

# Ateliers et Chantiers d'Insertion

Conventionnés dans le cadre du Programme  
Départemental d'Insertion

---

## Bilan d'activité 2020 Juin 2021

Avec le 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



**Côtes d'Armor  
le Département**



Ce chantier d'insertion est  
cofinancé par le Fonds social  
européen dans le cadre du  
programme opérationnel national  
« Emploi et Inclusion » 2014-  
2020



[WWW.ADALEA.FR](http://WWW.ADALEA.FR)

## Table des matières

1	Présentation du pôle Atelier et Chantiers d'Insertion de l'association Adalea.....	3
1.1	L'association Adalea.....	3
1.2	Notre action dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion.....	5
1.3	L'atelier peinture-second œuvre bâtiment sur Saint-Brieuc Armor Agglomération.....	5
1.4	Les événements marquants pour le Pôle en 2020.....	7
1.4.1	Faire face pendant la crise sanitaire et le confinement de mars 2020.....	7
1.4.2	Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée.....	9
1.4.3	SEVE Emploi et la médiation active.....	10
2	Rapport quantitatif : public cible et situations à l'entrée dans le dispositif.....	11
2.1	Profil type et difficultés rencontrées par les personnes accompagnées.....	11
2.1.1	Profil type.....	11
2.1.2	Synthèse des difficultés rencontrées à l'entrée sur le chantier.....	11
2.2	Les caractéristiques du public.....	12
2.2.1	Données générales.....	12
2.2.2	Les origines géographiques du public.....	12
2.2.3	Les classes d'âges sur nos chantiers.....	13
2.3	Les situations individuelles et les difficultés exprimées à l'embauche.....	13
2.3.1	Les situations familiales.....	13
2.3.2	L'état de santé et les situations de handicap.....	14
2.3.3	Les ressources à l'entrée.....	14
2.3.4	La mobilité.....	15
2.3.5	Le logement.....	15
2.4	Les caractéristiques relatives à la formation et à la trajectoire professionnelle.....	16
2.4.1	Les niveaux de formation.....	16
2.4.2	L'activité professionnelle avant l'entrée sur le chantier.....	16
2.4.1	Les orientations.....	17
3	Le support d'activité pour la mise en situation de travail : l'atelier « Peinture-Second Œuvre du bâtiment ».....	18
3.1	Notre action, nos réalisations.....	18
3.1.1	Le fonctionnement général de l'atelier et l'encadrement technique.....	18
3.1.2	Nos réalisations en 2020.....	19
3.2	Situation au regard de nos objectifs conventionnés.....	21
3.3	Activité économique et commerciale.....	22
4	Dynamique et méthodes d'accompagnement.....	23
4.1	Notre organisation.....	23
4.2	L'accompagnement socioprofessionnel.....	23
4.2.1	Le rôle de la conseillère en insertion.....	24

4.2.2	La mission de la conseillère en insertion.....	24
4.2.3	Nos outils de suivi individualisé.....	25
4.3	Les objectifs poursuivis dans le cadre de notre accompagnement .....	26
4.3.1	Les objectifs poursuivis de façon globale .....	26
4.3.2	Les objectifs liés au respect du cadre de travail.....	26
4.3.3	Les objectifs liés au projet professionnel .....	27
4.3.4	Les actions menées en matière de formation.....	27
4.3.5	L'accompagnement à la recherche d'emploi .....	28
4.3.6	L'accompagnement des problématiques périphériques et de vie sociale.....	29
4.3.7	Les objectifs liés à la santé .....	30
4.4	De nouveaux outils dédiés à la valorisation des compétences des salariés .....	31
4.4.1	Différents et Compétents, la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience .....	31
4.4.2	Formation interne .....	31
4.4.3	Ateliers mutualisées inter-SIAE de Saint Briec Armor Agglomération :.....	31
4.4.4	Plan d'Investissement des Compétences pour l'Insertion par l'Activité Economique..	31
5	Nos objectifs pour l'année 2021.....	32
5.1	Poursuivre le développement et l'intégration de la médiation active vers l'emploi.....	32
5.2	Maintenir et développer l'activité.....	32
5.3	Consolider l'organisation du pôle et ses missions .....	32
5.4	Innover et coopérer.....	32

# 1 Présentation du pôle Atelier et Chantiers d'Insertion de l'association Adalea

## 1.1 L'association Adalea

Acteur majeur de l'action sociale en Bretagne et plus particulièrement dans les Côtes d'Armor et le Morbihan, l'association Adalea lutte contre toutes les formes d'exclusion et toutes les formes de violence, notamment celles faites aux femmes.

Adalea a pour but de promouvoir des projets, mener des actions, créer, gérer, des structures qui participent à la lutte contre les exclusions notamment dans les domaines du logement et de l'hébergement, de la formation professionnelle, de l'insertion sociale et professionnelle, de la santé, de la culture, de l'insertion par l'activité économique (article 1 de ses statuts).

L'association Adalea se définit comme un acteur de l'inclusion sociale et agit dans ce sens en direction des publics en grande précarité, des femmes victimes de violences conjugales, des enfants témoins et victimes de ces violences, des jeunes en recherche d'un projet professionnel, des personnes éloignées de l'emploi, des personnes en recherche d'un hébergement et d'un logement durable. Ce sont plus de 7 500 personnes par an qui font appel à Adalea.

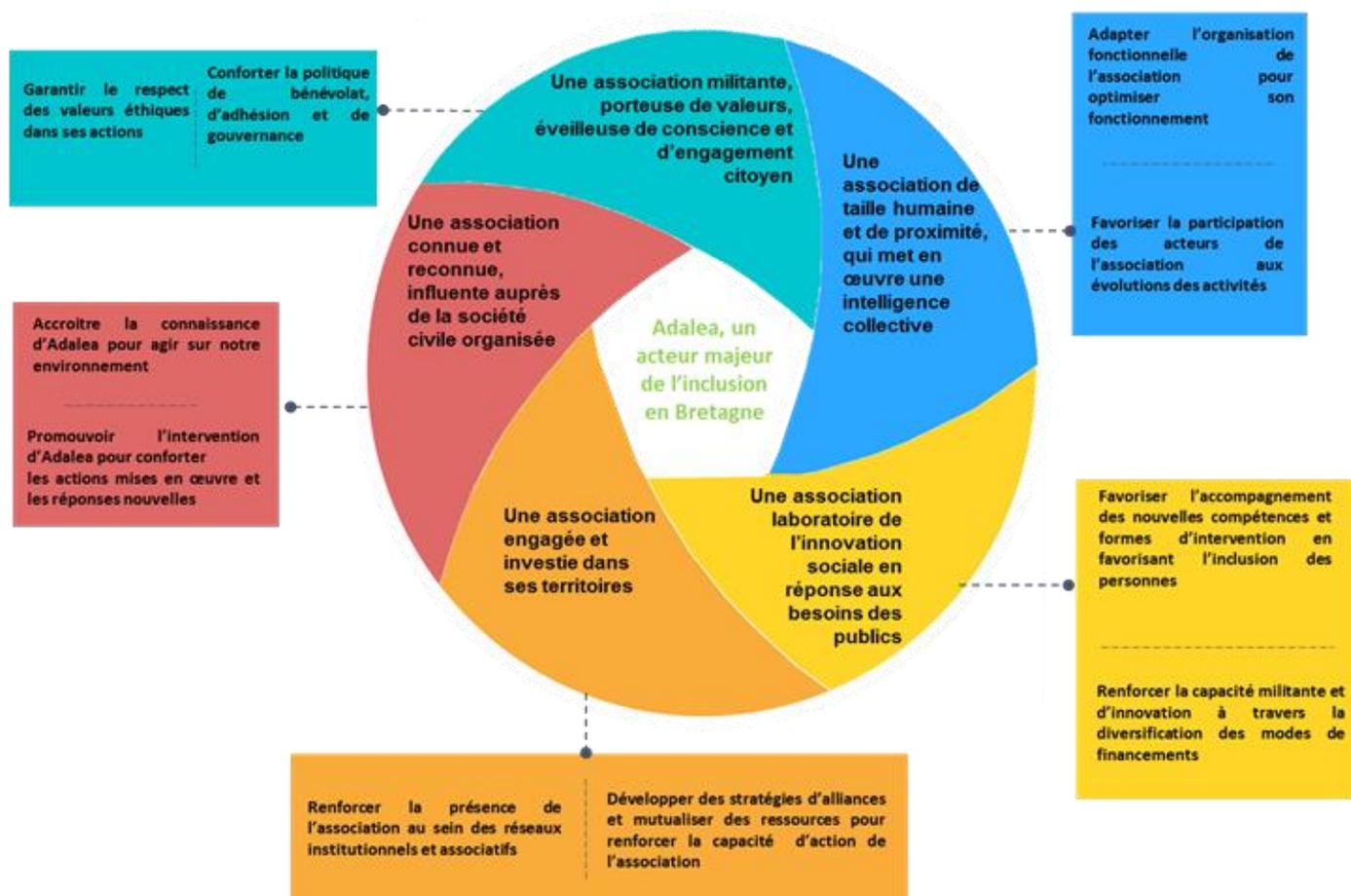
Implantée sur plusieurs territoires des départements des Côtes d'Armor et du Morbihan, l'association Adalea, s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Elle emploie plus d'une centaine de salariés et est accompagnée par une trentaine de bénévoles dont 11 agissent au sein de la gouvernance, les autres bénévoles apportent leur engagement aux côtés et en complémentarité des professionnels mais sans s'y substituer.

