

Ateliers et Chantiers d'Insertion

Conventionnés dans le cadre du Programme
Départemental d'Insertion

Bilan d'activité 2022 Avril 2023

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

Priorité d'investissement 1 : Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus

Objectif spécifique 1.h : Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, et améliorer l'employabilité, en particulier pour les groupes défavorisés

Dispositif 1.h.22 : l'Insertion par l'Activité Economique



WWW.ADALEA.FR

Table des matières

1	Présentation de l'association et du pôle Ateliers et Chantiers d'Insertion	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 2022	6
1.4.1	Une ambition partagée pour la transmission des savoir-faire : une AFEST à Saint-Donan	6
1.4.2	SEVE Emploi et la médiation active : bilan et perspectives	8
1.4.3	Une nouvelle piste d'activités pour le pôle : le réemploi des matériaux du bâtiment	9
1.4.4	Le projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD)	11
1.4.5	La Reconnaissance des Acquis de l'expérience	12
2	L'action et les réalisations de l'équipe	13
2.1	Les chantiers de l'année	13
2.1.1	Le fonctionnement général de l'atelier	13
2.1.2	Nos réalisations en 2022	14
2.2	Activité économique et commerciale	18
2.3	Situation au regard de nos objectifs conventionnés	19
3	Qui sont les salariés en transition professionnelle ?	20
3.1	Profil type	20
3.2	Les caractéristiques du public	21
3.2.1	Données générales	21
3.2.2	Les origines géographiques du public	21
3.2.3	Les classes d'âges sur le chantier	22
3.3	Les situations individuelles et les difficultés exprimées à l'embauche	22
3.3.1	Les situations familiales	22
3.3.2	L'état de santé et les situations de handicap	23
3.3.3	Les ressources à l'entrée	24
3.3.4	La mobilité	24
3.3.5	Le logement	25
3.4	Les caractéristiques relatives à la formation et à la trajectoire professionnelle	25
3.4.1	Les niveaux de formation	25
3.4.2	L'activité professionnelle avant l'entrée sur le chantier	26
3.4.1	Les orientations	26
3.5	L'accompagnement à la levée des freins	26
3.6	Les actions menées en matière de formation	31
3.6.1	Formation des personnes en transition professionnelle	31
3.6.2	Formation des permanents	31
4	Projet de service : Retour sur le plan d'action 2022	32
4.1	Favoriser les apprentissages et le développement des compétences selon les principes de l'organisation apprenante	32
4.2	Mettre en place le rôle de référent de chantier et de référent d'intégration	33
4.3	Favoriser la mixité sur l'ACI	33
4.4	Lutter contre la fracture numérique	34

1 Présentation de l'association et du pôle Ateliers et Chantiers d'Insertion

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.

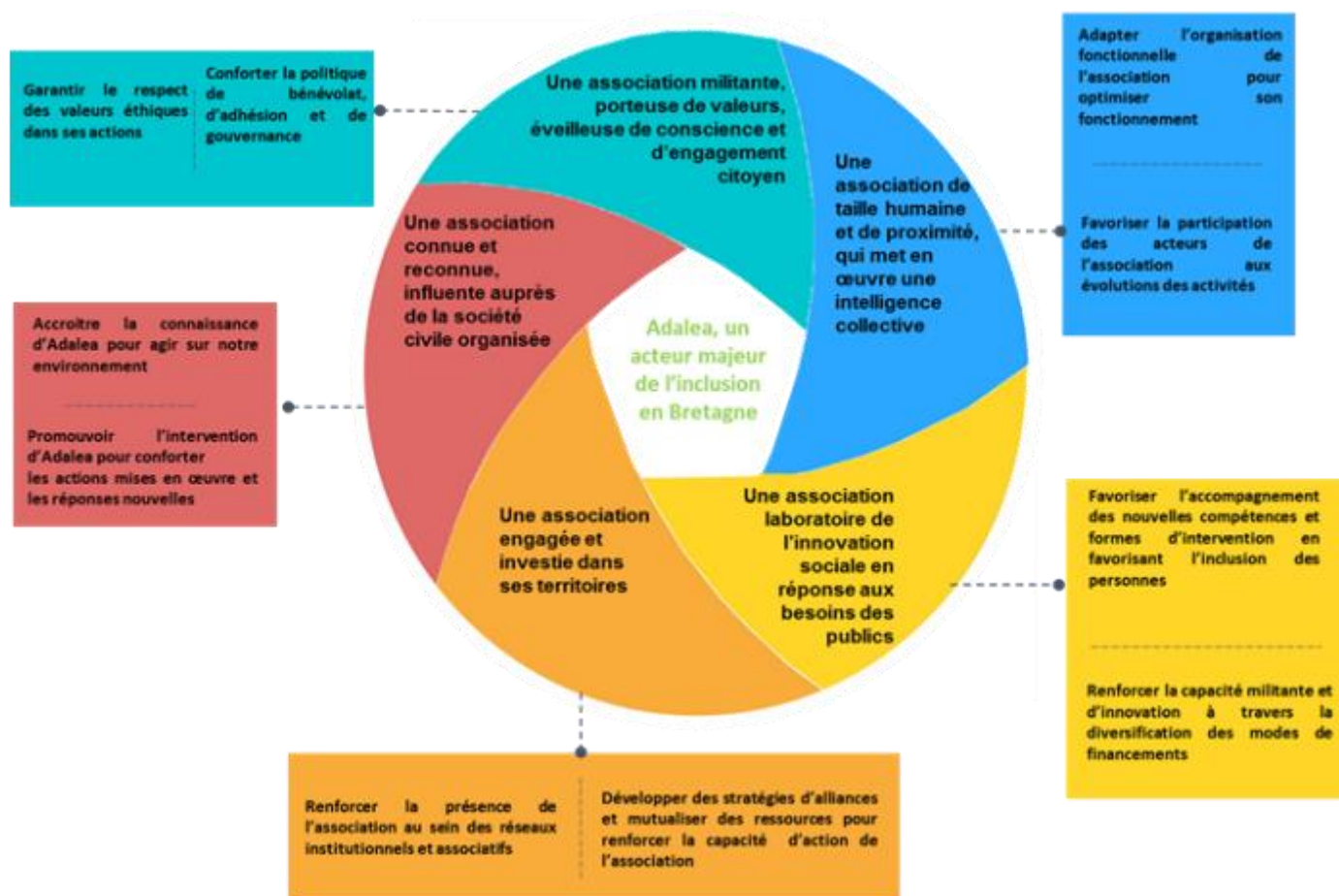
Implantée sur plusieurs territoires des départements des Côtes d'Armor et du Morbihan, l'association Adalea, s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Elle emploie plus d'une centaine de salariés et est accompagnée par une trentaine de bénévoles. Presque la moitié d'entre eux agissent 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 environ 40 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, atelier et 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. Entre 25 et 30 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 Economique¹.

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, tel que 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 personnelles dans leur parcours de vie. Notre proposition d'accueil, d'intégration et d'accompagnement prend en compte ces trajectoires de vie pour s'adapter à chaque situation. **Mais notre attention première se porte sur les ressources, le potentiel et l'envie de chacune et 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.

