Ateliers et Chantiers d'Insertion

Conventionnés dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion

Bilan d'activité 2024
Mai 2025

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Côtes d'Armor le Département

Cofinancé par l'Union européenne

Adalea
LA SOLIDARITÉ EN ACTIONS

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 2024 6
1.4.1 Le lancement du Support Environnemental et du programme Premières Heures en Chantier 6
1.4.2 L'augmentation du nombre de personnes accompagnées 8
1.4.3 La réalisation du film « Aujourd'hui deux mains », avec Le Cercle 9
2 L'action et les réalisations de l'équipe 10
2.1 Les chantiers de l'année 10
2.1.1 Le fonctionnement général de l'atelier 10
2.1.2 Nos réalisations en 2024 11
2.2 Activité économique et commerciale 13
2.3 Situation au regard des objectifs conventionnés 14
3 Qui sont les salariés en transition professionnelle ? 15
3.1 Les caractéristiques du public 15
3.1.1 Données générales 15
3.1.2 Les origines géographiques du public 16
3.1.3 Moyenne d'âge 16
3.2 Les situations individuelles et les difficultés exprimées à l'embauche 16
3.2.1 Les situations familiales 16
3.2.2 L'état de santé et les situations de handicap 17
3.2.3 Les ressources à l'entrée 18
3.2.4 La mobilité 18
3.2.5 Le logement 19
3.3 Les caractéristiques relatives à la formation et à la trajectoire professionnelle 19
3.3.1 Les niveaux de formation 19
3.3.2 L'activité professionnelle avant l'entrée sur le chantier 19
3.3.3 Les orientations 20
3.4 L'accompagnement à la levée des freins 21
3.4.1 Thématiques d'accompagnement 21
3.4.2 Les actions menées en matière de formation 25

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 définie 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.

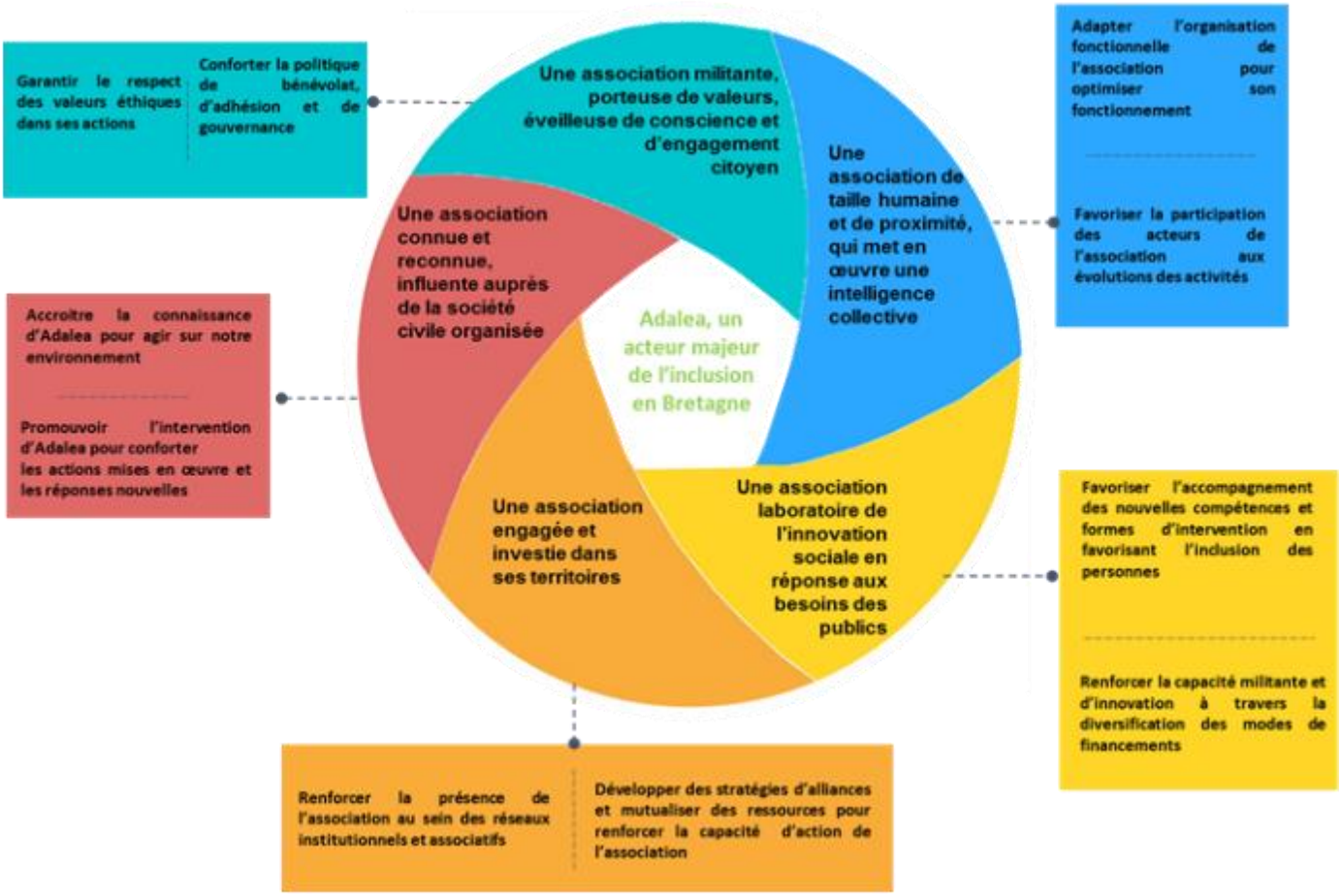
Implantée sur plusieurs territoires des départements des Côtes d'Armor et du Morbihan, l'association Adalea, s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Elle emploie plus d'une centaine de salariés et est accompagnée par une trentaine de bénévoles. Presque la moitié d'entre eux agissent 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 besoin 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 directions de pôles, placés sous la responsabilité de la direction générale et de la direction adjointe 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 celles et 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 12.2 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 35 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 de bien et de services.