En réponse aux besoins des publics et sur différents territoires, Adalea gère une trentaine d'activités différentes (numéros « 115 » et relais du « 3919 », Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation sur le département, accueils de jour pour les publics en précarité, accueil de jour pour les femmes victimes de violence, équipe mobile sur l'espace public, dispositif d'accompagnement des bénéficiaires du RSA en grande marginalité, centre de formation non qualifiant, auto-écoles solidaires, Points Santé, mesures diverses d'accompagnement dans le logement, 230 places d'hébergement réparties sur des établissements d'insertion ou des hébergements d'urgence, chantier d'insertion en second œuvre bâtiment).

Le projet associatif 2020-2025 d'Adalea réaffirme l'ancrage de nos actions à 4 valeurs intangibles, définies dans notre précédent projet :

- La solidarité,
- La tolérance,
- Le respect citoyen de tout individu,
- La confiance en la personne.

Il affirme également l'ambition d'être un acteur majeur de l'inclusion en Bretagne, ambition qui est mise en œuvre à travers 5 visions pour répondre aux besoins des publics.



Outre sa gouvernance, l'association dispose d'un pôle Ressources assurant les fonctions *support* pour les activités des différents pôles. Les activités de l'association sont organisées autour de 4 pôles dirigés par des responsables de pôles, placés sous la responsabilité de la direction de l'association :

- **Pôle Accueil Ecoute Veille Sociale** : pour les personnes en situation d'urgence sociale, avec des réponses spécifiques pour les femmes victimes de violences conjugales (SIAO - urgence (115) et insertion, accueil de jour, Point Santé, Accompagnement RSA, maraudes, Accueil Ecoute Femmes).
- **Pôle Emploi Formation** : pour ceux qui cherchent un emploi, ne maîtrisent pas les savoirs fondamentaux, qui ont besoin de travailler leur projet professionnel pour leur insertion : jeunes, bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi (accompagnement à la construction d'un projet professionnel, savoirs de base, accompagnement à la mobilité).
- **Pôle Logement Hébergement** : pour les personnes rencontrant des difficultés à se loger et qui ont besoin d'un accompagnement (CHRS et places de stabilisation, hébergement d'urgence (Hybritel et Hybiscus), une Pension de Famille de 30 places et des dispositifs d'accompagnement vers et dans le logement (AVDL, ASLL, ASRL, DPSMA, AESF, IML, etc.) sur les sites de Saint-Brieuc et Loudéac.
- **Pôle Ateliers et Chantiers d'Insertion** : emploi des salarié(e)s en contrats aidés en peinture, second œuvre bâtiment (agrément à 8.5 ETP en 2020) pour leur permettre de renouer avec le monde du travail et de s'insérer durablement. L'ACI intervient actuellement de façon quasi-exclusive sur le territoire de Saint-Brieuc Armor Agglomération. Environ 25 salarié(e)s en insertion sont accompagnés chaque année.

## 1.2 Notre action dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion

Dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion (PDI), Adalea accueille sur ses Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) des personnes rencontrant des difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Notre objectif est d'accompagner ces personnes vers l'emploi durable.

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 Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) d'une durée minimum de 4 mois renouvelables dans la limite d'un parcours de 24 mois.

Nous établissons un contrat avec chaque personne qui entre sur le chantier, qui fixe des objectifs d'insertion sociale et professionnelle. Ces objectifs peuvent être de plusieurs ordres et concernent aussi bien les savoir-faire que la posture professionnelle.

L'accompagnement des personnes s'appuie sur deux missions fondamentales :

- Le **Conseil en Insertion Sociale et Professionnelle**, qui assure un suivi individualisé de chaque salarié : projet professionnel et objectifs en matière d'emploi et de formation, accompagnement sur la situation individuelle, sociale, familiale et administrative.
- L'**Encadrement Technique** qui anime l'activité de production économique. La mise en situation de travail doit notamment permettre d'évaluer les compétences et les comportements des salariés, de les faire évoluer et de favoriser les apprentissages.

Notre démarche d'accompagnement relève donc à la fois:

- **D'une dimension collective**, avec le travail en équipe et une pédagogie adaptée visant l'acquisition des aptitudes attendues par les employeurs en termes d'expérience et de posture professionnelle dans un contexte de production réelle de services.
- **D'une dimension individuelle**, avec un accompagnement individuel renforcé, visant à travailler avec la personne sur les problématiques dites périphériques au travail : santé, mobilité, logement, administration, relations sociales et familiales.

## 1.3 L'atelier peinture-second œuvre bâtiment sur Saint-Brieuc Armor Agglomération

Acteurs économiques à part entière en Côtes d'Armor, les Ateliers et Chantiers d'Insertion de l'association Adalea interviennent depuis plus de 20 ans auprès des collectivités territoriales, des administrations, entreprises, bailleurs sociaux et associations. Les ateliers bénéficient du financement du Fonds Social Européen, de l'État et du Conseil Départemental des Côtes d'Armor

Encadrée par un professionnel du bâtiment, notre équipe réalise des travaux de peinture dans le cadre d'opérations de constructions ou de rénovation, pour tout type de bâtiments (locaux d'habitation ou d'activité) et sur tout type de supports. Notre action est menée en coordination avec les autres corps de métiers du bâtiment. Nous nous appuyons pour cela sur le savoir-faire de l'encadrant technique,

sur les compétences des salariés formés, ainsi que sur les référentiels métiers, partagés avec la profession.

L'ACI Peinture-second œuvre est destiné aux bénéficiaires du RSA socle inscrits dans une démarche d'insertion professionnelle, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux personnes prises en charge au titre de l'aide sociale, aux jeunes de moins de moins de 26 ans en grande difficulté.

Notre activité s'inscrit dans une recherche constante d'équilibre économique et de qualité de réalisation, mis au service de notre projet d'accompagnement social et professionnel.

Il s'agit d'un véritable défi, que nous relevons au quotidien : délais de réalisation, qualité de prestations, réponse aux attentes spécifiques des clients, travail en lien avec d'autres entreprises... En cela, les salariés en insertion, tout comme les salariés permanents, jouent un rôle essentiel à titre individuel et collectif.

## 1.4 Les événements marquants pour le Pôle en 2020

### 1.4.1 Faire face pendant la crise sanitaire et le confinement de mars 2020

Au cours de la montée de la crise sanitaire en France février-mars 2020, l'équipe des permanents du chantier : Encadrant Technique, Conseillère en Insertion Sociale et Professionnelle / Coordinatrice et Responsable de pôle, a assuré un relai et une présence régulière spécifique auprès des salariés en insertion.

L'objectif :

- Informer et dialoguer autour du contexte national et international
- Rappeler les gestes de prévention et leur raison d'être : limiter la propagation du virus et l'engorgement des services hospitaliers
- Informer sur la situation de l'association et les dispositions qui ont été prises par anticipation, en s'appuyant sur le plan de continuité de l'activité interne à l'association

Suite à l'annonce du confinement de mars 2020, afin d'assurer la sécurité des salariés en insertion et de limiter la propagation du virus, la mise en place du chômage partiel des salariés en insertion a été décidée.

Nous avons évoqué collectivement cette décision et la façon dont nous allions rester en contact pour continuer d'avancer ensemble pendant la période qui s'ouvrait. Toutes les mesures ont été prises pour assurer l'accompagnement social à distance et garantir leurs droits et ressources : niveau de rémunération en chômage partiel, possibilité de renouveler des CDDI en chômage partiel etc.

Des craintes ont été évoquées, partagées par chacune et chacun se projetant dans une situation d'inactivité ou de chômage partiel, en situation confinement : ennui, difficultés liées à isolement ou à la cohabitation, perte de rythme, de repères et d'équilibre personnel... Si ces craintes étaient globalement partagées et justifiées pour tout un chacun, elles prenaient un relief particulier, considérant les difficultés personnelles et les conditions de vie des personnes qui nous accompagnons. Les questions de la santé, et du logement - lieu de protection consacré, pour soi et pour les autres - qui étaient prégnantes, devenaient cruciales et les problématiques potentiellement décuplées.

#### ***Organisation du suivi à distance***

Pendant le premier confinement, seuls les salariés permanents étaient encore en activité (3 salariés sur 4). Un suivi à distance des 11 salariés en insertion a été assuré pendant cette période.

Lors de notre réunion préalable à la mise à l'arrêt du chantier en cours, nous avons convenu avec les salariés en insertion du fonctionnement suivant :

- Rester en veille et en lien avec l'équipe des permanents, par téléphone, SMS, messagerie électronique,
- Répondre aux appels et messages,
- Continuer le parcours engagé avec l'association.

Nous avons, au départ, simplement transposé nos méthodes de suivi dans une autre configuration, celle du suivi à distance. Nous avons développé ensuite cette approche en nous appuyant sur des référentiels d'accompagnement à distance, diffusés au sein des réseaux.

### ***Les modalités pratiques du suivi à distance.***

- CIP : prise de contact au moins trois fois par semaine, avec SMS, courriels, appels et rdv téléphoniques formalisés (30-45 minutes) chaque semaine
- Encadrant technique : prise de contact deux à trois fois par semaine (SMS groupés, messages et appels de la part des salariés en insertion) sans suivi formalisé, rencontre physique si nécessaire et en respectant les distances et gestes de prévention

L'objectif premier était de cultiver l'échange et la confiance, afin de conserver la qualité de dialogue et d'ouverture entre les salariés en insertion et les salariés permanents. La qualité de cette relation de confiance est nécessaire pour identifier, avec les personnes, les difficultés auxquelles elles peuvent être confrontées et y travailler ensemble.

Outre les contacts réguliers entre salariés permanents, le principe d'un point hebdomadaire entre permanents a été convenu afin de faire le point sur la situation de chacun.