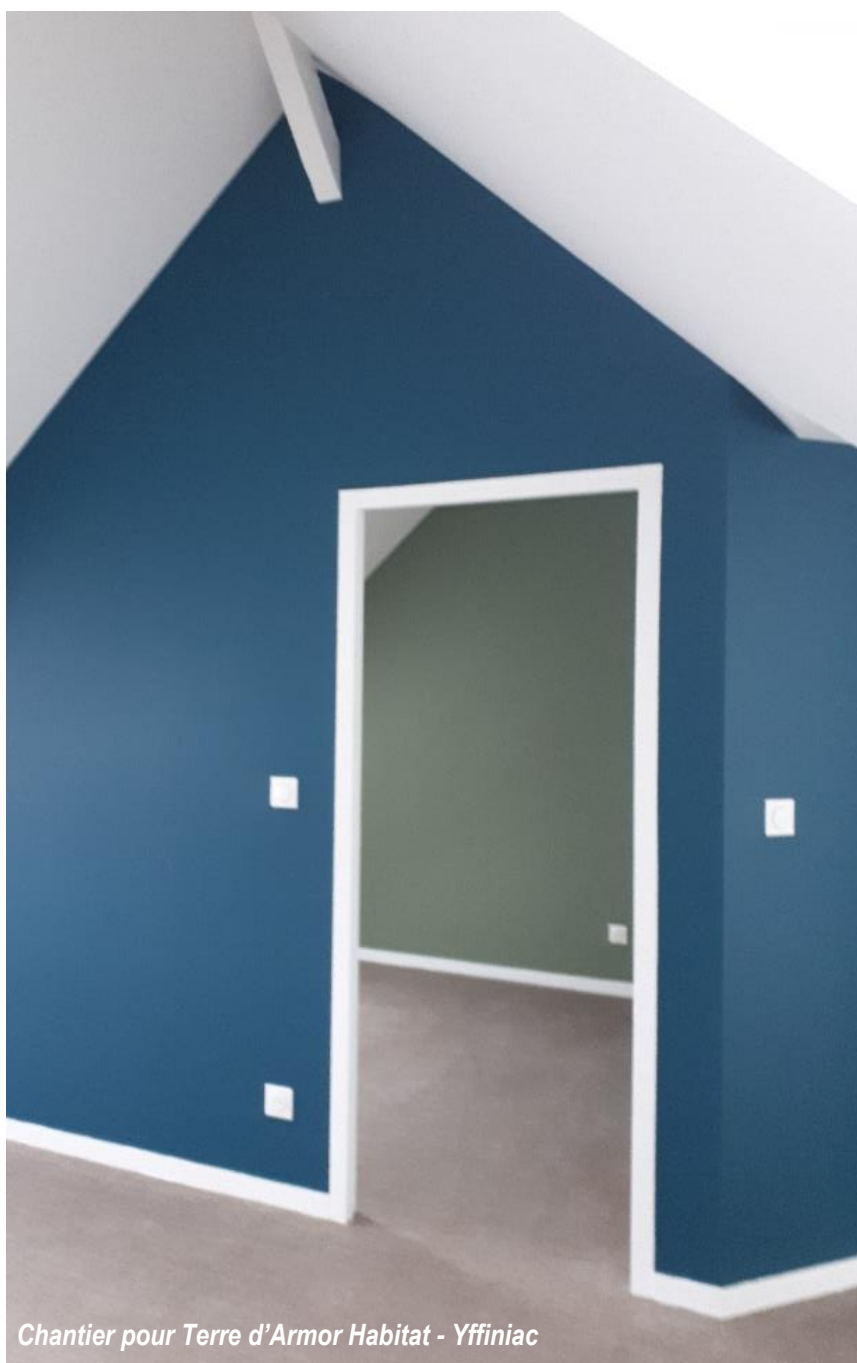
¹ Extrait de la Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens Etat-Pôle Emploi-Adalea

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'encadrante 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.



Chantier pour Terre d'Armor Habitat - Yffiniac

Il s'agit d'un véritable défi, que nous relevons pour chaque projet : 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 2022

1.4.1 Une ambition partagée pour la transmission des savoir-faire : une AFEST à Saint-Donan

La commune de Saint Donan s'était fixée 3 objectifs pour la création de la Maison pour Tous :

- 1- Rénover un bâtiment en lieu d'accueil et d'exposition sur la commune ;
- 2- Utiliser des matériaux et des méthodes d'écoconstruction ;
- 3- Travailler avec une structure d'insertion par l'activité économique.

Accompagnée par Baie d'Armor Aménagement, la mairie a engagé ce programme de travaux en liaison avec l'association Echobat, dont Adalea est adhérente. Ensemble, nous avons mis en place un parcours apprenant dans le cadre d'une Action de Formation en Situation de Travail, ou AFEST, à deux niveaux :

- La formation des salariés en transition professionnelle sur les techniques à mobiliser pour le chantier : utilisation de la chaux et réalisation d'une terrasse en bois ;
- La formation de l'encadrante technique pour devenir elle-même formatrice AFEST.

Le cadre de l'opération :

- Échobat a mis en place la formation avec mise à disposition du formateur pour élaborer les techniques et les programmes de formation ;
- Adalea est montée en compétence sur les techniques d'écoconstruction via la formation et a pu poursuivre en autonomie sur le projet. Dans le cadre du projet, une formation de montage et de contrôle d'échafaudage a également été mise en place.
- La commune a mis à disposition le support de formation, dans le cas présent : la grange à rénover



Les techniques employées pendant la formation :

- Nettoyage des murs et reprise des supports en parpaing : Enduit à la chaux type gobetis afin de masquer les parpaings
- Peinture à la chaux : Badigeon à la chaux sur l'ensemble des surfaces de mur dans le but de blanchir et d'assainir les supports.
- Mise en place d'un plancher bois : Pose de plot et lambourdes avec un platelage bois douglas type terrasse pouvant être démonter et réemployé le cas échéant

Le chantier s'est déroulé sur 2 mois avec 4 jours de formations étalé dans le temps pour permettre d'avancer avec les compétences acquises sur le chantier en autonomie suite aux journées de formation dispensées. 8 salariés ainsi que l'encadrante technique ont été formés à tout ou partie de la formation.

Les retours sont très positifs pour toutes les parties prenantes qui ont travaillé ensemble pour la bonne mise en place de ce projet et sa réussite. A la fin du chantier, une remise d'attestation a été organisée pour valoriser les compétences des personnes formées acquise lors de ce chantier ; attestations remises par le Maire. On ne peut que saluer l'engagement de tous les acteurs de ce projet.



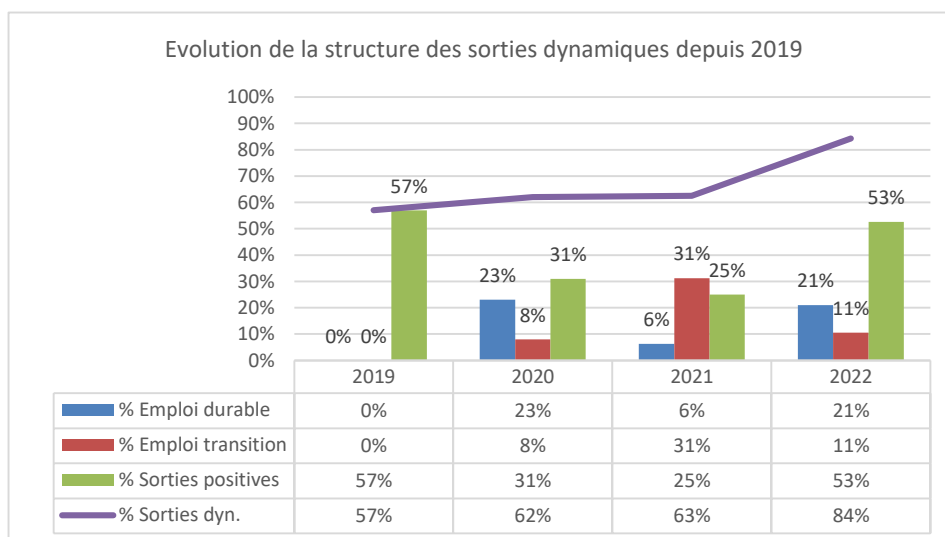
1.4.2 SEVE Emploi et la médiation active : bilan et perspectives

En 2022, l'ACI (Atelier et Chantier d'Insertion) a été de nouveau lauréat de l'appel à projet SEVE Emploi. Pour la troisième année consécutive, le pôle a pu mettre en œuvre un plan d'actions ambitieux en faveur de l'accès à l'emploi durable pour les salariés en transition professionnelle.

Le soutien dont nous avons pu bénéficier par SEVE1, SEVE2-2021 puis SEVE2-2022 a permis de faire de la médiation active une composante à part entière de notre projet d'accompagnement.

Les résultats obtenus confirment l'intérêt de la pratique de la médiation active pour le public que nous accompagnons et confirment aussi la mobilisation et la dynamique interne de l'équipe. L'année 2022 était placée sur le signe du renforcement de la médiation active dans l'accompagnement individuel ; synthèse des résultats :

- Accès à l'emploi durable : +15 points
- Sorties dynamiques : +21 points
- Un pilotage d'activité collégial ;
- Une mobilisation de l'équipe dans un contexte organisationnel difficile lié à la vacance du poste de CIP pendant plusieurs mois ; ceci étant dû aux difficultés de recrutement que nous rencontrons dans nos métiers ;
- Un équilibre désormais trouvé entre médiation et production, en faveur de l'accompagnement du public et de l'accès à l'emploi durable.



Nous abordons l'année 2023 avec une aspiration à conserver la dynamique, qui serait propice au maintien, voire au développement, de l'accès à l'emploi durable des publics très éloignés de l'emploi, et notamment les allocataires du RSA.

