation familiale.

Outre ces accès à la formation ou à l'emploi, 4 salariés ont obtenu une certification (Sauveteur Secouriste de travail, CACES) et 1 salarié a résolu au moins deux difficultés (problèmes de santé et accès à un logement autonome)

5. RESEAU et PARTENARIAT

Nos partenaires :

- Travailleurs sociaux de secteur (MdD, CCAS...)
- Centres sociaux
- CHRS-Centre d'Hébergement et de réinsertion sociale
- SPIP-Service de Probation et d'Insertion Pénitentiaire
- Pôle Emploi
- Mission Locale
- Services de tutelle
- Centre de formation (ADALEA, AFPA, GRETA, CFAI, CLPS...)
- Cité des métiers
- Mission locale
- CSAPA - CMP-Centre Médico-Psychologique
- MDPH-Maison Départementale des Personnes Handicapées
- Cap Emploi
- Les entreprises et acteurs économiques

■ Notre équipe du Pôle chantier d'insertion

- 1 responsable de pôle
- 1 secrétaire
- 1 coordinatrice occupant également la fonction de conseillère en insertion professionnelle
- 1 encadrant technique

6. RESULTATS A LA SORTIE DE L'ATELIER



- 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 départemental et de Pôle Emploi
- **Résultats / Sorties (après 3 mois de présence dans l'ACI) donnés pour le DIALOGUE DE GESTION**

		PEINTURE	TOTAL
Synthèse Résultats	TOTAL SORTIES tous motifs confondus	10	10
	TOTAL SORTIES DURABLES	0	0
	% sorties durables / total sorties	0%	0%
	TOTAL TRANSITIONS	2	20%
	% sorties transitions / total sorties	2%	20%
	TOTAL POSITIVES	5	50%
	% sorties positives	50%	50%
	Nombre de personnes ayant bénéficié de 2 actions minimum	1	1
	% sorties avec un impact positif	10%	10%
	TOTAL SORTIES DYNAMIQUES	7	70%
	% sorties dynamiques / totales	70%	70%
	TOTAL AUTRES SORTIES	2	2
	% autres sorties / total sorties tous motifs confondus	20%	20%

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%
Résultats 2017	11	19	0	0%	0	0%	3	30%	3	30%
Résultats 2018	11	22	0	0%	2	20%	6	50%	8	70%
Objectifs 2019	11	20		25%		20%		15%		60%

7. PERSPECTIVES

- × 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.

- × **Améliorer nos résultats en matière d'insertion des publics (sorties dynamiques)**

- × **Faire monter en compétences** les salariés par la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience.
- × Accentuer la collaboration avec les facilitateurs de la clause d'insertion.

- × **Formation** de l'encadrant technique : peinture, amiante, plomb...

- × **Développer** de nouvelles activités sur le Territoire de Saint-Brieuc Armor Agglomération : Réponse à l'appel à manifestation d'intérêt – déchetterie du futur / recyclerie pour une proposition de création de 2 ACI (ateliers-fabrique, magasin) sur le site de Brocéliande
- × **Développer** une nouvelle activité sur le Territoire de Loudéac Communauté Bretagne Communauté