Les sujets abordés dans le cadre du suivi à distance :

- Approvisionnement (courses alimentaires ou autres)
- Respect des mesures de confinement et des gestes de prévention (point sur les attestations et modalités de déplacement dérogatoire)
- Activités quotidiennes
- Situation financière et accès aux droits (actualisation Pôle Emploi)
- Conseils sur les activités possibles notamment en ligne
- Veille sur les rythmes quotidiens
- Information sur les dispositifs d'écoute
- Point sur l'avancement des objectifs individuels
- Echanges autour du contexte, de l'actualité, de la vie quotidienne et des activités

Par ailleurs, chaque salarié a fait l'objet d'un suivi individualisé avec des objectifs spécifiques fixés dans le cadre son parcours d'insertion, en lien avec le projet personnel et professionnel. Ces objectifs ont été adaptés au contexte de chômage partiel et de confinement.

A noter enfin que les salariés en insertion s'informaient de l'actualité de l'association, de son quotidien et que 7 salariés en insertion sur 11 ont interrogé spontanément les salariés permanents sur la possibilité de reprendre le travail.

### ***La reprise de l'activité.***

La reprise d'activité a été construite en s'appuyant sur les référentiels-métiers du bâtiment des ministères de la Santé et du Travail sur la base des propositions des partenaires sociaux et des organisations professionnelles des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, puis diffusés dans les réseaux professionnels. Ces référentiels ont permis reprendre l'activité en adaptant le fonctionnement du chantier et en renforçant les mesures barrières.

La reprise du travail a été accueillie très favorablement par les salariés et toutes les commandes 2020 ont pu être honorées.

## 1.4.2 Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée

Adalea s'est associée dès fin 2018 à ATD Quart, Emmaüs Côtes d'Armor et le Secours Catholique pour construire le projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée sur le territoire de Saint-Brieuc Armor Agglomération.

Le travail de plaidoyer des associations a contribué à l'adhésion de Saint-Brieuc Armor Agglomération à l'association nationale Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée fin 2019 et le projet a ainsi rejoint les 130 autres territoires reconnus projets émergents au niveau national.



Début 2020, la projection du film « Nouvelle Cordée » de Marie-Monique Robin, qui raconte la mise en place du projet à Mauléon, a réuni plus de 150 personnes au Club6 à Saint-Brieuc, ce qui témoigne de la mobilisation du territoire

Une analyse socio-économique des territoires candidats des 5 communes (Hillion, Langueux, Plédran, Ploufragan et Saint-Brieuc) a par la suite été confiée à un bureau d'étude au printemps 2020. Cette étude a permis au comité de pilotage de travailler collectivement à l'identification du territoire qui aurait le plus de chances d'être retenu au niveau national.

Au cours de l'été 2020, le projet reçoit le soutien financier de l'Etat, de la Région et du Conseil Départemental, qui intègrent le comité de pilotage et les nouvelles équipes municipales se mettent en place.

A l'issue de l'étude, à l'automne 2020, Le territoire choisi, validé en bureau d'Agglomération le 5 novembre 2020, associe la zone des Châtelets, le Centre-Ville et la zone des Plaines-Villes à Ploufragan et les quartiers des Villages et de Point du Jour à Saint-Brieuc. C'est aussi à cette période que la personne chargée de mission TZCLD prend ses fonctions, afin de mener et coordonner les actions visant à déposer le dossier de candidature auprès des instances nationales.

Le territoire associe 2 quartiers prioritaires (Point du Jour/Waron et Iroise), 2 zones d'activité et des zones plus résidentielles et péri-urbaines plus rurales.

Le travail de consensus territorial se poursuit en ciblant l'ensemble des acteurs susceptibles de contribuer à la construction du projet (les entreprises, les commerçants, les acteurs de l'économie sociale et solidaire, de l'insertion et de l'emploi, les riverains) tout en commençant à identifier et mobiliser les demandeurs d'emploi de longue durée avec l'appui des services publics de l'emploi (la DIRECCTE, Pôle Emploi, Cap Emploi et Mission Locale), les services de la Maison du Département, et les associations du territoire.

Le Comité de Pilotage évolue pour constituer le Comité Local pour l'Emploi (CLE), instance de gouvernance principale du projet chargé du pilotage de l'expérimentation et dont les missions sont inscrites dans la deuxième loi d'expérimentation promulguée le 14 décembre 2020.

### 1.4.3 SEVE Emploi et la médiation active

L'équipe des permanents de l'Atelier-Chantier d'insertion de l'association a suivi, tout au long de l'année 2020, la formation-action SEVE Emploi : Structures de l'insertion par l'activité économique et Entreprises Vers l'Emploi. La formation-action s'achevait début 2021.

Les objectifs de la formation-action :

- Multiplier les rencontres entre les salariés de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) et les entreprises, tout en poursuivant l'accompagnement social
- Accompagner les entreprises au recrutement, à la prise de poste et au maintien dans l'emploi, pour éviter les ruptures de parcours après le chantier
- Développer un collectif d'acteurs engagés contre le chômage de longue durée

Il s'agit d'une évolution importante de l'IAE, qui propose un accompagnement différent, et qui complète l'approche actuelle : de la méthode linéaire, avec la levée des freins préalables à l'accès à l'emploi, à la méthode itérative, avec la multiplication des opportunités d'emploi et la mise en place d'un suivi en emploi, en partenariat avec les employeurs.

Quatre principes essentiels : personne n'est inemployable, l'action révèle les atouts, chacun décide de ses objectifs en matière d'emploi et changer les organisations plutôt que les personnes.

Concrètement la démarche consiste à :

- Rencontrer les entreprises pour mieux comprendre leurs besoins et difficultés de recrutement
- Mettre en valeur les salariés en transition professionnelle, leur savoir-faire, leur engagement
- Proposer des mises en situation et des mises en relation professionnelle en direct, sans passer par le recrutement : visites, rencontres, stages, intérim, CDD, CDI
- Mettre en place un suivi en emploi à l'attention du salarié en transition, mais aussi de l'employeur ; de la prise de poste, jusqu'à la fin du contrat

C'est une invitation à la confiance et au changement de regard sur l'association et sur les personnes que nous accompagnons, et cela produit des effets :

- 3 sorties en emploi durables en 2020,
- 1 salarié sur 2 en stage ou en contrat à durée déterminée en décembre,
- +25% d'heures de stage,
- +55% de mises en relation et mises en situation professionnelles,
- 12 entreprises partenaires.

Pour 2021, toute l'équipe a élaboré un plan d'action pour poursuivre les actions d'accompagnement en emploi, en lien avec la démarche d'écriture du projet de service, et développer la relation et les passerelles avec les autres pôles de l'association sur la question de l'accès à l'emploi.

## 2 Rapport quantitatif : public cible et situations à l'entrée dans le dispositif

*NB : les données indiquées dans le présent rapport recensent l'ensemble des participants au chantier (y compris les personnes dont la durée de parcours aura été inférieure à 3 mois afin de valoriser tous les parcours et toutes les situations).*

### 2.1 Profil type et difficultés rencontrées par les personnes accompagnées

#### 2.1.1 Profil type

Chaque situation est unique et l'accompagnement social et professionnel proposé dans le cadre de nos Ateliers et Chantiers d'Insertion est individualisé. Malgré tout, on relève des problématiques communes, partagées par une grande partie des personnes que nous accompagnons. Le « profil type » proposé ici est une compilation des informations dont nous disposons sur les personnes et qui a pour fonction de donner une simple illustration :

Il s'agit d'un homme de 44 ans, vivant seul, demandeur d'emploi depuis plus de 2 ans, habitant à Saint-Brieuc. Ses ressources sont issues du Revenu de Solidarité Active ou de l'allocation de Solidarité Spécifique. Sa formation est de niveau V ou Vbis, soit niveau BEP/CAP validé ou non validé. Les principales problématiques périphériques qu'il rencontre relèvent de la santé (addictions, souffrances psychiques, et problèmes physiques), de la mobilité et du logement.

#### 2.1.2 Synthèse des difficultés rencontrées à l'entrée sur le chantier

<b>Santé</b>	<b>100%</b> des personnes présentes en 2020 ont une problématique santé.
<b>Emploi</b>	<b>79%</b> des personnes n'ont pas travaillé depuis plus de 2 ans
<b>Mobilité</b>	<b>58%</b> des personnes ne possèdent pas le permis de conduire
<b>Logement</b>	<b>50%</b> des personnes n'ont pas de logement stable
<b>Formation</b>	<b>46%</b> des personnes n'ont aucune qualification

L'entrée sur le chantier permet aux personnes de se mettre en situation de travail, de pouvoir exprimer leurs talents, et d'être accompagnées sur les difficultés dites périphériques qui peuvent être un frein pour l'accès à l'emploi durable.

## 2.2 Les caractéristiques du public

### 2.2.1 Données générales

En 2020, l'ACI Peinture – second œuvre du bâtiment a accueilli 24 salariés en insertion répartis entre 22 hommes et 2 femmes.

Même si le second œuvre Bâtiment est accessible aux femmes et nécessitent plus de technique que de force physique, elles restent une minorité à se positionner et à travailler sur le chantier d'insertion Peinture. Les femmes représentaient malgré tout 17 % de nos effectifs en 2019.