Au regard des résultats obtenus ces trois dernières années et des nouveaux progrès réalisés en 2022, en matière de sorties en emploi durable et de sorties dynamiques, mais aussi en matière de pilotage d'activité, l'intérêt de la médiation active et de l'accompagnement en emploi est démontré et réaffirmé comme un axe d'accompagnement à part entière.

De fait, nous restons très attentifs aux perspectives de maintien du financement de la médiation active. Les effets positifs sur l'accès à l'emploi durable, sur les sorties dynamiques et sur les durées de parcours ont été récemment confirmés par une étude menée par un cabinet indépendant, mandaté par le Conseil Départemental des Côtes d'Armor. L'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi vers l'emploi durable nécessite des moyens dédiés, qui seront déterminants pour la poursuite des actions dans ce domaine.

1.4.3 Une nouvelle piste d'activités pour le pôle : le réemploi des matériaux du bâtiment

Depuis plusieurs années, le pôle ACI s'attache à conforter la capacité d'action de l'association sur le champ de l'accès à l'emploi durable pour les personnes les plus fragiles. Nous prenons appui pour cela sur notre activité de peinture second-cœur bâtiment, mais aussi en proposant de nouvelles méthodes d'accompagnement et en développant des activités nouvelles. Nos objectifs stratégiques :

- **Construire avec les personnes des parcours progressifs vers l'emploi durable**, en veillant à éviter les ruptures de parcours ;
- **Diversifier les profils de personnes accueillies et accompagnées** (genre, classe d'âge, projet professionnel) en proposant de nouvelles activités, plus diversifiées.

Aujourd'hui, le pôle ACI s'appuie sur une activité de peinture second-cœur bâtiment, comme support au projet d'insertion sociale et professionnelle. Depuis 2019, une réflexion est engagée pour compléter ce support, afin de toujours mieux répondre aux finalités du projet social.

Rétrospective :

- **Avant 2019**, réflexion autour d'un projet de « magasin général », recyclerie et épicerie solidaire
- **Année 2019**, Saint-Brieuc Armor Agglomération diffuse un appel à manifestation d'intérêt pour participer à une réflexion commune pour l'élaboration du projet de « Déchetterie du futur ». L'association y répond. Les échanges très riches au cours des différents ateliers ont démontré que le projet d'Adalea devait s'ajuster à l'existant, évoluer, et explorer de nouvelles perspectives.
- **Printemps 2020**, Adalea engage des échanges avec l'agglomération pour développer une offre de service en déchetterie, dédiée à l'Accueil-Tri-Valorisation, sous la forme d'un ACI.
- **Été 2020**, au détour d'une première étude de faisabilité d'un Accueil-Tri-Valorisation en déchetterie, nous posons les premières bases d'une offre de service plus globale, intégrant un ensemble d'activités ciblant les matériaux de la construction. Cette orientation vient en effet de la prise de conscience des quantités de déchets générées par les chantiers auxquels nous participons, en tant qu'acteur à part entière du secteur du bâtiment.
- **Année 2021**, élaboration d'un cahier des charges, avec le soutien technique de Saint-Brieuc Armor Agglomération, pour mener une étude de faisabilité et recherche de financements.
- **Septembre 2021**, lancement de l'étude de faisabilité. Elle est cofinancée par l'Ademe, la DDETS (via le FDI) et SBAA.
- **Juin 2022**, conclusion de l'étude de faisabilité.

Le but de l'étude était d'évaluer la faisabilité d'une SIAE dédiée au réemploi des matériaux. Le bâtiment génère en effet des volumes considérables de déchets, et surtout, une part non négligeable de ce volume de déchets est encore en bon état et pourrait donc encore être utile.

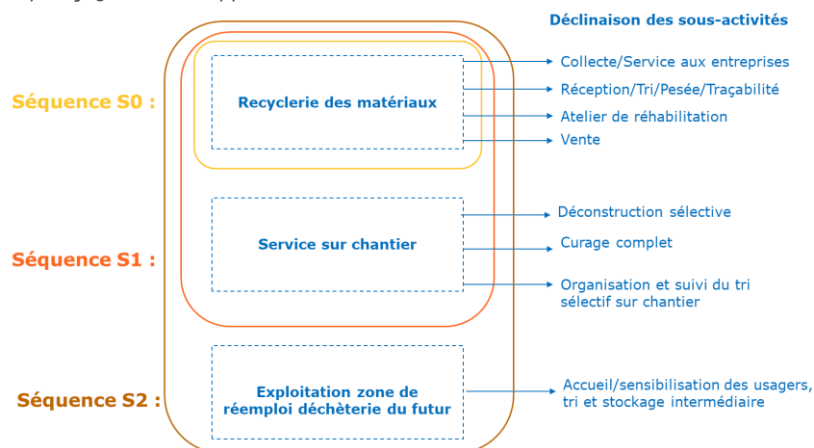
Le projet répond donc à une double finalité :

- **Finalité interne** : accompagner des personnes en situation de précarité vers l'emploi durable, former à de nouveaux métiers, créer des emplois ;
- **Finalité externe** :
 - Rendre service à la communauté, contribuer au développement durable sur le territoire, avec des objectifs ambitieux, mais réalistes, de réduction des déchets et de réemploi des ressources
 - Proposer des matériaux à prix abordable, pour l'auto-rénovation, l'auto-construction, et plus globalement pour tout type d'opérations

- ⇒ **Les grandes conclusions de l'étude : vers une Structure de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), faisant cohabiter plusieurs modes d'accompagnement et dédiée au réemploi des matériaux du bâtiment.**

Le diagnostic territorial a notamment permis de faire ressortir 3 séquences de développement d'activités, étudiées sur les aspects techniques, juridiques, humains, économiques et commerciaux du projet.

Séquençage du développement des activités modélisées dans la cadre de l'étude de faisabilité



Le projet est à prendre comme un ensemble cohérent, pour asseoir les logiques de parcours des personnes et de coordination des activités, qui sont complémentaires.

En parallèle de l'étude de faisabilité, l'équipe en place participe d'ores et déjà à des opérations ponctuelles de dépose sélective, en partenariat avec le réseau des acteurs bretons du Réemploi ; réseau porté et animé par la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS). Ces actions expérimentales permettent une montée en compétence pour les salariés permanents comme pour les salariés en transition professionnelle.

Chantier expérimental du CFA de Plérin : exemples de matériaux et équipements réemployables



- ⇒ **Organisation cible**

L'organisation cible vise une évolution du pôle Atelier et Chantier d'Insertion (ACI), vers un pôle Insertion par l'Activité Economique (IAE) présentant une variété d'activités et de modèles, permettant à chacune et à chacun :

- Un parcours au sein de la structure, de l'Atelier et Chantier d'Insertion vers l'Entreprise d'Insertion
- De se positionner sur des activités utiles et porteuses de sens : développement durable, économie circulaire
- Une diversité d'activités pour accueillir une diversité de publics soit en chantier, en atelier/dépôt ou en bureau : dépose sélective, accueil-tri-valorisation, accueil-vente, logistique, administratif ;
- Le tout adossé à un projet d'accompagnement volontariste vers l'emploi durable

- ⇒ **Perspectives**

A partir du dernier trimestre 2022-début 2023, plusieurs signaux convergents indiquent que les politiques publiques d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi sont traversées par des enjeux stratégiques et financiers majeurs. Par ailleurs, ce secteur d'activité est en plein développement et de nouvelles offres de services émergent, y compris par le secteur privé lucratif, après le « défrichage » porté par les acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire. **Dans ce contexte, les perspectives de développement et les stratégies d'alliance doivent se réinventer, tout en restant fidèles aux valeurs de l'association et au projet d'accompagnement, mais aussi cohérentes avec les conclusions de l'étude de faisabilité. Les chantiers expérimentaux vont se poursuivre afin de consolider le modèle et les partenariats, accompagner les montées en compétences et professionnaliser l'offre de service.**

1.4.4 Le projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD)

L'année 2022 a été marquée par des avancées majeures pour le projet intitulé localement « Défi Zéro Chômeur » sur le territoire de Saint-Brieuc/Ploufragan : des Villages aux Châtelets.

Depuis fin 2021 : l'équipe projet constituée initialement d'une chargée de mission au sein d'Adalea est renforcée par l'arrivée de deux nouveaux chargés de mission, portés par les communes de Saint-Brieuc et de Ploufragan, dans le cadre de missions temporaires pour préparer le dossier de candidature.

