

Ateliers et Chantiers d'Insertion

Conventionnés dans le cadre du Programme
Départemental d'Insertion

Bilan d'activité 2021 Juin 2022

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

Table des matières

1	Présentation du pôle Atelier et Chantiers d'Insertion de l'association Adalea	2
1.1	L'association Adalea	2
1.2	Notre action dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion	4
1.3	L'atelier peinture-second œuvre bâtiment sur Saint-Brieuc Armor Agglomération	5
1.4	Les événements marquants pour le Pôle en 2021	6
1.4.1	Le projet de service, déclinaison du projet associatif pour le pôle	6
1.4.2	Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée	6
1.4.3	SEVE Emploi et la médiation active	7
1.4.4	La Reconnaissance des Acquis de l'expérience	8
2	Qui sont les salariés en transition professionnelle ?	9
2.1	Profil type	9
2.2	Les caractéristiques du public	10
2.2.1	Données générales	10
2.2.2	Les origines géographiques du public	10
2.2.3	Les classes d'âges sur le chantier	11
2.3	Les situations individuelles et les difficultés exprimées à l'embauche	11
2.3.1	Les situations familiales	11
2.3.2	L'état de santé et les situations de handicap	12
2.3.3	Les ressources à l'entrée	12
2.3.4	La mobilité	13
2.3.5	Le logement	13
2.4	Les caractéristiques relatives à la formation et à la trajectoire professionnelle	14
2.4.1	Les niveaux de formation	14
2.4.2	L'activité professionnelle avant l'entrée sur le chantier	14
2.4.1	Les orientations	15
3	L'action et les réalisations de l'équipe	16
3.1	Les chantiers de l'année	16
3.1.1	Le fonctionnement général de l'atelier :	16
3.1.2	Nos réalisations en 2021	17
3.2	Activité économique et commerciale	20
3.3	Situation au regard de nos objectifs conventionnés	21
4	Les axes d'accompagnement	22
4.1	L'accompagnement vers et dans l'emploi	22
4.2	L'accompagnement à la levée des freins	23
4.2.1	Axes transversaux :	23
4.2.2	Axes thématiques	23
4.3	Les actions menées en matière de formation en interne	25
5	Projet de service : Retour sur le plan d'action 2021	26
5.1	Rénovation concertée et participative des locaux de l'atelier	26
5.2	Accueil et intégration des nouveaux salariés en transition professionnelle	27
5.3	Révision des outils d'accompagnement des salariés en transition professionnelle	27

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.

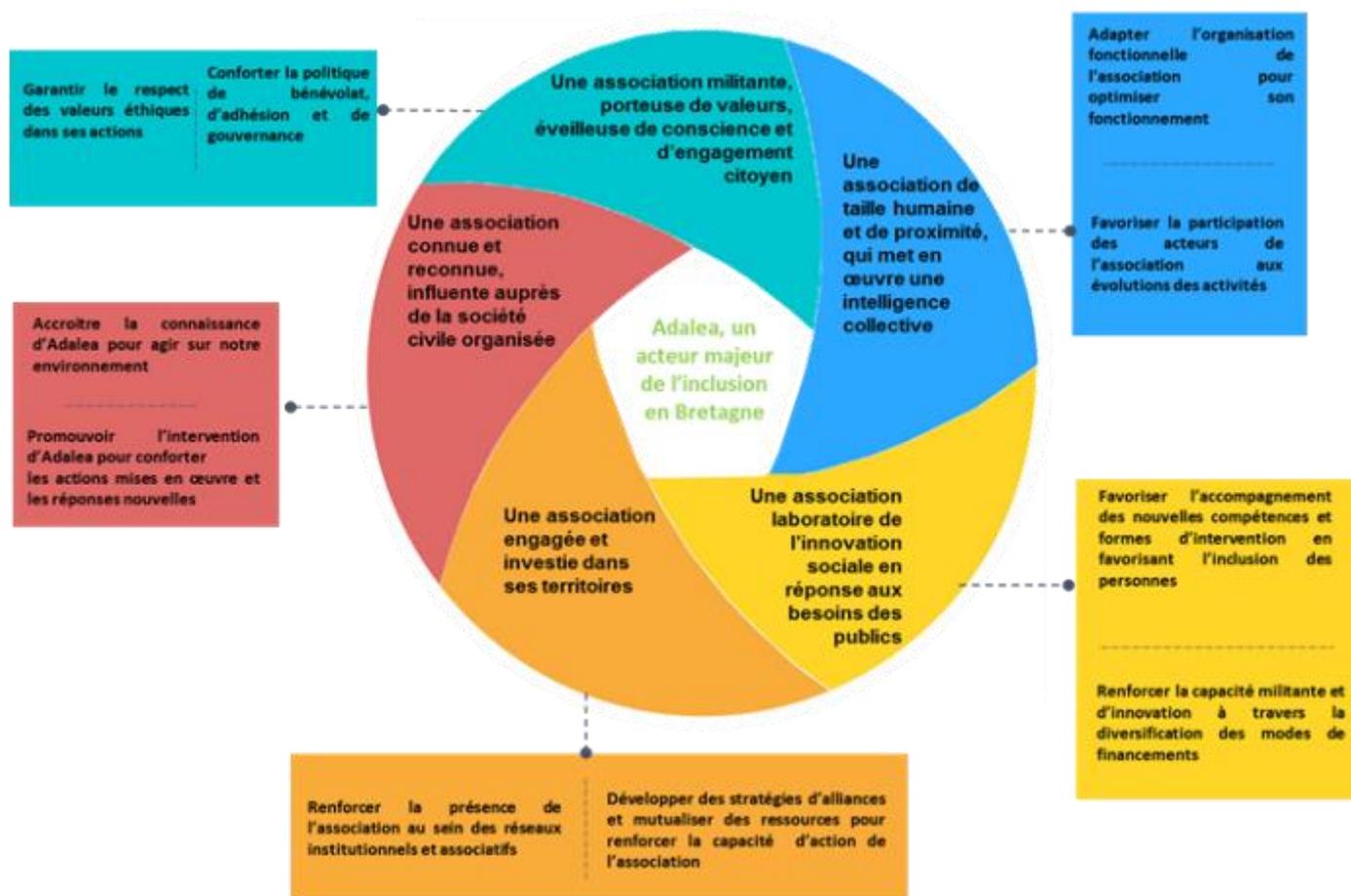
Implantée sur plusieurs territoires des départements des Côtes d'Armor et du Morbihan, l'association Adalea, s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Elle emploie plus d'une centaine de salariés et est accompagnée par une trentaine de bénévoles dont 11 agissent au sein de la gouvernance, 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** : emploie des salarié(e)s en contrats aidés en peinture, second œuvre bâtiment (agrément à 8.5 ETP) 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

Conformément à l'article L.5132-1 et suivants du code du travail, « *l'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier des contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement* ».

A ce titre, les structures de l'IAE mettent en place un accompagnement global des salariés en insertion, combinant un suivi des problématiques sociales avec une mise en situation de travail dans un contexte de production réelle.

Le projet d'accompagnement mis en œuvre est adapté aux besoins des salariés en insertion, à la situation du marché du travail local et à la stratégie d'animation et de pilotage de l'offre d'insertion arrêtée en Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique »¹.

Depuis 40 ans, l'association Adalea est engagée dans la lutte contre toutes formes d'exclusions. La loi du « 29 juillet 1998 » relative à la lutte contre les exclusions, définit le cadre réglementaire dans lequel notre action d'insertion par l'activité économique s'inscrit.

Notre mission est d'accompagner les personnes les plus éloignées du monde du travail, vers l'emploi durable. Cela se traduit principalement par le portage et le développement d'un Atelier et Chantier d'Insertion, mais aussi, de façon ponctuelle, par la participation ou le portage de projets ayant une finalité identique : Régie de quartier et ALTER dans les années 1990, ou plus récemment le projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée.

Pour chaque personne qui entre dans l'ACI, nous assurons un accueil, un parcours socioprofessionnel fondé sur une expérience de travail, une formation en situation de production, ainsi qu'un accompagnement individualisé, adapté à la situation sociale de la personne. 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.

La vie des personnes qui entrent sur le chantier peut être marquée par des ruptures sociales, familiales, des parcours de rue, des incarcérations, des parcours migratoires. Elles donnent parfois des signes d'une grande fragilité et d'une grande précarité, autant sur le plan matériel (financier, logement, administratif) que sur le plan personnel (absence de codes, inadaptabilité sociale, difficulté de compréhension, etc.).