Tableau des entrées de l'année, répartition par sexe

Homme	22	92%
Femme	2	8%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Evolution de la mixité au sein de l'atelier depuis 2017



### 2.2.2 Les origines géographiques du public

Lieux de résidence des salariés en insertion depuis 2018

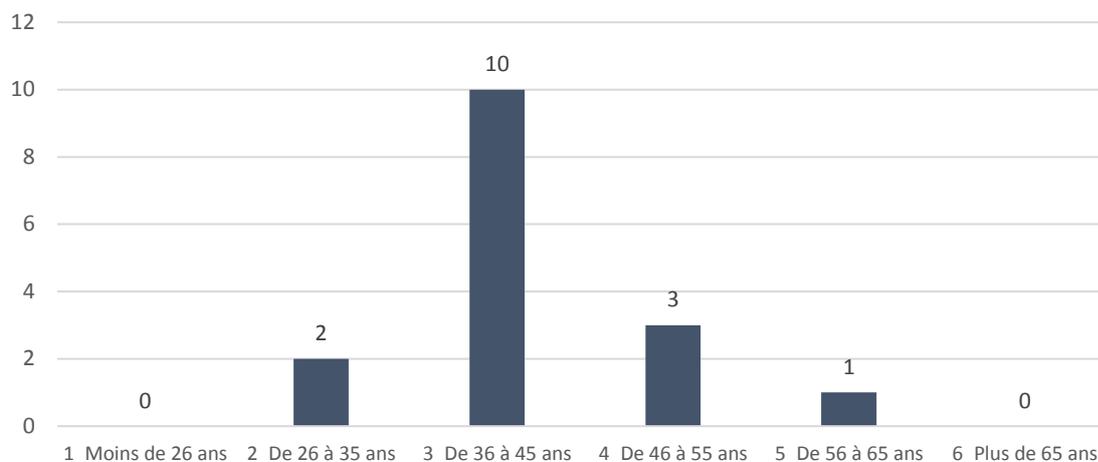
Lieu de résidence	2018	2019	2020
Saint-Brieuc	16	26	20
Autres communes de Saint-Brieuc Armor Agglomération	6	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>24</b>
Dont Quartiers Prioritaires	10	12	8

Notre structure accueille principalement des personnes domiciliées sur la commune de Saint-Brieuc. Un tiers d'entre elles vit dans Quartier Prioritaire au titre de la politique de la Ville(QPV).

### 2.2.3 Les classes d'âges sur nos chantiers

La moyenne d'âge à l'entrée sur nos chantiers pour 2020 est de 44 ans (41 ans en 2019).

Classes d'âge des salariés en insertion en 2020



## 2.3 Les situations individuelles et les difficultés exprimées à l'embauche

### 2.3.1 Les situations familiales

Composition familiale des salariés en transition en 2020

	HOMME		FEMME		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Seul(e)	17	77%	0	0%	17	71%
Seul(e) avec un ou des enfants/ personne(s) à charge	1	5%	2	100%	3	13%
Couple sans enfant ou personne(s) à charge	2	9%	0	0%	2	8%
Couple avec enfant (s) à charge ou non	2	9%	0	0%	2	8%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

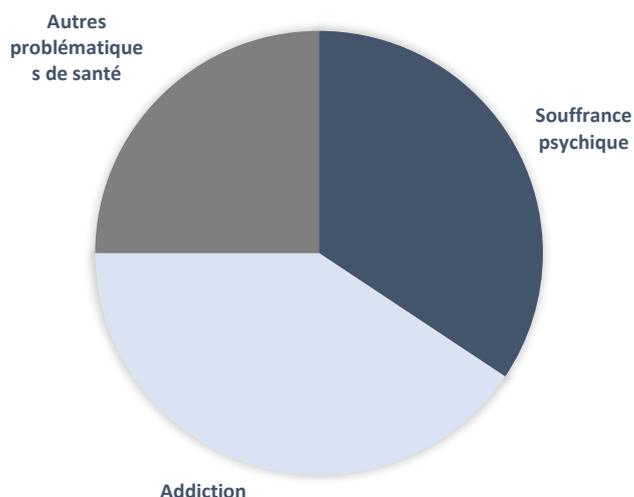
En 2020, 71 % des salariés en transition professionnelle étaient des personnes seules.

Evolution des compositions familiales des salariés en transition professionnelle depuis 2018



## 2.3.2 L'état de santé et les situations de handicap

*Difficultés de santé rencontrées par les personnes accompagnées sur le chantier en 2020*



Cette année comme les années passées, les personnes accompagnées rencontrent des difficultés périphériques de santé, addiction (alcool principalement) ou troubles psychiques.

D'autres peuvent avoir d'autres problèmes de santé non connus à l'entrée sur le dispositif et qui font l'objet d'une prise en charge dans le cadre de l'accompagnement par la suite.

Certains problèmes physiques, psychiques ou cognitifs nécessitent des aménagements individualisés pour faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel sur le métier envisagé ou le maintien dans l'emploi. Un travail important est mené avec ces salariés pour dédramatiser la notion de « handicap ».

La CIP évoque régulièrement dans les échanges ce que permet la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), y compris en termes d'emploi. Mais cela demande parfois plusieurs mois, voire des années, avant que les salariés acceptent de s'engager dans cette démarche.

En 2020, cinq personnes (hommes) ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'entrée sur le dispositif.

*Evolution du nombre de personnes faisant l'objet d'une reconnaissance de travailleur handicapé depuis 2017*

	2017	2018	2019	2020
Nbre de personnes	1	1	4	5
Pourcentage du total des salariés	5%	5%	14%	21%

## 2.3.3 Les ressources à l'entrée

*Répartition des sources de revenus des salariés en insertion à l'entrée sur le dispositif*

	Nbre	%
RSA - Revenu de Solidarité Active	13	54%
AAH - Allocation pour Adulte Handicapé	1	4%
ASS - Allocation Solidarité Spécifique	8	33%
ARE - Allocation Retour à l'Emploi	2	9%
Sans ressources	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Sans emploi lors de leur embauche, la plupart des salariés ne perçoivent que les minimas sociaux avant d'intégrer l'ACI. Conformément aux orientations de nos financeurs, les ateliers et chantiers d'insertion accueillent en priorité des personnes bénéficiaires du RSA.

### 2.3.4 La mobilité

*Situation des personnes vis-à-vis du permis de conduire*

		2020	
		Nbre	%
Permis de conduire	Possession	10	42 %
	En cours	1	4%
	Sans permis	7	29 %
	Annulé ou suspendu	6	25 %
TOTAL		24	100%

A l'entrée sur nos chantiers, 58 % des personnes ne possèdent pas ou plus 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 le soutien aux apprentissages du code de la route avec Prépa Clés, le montage de dossier pour l'aide au permis ou le micro-crédit. Le Compte Personnel de Formation est peu mobilisable car les salariés ont peu de crédits.

*Moyens de locomotion principaux des salariés en insertion en 2020*

		Nbre	%
Moyen de locomotion	A pied	12	50 %
	A vélo	4	17 %
	En cyclomoteur	3	12 %
	Voiture dont sans permis	5	21 %
TOTAL		24	100%

Par ailleurs, en 2020, seul un tiers des salariés disposait de véhicules motorisés pour se déplacer.

### 2.3.5 Le logement

*Situation en matière de logement des salariés à l'entrée sur le chantier*

	HOMME	FEMME	TOTAL	
	Nbre	Nbre	Nbre	%
Hébergé chez des tiers	6	1	7	29%
Structure - CHRS/ALT...	3		3	13%
Locataire parc privé	2		2	8%
Logement inadapté	2		2	8%
Locataire parc public	8	1	9	38%
Propriétaire	1		1	4%
TOTAL	22	2	24	100%

En 2020, 50 % des personnes accompagnées étaient hébergés par des tiers, en structure ou vivaient dans un logement inadapté. Parmi les personnes logées dans le parc privé ou public, les situations peuvent rester fragiles et parfois peuvent basculer du fait du faible niveau de ressources et/ou de problématiques de dettes, avec impayés de loyers ou de charges.

Entre le recrutement et l'entrée sur le chantier, il arrive que des procédures d'expulsion soient enclenchées, ce qui fragilise d'autant plus la situation des personnes et leur capacité à se mobiliser pour accéder à un emploi durable. D'autres évoquent leur volonté de changer de logement du fait de problème de cohabitation ou de logement étroit ou mal isolé.

## 2.4 Les caractéristiques relatives à la formation et à la trajectoire professionnelle

### 2.4.1 Les niveaux de formation

*Niveau de formation des salariés en insertion à l'entrée sur le chantier en 2020*

	Nombre	%
Maitrise des savoirs de base (Niveau I)	3	13 %
CAP / BEP non obtenu (Niveau II)	8	33 %
CAP / BEP (Niveau III)	11	46 %
BAC / BT (Niveau IV)	2	8 %
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100 %</b>

En 2020, près de la moitié des salariés du chantier n'avaient aucune qualification. Ainsi, il est nécessaire de mettre en place un accompagnement particulier préalable à la formation qualifiante, avec l'orientation vers des formations de type Remise À Niveau ou Français Langue Etrangère (Prépa Clés) pour avoir les prérequis et accéder à une formation qualifiante ou un socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA).

### 2.4.2 L'activité professionnelle avant l'entrée sur le chantier

*Durée d'absence d'activité professionnelle avant l'entrée sur le chantier*

	Nbre	%
Inférieur à 6 mois	0	0%
De 6 à 12 mois	1	4%
De 12 mois à 24 mois	4	17%
De 24 à 36 mois	8	33%
Supérieur à 36 mois	11	46%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

A l'entrée sur le dispositif, les salariés se trouvent dans des situations variées : personnes ayant perdu leur emploi et n'en ayant pas retrouvé depuis, jeunes sans emploi, sans formation et sortis du système éducatif, personnes souhaitant retrouver un emploi après une période d'inactivité liée par exemple à des raisons familiales.