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, 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 est marquée par des difficultés et des ruptures personnelles de nature diverses, qui ont parfois pu les faire basculer dans la pauvreté ou la grande pauvreté. Notre proposition d'accueil, d'intégration et d'accompagnement prend en compte ces trajectoires de vie pour s'adapter à chaque situation et apporter des ressources nouvelles, qui ont pu manquer pour faire face le moment venu : lien social, formation, santé, mobilité, logement, revenus et protections liées au statut de salarié. **Mais notre attention première se porte sur les ressources existantes, 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 une professionnelle 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.

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.

Chantier pour Terre d'Armor Habitat - Yffiniac

1.4 Les événements marquants pour le Pôle en 2024

1.4.1 Le lancement du Support Environnemental et du programme Premières Heures en Chantier

A l'origine : le programme local « Renouer », un support de travail ponctuel pour le public de rue et CHRS, en partenariat avec Saint-Brieuc Armor Agglomération, Armor Emploi et les communes concernées (Plérin, puis Trégueux)

Objectif du projet « Support Environnemental d'inclusion » :

- Affirmer la place du travail dans la dynamique d'accompagnement social
- Proposer un support d'activité porteur de sens, à haute valeur sociale et environnementale et un accompagnement vers l'emploi durable à l'attention des publics les plus éloignés de l'emploi et/ou sous TIG.

On distingue deux grands volets :

- Atelier et Chantier d'Insertion : Un support à vocation d'accompagnement et de production qui rassemble un public d'Ateliers et Chantiers d'Insertion (allocataires du RSA principalement) et un public en Travaux d'Intérêt GénéraL. L'équipe est composée de 4 à 6 personnes et encadrée par un·e encadrant·e technique et accompagnée par un·e Conseiller·e en Insertion Professionnelle
- « Premières Heures en Chantier » : Un support à vocation d'accompagnement qui s'adresse à un public sans logement ou en hébergement ayant un long parcours de rue, accompagné progressivement vers l'emploi en ACI et le logement. Les personnes sont encadrées par un·e éducateur·rice socio-professionnel·le à raison d'1 pour 2 à 4 maximum, en lien avec le·la travailleur·euse social·e référent·e.

Le programme PHC s'adresse aux personnes en situation de grande exclusion, principalement sans abri, qui ne pourraient pas accéder directement aux ACI. L'intégration se fait sur la base de la motivation, sans sélection ni prérequis.

Validé au CDIAE du 27/03/2024, le programme PHC a été initié au sein de l'association afin de répondre aux besoin d'accompagnement vers l'emploi et le logement de personnes en grandes précarité qui sont sans logement. La salariée Adalea en charge de l'animation du dispositif a pris son poste en mai 2024. Le programme a été présenté entre les mois de mai et juillet 2024 aux potentiels orienteurs identifiés sur le territoire : les référent·e·s de l'accompagnement global à France Travail, les conseillères. Les 4 premières entrées ont été faites en juillet 2024, avec des entrées plus étalées par la suite (environ 1 par mois).

Données générales :

- 6 personnes en parcours
- 39 ans de moyenne d'âge
- 100% au RSA à l'entrée
- Durée moyenne de vie sans logement : 5 ans (amplitude de 1,5 à 15 ans)
- Durée moyenne sans avoir travaillé : environ 6 ans (amplitude de 1,5 à 20 ans)

Les compétences des salariés :

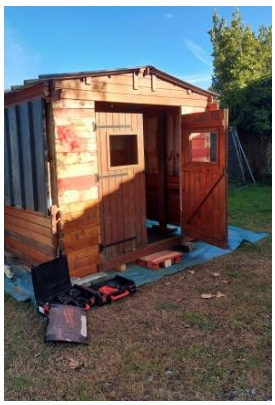
- 1 CAP Serrurerie-Métallerie
- 1 CAP Mécanique agricole
- 1 CAP Agricole/horticulture
- 2 CAP Menuiserie
- 1 CAP Peinture
- 1 sans diplôme

Ce que le travail met au travail :

- Reprendre un rythme différent que celui de la rue
- Les interactions avec ses pairs (mode de communication, travail en équipe)
- Une démarche de soins parfois nécessaire
- Se projeter (respect d'un planning, construire un avenir, reprendre contact avec ses proches)

Ce que le travail permet :

- Questionner/Conforter le choix d'aller vers le travail, s'en saisir comme point d'appui (et non comme finalité)
- Affirmer une place et un rôle social
- Mener une activité avec sérieux, engagement et être reconnu pour cela
- Améliorer l'accès à un logement (dossier complet, avec fiches de paie)
- Sortir du quotidien et des difficultés



Les compétences des salariés sont mobilisées pour mener les activités :

- Arrachage de Renouée du Japon
- Montage d'objets à partir de bois de récupération : sapins, jardinières extérieures
- Fabrication de rangements pour matériels et matériaux
- Aménagement des espaces extérieurs : terrassement, montage d'une cabane de jardin pour stockage extérieur
- Appui sur les chantiers peinture

La dimension technique de l'activité est soutenue par les salariés eux-mêmes, ce qui renforce les processus de remise en confiance en soi et conforte les salariés dans leur choix d'aller vers le travail.