Notre proposition d'accueil, d'intégration et d'accompagnement prend en compte ces trajectoires de vie pour s'adapter à chaque situation. **Nous nous appuyons les forces et les enseignements qui peuvent être tirés des épreuves par lesquelles les personnes sont passées. C'est pourquoi notre attention première se porte sur les ressources, le potentiel et l'envie de chacun : tout le monde est employable et l'action révèle les atouts.**

- ⇒ Cette **posture d'accompagnement** se nourrit d'outils et de dispositifs mobilisés au quotidien au sein de la structure : la médiation active, avec **SEVE Emploi**, l'organisation apprenante, avec la **Reconnaissance des Acquis de l'Expérience** (RAE), et une culture de la **participation** des personnes à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur accompagnement.
- ⇒ Elle se traduit en actes dans l'**accueil et l'intégration** des personnes, dans l'**accompagnement à la levée des freins** périphériques à l'accès à l'emploi (santé, logement, mobilité, formation), dans la **transmission de gestes et techniques** propres au support et dans l'accompagnement et le **suivi en emploi**, pour **sécuriser les parcours**, y compris en entreprise classique.

¹ Extrait de la Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens Etat-Pôle Emploi-Adalea

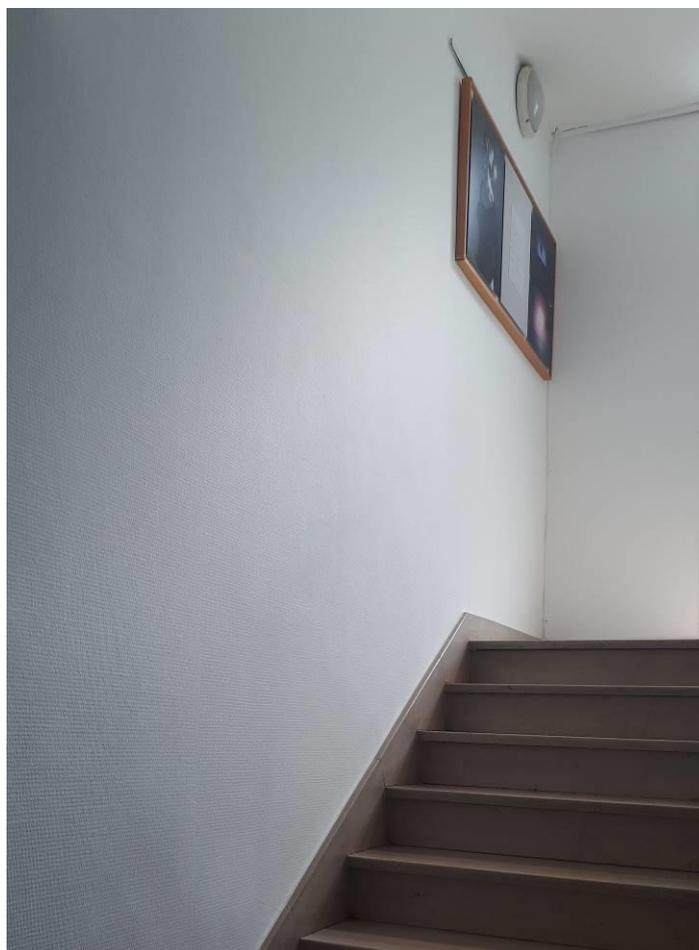
1.3 L'atelier peinture-second œuvre bâtiment sur Saint-Brieuc Armor Agglomération

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.

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.

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 dans la vie de la structure.



1.4 Les événements marquants pour le Pôle en 2021

1.4.1 Le projet de service, déclinaison du projet associatif pour le pôle

L'année 2021 a été marquée par l'écriture du projet de service de l'ACI pour la période 2020-2025, dans la même temporalité que le projet associatif, à l'issue d'une concertation lancée à partir de la fin 2020.

Les ACI, relevant du Code du travail, n'ont pas l'obligation d'avoir un projet de service, comme le prévoit l'article L 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Jusqu'alors, le plan d'actions déclinant le projet associatif et le projet social, détaillé dans notre convention d'objectifs et de moyens étaient nos documents de référence, qui guidaient nos actions. Il y est détaillé notre identité, notre organisation, nos missions, nos objectifs, nos publics, nos moyens ainsi que les indicateurs d'évaluation.

Le projet de service est un outil qui permet de définir les objectifs en matière de qualité de prestations et qui rendent lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement du dispositif/service concerné.



Le projet de service a été élaboré avec la participation active des salariés permanents, des salariés en transition professionnelle, et des administrateurs au cours plusieurs séances de travail.



Chaque année, le projet de service donnera un lieu à l'élaboration d'un plan d'actions, concerté et partagé lors de de la commission de pôle, et dont le rapport d'activité pourra rendre compte.

1.4.2 Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée

Adalea a poursuivi son engagement dans le projet, où l'année 2021 a été une année de montée en puissance de la dynamique territoriale.

Après le choix du territoire ciblé pour l'expérimentation fin 2020, une étape décisive a été franchie avec la première séance du Comité Local pour l'Emploi (CLE), instance de gouvernance du projet, en janvier 2021.

Par ailleurs, les actions de mobilisation et d'aller vers ont permis de rencontrer près de 100 personnes privées durablement d'emploi résidant dans les quartiers Ouest de Saint-Brieuc ou résidant à Ploufragan, dans la zone des Plaines-Villes, le Centre-Ville, ou dans la zone des Châtelets.

Lancées en février-mars 2021, les rencontres avec les personnes privées durablement d'emploi ont permis d'identifier les compétences mobilisables et les besoins non satisfaits à l'échelle des quartiers.

En phase active de développement, mené par une personne chargée de mission au sein de l'association Adalea, l'année 2021 a été marquée par l'animation de la dynamique territoriale (préparation et animation des CLE et des instances partenariales), les permanences pour l'accueil des nouveaux volontaires, la constitution d'un noyau dur de volontaire, les rencontres avec les SIAE du territoire, l'engagement et l'engouement des partenaires

Cela a été rendu possible par une forte mobilisation associative (salariés et administrateurs) par la mobilisation également de bénévoles de ATD Quart-Monde et de EGEE notamment, des volontaires eux-mêmes et des partenaires. Elles ont aussi été rendues possibles par le recrutement de 2 chargés de mission supplémentaires, par les CCAS de Ploufragan et de Saint-Brieuc, entièrement dédiés au projet.

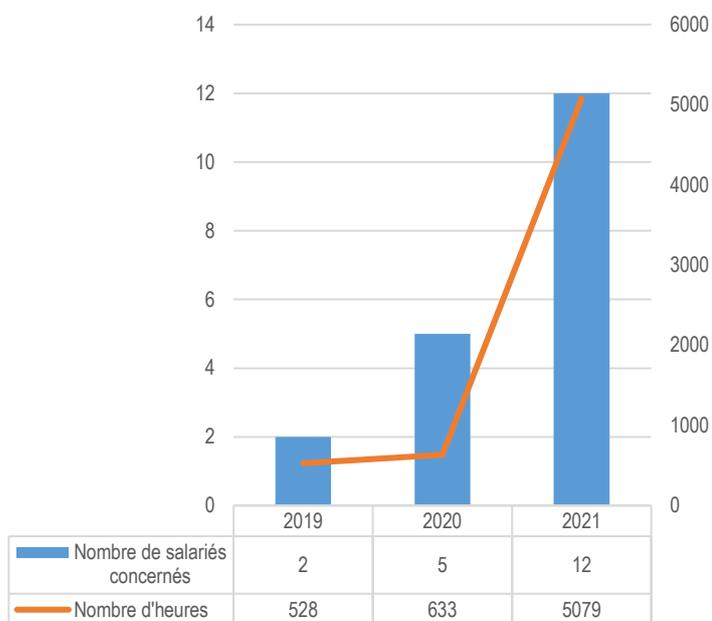
Par ailleurs, l'ACI d'Adalea s'est mobilisé en mettant à disposition des salariés et du matériel, aux côtés des acteurs du projet, volontaires, bénévoles et salariés, pour la Grève du Chômage 2021.

1.4.3 SEVE Emploi et la médiation active

La Médiation active vise à lutter contre la sélectivité du marché du travail, qui ne permet pas, ou difficilement, l'intégration des publics précaires, en favorisant la rencontre directe entre l'entreprise, qui a des besoins, et le candidat, qui a des compétences, et en assurant un suivi en emploi.