Ainsi, lors de leur intégration sur le chantier, 79% des personnes n'ont pas travaillé depuis plus de 2 ans ou plus. Pour les autres, elles alternent pour la plupart de période d'inactivité et de missions intérim ou de CDD de courte durée.

*Durée d'inscription à Pôle Emploi avant l'entrée sur le chantier*

	Nbre	%
Inférieur à 6 mois	0	0%
Moins de 12 mois	1	4 %
Entre 12 et 24 mois	3	13 %
Entre 24 et 36 mois	6	25 %
Supérieur à 36 mois	14	58 %
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

En 2020, 58% 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.

Ces données nous permettent de mettre en évidence les besoins de remise en confiance, de travail sur les problématiques périphériques, de travail sur les postures professionnelles nécessaires pour aller vers l'emploi durable.

## 2.4.1 Les orientations

### *Synthèse des orientations des salariés en insertion vers le chantier*

	Nbre	%
Démarches individuelles	0	0%
Travailleurs sociaux	1	4%
Services de l'emploi - Pôle emploi, CAP Emploi, prestataires...	20	83%
Orientation interne	3	13%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Les personnes sont principalement orientées par le service public de l'emploi : 83%. Pour accéder aux postes de travail, les personnes doivent bénéficier d'un agrément IAE délivré par le Pôle Emploi. Les phases de recrutement sont l'occasion de faire un premier point sur la situation des personnes candidate à l'entrée du chantier d'insertion.

Dans le cas où une entrée immédiate n'est pas envisageable, pour raison de santé ou autre problématique, la CIP assure un relais auprès des structures partenaires en mesure de répondre aux difficultés de la personne. Cette phase intermédiaire est parfois un préalable à l'entrée sur le chantier.

A partir de novembre 2020, la plateforme de l'inclusion a pu être testée pour mise en service opérationnelle à partir de janvier 2021. Cette plateforme permet de simplifier les procédures et fluidifier les parcours des personnes vers l'accès au chantier. Elle renforce les synergies internes, en lien avec les autres dispositifs d'accueil et d'accompagnement porté par les autres pôles.

### 3 Le support d'activité pour la mise en situation de travail : l'atelier « Peinture-Second Œuvre du bâtiment »

#### 3.1 Notre action, nos réalisations

##### 3.1.1 Le fonctionnement général de l'atelier et l'encadrement technique

Les activités principales sont la peinture et la pose de revêtements muraux - sols - pose de cloisons sèches, menuiserie, faïence...

*L'atelier, lieu de travail et point de départ vers les chantiers*



L'encadrant technique assure une veille quotidienne dans la réalisation du projet de chacun et dans la réalisation des prestations.

Le soutien de l'encadrement est indispensable pour la bonne réalisation des tâches et l'intégration au collectif de travail.

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 évaluations sur les postes de travail portent notamment sur :

- 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'équipe 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 celles des professionnels du bâtiment.

Les contacts avec les entreprises du territoire sont source d'échanges et de liens sur le métier, la possibilité d'organiser des stages pour les personnes et d'accompagner le salarié dans le projet individualisé.

### 3.1.2 Nos réalisations en 2020

Les principaux chantiers menés en 2020 sont les suivants :

- Saint-Brieuc Armor Agglomération : Chantier « Voie Verte »
- Adalea : Chantier « Hybiscus »
- Adalea : Chantier « Bail à Réhabilitation de Loudéac »
- Centre des finances publics (marché avec ESATCO) : entretien d'espaces verts
- Adalea : Chantier « Centre de Formation de Saint-Brieuc »
- Terre et Baie Habitat : Réfection complète d'un logement

Quelques illustrations de travaux en 2020 :

*Centre de formation Adalea – 38 rue de Paris à Saint-Brieuc*



*Hybiscus/Adalea – Centre d’hébergement d’urgence pour les femmes et les familles (rénovation)*



*Voie Verte – Préparation du support pour la réalisation d’une fresque en partenariat avec Just Do Paint, dans le cadre de l’aménagement de la « Voie Verte » porté par Saint-Brieuc Armor Agglomération (marché public)*



Le travail de prospection efficace permet de maintenir une activité en continu tout au long de l’année pour l’ensemble de l’équipe.

## 3.2 Situation au regard de nos objectifs conventionnés

Le chantier est conventionné pour une capacité de 8.5 Equivalents Temps Pleins (ETP) à fin 2020 soit 12 personnes à 26h/ semaine.

Tableau de synthèse des indicateurs de suivi

	Objectifs	Réalisé	Taux
Nombre d'heures travaillées/payées	15 470 h	12 340 h	80%
Nombre de personnes recrutées (+ de 3mois au moins)	23	24	104%
Nombre d'ETP d'insertion	8.5	7.71	91% (soit 7.71 ETP sur 10 mois – intégrant la période de confinement)

Observations :

- Le taux de réalisation se porte à 91% en 2020, soit 7,71 ETP sur 10 mois d'activité réelle (hors période de confinement).
- Sur 12 mois, la réalisation des ETP se situe à hauteur de 80% de l'agrément : 6,8ETP pour un agrément à 8,5. Ce chiffre intègre la période de confinement sur les mois d'avril (0%) et mai (49,5%).
- Un taux de réalisation faible en décembre, à hauteur de 70%, du fait de plusieurs CDD à l'extérieur et de PMSMP sur cette même période (630h de CDD sur l'année, dont 300h de CDD en décembre), en liant avec la mise en œuvre de SEVE Emploi

Synthèse des indicateurs pour la modulation des aides aux postes

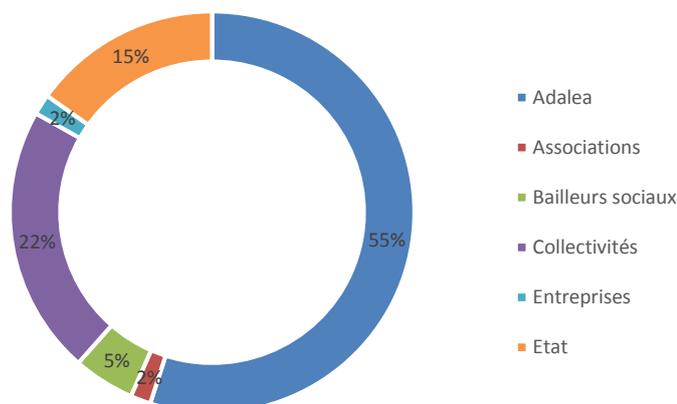
Indicateurs	2019	2020
<b>Publics cibles</b> : Publics bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH)/les salariés en insertion)	92%	90%
<b>Taux d'encadrement</b> :ETP d'encadrement (encadrement technique et accompagnement social et professionnel)/ ETP de salariés en insertion au sein de la structure	19%	23%
<b>Taux de sorties dynamiques</b> : Nombre de sorties dynamiques / Nombre total de sorties	57%	60%
	<i>Dont sorties en emploi durable</i>	0%

L'année 2020 a été marquée par une période de mise en chômage partielle qui explique le niveau de consommation des ETP conventionnés. Cette année a aussi et surtout été marquée par la mise en œuvre des méthodes de médiation action active dans le cadre de SEVE Emploi, avec un impact significatif sur les sorties en emploi durable : 3 sorties pour 8.5 ETP.

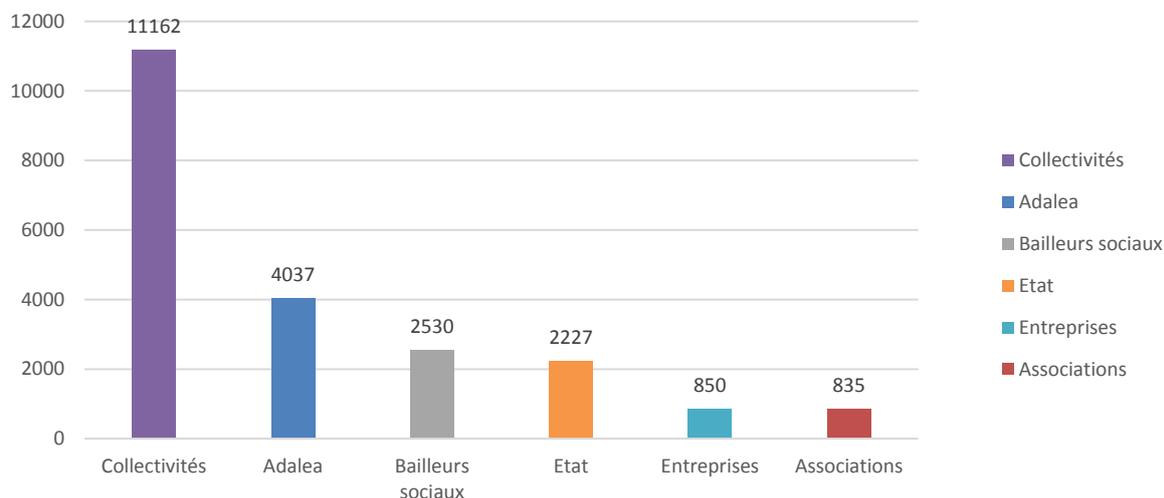
### 3.3 Activité économique et commerciale

Les recettes issues de l'activité de l'atelier s'établissent à hauteur de 106 253€ en 2020.