Février 2022 : Appel à manifestation d'intérêt des Elus référents du projet pour le portage d'une future Entreprise à But d'Emploi (EBE), véritable levier opérationnel du projet pour faire de l'emploi un droit.

Mars 2022 : Adalea se positionne. L'objectif : contribuer à l'émergence de ce nouvel acteur local de l'Economie Sociale et Solidaire, un projet innovant et ambitieux pour lequel l'association affiche son intention de construire une gouvernance partagée.

Avril 2022 : Adalea ayant indiqué aux Elus son souhait d'ouvrir la gouvernance du projet à d'autres acteurs, un courrier est adressé aux acteurs inclusifs du territoire. L'association a prévu d'associer ces acteurs à une étude d'opportunité permettant de définir l'implication de chacun et d'en mesurer les impacts :

- 4 Volontaires, futurs salariés de l'EBE, s'engagent dans la démarche
- 6 associations, issues du Comité Local pour l'Emploi, se positionnent : Armor Emploi, ATD Quart-Monde Emmaüs Action Ouest, EGEE, La Régie de Quartier de Saint-Brieuc et Rich'ESS.

Mai 2022 : Le portage du poste de chargée de mission est transféré à Saint-Brieuc Armor Agglomération ; la consolidation de la mission par ce portage de l'agglomération témoigne d'une nouvelle avancée pour le projet.

Juin 2022 : le Conseil d'Agglomération et les deux communes de Saint-Brieuc et Ploufragan délibèrent en faveur d'une ambition commune pour le projet : portage politique, ingénierie de projet, et stratégie financière de l'Entreprise à But d'Emploi, font l'objet d'un engagement politique, y compris sur le plan financier. C'est un engagement fort de la part des collectivités. En parallèle, Adalea indique aux élus qu'à l'issue de l'étude d'opportunité, le groupe de travail a décidé de créer une association indépendante, dont le collectif constitué assurera la gouvernance : les 4 Volontaires et les 7 acteurs locaux de la Solidarité, de l'Insertion, de l'Action Sociale et de l'Economie Sociale et Solidaire.

Juillet et août 2022 : La rédaction du dossier de candidature est engagée par l'équipe projet. L'objectif est de déposer le dossier dès la rentrée 2022. En parallèle, plusieurs groupes de travail associant les Volontaires et les associations de réunissent afin de constituer le socle de la future entité EBE. C'est durant ces travaux que démarre véritablement la construction de l'Entreprise à But d'emploi.

Septembre 2022 : L'association « Au Cœur de l'Emploi » est créée ; elle est présidée par l'administratrice référente du pôle ACI d'Adalea.

Octobre 2022 : Le dossier de candidature est déposé, l'instruction s'engage. C'est le commencement de nombreux allers et retours entre l'équipe locale et le Fonds National d'Expérimentation. En parallèle, le lancement d'une mission de préfiguration est décidé. Celle-ci est portée par Adalea, au sein du pôle ACI. Elle a pour objectif de préparer l'ouverture de l'EBE, dans l'attente du recrutement d'une direction, estimé en janvier-février 2023.

Novembre 2022 : Les statuts de l'association Au Cœur de l'Emploi et les hypothèses en matière d'organisation et de stratégie financière associée sont définis et actés en Conseil d'Administration et en Assemblée Générale Extraordinaire pour les statuts.

Décembre 2022 : L'association Au Cœur de l'Emploi étant dotée des soutiens financiers nécessaire, décision est prise d'engager le processus de recrutement de la future direction de l'EBE, avec une ambition : une habilitation au premier trimestre 2023.

1.4.5 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 2022, trois candidats ont été accompagnés sur le chemin de la RAE, et ont reçu leur attestation. 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.

La RAE et les principes de l'organisation apprenante font désormais partie intégrante du projet d'accompagnement.

2 L'action et les réalisations de l'équipe

2.1 Les chantiers de l'année

2.1.1 Le fonctionnement général de l'atelier

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

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

L'encadrante 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. Pour autant, chaque personne est amenée à élaborer un projet professionnel, durant son parcours, qui peut être différent du support proposé. Nous prenons appui sur l'expérience de travail pour permettre à la personne de se révéler et d'aller vers l'emploi durable.

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 les métiers, la possibilité d'organiser des stages pour les personnes et d'accompagner le salarié dans le projet individualisé.

En 2022, de nouvelles activités ont été expérimentées :

- La dépose sélective, en lien avec le projet de développement pour lequel une étude de faisabilité a été menée en 2021-2022.
- Les techniques de rénovation traditionnelles à la chaux et de menuiseries, dans le cadre d'une Action de Formation en Situation de Travail (AFEST).

2.1.2 Nos réalisations en 2022

Les principaux chantiers menés en 2022 ont été les suivants :

Chantiers	Commanditaire
Mini-Totem : Mise en peinture	Saint-Brieuc Armor Agglomération
Travaux de peinture- cages Escalier A de la Pension de Famille	Adalea
Ecole communale : Réfection classes	Mairie Yffiniac
Rénovation de l'atelier de Brocéliande : cloisonnement et mise en peinture	Adalea
Logement type 6 - Réfection complète	Terre et Baie Habitat

Quelques illustrations de travaux en 2022 :

Saint-Brieuc Armor Agglomération – Mise en peinture de l'espace « Mini-Totem »







Adalea – réfection de la cage d'escalier A de la Pension de Famille

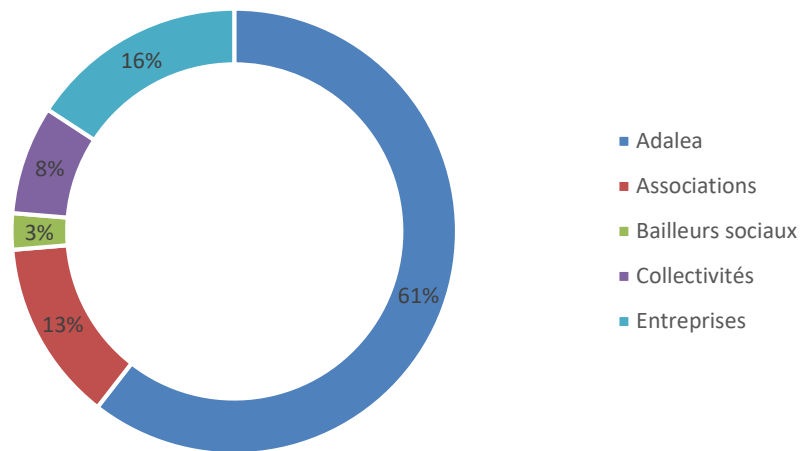


Adalea – rénovation de l'atelier : création d'un espace de réunion, de sanitaires et d'une cuisine



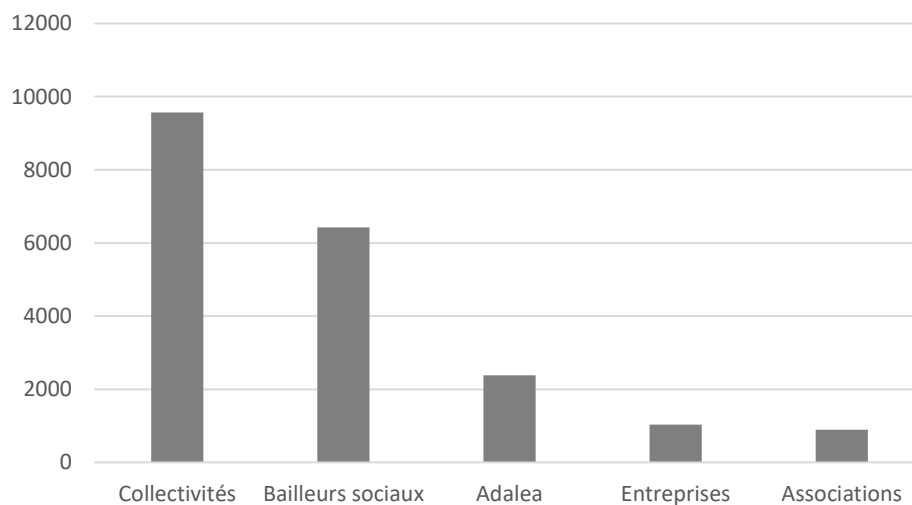
2.2 Activité économique et commerciale

Répartition des recettes d'activité par type de client



L'activité 2022 est marquée par un nombre de commandes important portées par Adalea. Parmi elles, on compte notamment la rénovation de l'atelier. Il s'agit donc d'une année pour laquelle on compte beaucoup de chantiers très diversifiés, là où d'autres années sont marquées par un ou deux chantiers importants, le plus souvent menés dans le cadre d'appel d'offres de collectivités.