Avec la mise en place de la médiation active (SEVE Emploi) nous nous sommes recentrés sur la raison d'être de l'ACI : l'accès à l'emploi durable comme levier pour sortir de la précarité. C'est une transformation notable de la démarche d'accompagnement vers l'emploi durable, qui mobilise les mises en situations de travail en entreprise, en lien avec des entreprises partenaires. Ainsi, entre 2019 et 2021 :

Evolution des volumes de missions de CDD et d'Intérim réalisés par les salariés en transition depuis 2019



⇒ **Le nombre de salariés accompagnés en emploi a plus que doublé : 12 salariés en 2021, contre 5 en 2020**

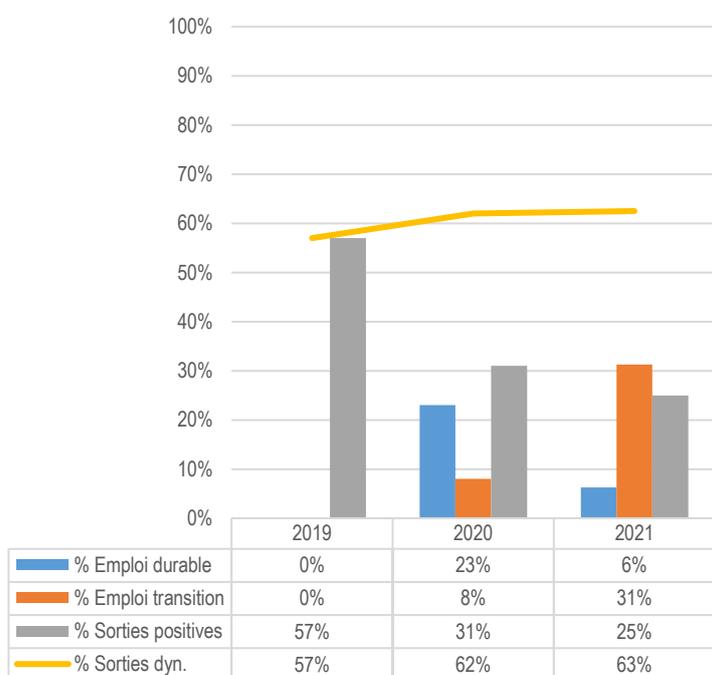
⇒ **Le volumes d'heures effectuées en entreprises a été multiplié par 10 : 5 079h en 2021 contre 633 en 2020**

⇒ **Les durées de contrats ont augmenté : presque 3 mois de CDD ou d'intérim en moyenne par salarié contre 1,7 mois en 2019 et 0.8 mois en 2020.**

⇒ **Comme chaque année, nous tenons nos objectifs contractuels sur les sorties**, passés avec l'Etat et le Conseil Départemental. Ces objectifs portent :

- Sur le recrutement, où **72% des personnes que nous avons accompagnées étaient bénéficiaires du RSA**
- Sur les sorties, où **60% des sorties doivent être dynamiques** (accès à l'emploi durable, emploi de transition, ou formation).

Evolution de la structure des sorties dynamiques depuis 2019



⇒ **Avec le même recrutement, les profils de sorties ont évolué.**

Auparavant, les sorties étaient marquées par un accompagnement vers la formation, notamment qualifiante, permettant aux salariés de faire valoir leurs compétences sur le marché du travail.

Depuis 2 ans, tout en recrutant les mêmes profils de personnes, les sorties sont marquées par un meilleur accès à l'emploi (emploi durable ou de transition).

Nous maintenons l'accompagnement des salariés en entreprise afin de sécuriser les parcours. Et nous accompagnons également les entreprises sur les dispositifs de formation qui peuvent être mobilisés pour leurs salariés. C'est un argument supplémentaire en faveur d'une embauche durable.

Ces résultats ont été rendus possibles par une mobilisation très importante en faveur de la médiation active de la part de l'équipe de permanents, qui est parvenue à maintenir l'activité du support et assurer les objectifs de production tout en améliorant l'accompagnement vers l'emploi durable.

1.4.4 La Reconnaissance des Acquis de l'expérience

La RAE permet de reconnaître et valoriser un savoir-faire né de l'expérience professionnelle : « je reconnais ce que tu sais réussir dans ce que tu ne maîtrises pas complètement ».

Cette démarche s'inscrit dans une dynamique d'insertion professionnelle, de formation tout au long de la vie, et peut être un préalable à une Validation des Acquis de l'Expérience.

Les grands principes :

- La reconnaissance comme posture. « Il y a toujours quelque chose à reconnaître. On met l'accent sur ce que le candidat sait faire, pas sur les manques. »
- L'éducabilité comme postulat : « Chacun est capable d'apprendre pourvu que l'environnement le permette. Les apprentissages réalisés dans un domaine ont un retentissement dans tous les autres. En apprenant, je construis les outils (intellectuels) qui me permettent d'apprendre » (J. Piaget)
- L'organisation apprenante comme cadre facilitateur du développement de chacun : « Chacun est capable d'apprendre pourvu que l'environnement le permette ».
- La zone Proximale de développement (Vigotsky): « Ce que je sais réussir avec de l'aide aujourd'hui, je serai capable de le faire seul demain ».

En 2021, un candidat a été accompagné sur le chemin de la RAE, et s'est vu remettre son attestation. Cette même année, trois candidats ont souhaité s'engager dans la démarche.

Au sein de la petite équipe que constitue les permanents de l'ACI (moins de 3 ETP), accompagner trois personnes en RAE s'est avéré être un défi d'accompagnement, d'organisation et de production que chacun a su relever.

Cela témoigne de la mobilisation de l'ensemble des salariés, permanents et en transition professionnelle, en parcours RAE ou non, à trouver l'équilibre entre nos engagements en matière de production (délais, qualité, coût) et la dynamique d'accompagnement.

10ÈME CÉRÉMONIE
DE REMISE DES ATTESTATIONS DE
COMPÉTENCES

LE JEUDI 1^{er} AVRIL 2021
DE 14H À 17H

LIEU DE RENDEZ-VOUS
ISPAJAA - 4 rue Camille
Guérin - 22440
PLOUFRAGAN

différent
compétent
BRETAGNE

ARESAT
CS 70010 Noyal-sur-Vilaine Cedex
02 99 04 09 87
08 74 82 06 96
administratif@aresat-bretagne.org
Site : http://differentetcompetent.fr

2 Qui sont les salariés en transition professionnelle ?

2.1 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 40 ans, vivant seul, demandeur d'emploi depuis plus de 2 ans, habitant à Saint-Brieuc. Ses ressources sont issues du Revenu de Solidarité Active. 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.

Synthèse des difficultés rencontrées à l'entrée sur le chantier

Santé	100% des personnes connaissent une problématique santé
Emploi	68% des personnes n'ont pas travaillé depuis plus de deux ans
Mobilité	76% des personnes ne possèdent pas le permis de conduire
Logement	52% des personnes n'ont pas de logement stable
Formation	40% 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

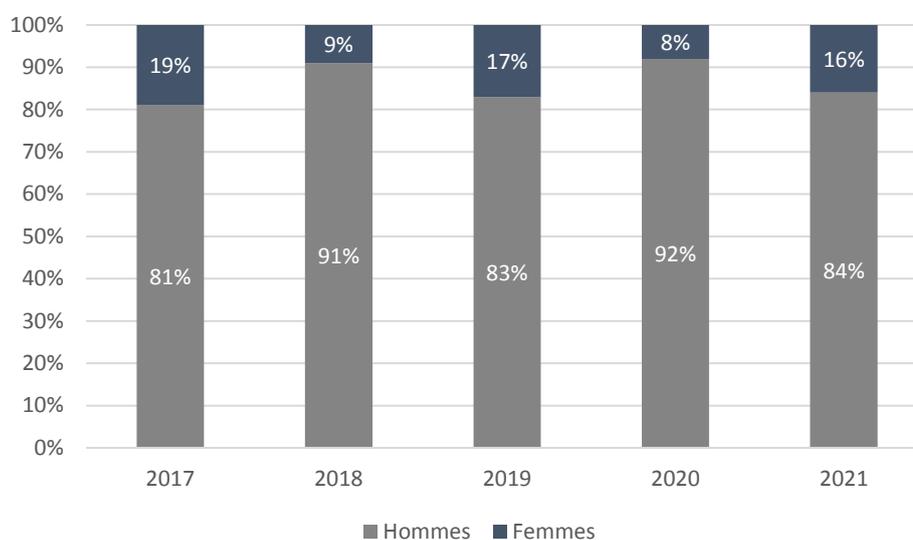
En 2021, l'ACI Peinture – second œuvre du bâtiment a accueilli 25 salariés en insertion répartis entre 21 hommes et 4 femmes.