*Répartition des recettes d'activité par type de client*



*Recettes d'activité moyenne par type de client*



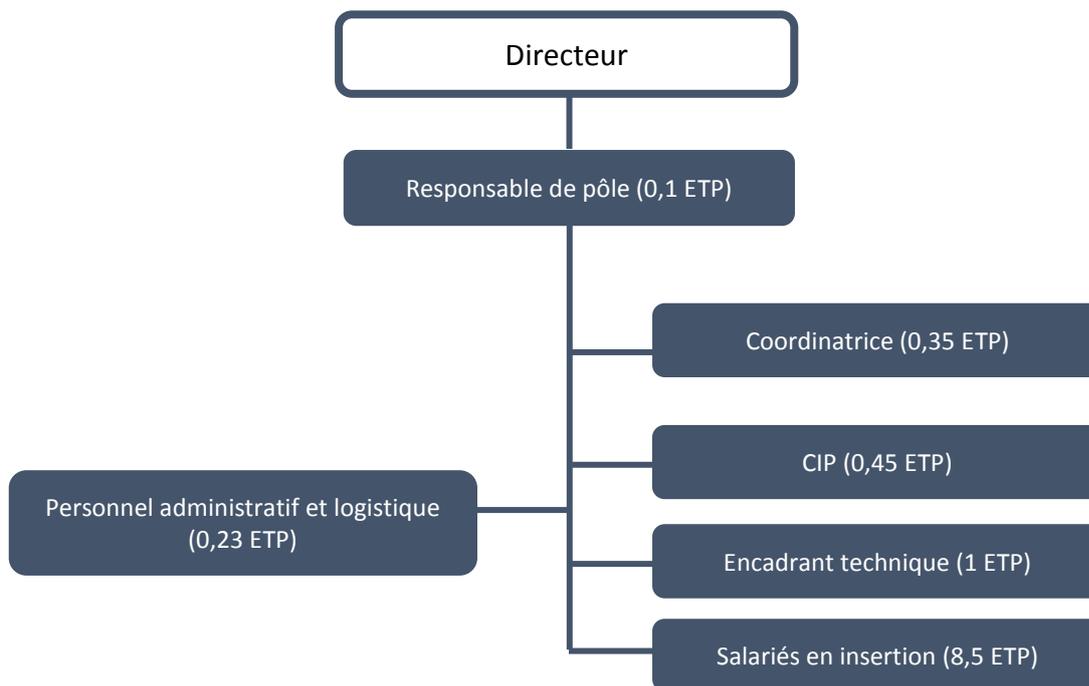
Pour autant, les recettes d'activité de l'atelier sont portées par trois type de clients :

- L'association Adalea, avec notamment le Pôle Emploi Formation (Centre de Formation) et le Pôle Logement et Hébergement (Hybiscus, Bail à Réhabilitation de Loudéac et logements ponctuels)
- Les collectivités, avec notamment Saint-Brieuc Armor Agglomération (Voie Verte)
- Les bailleurs sociaux, Terre et Baie Habitat et Côtes d'Armor Habitat (réfection de peinture logement)

La recette moyenne varie de façon très significative selon le type de client. En effet, les travaux réalisés pour le compte d'Adalea et pour les bailleurs sociaux portent le plus souvent sur de la petite rénovation et des remises en peinture ou en état de logements. Il s'agit donc de commandes ponctuelles régulières au cours de l'année, et donc de petits montants facturés. A l'inverse, les travaux réalisés pour le compte de collectivités s'inscrivent dans le cadre de marchés publics (lots réservés notamment) et relèvent donc de montants plus importants.

## 4 Dynamique et méthodes d'accompagnement

### 4.1 Notre organisation



### 4.2 L'accompagnement socioprofessionnel

Sur le volet social, l'accompagnement est assuré par une conseillère en insertion sociale et professionnelle, qui intervient en soutien sur la levée des freins à l'accès à l'emploi durable (santé, mobilité, logement, formation, etc.) et sur la relation avec les employeurs afin de proposer aux personnes qui le souhaitent de réaliser des stages (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel - PMSMP) ou tout type de contrat ou de mission dans un cadre formalisé.

Les différentes phases de l'insertion socioprofessionnelle :

- Phase 1: Le recrutement. Objectif : valider ou réorienter les candidat-e-s au regard de leurs projets professionnels et des emplois proposés sur l'ACI.
- Phase 2 : L'accueil et l'intégration sur le poste de travail. Objectif : Favoriser l'accueil et l'intégration du nouveau salarié dans la structure et sur son poste de travail
- Phase 3 : L'accompagnement sur le poste de travail. Objectif : Développer des compétences sociales, comportementales et techniques en adéquation avec le monde du travail
- Phase 4: L'accompagnement social. Objectif : Identifier les difficultés sociales rencontrées et rechercher des solutions. Diagnostic et suivi de la situation sociale. Les problématiques sociales sont traitées avec des partenaires externes, par les travailleurs sociaux et les institutions référentes.
- Phase 5 : L'accompagnement professionnel. Objectif : Evaluer les aptitudes et compétences attendues sur le poste de travail, les valoriser et identifier les compétences transférables dans une démarche d'insertion professionnelle. Permettre le développement et la montée en compétences.
- Phase 6 : Le placement vers et dans l'emploi. Objectif : Rechercher, proposer des offres d'emploi, mobiliser le réseau, réaliser des PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

Les trois premières phases sont essentielles pour l'intégration des salariés en ACI, afin de lancer l'accompagnement et de réinscrire la personne dans une dynamique. Elle relève de l'accompagnement « socle » de l'ACI.

Dans le cadre de l'accompagnement, nous identifions avec les personnes leurs objectifs en matière d'emploi et fixons avec elles les étapes pour y parvenir. La personne est actrice de son parcours et conseillée dans ses choix par le ou la Conseillère en Insertion Professionnelle. Lorsque la personne se dit prête, le placement en entreprise, prévu en phase 6, peut être engagé plus tôt et l'accompagnement peut se poursuivre en emploi.

Pour ce faire, la conseillère en insertion sociale et professionnelle étend son réseau de partenaires aux employeurs du territoire, notamment ceux qui connaissent des difficultés dans leur recrutement, afin d'assurer une liaison efficiente dans l'accès à l'emploi, pour les personnes en parcours et pour les employeurs.

#### 4.2.1 Le rôle de la conseillère en insertion

La conseillère est la référente, désignée par l'ACI, pour chaque personne en insertion. Pour assurer ce rôle, elle :

- Travaille en lien étroit avec les partenaires du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale, Cap emploi, AFPA...).
- Participe aux réunions avec les partenaires d'actions ou opérationnels, rassemblant notamment les structures d'Insertion par l'Activité Economique de Saint-Brieuc Armor Agglomération, le Pôle emploi et les prescripteurs sociaux.
- Assure l'accompagnement socio-professionnel au quotidien.
- Appuie les salariés dans leurs démarches professionnelles.
- Travaille avec les salariés sur le transfert de compétences et la mobilité.
- Favorise l'accès aux formations, aux stages...
- Fait le lien avec les autres pôles de l'association notamment pour mettre en place des actions thématiques individuelles ou collectives (logement, santé, formation notamment)

#### 4.2.2 La mission de la conseillère en insertion

La conseillère apporte aux salariés en insertion un accompagnement professionnel, qui peut prendre des formes variées :

- Réalisation de bilan personnel et professionnel.
- Démarches individuelles ou intervention extérieure d'acteurs autour de la découverte de l'environnement socio-économique.
- Travail autour de la stratégie et techniques de recherche d'emploi/ de formation.
- Organisation de parcours de formation et de mises en situations professionnelles.
- Relation d'intermédiation avec les partenaires.
- Mise en place d'ateliers de prévention
- Organisation d'ateliers de remobilisation

Notre accompagnement se base sur une double dimension, individuelle et collective, 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.

Il y a également des temps de regroupement, sur des thématiques précises. Cela permet d'appréhender les salariés différemment autant pour la conseillère, que pour les salariés eux-mêmes, qui sont hors chantier.

#### 4.2.3 Nos outils de suivi individualisé

Dans le cadre de la formation-action SEVE Emploi, les outils clés de l'accompagnement ont été entièrement retravaillés :

- Les entretiens de recrutement
- Le contrat d'accompagnement
- Le livret d'accueil, qui formalise les objectifs avec chaque personne et permet de repérer les points forts, les points d'amélioration. Il fixe les étapes et objectifs tout au long du parcours
- Le livret de parcours qui facilite le travail sur le cadre réglementaire. Il 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 outils de suivi, d'accompagnement et d'évaluation de PMSMP, avec une attestation de fin de PMSMP valorisant le parcours et les atouts du salarié
- Des RDV individuels recentrés sur l'entreprise et l'accès à l'emploi durable : reprise des projets individuels, remise à plat des actions engagées et point sur les objectifs

Par ailleurs, la prospection entreprise étant désormais renforcée, des outils de suivi dédiés ont été mis en place.

## 4.3 Les objectifs poursuivis dans le cadre de notre accompagnement

### 4.3.1 Les objectifs poursuivis de façon globale

*Synthèse thématique des objectifs poursuivis dans le cadre de l'accompagnement*

OBJECTIFS	TOTAL	
Cadre de travail	24	100%
Projet professionnel	21	88%
Formation	21	88%
Recherche d'emploi	23	96%
Vie sociale	14	58%
Résolution de problème de santé ou stabilisation	18	75%

Tous les salariés en transition professionnelle ne rencontrent pas les mêmes difficultés : certains ont seulement besoin de reprendre confiance en eux et acquérir une expérience récente pour s'insérer plus facilement sur le marché de travail. D'autres rencontrent de grandes difficultés sociales et professionnelles et nécessitent un accompagnement renforcé pour lever des freins périphériques à l'emploi. Entre les deux, un grand nombre de situations diverses exigent des parcours d'insertion plus ou moins longs.

Dans tous les cas, la conseillère construit avec le salarié un parcours d'insertion, avec des actions spécifiques et de formation, qui doivent, à terme, lui permettre d'accéder à un emploi classique ou à une formation qualifiante.