Le programme a fait l'objet d'un bilan intermédiaire le 13 décembre 2024, en présence de la DDETS, du CD22, de SBAA et de Convergence France.

Paroles de salariés :

« J'ai envie d'appeler mon fils. Je ne suis pas encore prêt pour l'accueillir, mais je veux lui dire que je travaille. »

« Ça permet d'occuper ses journées, reprendre un rythme. Avoir le choix des activités qui sont proposées en fonction de ce qu'on aime bien, pouvoir travailler en plein air, j'aime bien. Et on peut travailler à son rythme. »

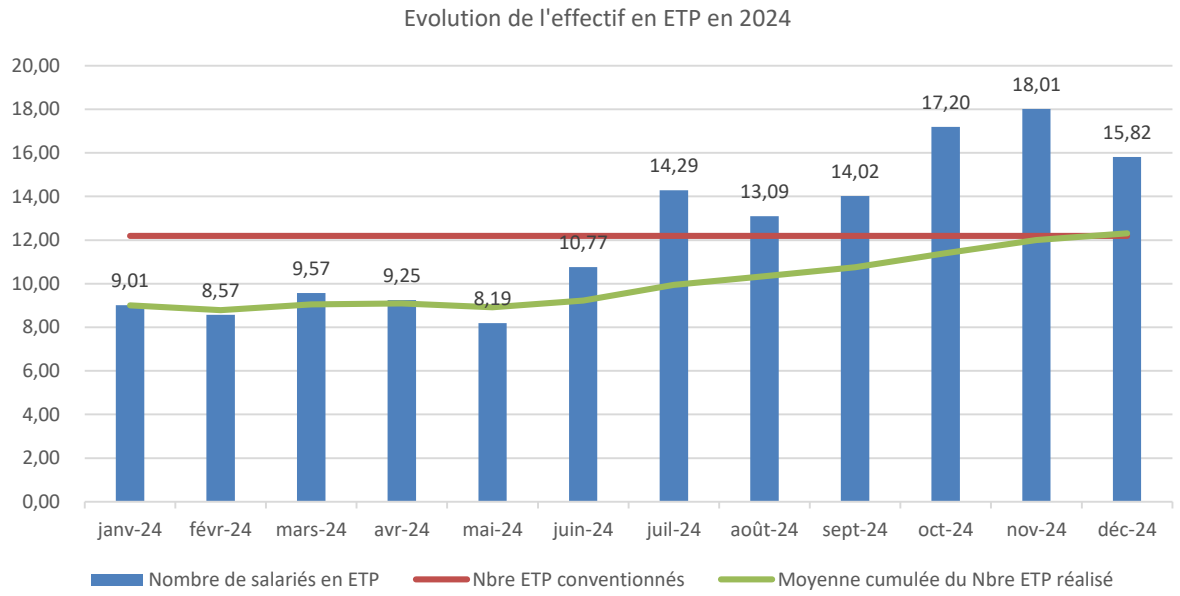
« Le fait de travailler me permet de ne pas faire n'importe quoi. Ça me permet de faire le même travail que je faisais avant, je peux former mes collègues de boulot avec mon expérience. C'est parfois dur le matin quand même. »

« J'aime bien car on fait un peu de tout, c'est pas toujours le même travail. Ça m'évite la routine, ça occupe les journées. »

1.4.2 L'augmentation du nombre de personnes accompagnées

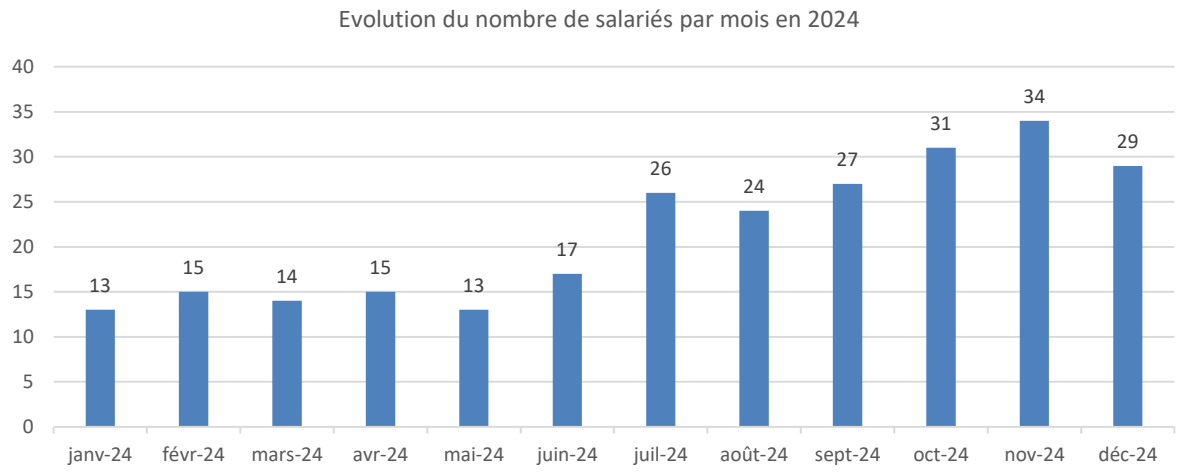
Dans le cadre de la mise en place du support environnemental et du programme Premières Heures en Chantier, le pôle ACI a vu son agrément augmenter, pour passer de 8.5 Equivalent Temps Plein (ETP) à 12.2 ETP. Cette décision, très positive, encourageante, et qui venait conclure un cycle de travail partenarial engagé depuis fin 2022, a nécessité une grande adaptation de la part des équipes.