Bien que le second œuvre Bâtiment soit accessible à toutes et tous, les femmes restent très minoritaires au sein de l'équipe. Un travail est nécessaire pour faire évoluer les représentations de façon à ce que l'équipe soit plus mixte.

Tableau des entrées de l'année, répartition par genre

Homme	21	84%
Femme	4	16%
TOTAL	25	100%

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



2.2.2 Les origines géographiques du public

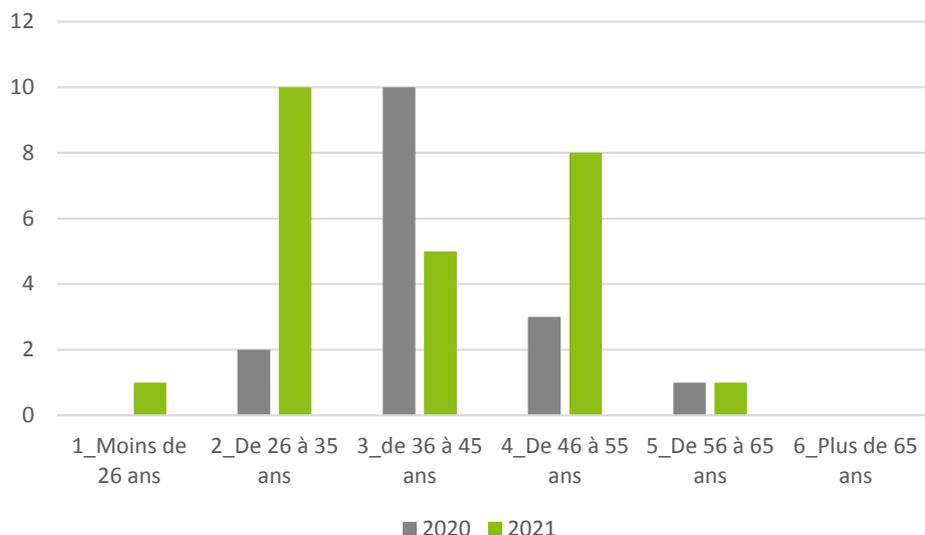
Lieux de résidence des salariés en insertion depuis 2018

Lieu de résidence	2018	2019	2020	2021
Saint-Brieuc	16	26	20	22
Autres communes de Saint-Brieuc Armor Agglomération	6	3	4	3
TOTAL	24	29	24	25
Dont Quartiers Prioritaires	10	12	8	6

2.2.3 Les classes d'âges sur le chantier

La moyenne d'âge à l'entrée sur nos chantiers pour 2020 est de 40 ans (44 ans en 2021).

Classes d'âge des salariés en insertion en 2021



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

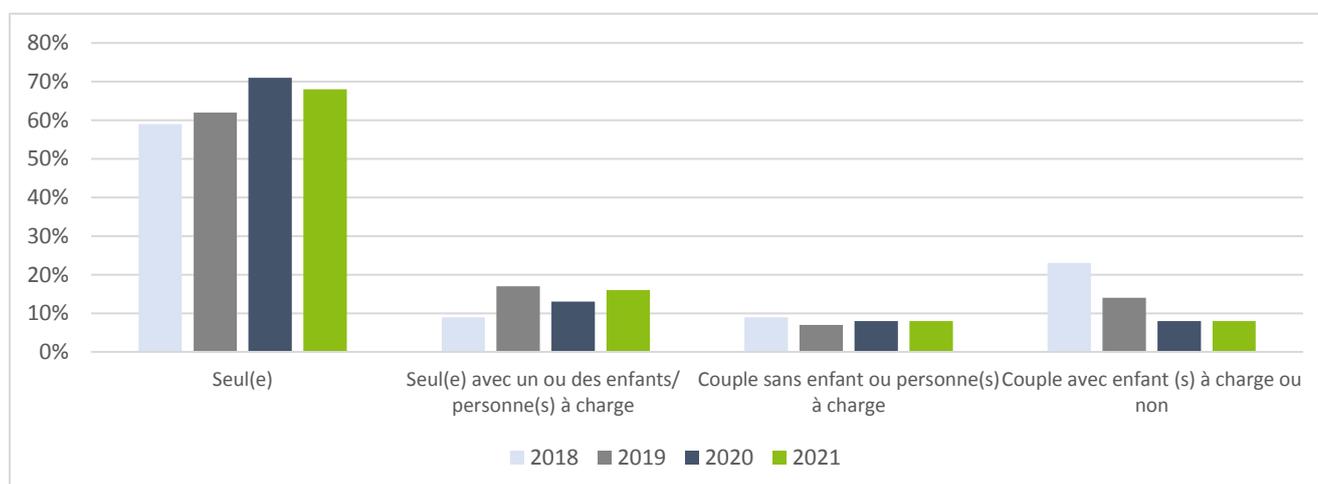
2.3.1 Les situations familiales

Composition familiale des salariés en transition en 2020

	HOMME		FEMME		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Seul(e)	17	81%	0	0%	17	68%
Seul(e) avec un ou des enfants/ personne(s) à charge	0	0%	4	100%	4	16%
Couple sans enfant ou personne(s) à charge	2	10%	0	0%	2	8%
Couple avec enfant (s) à charge ou non	2	10%	0	0%	2	8%
TOTAL	21	100%	4	100%	25	100%

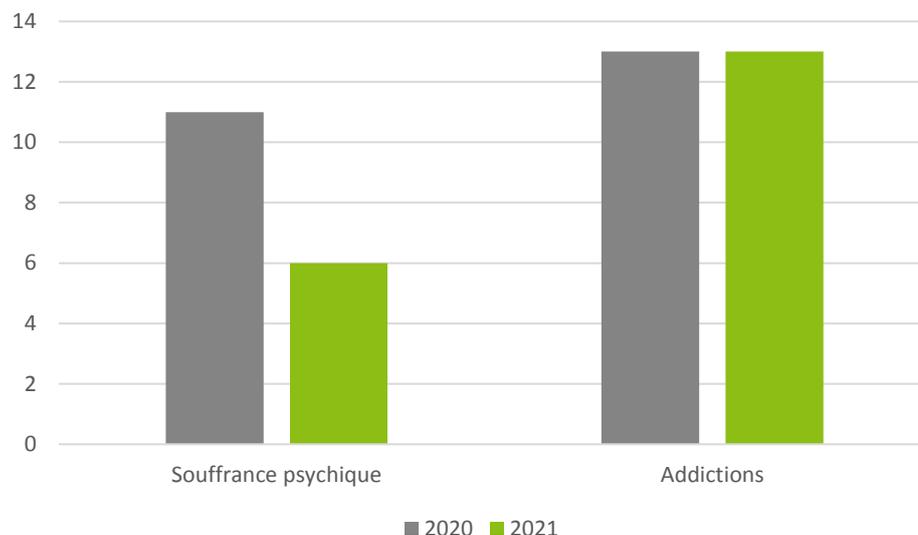
En 2021, une très grande majorité des hommes vivaient seuls alors que toutes les femmes vivaient avec un ou plusieurs enfants à charge.

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 2021



Sur le plan de la santé, toutes les personnes accompagnées l'ont été sur l'accès aux droits. En parallèle de cela, les difficultés liées à la souffrance psychique et à aux addictions (alcool principalement) sont celles qui sont le plus souvent rencontrées.

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 Conseillère en Insertion Professionnelle 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 2021, trois personnes avaient 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	2021
Nombre de personnes	1	1	4	5	3
Pourcentage du total des salariés	5%	5%	14%	21%	12%

2.3.3 Les ressources à l'entrée

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

	Nb	%
RSA - Revenu de Solidarité Active	18	72%
AAH - Allocation pour Adulte Handicapé	1	4%
ASS - Allocation Solidarité Spécifique	2	8%
ARE - Allocation Retour à l'Emploi	4	16%
Sans ressources	0	0%
TOTAL	25	100%

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 grande majorité des personnes bénéficiaires du RSA.

2.3.4 La mobilité

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

		Nb	%
Permis de conduire	Possession	6	24%
	En cours	4	16%
	Sans permis	10	40%
	Annulé ou suspendu	5	20%
TOTAL		25	100%

A l'entrée sur nos chantiers, environ les deux tiers des personnes ne possèdent pas ou plus le permis de conduire (60%) et moins de 20% sont en train de le passer. Cela signifie que 76% des personnes ne disposent pas de permis, sur un ACI qui, pourtant, nécessite de se déplacer sur les chantiers. La programmation des interventions, la composition des équipes et l'organisation de l'encadrement technique sont, de ce point de vue, déterminants pour répondre aux exigences du support.