### 4.3.2 Les objectifs liés au respect du cadre de travail

*Synthèse des objectifs liés au respect du cadre de travail (parts de salariés concernés sur l'effectif total de 24 salariés)*

OBJECTIFS	TOTAL	
Respect des horaires	11	46%
Respect des consignes	10	42%
Intégration dans le groupe	11	46%
Absentéisme	7	29%
Respect de la hiérarchie	6	25%

Plus de la moitié des salariés avaient besoin d'accompagnement sur un ou plusieurs éléments du cadre de travail : Pour 46% des salariés, un travail d'accompagnement est nécessaire à la réappropriation des règles de la vie professionnelle, notamment le respect des horaires.

L'absentéisme concerne 29 % de l'effectif. Quelle que soit la raison, que ce soit lié à un problème de santé, à l'environnement familial ou un mode d'expression à la marge pour certains, des temps de rencontre et de dialogue sont mis en place pour mieux comprendre les situations individuelles, mais aussi réintégrer la dimension individuelle de l'absentéisme dans l'organisation collective.

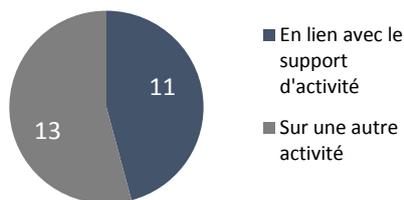
Les salariés peuvent avoir des difficultés à suivre le rythme de travail ou à être à l'heure tous les jours lors du démarrage d'un parcours. Ils sont accompagnés sur leur poste de travail afin de réduire les écarts entre les attentes des employeurs et les situations professionnelles.

En effet, les entreprises avec lesquelles nous travaillons insistent : les critères les plus importants de recrutement sont de venir quotidiennement au travail, être ponctuel et surtout faire preuve de motivation au travail, indépendamment de la formation ou de la qualification de la personne.

L'accompagnement permet au salarié de prendre conscience de ses atouts mais aussi des axes de progression, dont les évolutions sont mesurables et évaluables. Au fur et à mesure du parcours d'insertion, nous tendons à ce que les salariés aient une relative autonomie dans le travail, rendent des comptes et adoptent une posture professionnelle.

### 4.3.3 Les objectifs liés au projet professionnel

*Projets professionnels des salariés en insertion*



La conseillère accompagne à la construction et la validation d'un projet professionnel ainsi qu'à l'élaboration d'un plan d'action. Elle permet aux salariés en transition professionnelle d'affiner leur projet en prenant en compte de :

- La connaissance de soi et ses ressources, sur la valorisation de son expérience professionnelle, ses aptitudes et ses freins/contraintes

- Le territoire : connaître les lieux ressources pour rechercher des informations, les projets d'implantation d'entreprises

- L'environnement socio-économique : le marché du travail, la

connaissance du bassin de l'emploi des entreprises, les formations existantes, connaissance de ce qui favorise l'embauche

Si certains salariés expriment des pistes en termes de projet professionnel à l'entrée sur l'ACI, la conseillère encourage les salariés à élargir leurs connaissances sur les secteurs d'activité. Il s'agit de déconstruire des a priori et faire émerger des souhaits en termes d'orientation ou d'emploi.

Des mises en relation avec des acteurs du monde de l'emploi sont proposées sous forme d'intervention d'employeurs, de visite en entreprise ou centres de formations, de participation à des forums. Pour autant, 83 % s'orientent vers des métiers dans le bâtiment second-oeuvre (peintre, menuisier, agent d'entretien du bâtiment...).

Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) sont également un outil pour permettre à certains salariés de vérifier un projet professionnel et de développer leur confiance en eux. Mais, c'est surtout le meilleur moyen de faire valoir leurs compétences auprès d'une entreprise et de créer une opportunité d'emploi. En 2020, sur 5 salariés qui ont réalisé des PMSMP, 2 salariés se sont vus proposés un contrat de travail à l'issue de l'immersion dans l'entreprise. Malgré la crise sanitaire, les PMSMP totalisent 419h.

Bien plus qu'un rôle d'interface, la conseillère joue un rôle de médiation entre les employeurs et les salariés en transition professionnelle. Elle permet aux premiers de dépasser la vision qu'ils peuvent avoir de « l'insertion », de créer une relation de coopération qui définit conjointement les conditions d'accueil et d'intégration sur le poste du « salarié-stagiaire » et le suivi pendant la période de mise en situation professionnelle. Cela permet d'engager l'employeur à mettre en œuvre des actions pour permettre aux « salarié-stagiaire » d'évoluer positivement sur le poste. Concrètement, il s'agit de s'appuyer sur ce que la personne fait de bien, de valoriser les atouts et savoirs mais aussi de proposer des recommandations/solutions pour la faire progresser et faire en sorte de réduire les écarts avec les attendus.

### 4.3.4 Les actions menées en matière de formation

Tout au long du parcours, le conseiller en insertion professionnel propose des formations adaptées aux besoins des salariés, qui peuvent améliorer leurs perspectives sur le marché du travail (formations au poste, qualifiantes, acquisition des savoirs de base...). La professionnalisation passe également par l'acquisition de savoirs professionnels transmis en interne sur l'ACI.

⇒ **Nombre d'heures de formation réalisées en centre de formation en 2020 : 419h pour 10 salariés concernés**

- Formations externes mise en place à titre collectif ou individuel :

- Formation à titre individuel

- Français/Mathématiques/Numérique/Apprendre à apprendre/FLE : 300h

- Valoriser son image professionnelle : 35h
- CACES 3 : 28h
- Formation collective pour 6 salariés : 84h
  - Formation « Montage, vérification et utilisation d'un échafaudage à pied ».
- Formation par les fournisseurs aux normes concernant la mise en œuvre des matériaux de façade, notamment lors d'un chantier de travaux de ravalement.

#### 4.3.5 L'accompagnement à la recherche d'emploi

L'accompagnement à la recherche d'emploi est axé sur :

- Le coaching à la recherche d'emploi
- La médiation active et un réseau entreprise
- Des mises en relation pour l'emploi

Nous assurons un accompagnement individuel ou sous forme d'ateliers collectifs sur les techniques et outils de recherche d'emploi (rédiger un curriculum vitae et lettre de motivation, s'organiser dans ses démarches, méthode pour rechercher un emploi) mais aussi sur la connaissance de soi et ses ressources, sur la valorisation de son expérience professionnelle, ses aptitudes et ses freins/contraintes.

La médiation active a pris une part importante dans l'accompagnement à la recherche d'emploi. La conseillère va vers les entreprises du territoire, qui recrutent et/ou en lien avec les projets des salariés. Il s'agit dans un premier temps de connaître ou faire émerger des besoins et d'identifier les compétences nécessaires aux postes représentés dans l'entreprise. Puis, dans un second temps, de valoriser les salariés en transition professionnelle et proposer le cas échéant des candidats compétents et correspondant au profil recherché, que nous avons formé au sein de nos activités. Le lien initié ou développé avec les entreprises permet d'agir directement sur leurs pratiques de recherche d'emploi et de recrutement.

Le réseau de la conseillère est renforcé avec le partage des sollicitations et actions engagées des autres professionnels en interne, en direct avec les entreprises, dans le cadre de leurs missions : mécénat, gestion immobilière, relations entreprises. Cela permet de recenser plus largement les besoins en cours et à venir. La conseillère encourage et accompagne à toute candidature à des offres d'emploi en général, que ce soit dans le cadre d'une clause ou dans une autre structure IAE, une agence intérimaire, une offre en ligne ou une candidature spontanée.

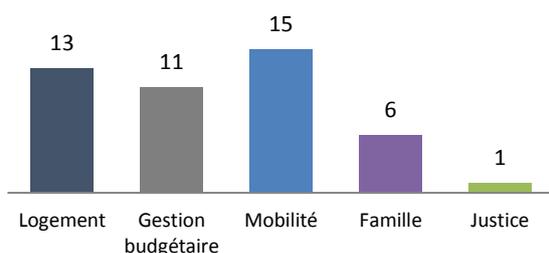
Toute mise en relation ou mise en situation professionnelle permet de nouer une relation entre le salarié et l'entreprise : lever des appréhensions, engager une relation, objectiver le poste, se faire repérer par les entreprises, voire générer une opportunité d'emploi. C'est pourquoi, nous proposons les salariés à participer à des jobs-dating ou forums de l'emploi, qui sont organisés sur le territoire ou bien à des simulations d'entretiens d'embauche avec des partenaires internes ou externes.

Au-delà de mettre en relation les salariés avec les entreprises, la CIP organise une rencontre en amont de la prise de poste pour rassurer le salarié et l'entreprise. Cette étape préalable permet de lever les doutes, les craintes et les questionnements, y compris sur des aspects pratiques pour la prise de poste.

Les résultats obtenus sont d'ores et déjà encourageants autant dans le nombre de mises en relation et/ou mises en situation professionnelle, dont l'accès à l'emploi, que dans le rapprochement indéniable entre les acteurs économiques du territoire et l'ACI.

### 4.3.6 L'accompagnement des problématiques périphériques et de vie sociale

#### Synthèse thématique des domaines d'accompagnement



L'accès et le maintien dans l'emploi durable suppose de lever certains freins d'ordre administratif, social, matériel. C'est pourquoi, l'accompagnement professionnel doit aller de pair avec un accompagnement social. C'est d'autant plus vrai en 2020, avec une période de confinement, qui a accentué certaines problématiques :

- Isolement, garde d'enfants à la maison et difficulté à maintenir la continuité pédagogique
- Isolement numérique : absence de connexion ou d'équipements informatiques
- Conditions de logement et d'hébergement anxiogène
- Difficultés d'accès aux droits et démarches administratives
- Difficultés à s'approprier des événements et des messages institutionnels liés à la crise

Des échanges réguliers avec les salariés et des médiations avec les services partenaires en interne ou externes ont permis d'atténuer ces problématiques.