En effet, la validation étant intervenue fin mars 2024, avec effet rétroactif au 1er janvier, l'équipe a dû engager une dynamique de rattrapage afin de consommer les ETP conventionnés, au risque de les perdre en 2025 si ces derniers n'étaient pas consommés.



L'objectif de consommation des ETP a été atteint *in extremis* en décembre 2024.

Cette dynamique de rattrapage cumulée à la mise en place de Premières en Chantier a induit une augmentation significative de l'effectif présent.



Cette évolution a nécessité une adaptation des locaux et un développement d'activité en lien avec l'augmentation de l'effectif.

L'équipe du pôle ACI a su se mobiliser et a fait preuve d'une grande créativité et d'une grande adaptabilité pour répondre à ce défi, majeur sur le plan organisationnel, mais aussi pour l'activité quotidienne, en maintenant une expérience de travail positive et de qualité pour l'équipe de salariés concernée.

1.4.3 La réalisation du film « Aujourd'hui deux mains », avec Le Cercle

Depuis 2022, une démarche visant à contribuer au respect des droits culturels des personnes en situation de précarité et d'exclusion a été initié par la Fédération des Acteurs de la Solidarité, l'Etat, la Région Bretagne et le programme Respirations avec CULTUR'ACTIONS SOLIDAIRES.

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion de l'association Adalea, ont porté un projet en collaboration avec l'association Le Cercle qui répond à cette volonté de respecter les droits culturels des personnes accompagnées en s'appuyant sur l'éducation à l'image via la création d'un support audiovisuel.

Le projet avait pour objectif de proposer aux salariés en insertion volontaires de participer à des ateliers audiovisuels au cours desquels l'association Le Cercle ferait découvrir au groupe de volontaires les fondamentaux de la captation visuelle en s'appuyant sur l'analyse de contenus audiovisuel et sur la pratique.

Le groupe a été accompagné pour faire ses propres choix techniques et esthétiques et a participé à toutes les étapes de création de la conception du contenu, définition du message, captation d'images et de sons et le travail de montage en post production.

Ce projet a permis également de valoriser les parcours des salariés, de les accompagner dans la prise de conscience de leurs compétences et dans le développement de la confiance en soi et du relationnel avec autrui dans un contexte de création artistique et de captation d'images.

Le film est disponible via le lien suivant (page Adalea) : https://youtu.be/t9abJMZ0Lxg

Et en version longue via le lien suivant (page Le Cercle) : https://www.youtube.com/watch?v=MXOhMgko2vo

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'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 appétence 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.

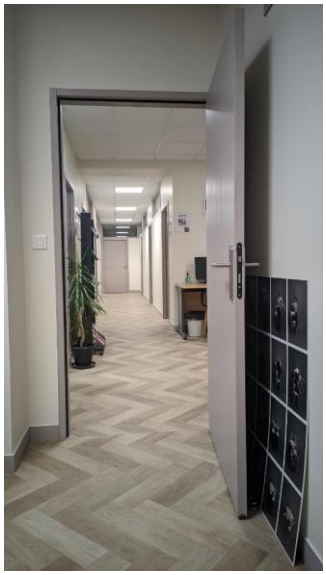
Les contacts avec les entreprises du territoire sont source d'échanges et de liens sur les métiers, la possibilité d'organiser des stages pour les personnes et d'accompagner le salarié dans le projet individualisé.

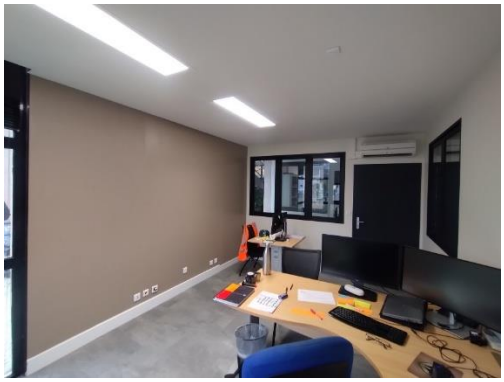
2.1.2 Nos réalisations en 2024

Les principaux chantiers menés en 2024 ont été les suivants :

Les Augustins, Lamballe Ter et Mer

Maison des Associations, Conseil Départemental des Côtes d'Armor





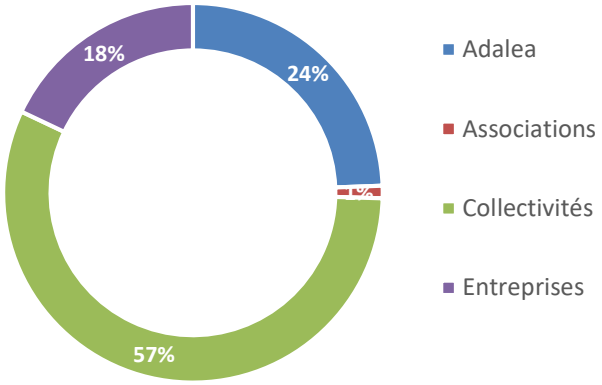
Locaux administratifs, entreprise SNT-Colas

Chantier d'arrachage de renouée du Japon, commune de Plaintel

Ce chantier a donné lieu à une visite du Préfet, des élus et partenaires en lien avec le lancement de Premières Heures en Chantier