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 2021

		Nb	%
Moyen de locomotion	A pied	15	60%
	A vélo	2	8%
	En cyclomoteur	2	8%
	Voiture dont sans permis	6	24%
TOTAL		25	100%

Par ailleurs, en 2021, comme pour les années précédentes, seul un tiers des salariés disposait de véhicules motorisés pour se déplacer (voiture, voiture sans permis ou cyclomoteur).

2.3.5 Le logement

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

	HOMME	FEMME	TOTAL	
	Nb	Nb	Nb	%
Hébergé chez des tiers	3	1	4	16%
Structure - CHRS/ALT...	8	0	8	32%
Locataire parc privé	3	1	4	16%
Logement inadapté	1	0	1	4%
Locataire parc public	6	2	8	32%
Propriétaire	0	0	0	0%
TOTAL	21	2	25	100%

En 2021, 52% des personnes accompagnées étaient hébergés par des tiers, en structure ou vivaient dans un logement inadapté. Ce chiffre est stable au fil des années et cette situation constitue un frein majeur pour les personnes : comment se mobiliser sur l'emploi lorsque le logement fait défaut ?

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 2021

	Nombre	%
Maitrise des savoirs de base (Niveau I)	10	40%
CAP / BEP non obtenu (Niveau II)	4	16%
CAP / BEP (Niveau III)	11	44%
BAC / BT (Niveau IV) et suivants	0	0%
TOTAL	25	100 %

En 2021, près de la moitié des salariés du chantier ne disposait d'aucun diplôme. Par ailleurs, des difficultés peuvent être rencontrées sur la maîtrise de langue, sur la compréhension, sur les capacités d'apprentissage, peu sollicitées jusqu'à présent. Il peut donc être 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).

Par ailleurs, la démarche de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience est un outil très important de valorisation des compétences acquises, des capacités d'apprentissage mais aussi de restauration de la confiance en soi et dans ses compétences professionnelles.

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

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

	Nb	%
Inférieur à 6 mois	2	8%
De 6 à 12 mois	1	4%
De 12 mois à 24 mois	5	20%
De 24 à 36 mois	15	60%
Supérieur à 36 mois	2	8%
TOTAL	25	100%

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, 68% 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.

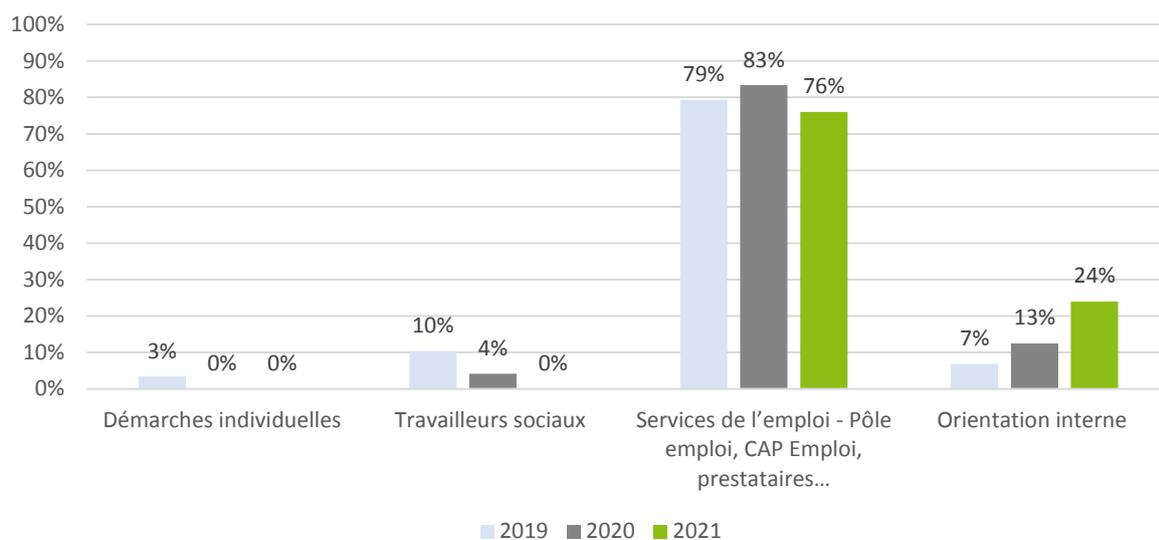
Durée d'inscription à Pôle Emploi avant l'entrée sur le chantier

	Nb	%
Inférieur à 6 mois	1	4%
Moins de 12 mois	2	8%
Entre 12 et 24 mois	8	32%
Entre 24 et 36 mois	13	52%
Supérieur à 36 mois	1	4%
TOTAL	25	100

En 2021, 56% 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.

2.4.1 Les orientations

Synthèse des orientations des salariés en insertion vers le chantier



Les personnes sont principalement orientées par le service public de l'emploi : 76%, ce qui est une tendance lourde au fil des années.

On observe depuis 2020 une augmentation des orientations issues des autres services de l'association, ce qui témoigne d'une vision claire de ce qu'est l'IAE et d'une bonne appropriation des outils de la prescription vers l'IAE (plate-forme de l'inclusion) par les collègues : accueil de jour, CHRS, etc.

Cela renforce les synergies internes et la transversalité des interventions auprès des personnes et au profit de leur parcours.

3 L'action et les réalisations de l'équipe

3.1 Les chantiers de l'année

3.1.1 Le fonctionnement général de l'atelier :

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.

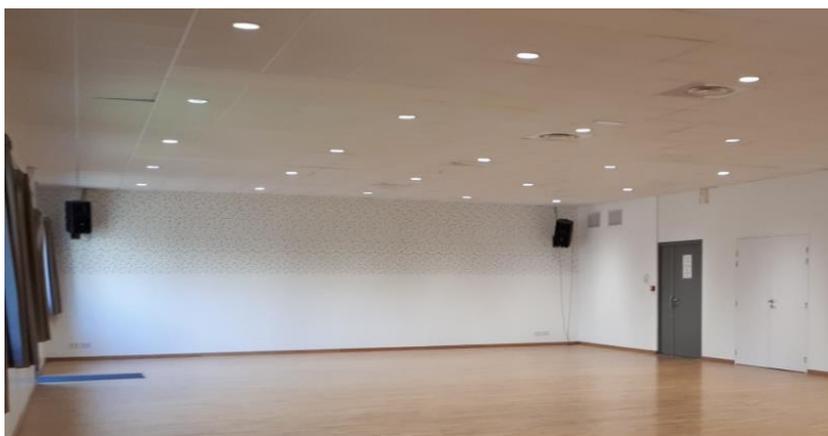
3.1.2 Nos réalisations en 2021

Les principaux chantiers menés en 2021 ont été les suivants :

Nature des travaux	Commanditaire
Travaux de peinture - Salles communales	Mairie de QUESSOY
Prestation de services	DIRECCTE
Prestation de services	Association Le Repair
Travaux de peinture extérieur et intérieur	Association Montbareil
Travaux de cloisonnement en béton cellulaire et de peinture	Restaurants du cœur
Entretien de remise en état d'espaces verts	ANPAA

Quelques illustrations de travaux en 2021 :