Recettes d'activité moyenne par type de client



Le montant moyen des facturations par type de client renforce ce constat : alors que le volume financier issu des commandes Adalea est le plus important (graphique précédent), le montant moyen des commandes de l'association est en 3^{ème} position, après les collectivités et les bailleurs sociaux.

2.3 Situation au regard de nos objectifs conventionnés

Le chantier est conventionné pour une capacité de 8.5 Equivalents Temps Pleins (ETP) à fin 2022 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	13 873 h	90% 82% en 2021 80% en 2020
Nombre de personnes recrutées	28	30	107% 90% en 2021 104% en 2020
Nombre d'ETP d'insertion	8.5	7.62	90%

Observations :

- Le taux de réalisation des ETP se porte à 90% en 2022, soit 7.62 ETP en moyenne sur l'année. A noter une augmentation de la consommation des aides aux postes au trimestre 4 (107% en moyenne) afin de rééquilibrer la sous-consommation du début 2022.
- La sous-consommation des trimestres 1, 2 et 3 est liée à deux facteurs principaux :
 - L'accompagnement en emploi : 7 salariés en suspensions de CDDI au profit d'un total de 2081 heures de contrat (CDI, CDD, Intérim). **Si les salariés avaient réalisé ces heures au sein de l'ACI, le taux de consommation 2022 aurait été de 103% (et de 140% pour 2021).**
 - Une **vacance du poste de CIP** au premier semestre liée aux difficultés de recrutement de postes de permanents que rencontre l'ensemble des acteurs du secteur ; difficultés renforcées par le manque de visibilité quant aux projets de développement portés par la structure.

Synthèse des indicateurs pour la modulation des aides aux postes

Indicateurs	2019	2020	2021	2022
Publics cibles : Publics bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH)/les salariés en insertion)	92%	90%	84%	84% (dont 20% sans ressources)
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%	30%
Taux de sorties dynamiques : Nombre de sorties dynamiques / Nombre total de sorties	57%	60%	63%	85%
<i>Dont sorties en emploi durable</i>	0%	23%	6%	21%
<i>Dont emplois de transition</i>	0%	8%	31%	11%

L'année 2022 est marquée par une très forte amélioration des sorties dynamiques et notamment sur le plan de l'accès à l'emploi durable.

3 Qui sont les salariés en transition professionnelle ?

3.1 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 39 ans, vivant seul, demandeur d'emploi depuis plus de 2 ans, habitant à Saint-Brieuc. Ses ressources sont issues du Revenu de Solidarité Active. Il n'a pas de qualification. 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	50% des personnes connaissent une problématique santé
Emploi	58% des personnes n'ont pas travaillé depuis plus de deux ans
Mobilité	77% des personnes ne possèdent pas le permis de conduire
Logement	37% des personnes n'ont pas de logement stable
Formation	53% 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.

3.2 Les caractéristiques du public

3.2.1 Données générales

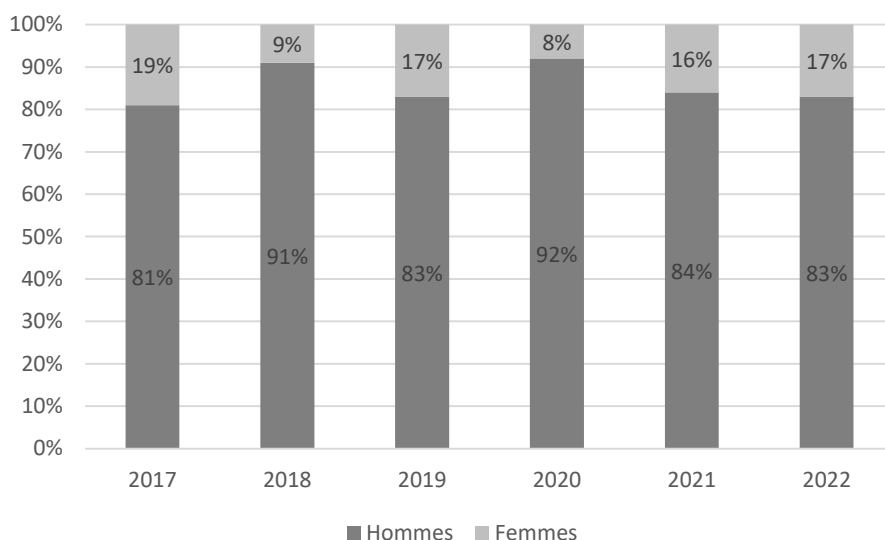
En 2022, l'ACI Peinture – second œuvre du bâtiment a accueilli 30 salariés en insertion répartis entre 25 hommes et 5 femmes.

Tableau des entrées de l'année, répartition par genre

Homme	25	83%
Femme	5	17%
TOTAL	25	100%

La progression du nombre de femmes entrant sur le chantier est masquée par l'augmentation de l'effectif. L'équipe se mobilise pour favoriser l'accès du public féminin sur l'ACI : participation à des événements locaux, communication auprès des prescripteurs et des relais de l'insertion sociale et professionnelle.

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



3.2.2 Les origines géographiques du public

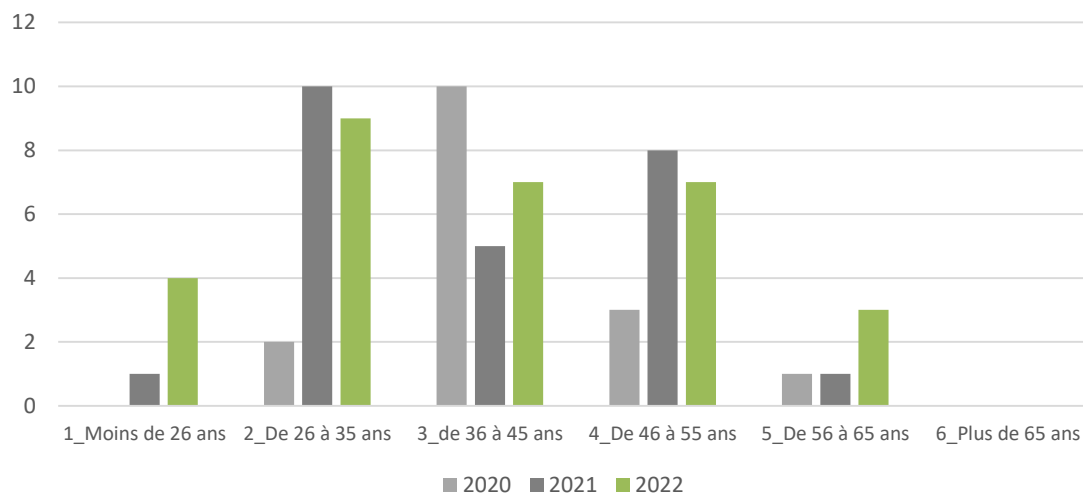
Lieux de résidence des salariés en insertion depuis 2018

Lieu de résidence	2018	2019	2020	2021	2022
Saint-Brieuc	16	26	20	22	25
Autres communes de Saint-Brieuc Armor Agglomération	6	3	4	3	5
TOTAL	24	29	24	25	30
Dont Quartiers Prioritaires	10	12	8	6	7

3.2.3 Les classes d'âges sur le chantier

La moyenne d'âge à l'entrée sur nos chantiers pour 2022 est de 39 ans (40 ans en 2021, 44 ans en 2020).

Classes d'âge des salariés en insertion depuis 2020 (en %).