2.2 Activité économique et commerciale

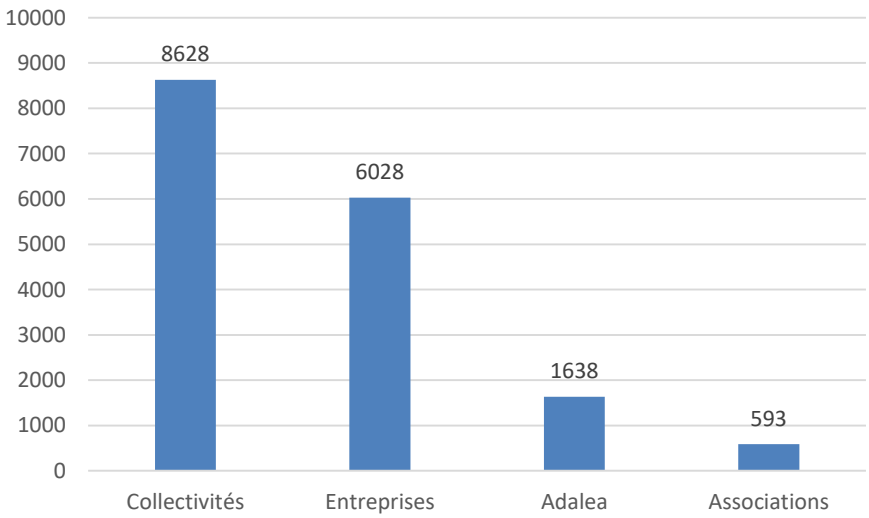
Répartition des recettes d'activité par type de client en 2024



L'activité 2024 confirme la part de chantier pour les collectivités à un niveau proche de 60%. Ce chiffre est permis par la liaison avec les facilitateurs des clauses d'insertion du Conseil Départemental des Côtes d'Armor et de Saint-Brieuc Armor Agglomération, très actifs auprès des maîtrises d'ouvrage et des services marchés pour intégrer des marchés réservés. On note également un accueil positif de la part des représentants de la maîtrise d'ouvrage et des maîtres d'œuvre et architectes sur les opérations.

Par ailleurs, il faut noter une opération importante pour une entreprise, toujours dans le cadre des clauses d'insertion. En effet, cette dernière cumulait un volume important d'heures d'insertion à engager. Sur les conseils du facilitateur, elle a sollicité Adalea pour réaliser les travaux de peinture dans le cadre d'une prestation classique, qui a été également valorisée en heures d'insertion.

Recettes d'activité moyenne par type de client



Les recettes moyennes d'activité sont cohérentes avec les constats précédents. Les collectivités proposent des chantiers importants et très qualitatifs permettant de mobiliser le support pour la transmission des gestes et techniques, sur le temps long.

2.3 Situation au regard des objectifs conventionnés

Le chantier a été conventionné à 12.2 ETP en 2024, entraînant une augmentation du volume d'heures à réaliser.

Tableau de synthèse des indicateurs de suivi

	Objectifs	Réalisé	Taux
Nombre d'heures travaillées/payées	22 204 h	22 415	101% en 2024 103% en 2023 90% en 2022 82% en 2021 80% en 2020
Nombre d'ETP d'insertion	12.2	12.32	101%

Observations :

- Le niveau d'heures consommées est conforme à l'objectif.
- Comme indiqué dans les faits marquants, la montée en charge de l'effectif a représenté un défi sur le plan organisationnel et commercial.

Synthèse des indicateurs pour la modulation des aides aux postes

Indicateurs	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Publics cibles : Publics bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH)/les salariés en insertion)	92%	90%	84%	84% (dont 20% sans ressources)	91% (dont 26% sans ressources)	82% (dont 7% 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%	24%	29%
Taux de sorties dynamiques : Nombre de sorties dynamiques / Nombre total de sorties	**57%**	**60%**	**73%**	**83%**	**47%**	**60%**
Dont sorties en emploi durable	*0%*	*23%*	*6%*	*21%*	*20%*	*0%*
Dont emplois de transition	*0%*	*8%*	*31%*	*11%*	*5%*	*33%*

Depuis 2019, on note la place que prennent désormais les sorties vers l'emploi, qu'il soit durable ou de transition. Alors que les sorties dynamiques étaient marquées par d'autres effets positifs de l'accompagnement socio-professionnel, la mise en œuvre de SEVE Emploi a durablement fait évoluer les pratiques d'accompagnement, avec des sorties vers l'emploi qui représentent entre 25% et 37% ces dernières années.

3 Qui sont les salariés en transition professionnelle ?

3.1 Les caractéristiques du public

3.1.1 Données générales

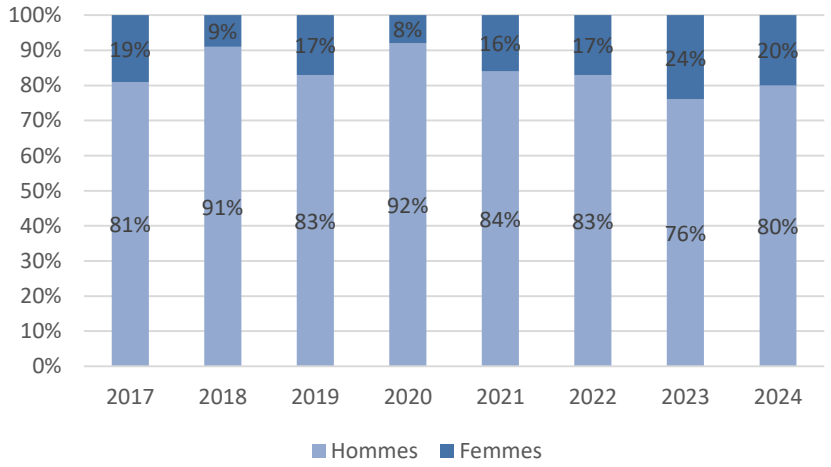
Tableau des entrées de l'année, répartition par genre

Hommes	36	80%
Femmes	9	20%
TOTAL	**45**	**100%**

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.