Ville de Quessoy – Réfection peinture de la salle communale



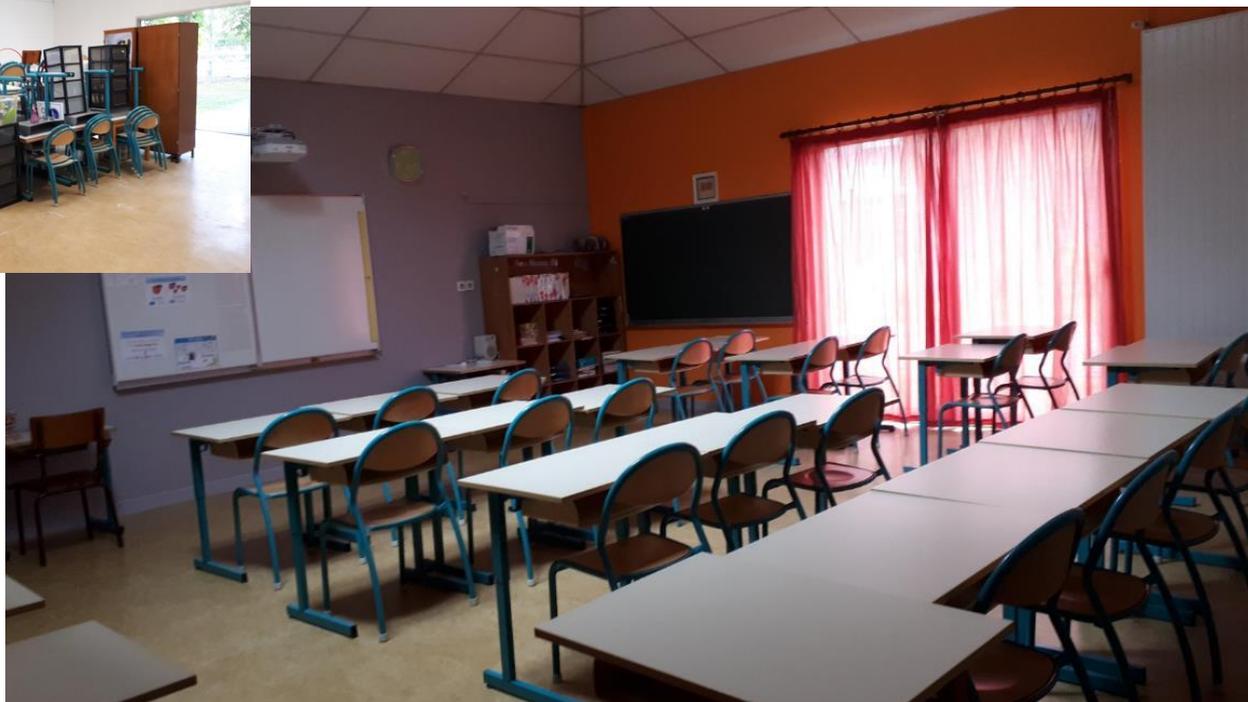
Restos du Cœur/Ateliers du cœur de Saint-Brieuc– Réfection de sol, aménagement intérieur, et peinture



Logement Terre et Baie Habitat – réfection complète en peinture d'un logement

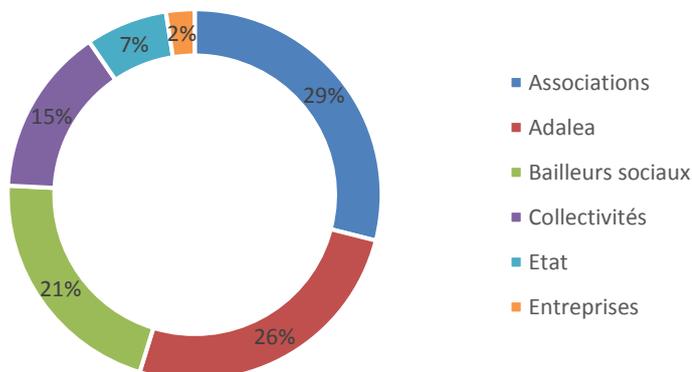


Commune d'Yffiniac – réfection complète en peinture d'une salle de classe



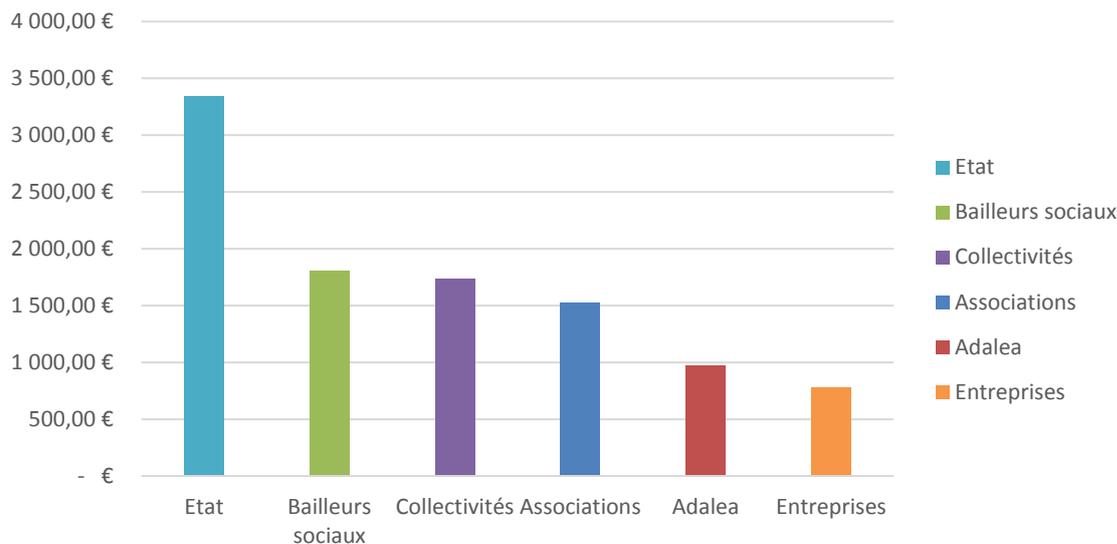
3.2 Activité économique et commerciale

Répartition des recettes d'activité par type de client



L'activité 2021 présente un grand équilibre entre les différents types de clients et les volumes des chantiers. Autrement dit, alors que chaque année est marquée par un ou deux chantiers qui, à eux seuls, représentent du tiers à la moitié de l'activité de l'année (en volume d'heures et en facturation), l'année 2021 est surtout marquée par de multiples commandes, en nombre, émanant d'une diversité de client.

Recettes d'activité moyenne par type de client



Le montant moyen des facturations par type de client renforce ce constat puisqu'on observe peu de variations d'un type de client à l'autre.

3.3 Situation au regard de nos objectifs conventionnés

Le chantier est conventionné pour une capacité de 8.5 Equivalents Temps Pleins (ETP) à fin 2021 soit environ 12 personnes à 28h/ semaine.

Tableau de synthèse des indicateurs de suivi

	Objectifs	Réalisé	Taux
Nombre d'heures travaillées/payées	15 470 h	12 636 h	82% (80% en 2020)
Nombre de personnes recrutées	28	25	90% (104% en 2020)
Nombre d'ETP d'insertion	8.5	6.94	82%

Observations :

- Le taux de réalisation des ETP se porte à 82% en 2021, soit 6.94 ETP en moyenne sur l'année
- Ce taux est directement lié aux effets de la mise en œuvre de la médiation active en emploi :
 - 5 079 heures de CDD et intérim effectués en entreprises classique, avec suspension du contrat CDDI, qui justifie la non-consommation
 - 12 salariés accompagnés en emploi en entreprise classique, soit la moitié de l'effectif de l'année a été accompagné en entreprise
- ⇒ L'accompagnement en emploi et la sécurisation des parcours permis par les suspensions de contrats, avec la possibilité de reprise à l'issue des contrats en entreprise, expliquent la non-consommation des aides aux postes
- Pas de possibilité de recrutements supplémentaires compte tenu des spécificités de notre ACI :
 - Un seul encadrant technique pour 12 personnes
 - Chantiers nomades, limités à trois en simultané pour assurer un suivi de qualité

Synthèse des indicateurs pour la modulation des aides aux postes

Indicateurs	2019	2020	2021
Publics cibles : Publics bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH)/les salariés en insertion)	92%	90%	84%
Taux d'encadrement :ETP d'encadrement (encadrement technique et accompagnement social et professionnel)/ ETP de salariés en insertion au sein de la structure	19%	23%	24%
Taux de sorties dynamiques : Nombre de sorties dynamiques / Nombre total de sorties	57%	60%	63%
<i>Dont sorties en emploi durable</i>	0%	23%	6%
<i>Dont emplois de transition</i>	0%	8%	31%

Les chiffres 2021 confirment la dynamique engagée en faveur de l'accès à l'emploi, avec des logiques d'opportunités différentes puisque ce sont surtout des sorties en emploi de transition que nous avons constaté sur 2021. Ces sorties ont elles aussi fait l'objet de suivi en emploi, toujours dans une logique de sécurisation des parcours avec le maintien en emploi. A noter que certains salariés sortis en CDI en 2020 étaient toujours accompagnés en 2021.

4 Les axes d'accompagnement

4.1 L'accompagnement vers et dans l'emploi

Une transformation notable de la démarche d'accompagnement vers l'emploi durable, qui mobilise les mises en situations de travail en entreprise, en lien avec des entreprises partenaires :

	CDD-Intérim		PMSMP		Formation	
	Nombre d'heures	Nombre de salariés	Heures	Nb de salariés	Heures	Nb de salariés
2019	528	2	392	6	755	15
2020	633	5	413	5	419	10
2021	5 079	12*	1008	11	461	12

**auxquels s'ajoutent 4 salariés sortis en emploi et toujours accompagnés.*

Les chiffres montrent une augmentation très importante de ces mises en situation professionnelles, notamment entre 2020 et 2021 avec 800% pour les CDD et missions d'intérim, et 244% pour les PMSMP.