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

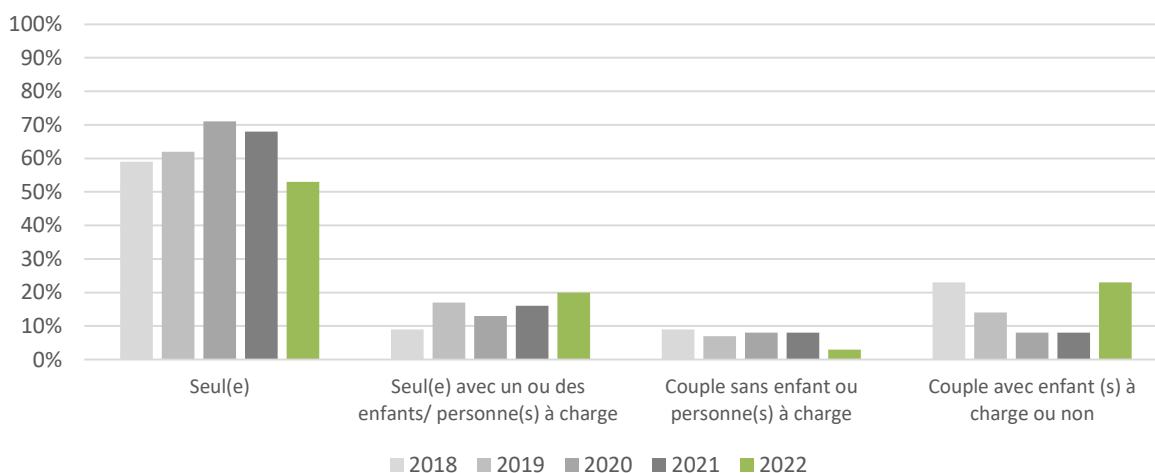
3.3.1 Les situations familiales

Composition familiale des salariés en transition en 2022

	HOMME		FEMME		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Seul(e)	16	64%	0	0%	16	53%
Seul(e) avec un ou des enfants/ personne(s) à charge	1	4%	5	100%	6	20%
Couple sans enfant ou personne(s) à charge	1	4%	0	0%	1	3%
Couple avec enfant (s) à charge ou non	7	28%	0	0%	7	23%
TOTAL	25	100%	5	100%	30	100%

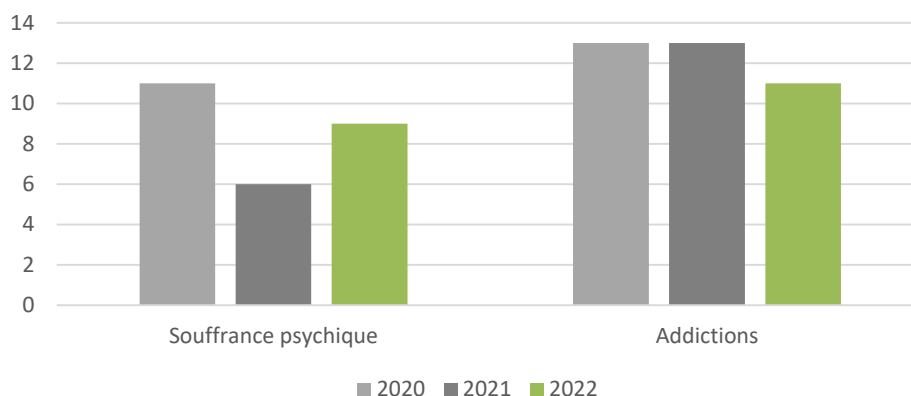
En 2022, une très grande majorité des hommes vivaient seuls alors que toutes les femmes vivaient seules avec un ou plusieurs enfants à charge. On note par ailleurs une progression de la part de personnes vivant avec enfant(s) à charge, seules ou en couple.

Evolution des compositions familiales des salariés en transition professionnelle depuis 2018



3.3.2 L'état de santé et les situations de handicap

Difficultés de santé rencontrées par les personnes accompagnées sur le chantier depuis 2020 (en %)



Sur le plan de la santé, toutes les personnes accompagnées l'ont été sur l'accès aux droits et 93% ont été accompagnées vers un bilan de santé complet. En parallèle de cela, les difficultés liées à la souffrance psychique et 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 ».

Avec les salariés concernés, la Conseillère en Insertion Professionnelle évoque régulièrement ce que permet la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), y compris en termes d'emploi. Mais cela reste une démarche difficile à engager pour les personnes.

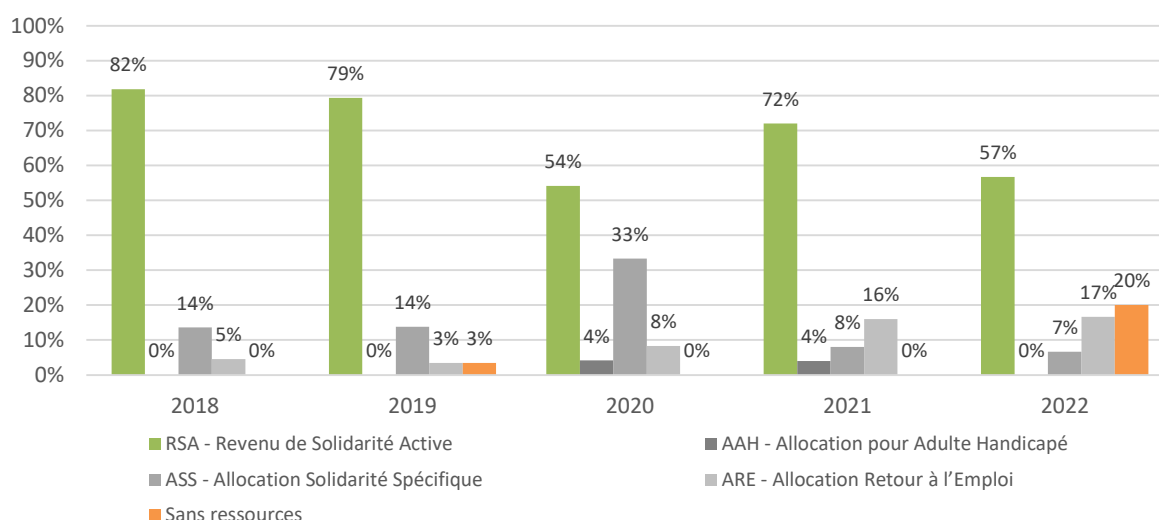
En 2022, trois personnes avaient une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'entrée sur le dispositif.

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de personnes	1	1	4	5	3	3
Pourcentage du total des salariés	5%	5%	14%	21%	12%	10%

3.3.3 Les ressources à l'entrée

Evolution de la répartition des sources de revenus des salariés en insertion à l'entrée sur le dispositif depuis 2018



Sans emploi lors de leur embauche, la plupart des salariés ne perçoivent que les minima sociaux avant d'intégrer l'ACI. La part d'allocataires RSA dans le recrutement est très proche de notre objectif conventionnel, porté à 60%, mais en recul par rapport aux années antérieures (2020 faisant figure d'exception). Cela peut être liée à la part de personne sans ressources accompagnées en 2022.

En effet, une nouvelle tendance se dégage : la part des personnes qui ne perçoivent aucune ressource à l'entrée est en augmentation très significative en 2022 (+20 points). Une tendance à confirmer dans les prochaines années. Plusieurs hypothèses sont possibles :

- Un effet conjoncturel d'augmentation de personnes sans ressources dans le recrutement ;
- Une fluidification des prescriptions et un élargissement des prescripteurs permis par la plate-forme de l'inclusion, permettant à des personnes hors circuits habituels de l'insertion de revenir vers l'emploi ;
- Une augmentation des situations de fin de droits dans le public éligible à un parcours en insertion ;
- Autres hypothèses à évaluer avec les partenaires.

3.3.4 La mobilité

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

		Nb	%
Permis de conduire	Possession	7	23%
	En cours	4	13%
	Sans permis	18	60%
	Annulé ou suspendu	1	4%
	TOTAL	30	100%

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.

La mobilité reste donc un enjeu très important, et ce dès l'entrée sur le chantier, pour se rendre à l'atelier, mais également dans le cadre du support d'activité lui-même.

En effet, conformément à la tendance des années antérieures, les trois quarts de l'effectif recruté ne possède par le permis de conduire. Ce point représente un véritable défi d'organisation et de planification de l'activité puisque notre support d'activité nécessite de se déplacer sur les chantiers sur tout le territoire de l'agglomération. 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.

Moyens de locomotion principaux des salariés en insertion en 2022

		Nb	%
Moyen de locomotion	A pied	25	83%
	A vélo	0	0%
	En cyclomoteur	0	0%
	Voiture dont sans permis	5	17%
TOTAL		25	100%

Reste que la grande majorité des salariés connaît des difficultés de mobilité qui peuvent s'avérer difficiles à gérer, voire pénalisantes, dans l'accès aux droits et aux soins, dans les démarches, dans les opportunités professionnelles possibles, en emploi ou en formation. L'accompagnement à la mobilité est donc un élément clé du parcours.