Le support reste marqué par son image « bâtiment », mais les entrées 2023 avaient témoignées d'une évolution positive. En 2024, nous restons sur une répartition 80/20 ; signe que la dynamique doit rester constante afin de lutter contre les freins culturels à l'accès des femmes au support.

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



3.1.2 Les origines géographiques du public

Lieux de résidence des salariés en insertion depuis 2019

Lieu de résidence	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Saint-Brieuc	26	20	22	25	25	35
Autres communes de Saint-Brieuc Armor Agglomération	3	4	3	5	8	7
Hors agglomération	0	0	0	0	1	3
TOTAL	29	24	25	30	34	45
Dont Quartiers Prioritaires	12	8	6	7	5	9

3.1.3 Moyenne d'âge

Moyenne d'âge des salariés en insertion depuis 2020.

	2020	2021	2022	2023	2024
Moyenne d'âge	44	40	39	36	38

La moyenne d'âge, qui a longtemps été de 40 ans ou plus, s'établit aujourd'hui à moins de 40 ans. En cause, l'arrivée d'un public plus jeune, orienté notamment par les Missions Locales, qui était moins capté par le passé. Comme on le voit par la suite, la tendance marque aussi l'émergence d'un public de moins de 25 ans, qui est sans ressource à l'entrée.

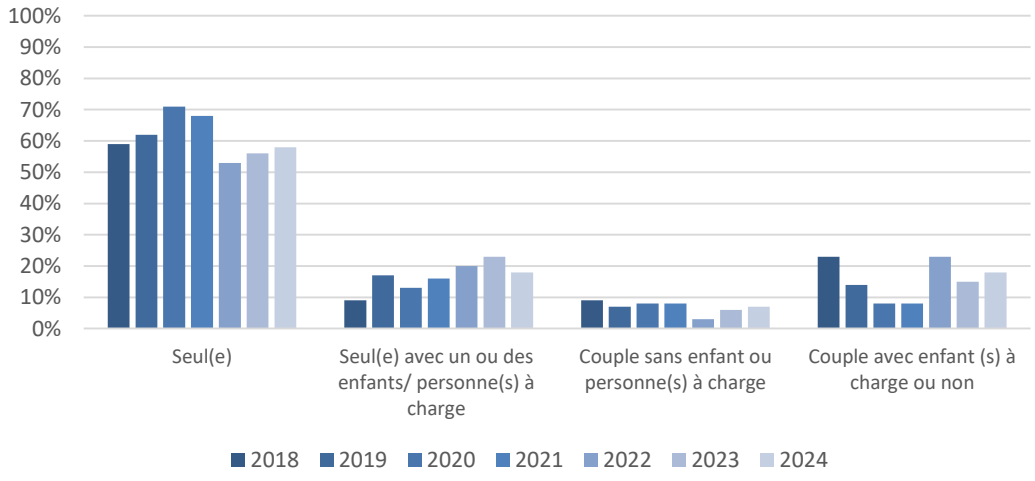
3.2 Les situations individuelles et les difficultés exprimées à l'embauche

3.2.1 Les situations familiales

Composition familiale des salariés en transition professionnelle en 2022

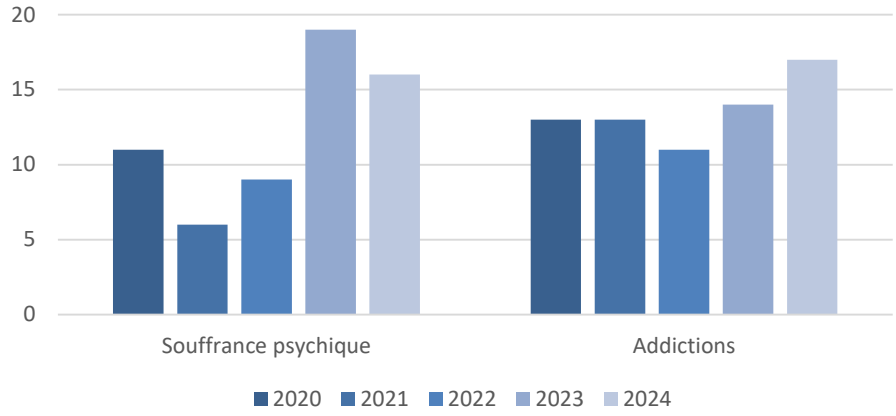
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Seul(e)	25	69%	1	11%	26	58%
Seul(e) avec un ou des enfants/ personne(s) à charge	1	3%	7	78%	8	18%
Couple sans enfant ou personne(s) à charge	2	6%	1	11%	2	4%
Couple avec enfant (s) à charge ou non	8	22%	0	0%	8	18%
TOTAL	36	100%	9	100%	45	100%

Evolution des compositions familiales des salariés en transition professionnelle depuis 2018



3.2.2 L'état de santé et les situations de handicap

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



La présence de personnes souffrant d'addiction est une constante sur le dispositif. La tendance s'affirme dès 2023, et en 2024 elle se maintient, avec un volume qui augmente, de manière cohérente avec l'augmentation de l'effectif.

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.