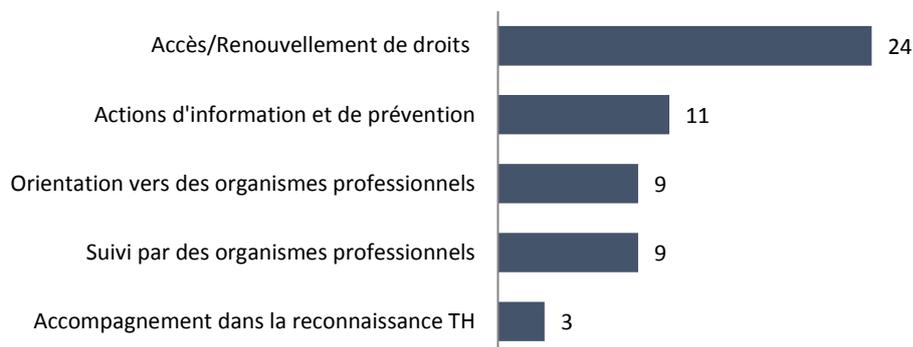
Malgré tout, la conseillère a accompagné toute l'année les salariés dans la résolution de leurs problèmes périphériques à l'emploi, qui peuvent être :

- Administratif : accompagnement dans les démarches en ligne auprès de services de l'Etat, ou dans la gestion de courrier, orientation vers les permanences ou structures adaptées le cas échéant pour des demandes spécifiques.
- Logement : orientation vers le Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation, vers un travailleur social pour la mise en place d'une mesure d'accompagnement d'accès et/ou de maintien dans le logement, vers le service d'Assistance d'Action Logement pour les salariés en difficulté dans leur parcours résidentiel, accompagnement à la constitution du dossier de demande de logement social, proposition d'ateliers autour du logement
- Budget : proposition d'atelier autour du budget avec un partenaire Point Passerelle ou Finances et Pédagogies et suivi individuel par la suite, orientation vers les services administratifs pour négocier avec les créanciers un étalement des remboursements, mise en relation avec l'assistance sociale pour monter un dossier de surendettement
- Mobilité : orientation vers des formations spécifiques pour l'apprentissage du code, accompagnement dans le montage de dossier d'aide au permis, dans les démarches administratives auprès de la préfecture, proposition de session de code avec enseignement adapté en relation avec une école de conduite, orientation vers la maison du vélo, orientation vers les Ateliers du Cœur ou Point Passerelle pour solliciter un micro crédit pour l'achat d'un deux roues ou d'un véhicule

Même si les objectifs sont le retour à l'emploi, les effets de l'accompagnement interviennent sur d'autres aspects : acquisition de compétences, résolution de problèmes financiers et/ou administratifs, sentiment d'amélioration de l'estime de soi. Les salariés indiquent lors des bilans de fin de parcours avoir un regard plus positif sur eux-mêmes.

### 4.3.7 Les objectifs liés à la santé

#### *Actions menées avec les salariés sur les problématiques de santé*



La plupart des salariés en transition connaissent des problèmes de santé dont 41 % connaissent problèmes d'addictions et 34% des troubles psychiques.

Chacun s'est employé à traverser cette période de confinement avec les moyens dont il dispose, et le suivi à distance est une aide avérée et soulignée par les salariés en transition.

Sur les 11 salariés en chômage partiel et en confinement, 4 salariés ont eu des difficultés liées à la distance et à l'isolement, et pour lesquelles des situations d'alcoolisation se sont accentuées. Pour beaucoup, il a fallu faire face également à un sentiment d'angoisse (peur de la maladie, peur liée à la situation financière...). Pour ces personnes, l'accompagnement à distance a pu trouver ces limites. Une écoute active et bienveillante était redoublée pour libérer la parole. La conseillère orientait vers les cellules d'écoute ou appels téléphoniques.

Des visites à domicile ont été organisées et des contacts réguliers avec l'équipe ont permis d'assurer un soutien moral et de maintenir une dynamique. Ce lien et ouverture vers l'extérieur a été très bien accueilli. Si bien que lors de la reprise d'activité, les salariés étaient contents de se retrouver, de partager leurs expériences et la dimension collective de l'expérience vécue a permis de consolider l'équipe. Un soutien psychologique a été proposé à deux niveaux collectifs et rencontres individuelles à la demande avec psychologue. Mais, les salariés n'ont pas exprimé le souhait et le besoin de s'en saisir.

Malgré tout, au quotidien, il a fallu identifier et suivre les indicateurs de fragilité : irritabilité liée par exemple à une hyper vigilance liée à l'application des mesures sanitaires, colères et violences verbales, troubles du sommeil, difficultés de concentration, hyperactivité ou à l'inverse, adoption d'une posture de retrait, résurgence de conflits latents.

La conseillère sollicitait son réseau ou l'offre en interne (Point santé) dès que nécessaire pour éviter de fragiliser d'autant plus les parcours d'insertion.

## 4.4 De nouveaux outils dédiés à la valorisation des compétences des salariés

### 4.4.1 Différents et Compétents, la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

Il s'agit d'un dispositif qui permet d'identifier, reconnaître et valider des compétences nées de l'expérience. Au-delà d'une attestation de compétences délivrée par l'Education Nationale ou le Ministère de l'Agriculture, c'est un réel levier pour favoriser l'accès et/ou le retour à l'emploi des salariés en transition professionnelle.

- Formation de l'encadrant technique à l'accompagnement de parcours RAE : 147 heures
- Formation « Manager la RAE » pour le responsable de pôle : 14 heures
- 2 salariés ont obtenu leur attestation de compétences de peintre en bâtiment en octobre 2020
- 1 salarié a démarré un parcours de RAE en octobre 2020

### 4.4.2 Formation interne

Formation en interne selon une approche d'organisation apprenante, c'est-à-dire que tous les salariés apprennent les uns des autres. Cette approche est issue des formations autour de la RAE. Outre l'encadrant technique, des référents salariés en insertion permettent à d'autres salariés en insertion, notamment débutants, de développer et d'acquérir les gestes et postures professionnels. Dans ce cadre nous tendons à faire évoluer nos process, nos modes d'organisation et le cadre de travail (rangements, procédures, fiches process métiers) pour que nos supports soient des leviers d'apprentissage, d'autonomie, de participation et de responsabilisation.

### 4.4.3 Ateliers mutualisés inter-SIAE de Saint Briec Armor Agglomération :

Adalea, Alter, Ateliers du Cœur, Armor Emploi, Artex, Brigades Vertes, Régie de Quartier, Retrilog. Cette action consiste en une programmation de 8 ateliers : prévention santé, développement personnel, santé en emploi, mobilité, budget, logement, loisirs et familles, culture numérique. Les ateliers ont pour la plupart été annulés en 2020 du fait du Covid 19. Seul l'atelier Mobilité a pu être mis en œuvre ; il a eu lieu avant le confinement. L'année 2020 a permis de conforter notre coopération entre structures, professionnels et avec les partenaires en faveur de l'inclusion. Les outils de communication, pédagogique et d'évaluation ont été consolidés en co-construction avec les parties prenantes de cette action.

### 4.4.4 Plan d'Investissement des Compétences pour l'Insertion par l'Activité Economique

- Relation étroite avec la chargée de mission Formation IAE Bretagne pour être soutenu dans la réflexion et la faisabilité financière de projets de formation
- Participation aux sessions d'information et de webinaire (CLEA Numérique, CPF transition, Prépa clés)
- Réflexion engagée pour la mise en œuvre d'un catalogue de formations mutualisés inter SIAE (Gestes et postures, posture professionnelle...)
- Financement CLEA, FLE et compétences clés

## 5 Nos objectifs pour l'année 2021

### 5.1 Poursuivre le développement et l'intégration de la médiation active vers l'emploi

- Intégrer les principes de la médiation active dans le projet de service :
  - Multiplier les occasions et opportunités d'accès à l'emploi durable,
  - Développer le réseau avec les entreprises,
  - Recentrer les actions sur l'accès à l'emploi durable,
  - Assurer le suivi en emploi
- Définir un plan d'actions spécifique pour 2021
- Déposer une candidature pour SEVE2 en 2021 : soutien pour le suivi en emploi

### 5.2 Maintenir et développer l'activité

- Poursuivre les actions de prospection : lien avec les facilitateurs, veille sur les appels d'offre
- Développer le réseau d'entreprises et de collectivités partenaires
- Etudier l'opportunité d'une diversification de l'activité

### 5.3 Consolider l'organisation du pôle et ses missions

- Renforcer l'accompagnement des salariés en insertion, en lien avec la médiation active vers l'emploi
- Engager les travaux sur l'atelier de Brocéliande
- Développer les outils pédagogiques (gestes et postures, formation métier, fiches process techniques)
- Consolider les outils de suivi commercial et financier

### 5.4 Innover et coopérer

- Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée :
  - Poursuite du développement du projet
  - Développement des passerelles avec les acteurs de l'IAE : orientation et accompagnement des personnes, activités en lien avec une future EBE
- SEVE Emploi : déposer une candidature pour SEVE2 (financement des suivis en emploi)
- Renforcer notre coopération avec Penthièvre Actions et la Maison de l'Argoat (échanges de pratiques, réponses conjointes aux appels d'offre, sous-traitances)
- Proposer des réponses mutualisées aux appels à projet (exemple : « Accélérateur vers l'emploi »)