3.3.5 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	2	0	2	7%
Structure - CHRS/ALT...	9	0	9	30%
Locataire parc privé	3	1	4	13%
Logement inadapté	0	0	0	0%
Locataire parc public	11	4	15	50%
Propriétaire	0	0	0	0%
TOTAL	25	5	25	100%

En 2022, 37% des personnes accompagnées étaient hébergées par des tiers ou en structure. Ce chiffre est stable au fil des années et ne reflète pas les situations des personnes logées qui parfois sont en fragilité : dette, avis d'expulsion, insalubrité, etc. cette situation constitue un frein majeur pour les personnes : comme se mobiliser sur l'emploi lorsque le logement fait défaut ?

Entre le recrutement et l'entrée sur le chantier, il arrive que des procédures d'expulsion soient enclenchées, ce qui fragilisent 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.

3.4 Les caractéristiques relatives à la formation et à la trajectoire professionnelle

3.4.1 Les niveaux de formation

Niveau de formation des salariés en insertion à l'entrée sur le chantier en 2022

	Nombre	%
Maîtrise des savoirs de base (Niveau I)	16	53%
CAP / BEP non obtenu (Niveau II)	5	17%
CAP / BEP (Niveau III)	9	30%
BAC / BT (Niveau IV) et suivants	0	0%
TOTAL	30	100 %

En 2022, plus 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. 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.

3.4.2 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	4	13%
De 6 à 12 mois	5	17%
De 12 mois à 24 mois	4	13%
De 24 à 36 mois	16	54%
Supérieur à 36 mois	1	4%
TOTAL	30	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, 58% des personnes n'ont pas travaillé depuis 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.

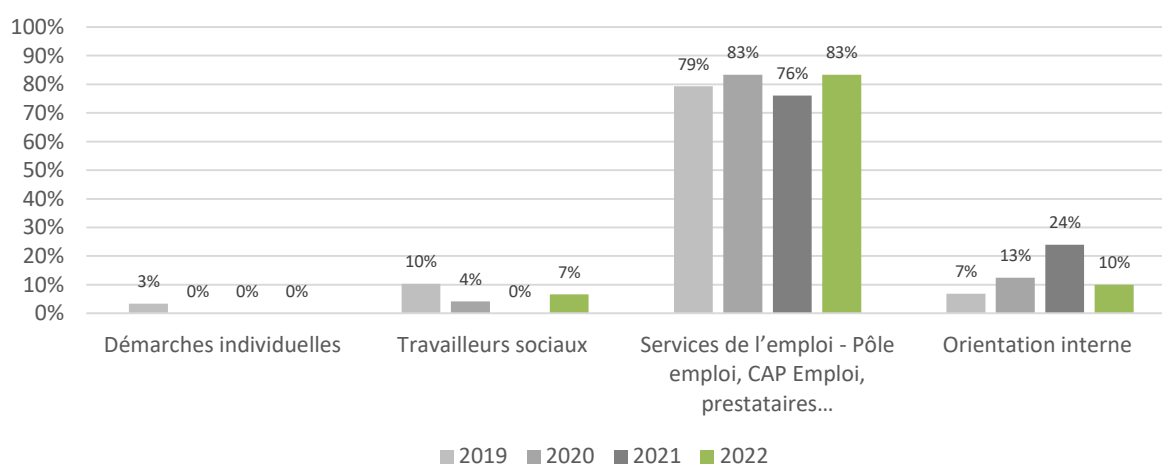
Durée d'inscription à Pôle Emploi avant l'entrée sur le chantier

	Nb	%
Inférieur à 6 mois	4	13%
Moins de 12 mois	3	10%
Entre 12 et 24 mois	4	13%
Entre 24 et 36 mois	17	56%
Supérieur à 36 mois	1	4%
Non inscrit	1	4%
TOTAL	30	100

En 2022, 64% 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.

3.4.1 Les orientations

Synthèse des orientations des salariés en insertion vers le chantier



Les personnes sont principalement orientées par le service public de l'emploi : plus de 80%, ce qui est une tendance lourde au fil des années.

3.5 L'accompagnement à la levée des freins

Problématiques sociales	Organisation actuelle	Remarques et évolutions envisagées
<p style="text-align: center;">Logement</p>	<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</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP : suivi des démarches, montage du dossier de demande de logement social, sollicitation Loca Pass et Visale - Accompagnement, physique au besoin, 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 (parfois en présentiel si nécessaire) 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'information collective 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, Action logement, 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un fichier des alternatives à l'hébergement comme les colocations connues, 1 toit-2 générations, hébergement chez un particulier...
<p style="text-align: center;">Santé</p>	<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</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP : 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/lien avec le service partenaires de la CPAM, accompagnement au montage du dossier RQTH 	<ul style="list-style-type: none"> - Fluidifier les mises en relation entre les salariés et le point santé - Mise en place de séances d'activité physique adaptée via un prestataire externe - Rédaction et mise en œuvre de la procédure de gestion de situations de consommation en lien avec le Centre d'Addictologie

	<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 d'un 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 (diabète, grippe, exposition solaire, MST...), - Orientation vers des partenaires spécialisés interne (Point santé) ou externe (Centre médico-psychologique, CSAPA, l'Equipe Mobile Addiction, l'Equipe Mobile Précarité Psychiatrie...) avec rencontres tripartite si nécessaire - Action de sensibilisation aux conduites addictives avec le service de prévention du centre addiction et le point santé 	
<p style="text-align: center;">Mobilité</p>	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP lors du recrutement <p>Suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP : 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 - Réalisé par la CIP : accompagnement notamment dans la lecture de plan et horaires des transports en commun et accompagnement physique en repérage de trajet en amont d'une prise de poste par exemple - Information sur la prise en charge partielle de l'employeur sur les abonnements de location de vélo à assistance électrique et accompagnement physique auprès des services de location du territoire - En externe : cours collectifs et tests dispensés par un centre de formation agréé (CLPS et Ecole de Conduite Française) ou une association présente sur le territoire (AGIR) avec qui nous avons un partenariat pour mettre en œuvre un enseignement adapté pour accéder au code et 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de la création de l'espace de travail numérique à l'atelier, les salariés peuvent faire des tests en ligne avec leur code d'accès. Nous envisageons d'organiser des séances de code en parallèle pour que les salariés qui préparent l'examen puissent s'exercer. - Organiser de façon régulière les interventions du conseiller Mobilité - Réaliser des ateliers en petits groupes sur la lecture de plan des transports en commun, de la grille des horaires et des arrêts desservis ainsi que l'utilisation de la plateforme Mobibreizh ou encore la plateforme Breizh go pour le covoiturage, dans l'attente de futures orientations vers la plateforme mobilités.

Difficultés financières	<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"> - Réalisé par la CIP : Intermédiation auprès des créanciers pour mettre en place un échéancier - Atelier Gestion du Budget avec des partenaires locaux (Ex : Finances et Pédagogie ou Point passerelle) 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) 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les salariés volontaires à télécharger et utiliser une application de calcul du reste à vivre « Pilote Budget ». Elle permet aux personnes de mieux estimer l'argent qu'elles peuvent dépenser sur une période donnée, en tenant compte de leurs ressources et de leurs charges, régulières et récurrentes.
Démarches administratives	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP <p>Suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP : 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...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de la création de l'espace de travail numérique à l'atelier, l'accompagnement s'appuie sur la mise à disposition d'équipements informatiques et d'une connexion internet. Des temps administratifs mensuels ont été initiés dans l'année pour faciliter l'appropriation des pas à pas et l'autonomisation des salariés à effectuer leurs démarches en ligne. - Systématiser des visites de lieux ressources comme la maison des services publics.
Accompagnement familial, garde d'enfants	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP <p>Suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - En externe par les partenaires concernés (Maison du département : intervention TISF, médiation familiale...) - 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 (Le gué...) - Orientation vers les services ou structures concernés (Saint-Brieuc Agglomération, CCAS, CAF, Centre social...) pour information, inscription sur des dispositifs ou sollicitation d'aides 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation revue dès janvier 2022 pour favoriser l'intégration des parents seuls, plus particulièrement les femmes qui sont peu présentes sur le chantier : mercredi jour non travaillé pour toute l'équipe.
Justice	<p>Diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connu par la CIP en lien avec le SPIP <p>Suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - En externe par le SPIP 	
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 	<p>Accompagner les salariés volontaires à télécharger et utiliser une application « 0 Gaspi », qui permet d'écouler les invendus du jour à prix réduit aux consommateurs</p>