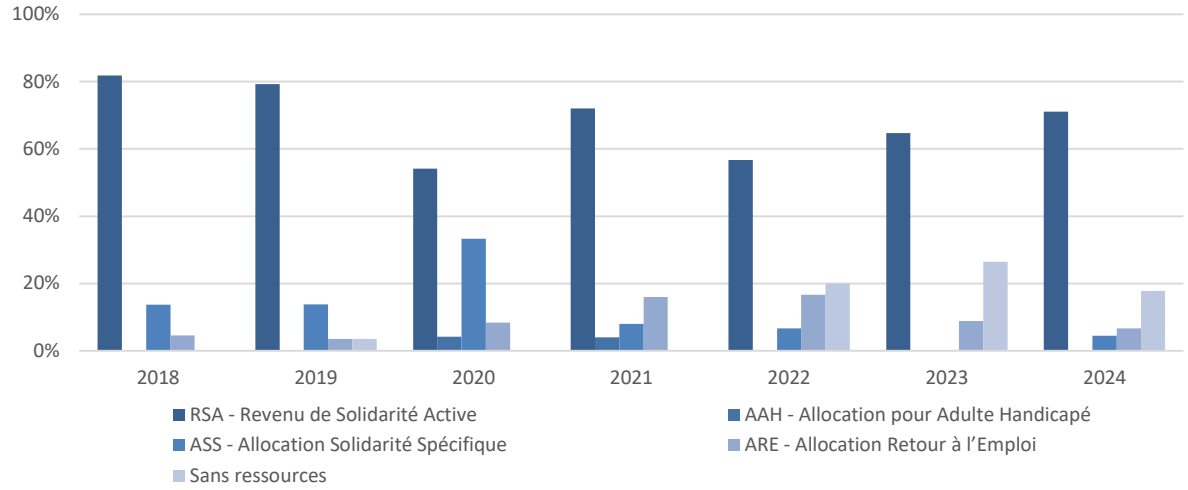
En 2023, trois personnes avaient une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'entrée sur le dispositif.

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de personnes	1	1	4	5	3	3	3	2
Pourcentage du total des salariés	5%	5%	14%	21%	12%	10%	9%	4%

3.2.3 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



Depuis 2022, l'arrivée de publics plus jeunes (moins de 25 ans) correspond aussi à une augmentation de la part de personnes qui entrent sur le chantier qui n'ont pas de ressources.

3.2.4 La mobilité

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

		Nb	%
Permis de conduire	Possession	10	22%
	En cours	3	7%
	Sans permis	24	53%
	Annulé ou suspendu	8	18%
	TOTAL	45	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 les partenaires du territoire (Baie Mobil', Prépa Clés, association ABCD AGIR…), 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 souvent 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, la tendance lourde qu'environ 80% de l'effectif recruté ne possède pas 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, voire au-delà. 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 2024

		Nb	%
Moyen de locomotion	A pied / transport en commun	33	74%
	A vélo	5	11%
	En cyclomoteur/ sans permis	2	4%
	Voiture	5	11%
TOTAL		45	100%

Reste que la grande majorité des salariés connait 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.

3.2.5 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	4	0	4	9%
Structure - CHRS/ALT…	8	2	10	22%
Locataire parc privé	5	0	5	11%
Logement inadapté/insalubre	0	0	0	0%
Locataire parc social	13	6	19	42%
Sans Domicile Fixe	6	0	6	13%
Propriétaire	0	1	1	2%
TOTAL	36	9	45	100%

En 2024, 44% des personnes connaissaient une problématique importante voire très importante en matière de logement.

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

3.3.1 Les niveaux de formation

Niveau de formation des salariés en insertion à l'entrée sur le chantier en 2024

	Nombre	%
Niveau 0, jamais allé à l'école	2	4%
Niveau 1-2 Primaire, collège, DNB, 2 nd pro	12	27%
Niveau 3-4 CAP, BEP Lycée, BAC Général, Techno, BAC PRO, BP	29	64%
Niveau 5, DEUG, BTS, DUT, BUT, Licence Maîtrise, école ingénieur, commerce Master, DEA , DESS, Doctorat	2	4%
TOTAL	45	100 %

L'absence de diplôme ou le faible niveau de qualification est une tendance lourde, qui expose le public à de plus grandes difficultés pour accéder à un emploi. 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).

Enfin, 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. C'est, pour beaucoup, le premier diplôme obtenu et par là même une grande fierté.

3.3.2 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	9	20%
De 6 à 12 mois	13	29%
De 12 mois à 24 mois	10	22%
De 24 à 36 mois	7	15%
Supérieur à 36 mois	6	13%
TOTAL	45	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, 47% 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.

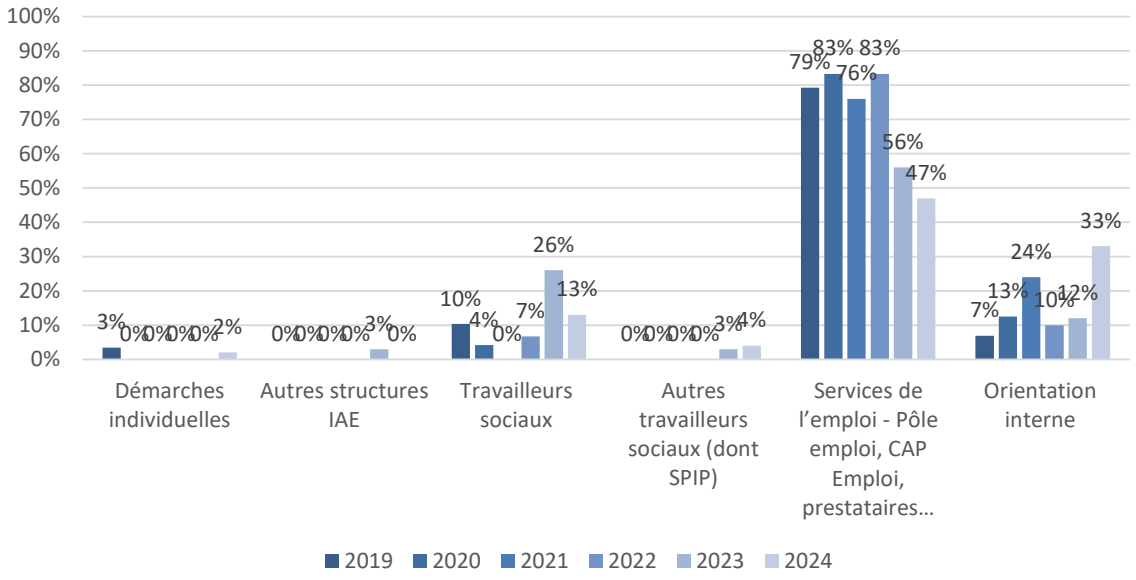
Durée d'inscription à Pôle Emploi avant l'entrée sur le chantier