Le nombre de salariés concernés a plus que doublé, d'autant plus que 4 salariés ont fait l'objet d'un suivi en emploi après leur sortie du dispositif en 2020 et 2021. En moyenne, les salariés concernés ont effectué presque 3 mois de CDD ou d'intérim (2.8 mois ; contre 1,7 mois en 2019 et 0.8 mois en 2020)

La démarche d'insertion de l'ACI visant à lever les freins à l'emploi durable est complétée, lorsque cela est adapté au parcours de la personne :

- D'un placement en entreprise, dans le cadre des mises en relation et des mises en situation professionnelles avec des entreprises partenaires ; objectif : accès à l'emploi des publics précaires
- D'un accompagnement en emploi pour les personnes en parcours d'insertion ; objectif : maintien dans l'emploi des publics précaires

Notre accompagnement sur la levée des freins périphériques à l'emploi, AVANT l'accès à l'emploi durable (méthode linéaire) est donc complété d'un accompagnement vers l'entreprise, en multipliant les opportunités d'accès à l'emploi et en réalisant le travail d'accompagnement à la levée des freins périphériques EN emploi (méthode itérative).

Chaque contrat (PMSMP, intérim, CDD) fait l'objet d'un protocole d'accompagnement défini dans le cadre d'un entretien tripartite associant le salarié et l'employeur, de façon à :

- Préparer le démarrage du contrat (présentation de l'entreprise, définition du poste et des missions, trajet, organisation du temps de travail),
- Veiller à la bonne intégration de la personne, via des points tripartites (1er jour, 3ème jour/1ère semaine, fin de période d'essai/fin de contrat),
- Assurer le suivi en emploi (médiation, soutien à l'employeur, levée des freins, maintien en poste), de façon régulière et selon les demandes exprimées par l'employeur et le salarié

Il s'agit d'un soutien auprès des entreprises, mais aussi et surtout d'un puissant levier d'inclusion des personnes, qui peuvent faire valoir leurs qualités, leurs savoir-faire et leurs compétences auprès des employeurs.

4.2 L'accompagnement à la levée des freins

4.2.1 Axes transversaux :

- Accompagnement en emploi

Pour l'ensemble des problématiques relevant de l'accompagnement social, **un suivi en emploi est assuré**, en fonction des besoins de la personne et en liaison avec l'employeur si nécessaire, **quel que ce soit le type de contrat en entreprise** (PMSMP, intérim, CDD, CDI).

Cela dit, les horaires des personnes en poste ne conviennent pas toujours pour organiser un rdv de suivi, ou pour effectuer une démarche en journée, pendant les heures d'ouverture des différents services. Dans ce contexte, un accord est recherché avec l'employeur afin de pouvoir libérer la personne, de façon très ponctuelle, pour qu'elle puisse mener ses démarches, de façon accompagnée ou non.

- Recours aux droits et fracture numérique

Avec le développement des outils numériques dédiés à l'attribution et à la gestion des aides, le recours aux droits peut se heurter aux problématiques de fracture numérique. La plupart des personnes que nous accompagnons ne sont pas équipés d'ordinateur et dispose d'une connexion internet seulement via leur téléphone et seulement pour une partie d'entre elles.

La rédaction de CV et de lettre de motivation, la recherche d'emploi, la création et la gestion de comptes sur les différentes plates-formes pour faire valoir ses droits (sociaux, médicaux et de formation notamment) nécessitent pourtant aujourd'hui des équipements, une connexion, un espace de travail et très souvent un accompagnement. C'est la raison pour laquelle **un espace de travail numérique est créé sur le lieu de travail**, pour que l'accompagnement au numérique soit véritablement une composante de l'accompagnement social, avec le recours à un partenariat avec une association pour la prise en main et la maîtrise de ces outils. Nous maintenons par ailleurs les actions déjà en place : cours collectifs dispensés par un centre de formation agréé ou par le service insertion de l'agglomération de Saint Brieuc avec une médiatrice numérique.

4.2.2 Axes thématiques

Problématiques sociales	Organisation actuelle	Remarques et évolutions envisagées
Logement	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pré-diagnostic réalisé par la CIP - En interne : vers la Structure-relais SIAO de Saint-Brieuc - En externe : vers la Maison du Département <p>Suivi réalisé par la CIP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivi des démarches, montage du dossier de demande de logement social, sollicitation Loca Pass et Visale - Accompagnement dans les démarches d'accès à un hébergement d'urgence et lien effectué avec le 115 - En interne dans le cadre d'une prescription de mesure d'Accompagnement social lié au logement (ASLL) ou d'un dispositif d'hébergement-logement adapté - En externe : orientation et/ou lien effectué avec les associations, notamment COALLIA, SOLIHA, Habitat et Humanisme ; Action Logement, les bailleurs sociaux pour favoriser l'accès ou le maintien dans un logement - Orientation vers le service de l'agglomération Direction Environnement santé ou ADIL pour avoir un soutien dans les démarches et relais auprès des bailleurs lors de location de logement décent et/ou insalubre - Organisation d'informations collectives autour du logement avec intervention de partenaires internes (Boutique Logement) et externes (Agence locale de l'énergie ou association locale ABIEG sur les consommations d'énergie, Pôle Equipement Atelier du Cœur...) pour mieux connaître les aides et structures relais dans un parcours résidentiel mais aussi être sensibilisé aux gestes éco-citoyens 	
Santé	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientation en interne : vers le point santé - En externe : vers le centre d'examen de santé pour un bilan ou vers un professionnel de la santé <p>Suivi réalisé par la CIP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande affiliation CPAM, ouverture de droits à la couverture santé solidaire (CSS), ouverture compte Ameli et DMP, saisie de la plateforme d'accès aux soins et à la santé (PFIDASS) au besoin/liens avec le service partenaires de la CPAM, accompagnement au montage du dossier RQTH 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à l'opération « Moi(s) sans tabac » avec intervention d'une tabacologue et d'une infirmière avec séance en collectif et en individuel sur demande - Ateliers de développement personnel en partenariat avec le service Prévention La Ligue contre le cancer ou Ateliers de valorisation son image professionnel (prestation Pôle emploi) - Actions d'information autour de la santé avec intervention de partenaire extérieur sur la prévention sur l'équilibre alimentaire et sur les risques associés (diabète, maladies cardio vasculaire, hypertension...) et partenaire en interne (Point santé) sur le parcours de soins coordonné (utilisation de la carte vitale, mise à jour des vaccins, ...) ou information sur la prévention des risques en général (grippe, exposition solaire, MST...), - Proposition de séances d'activité physique adaptée en partenariat avec Siel Bleu. - Orientation vers des partenaires spécialisés interne (Point santé) ou externe (Centre médico-psychologique, CSAPA...) - Information sur la COVID 19 et sensibilisation sur la vaccination avec l'équipe mobile COVID interne - Action de sensibilisation aux conduites addictives avec le service de prévention du centre addiction et le point santé 	
Mobilité	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP lors du recrutement <p>Suivi réalisé par la CIP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement au besoin au montage du dossier de transport en commun, accompagnement et/ou lien effectué auprès de la préfecture pour valider la visite médicale et les tests psychomoteurs (permis annulés) ou récupération de permis (permis étranger); ouverture de compte CPF - Information sur la prise en charge partielle de l'employeur sur les abonnements de location de vélo à assistance électrique - En externe : cours collectifs et tests dispensés par un centre de formation agréé (CLPS) ou une association présente sur le territoire (AGIR) avec qui nous avons un partenariat pour mettre en œuvre des parcours au permis de conduire - Orientation vers Pôle Emploi pour un dossier d'aide au permis de conduire ou partenaires agréés pour souscrire à un micro-crédit (Point Passerelle ou Ateliers du cœur) - Orientation vers des Atelier Mobilité avec Baie Armor Transport 	<p>Dans le cadre de la création de l'espace de travail numérique à l'atelier, des séances de code sont organisées pour que les salariés qui préparent l'examen puissent s'exercer.</p>
Difficultés financières	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique <p>Suivi réalisé par la CIP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intermediation auprès des créanciers pour mettre en place un échéancier - Atelier Gestion du Budget avec des partenaires locaux (Ex : Finances et Pédagogie) pour mieux comprendre et appréhender le vocabulaire bancaire, connaître les démarches auprès de la banque en cas de difficultés financières - Orientation auprès du Point passerelle pour un accompagnement à la gestion du budget - En externe : Maison du Département (dossier de surendettement) 	
Démarches administratives	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP <p>Suivi réalisé par la CIP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement pour les démarches en ligne auprès des services publics (Pôle Emploi, CAF, Ameli...) - Accompagnement à l'ouverture de droits et/ou à la résolution des problèmes administratifs (montage de dossier, aide à l'écriture de courrier, lien effectué auprès des administrations...) 	<p>Dans le cadre de la création de l'espace de travail numérique à l'atelier, cet accompagnement s'appuie sur la mise à disposition d'équipements informatiques et d'une connexion internet. Il s'appuie également sur des partenariats visant à assurer l'accompagnement spécifique pour la prise en main et la maîtrise des outils informatiques.</p>