Mobilisation des aides financières existantes (réalisation des dossiers en interne, relais vers un référent externe)	Diagnostic <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique Suivi <ul style="list-style-type: none"> - Lien effectué et orientation vers les partenaires des services d'action sociale (CCAS, CAF, CPAM...) ou Maison du Département 	
Lutte contre la fracture numérique	Diagnostic <ul style="list-style-type: none"> - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique Suivi <ul style="list-style-type: none"> - Ouverture d'un espace numérique avec mise à disposition d'ordinateurs - Animation d'ateliers pour la prise en main et la maîtrise des outils informatiques (Agir ABCD) 	<ul style="list-style-type: none"> - Perspective de développement des ateliers avec Orange Solidarité

3.6 Les actions menées en matière de formation

3.6.1 Formation des personnes en transition professionnelle

- Formations à titre individuel :
 - PREPA Clés : 178,75h (8 salariés)
 - Reconnaissance des Acquis de l'Expérience : 9 heures (3 salariés)
 - Formation d'enseignement de code et/ou conduite adapté (en lien les partenaires notamment l'Ecole de Conduite française) : 101.50 heures (4 salariés)
- Formations collectives
 - Sauveteur Secouriste de Travail : 70 heures (5 salariés)
 - Gestes et postures : 49 heures (7 salariés)
 - Action de Formation en situation de travail :
 - Enduit de finition Chaux-Lin : 168 heures (12 salariés)
 - Pose de lames de terrasse bois sur lambourdes : 168 heures (12 salariés)
- Formations techniques dispensées par les fournisseurs
 - Pose de plaques de protection murale : 35 heures (7 salariés)
 - Application d'un badigeon à la chaux 28 heures (8 salariés)

3.6.2 Formation des permanents

- Formations à titre individuel et collectif :
 - Encadrant technique :
 - « Engager une démarche de prévention des conduites addictives en SIAE » : 14 heures
 - Gestion de la violence : 21 heures
 - Evacuation Incendie – Guide et serres files avec manipulation d'extincteurs : 3.5 heures
 - Montage-Utilisation-démontage d'un échafaudage fixe (prévu en novembre 2022): 14 heures
 - Formateur en situation de travail – AFEST : 28 heures
 - Enduit de finition Chaux-Lin : 14 heures
 - Pose de lames de terrasse bois sur lambourdes (prévu en décembre 2022) : 14 heures
 - Conseillère en Transition Professionnelle :
 - « Engager une démarche de prévention des conduites addictives en SIAE » : 10.5 heures
 - Cheffe de service :
 - « Engager une démarche de prévention des conduites addictives en SIAE » : 7 heures
 - Evacuation Incendie – Guide et serres files avec manipulation d'extincteurs : 3.5 heures

4 Projet de service : Retour sur le plan d'action 2022

4.1 Favoriser les apprentissages et le développement des compétences selon les principes de l'organisation apprenante

⇒ **Objectifs :**

- Favoriser l'autonomie des salariés en transition professionnelle dans leurs missions
- Permettre à chacun de se situer dans son travail, sur le lieu de travail et dans son parcours de transition
- Adapter la configuration du site à l'activité
- Associer étroitement les usagers du site à son fonctionnement et à son évolution

Le projet de réaménagement des locaux de Brocéliande (fiche action 2021) a pris 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.

Dans la continuité de cette action, l'aménagement du cadre de travail doit être élaboré avec les salariés en transition professionnelle dans le but que chacun puisse se repérer sur le lieu de travail, que chacun puisse s'approprier le fonctionnement du site et les différentes tâches et gestes techniques à réaliser sur le support d'activité.

Un groupe de travail spécifique associant salariés en transition et permanents est constitué afin de réaliser :

- Des fiches process détaillant les techniques de base à acquérir sur le support, en s'appuyant sur les travaux menés par les salariés en parcours de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) : explicitation selon différentes modalités (texte, pictogrammes, photos) ; ces éléments sont à l'appui du rôle de référent d'intégration et de référent de chantier, qui fait l'objet d'une fiche action dédiée
- Un affichage clair concernant les éléments de sécurité, les circulations, les espaces de rangement, de travail et de pause à Brocéliande
- Un macro-planning annuel partagé, reprenant la programmation des chantiers, les événements et annonces en matière d'emploi ainsi que les événements associatifs et les dates administratives à ne pas manquer
- Une frise résumant le parcours en ACI, reprenant les attendus du parcours, les différentes compétences à acquérir et dans quelle temporalité

⇒ **Avancement :** En cours

4.2 Mettre en place le rôle de référent de chantier et de référent d'intégration

⇒ Objectifs :

- Mettre en responsabilité les salariés en transition
- Favoriser le développement de l'esprit d'équipe
- Associer étroitement les usagers du site à son fonctionnement et à son évolution

Le rôle de référent est imaginé selon les principes de la pair-aidance et selon le principe d'action « l'expérience révèle les atouts ».

En effet, chaque salarié a une expérience individuelle de son arrivée sur le chantier, chacun a pu conforter ou acquérir des savoir-faire et chacun s'inscrit dans une expérience collective en travaillant en équipe.

De ce point de vue, chaque salarié en transition peut être en situation de transmettre ses connaissances et son expérience. Chaque salarié peut aussi être à même d'assumer une responsabilité plus importante sur un chantier. C'est la raison pour laquelle le rôle de référent est proposé au salariés en transition à l'issue d'une durée de parcours variable selon la situation de chacun.

On distingue deux rôles de référent :

- Un référent d'intégration : il ou elle accompagne les nouveaux salariés qui démarrent leur parcours en revenant sur le fonctionnement du site, les tâches et missions de base sur le support.
- Un référent de chantier : il ou elle anime/organise le chantier d'après les consignes de l'encadrante technique, rend compte de l'avancement ou des difficultés, fait la liste des produits et matériels manquants pour les demander à l'encadrant technique, s'assure que les stocks sont suffisants et que le chantier reste propre, fait un retour en fin de journée sur le déroulement du chantier

Le référent est « tournant » et le rôle est proposé par l'encadrante technique, sans lien avec l'ancienneté, mais selon l'avancement du parcours de la personne

⇒ Avancement : En place et mis en œuvre

4.3 Favoriser la mixité sur l'ACI

⇒ Objectifs :

- Faire évoluer les représentations sur la place des femmes dans les métiers du bâtiment
- Changer de regard sur les métiers du bâtiment
- Assurer une plus grande mixité des publics sur l'ACI
- Mettre au travail le sujet de la parentalité pendant le parcours en ACI

Cette orientation a été évaluée en équipe de permanents et discutée en réunion de pôle avec les salariés en transition professionnelle. Depuis plusieurs années, l'ACI peinture d'Adalea accueille 80% d'hommes. Il s'agit de créer les conditions pour que le public qui entre en parcours en ACI soit plus mixte.

Le projet d'amélioration des conditions d'accueil et de travail de l'atelier a été pensé dans ce sens.

Le levier suivant consiste en un aménagement du temps de travail qui tient davantage compte des difficultés de garde d'enfants, où l'expérience montre qu'elles peuvent être un frein à l'engagement d'un parcours en ACI, voire un motif de renoncement pendant le parcours.

Statistiquement, le public féminin reste encore aujourd'hui le public le plus concerné, mais les pères peuvent l'être également. Par ailleurs, il convient de permettre aussi, pendant la période en ACI, une possibilité supplémentaire de contact et de relation avec les enfants pour les pères et les mères, dans des contextes familiaux parfois difficiles et où un lien doit être retissé.

Dans cette perspective, le projet est de passer à une semaine de 28h, avec le mercredi non travaillé. Cette organisation nouvelle du temps de travail est une étape supplémentaire et va demander un effort très important d'organisation et de programmation des chantiers.

⇒ Avancement : Réalisé

4.4 Lutter contre la fracture numérique

⇒ Objectifs :

- Permettre à chaque salarié en transition professionnelle de faire valoir ses droits
- Favoriser l'autonomie de chacun dans ses démarches administratives
- Eviter les ruptures de parcours avec le passage en ACI

Il s'agit d'un axe transversal de l'évolution du projet d'accompagnement.

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 équipées d'ordinateur et disposent 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 :

- Création d'un espace dédié sur le lieu de travail,
- Mise à niveau de l'installation informatique et électrique,
- Mise à disposition d'équipements informatiques,
- Ateliers numériques ciblés

⇒ Avancement : Réalisé (ateliers numériques en continu au fil des années)