	Nb	%
Inférieur à 6 mois	10	25%
Moins de 12 mois	7	15%
Entre 12 et 24 mois	8	17%
Supérieur à 24 mois	16	35%
Non inscrit	4	9%
TOTAL	45	100

En 2023, 53% 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.

3.3.3 Les orientations

Synthèse des orientations des salariés en insertion vers le chantier



3.4 L'accompagnement à la levée des freins

3.4.1 Thématiques d'accompagnement

Problématiques sociales	Organisation actuelle	Remarques et évolutions envisagées
Logement	**Diagnostic** - Pré-diagnostic réalisé par la CIP - En interne : vers la Structure-relais SIAO de Saint-Brieuc - En externe : vers la Maison du Département **Suivi** - Réalisé par la CIP : suivi des démarches, montage du dossier de demande de logement social, information et 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/SIAO - 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 mais aussi auprès des bailleurs privés 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 (Service d'Accompagnement au Budget et au Logement) et/ou 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, structures relais ou alternatives à l'hébergement (colocation, 1 toit-2 générations) dans un parcours résidentiel mais aussi être sensibilisé aux gestes éco-citoyens	

Santé	**Diagnostic** - 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 **Suivi** - Réalisé par la CIP : Demande affiliation CPAM, ouverture de droits à la couverture santé solidaire (CSS), ouverture compte Ameli et dossier médical partagé (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 - Invitation au bilan de santé et aux ateliers de nutrition proposés par le centre d'examen de santé - 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	- Orienter vers le parcours emploi santé, dispositif proposé par le France Travail, aux salariés dont les difficultés liées à l'état de santé sont un réel obstacle à la recherche d'un emploi - Mise en place de séances d'activité physique adaptée pour favoriser confiance en soi et remise en forme via un prestataire externe - Mise en œuvre de la procédure de gestion de situations de conduites addictives en cours de finalisation
Mobilité	**Diagnostic** - Réalisé par la CIP lors du recrutement **Suivi** - 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 psychotechniques (permis annulés) ou récupération de permis	

	(permis étranger) ; ouverture de compte CPF - Réalisé par la CIP : accompagnement notamment dans 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. 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 transports collectifs ou de location de vélos 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 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) - Aide au permis financé par la région pour les salariés participants à des modules du dispositif Prépa projet dans le cadre de la construction de leur projet professionnel et de recherche d'emploi - Orientation vers la plateforme mobilité Baie Mobil' pour tout besoin en terme d'information, de conseil ou d'accompagnement pour des démarches liées au permis, au code, aux déplacements, aux financements… - Mise à disposition d'ordinateurs portables pour permettre aux salariés de faire des tests en ligne avec leur code d'accès.	
Difficultés financières	**Diagnostic** - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique **Suivi** - 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 : montage du dossier de surendettement par exemple	
Démarches administratives	**Diagnostic** - Réalisé par la CIP **Suivi** - 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…) - Mise en place d'ateliers collectifs mensuels pour accompagner les salariés vers l'autonomie afin qu'ils réalisent progressivement les démarches en ligne seuls	Systématiser des visites de lieux ressources comme la maison France services, les centres sociaux
Accompagnement familial, garde d'enfants	**Diagnostic** - Réalisé par la CIP **Suivi** - 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	
Justice	**Diagnostic** - Connu par la CIP en lien avec le SPIP **Suivi** - En externe par le SPIP	

Besoins alimentaires	**Diagnostic** - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique **Suivi** - Temps accordé pour récupérer les colis alimentaires sur le temps de travail - 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 -	- Mise en place de tickets restaurants depuis 2023 - 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
Mobilisation des aides financières existantes (réalisation des dossiers en interne, relais vers un référent externe)	**Diagnostic** - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique **Suivi** - 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** - Réalisé par la CIP et l'encadrant technique **Suivi** - Ouverture d'un espace numérique avec mise à disposition d'ordinateurs - Ateliers collectifs mensuels pour actualisation Pôle Emploi - Animation d'ateliers avec un partenaire Orange solidarité pour la prise en main et la maîtrise de base des outils informatiques et numériques	

3.4.2 Les actions menées en matière de formation

Formation des personnes en transition professionnelle

- Prépa Clés : 1 213 heures (7 salariés)
- Prépa Projet : 376 heures (2 salariés)
- Autres formations (CACES, Habilitation électrique, FIMO…) : 231 heures (14 salariés)

Formation des permanents

- Améliorer les écrits professionnels : 14 heures ; CIP
- Formation Premier Secours en Santé Mentale : 14 heures ; CIP
- Formation SST : 14 heures ; deux encadrants techniques et cheffe de service
- Réduire l'agressivité / stratégies avancées : 21 heures ; encadrante technique, CIP et cheffe de service