Accompagnement familial, garde d'enfants	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP <p>Suivi en externe par les partenaires concernés (Maison du département : intervention TISF, médiation familiale...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Action autour de la parentalité en lien avec les centres sociaux avec présentation notamment des structures liées aux diverses problématiques et de soutien à la parentalité - Orientation vers les services ou structures concernés (Saint-Brieuc Agglomération, CCAS, CAF, Centre social...) pour information, inscription sur des dispositifs ou sollicitation d'aides 	<p>Révision des horaires de travail : semaine de 28 heures avec mercredi non travaillé pour toute l'équipe.</p> <p>Cette orientation a été évaluée en équipe suite à la présentation du projet d'accompagnement en ACI lors d'une rencontre dans le cadre du programme Parents Solos.</p> <p>Elle demande un effort important d'organisation en interne, dans le cadre des chantiers sur le plan du respect des plannings notamment.</p> <p>L'objectif est de créer les conditions favorables à l'accueil d'un public plus féminin, qui reste encore aujourd'hui le public le plus concerné, mais pas seulement, puisque les pères peuvent l'être également. Cela peut aussi permettre, pendant la période en ACI, une possibilité supplémentaire de contact et de relation avec les enfants, dans des contextes familiaux parfois difficiles et où un lien doit être retissé.</p>
Justice	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connu par la CIP en lien avec le SPIP <p>Suivi en externe par le SPIP</p>	
Besoins alimentaires	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique <p>Suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientation vers les partenaires concernés (Maison du Département, associations caritatives...) - Convention de partenariat avec la restauration des Ateliers du cœur pour un repas complet et équilibré à un tarif préférentiel le midi 	
Mobilisation des aides financières existantes	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique <p>Suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lien effectué et orientation vers les partenaires des services d'action sociale (CCAS, CAF, CPAM...) 	
Autres thématiques :	<p>Loisirs et vacances : orientation vers les centres sociaux, CCAS et vacances familles</p> <p>Compétences numériques :</p>	

4.3 Les actions menées en matière de formation en interne

Formation des personnes en insertion : 461 heures

- Formations à titre individuel :
 - Habilitation électrique : 14 heures
 - Remise à niveau / Ateliers de Savoirs Fondamentaux : 360 heures
 - Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (en dehors de l'accompagnement dédié) : 3 heures
- Formations collectives
 - Gestes et postures : 84 heures

Formation des permanents : 71 heures

- Formations à titre individuel :
 - Encadrant technique :
 - Habilitation électrique – électricien BT : 21 heures
 - Gestes et Postures : 7 heures
 - Accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience : 7 heures
 - Conseillère en Transition Professionnelle :
 - Problématiques des violences conjugales et parentalité : 12 heures
 - Coordinatrice et Responsable de pôle :
 - Comptabilité financière : 24 heures (2x12heures)

5 Projet de service : Retour sur le plan d'action 2021

5.1 Rénovation concertée et participative des locaux de l'atelier

⇒ **Objectifs :**

- Mettre en œuvre les principes de l'organisation apprenante
- Adapter la configuration du site à l'activité
- Associer étroitement les usagers du site à son fonctionnement et à son évolution
- Développer la relation avec les entreprises et les acteurs du territoire

Investissements rendus nécessaires pour des raisons techniques, mais aussi et surtout parce que notre projet d'accompagnement social et professionnel a évolué.

Le cadre de travail actuel ne permettait plus de répondre aux exigences nouvelles de l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi : appropriation du support de production, participation au fonctionnement de l'atelier, meilleure articulation entre production et accompagnement social et professionnel, accès au numérique, etc.

Le projet de réaménagement des locaux prend en effet appui sur les principes de l'organisation apprenante, qui consistent à faire de l'organisation, de l'encadrement et du cadre de travail de véritables supports d'accompagnement.

Nous avons élaboré ce projet avec les salariés en insertion, dans le cadre de nos réunions d'équipe. Une grande partie des travaux est réalisée par eux, pour le développement des compétences et l'appropriation du lieu. Ces nouveaux espaces permettront de mettre en œuvre notre démarche d'accompagnement.

Il s'agit de faire de l'atelier un lieu de travail à part entière, comprenant des espaces dédiés à la production, professionnalisés, qui soient au plus proche des conditions réelles en entreprise, et un espace de travail collectif et individuel repensé. L'espace de travail collectif sera consacré à des actions et des supports d'accompagnement tels que :

- Réunion d'équipe opérationnelle (planning, fonctionnement du chantier),
- Ateliers informatiques / accès en libre-service
- Points collectifs sur les offres d'emploi et de formation,
- Communication adaptée des règles de sécurité, du règlement intérieur et des modes opératoires de production,
- Mise en œuvre des dispositifs de dialogue et de concertation interne en faveur de l'amélioration continue,
- Communication adaptée sur les démarches d'accompagnement.

Nous projetons également de nous appuyer sur ce lieu pour organiser des rencontres avec les entreprises et les partenaires, afin de développer la relation à l'externe et favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes que nous accompagnons.

⇒ **Avancement :** travaux en cours

5.2 Accueil et intégration des nouveaux salariés en transition professionnelle

⇒ Objectifs :

- Sécuriser le démarrage du salarié en poste et son parcours
- Veiller à la bonne intégration des nouveaux salariés au sein de l'équipe ACI

A l'instar de ce qui est mis en place pour une démarche de médiation active en entreprise, le salarié qui est embauché sur l'ACI est accueilli et accompagné selon les mêmes modalités : rdv le 1er jour, la première semaine, à l'issue de la période d'essai, puis de façon régulière par l'encadrant technique et la Conseillère en Insertion Professionnelle.

En sécurisant l'entrée sur le chantier, on sécurise les étapes suivantes, le chantier devant apparaître comme un espace de solutions et d'opportunités pour aller vers l'emploi durable.

Les étapes concernées :

- Recrutement : réorganisation de la rencontre avec les candidats avec information collective, puis temps de réponse à un questionnaire, puis entretien individuel pour clarifier les objectifs, les engagements réciproques pour l'accès à l'emploi durable.
- Contractualisation : Reprendre le livret de parcours afin de mettre en avant la finalité : l'accès à l'emploi durable, et les grandes étapes pour y parvenir.
- Accompagnement à la prise de poste : rdv le 1er jour, la première semaine, à l'issue de la période d'essai.

⇒ Avancement : En place et mis en œuvre

5.3 Révision des outils d'accompagnement des salariés en transition professionnelle

⇒ Objectifs :

- Adapter les outils d'accompagnement pour se recentrer sur l'accès à l'emploi durable
- Veiller à la bonne appropriation de ces outils par l'équipe et les salariés en transition professionnelle

La formation-action SEVE Emploi a permis d'affirmer le principe de transition professionnelle dans la posture et dans le fonctionnement de l'atelier. Notre démarche d'accompagnement a évolué au cours l'année 2020, dans une logique de recentrage sur la raison d'être de l'ACI : l'accès à l'emploi durable.

Dans ce contexte, les outils d'accompagnement doivent être révisés en 2021 afin d'être un véritable appui à la raison d'être de l'ACI ; sont concernés :

- Entretiens de recrutement
- Contrat d'accompagnement
- Livret de parcours
- Livret d'accueil
- Bilan de PMSMP
- Attestation de fin de PMSMP valorisant le parcours et les atouts du salarié
- 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 démarche affirme le principe d'une liaison étroite entre l'encadrement technique et le conseil en transition professionnelle, afin de soutenir le projet professionnel des salariés.

⇒ Avancement : Réalisé