



RAPPORT D'ACTIVITE 2019

Pôle Insertion Socio - Professionnelle

1^{ère} Partie - Service Accompagnement Insertion Socio- Professionnelle – Public

**Hébergé – AAVA Hôtellerie, Sous-Traitance,
Vestiaire Solidaire – Epicerie Sociale**



2^{ème} Partie – Chantier d'Insertion « Ti Prop » Nettoyage de locaux et désencombrement



146 D, rue de Lorient
CS 64418
35044 RENNES cedex
Tél. : 02 99 59 60 01
N° d'agrément : 035160014

Responsable de services du pôle Insertion socio-professionnelle : Carole Gahinet

c.gahinet@asfad.fr

07 85 25 94 86



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

SOMMAIRE

1^{ère} Partie - Service Accompagnement Insertion Socio- Professionnelle – Public Hébergé – AAVA Hôtellerie, Sous-Traitance, Vestiaire Solidaire – Epicerie Sociale

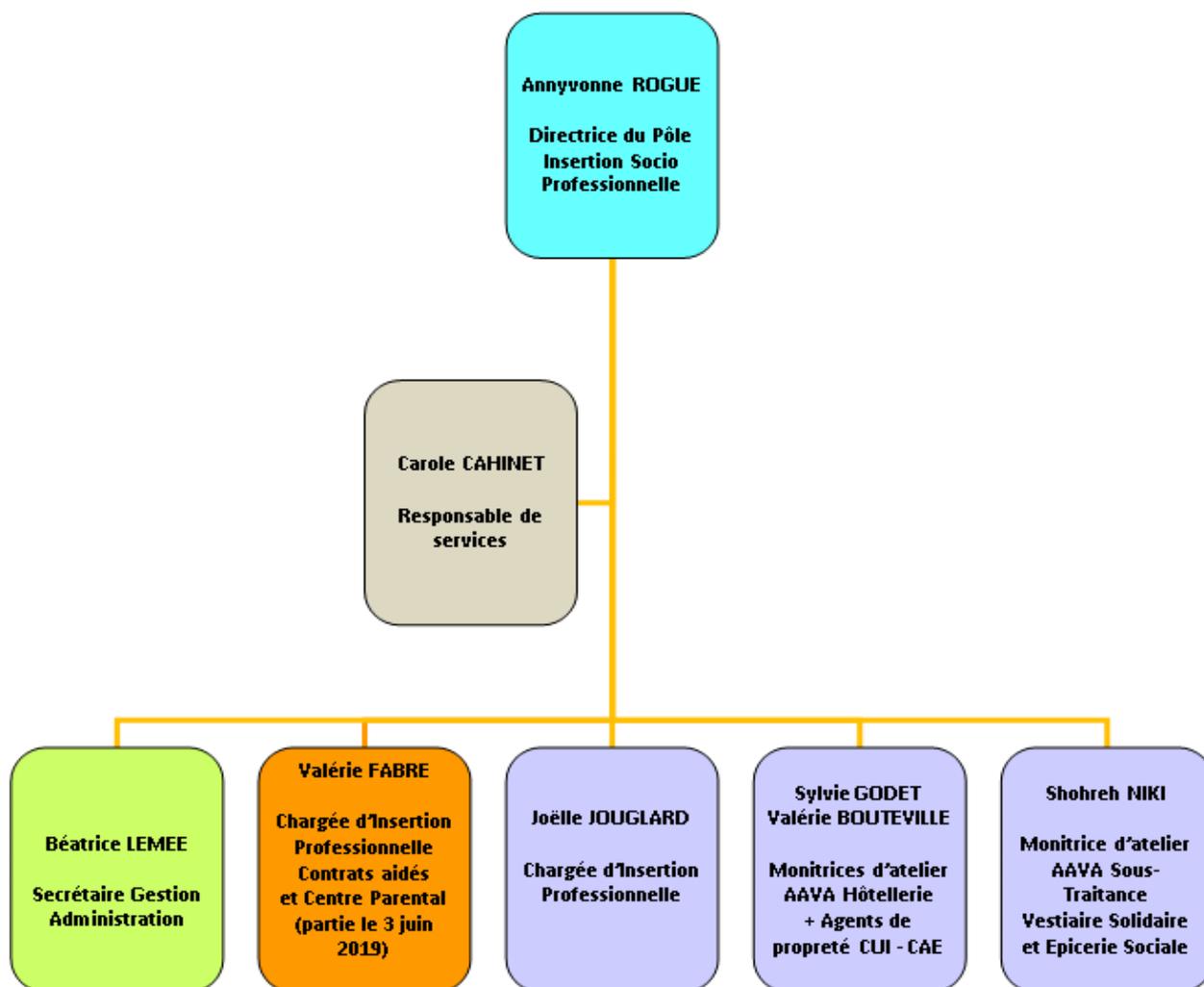
A. Organigramme	4
B. Introduction	4
C. Personnes hébergées au CHRS	5
1. Les prescriptions	5
2. Les entretiens de pré-admission	5
3. Les accompagnements	6
4. La commission d'admission et de suivi	7
5. Orientation à la sortie	8
D. Personnes accueillies sur les ateliers à la vie active du CHRS	12
1. L'atelier AAVA Hôtellerie-Nettoyage	12
2. L'atelier sous-traitance façonnage	15
3. L'atelier Epicerie Sociale « Le P'tit Marché »	16
4. L'atelier Vestiaire Solidaire « La P'tite Boutique »	18
E. Récapitulatif du chiffre d'affaires	19
F. Récapitulatif du pécule des ateliers	19

2^{ème} Partie - Chantier d'Insertion « Ti Prop »

A. Introduction	20
B. Carte d'identité de l'association l'Asfad	211
C. Présentation du chantier	22
1. L'équipe du chantier	222
2. Organisation du chantier d'insertion et planning des activités	233
3. Présentation des activités de production du Chantier d'Insertion «Ti Prop »	233
a) Nettoyage des logements.....	24
b) Nettoyage tertiaire et hôtellerie.....	244
c) Désencombrement	244
4. Locaux, véhicules, matériel.....	25
5. Les réunions d'équipe	25
6. Les partenaires du Chantier d'Insertion « Ti Prop »	26
D. L'accompagnement socio-professionnel	27
1- Caractéristiques de notre public.....	2727
2- Les étapes du programme d'insertion	27
a) Le recrutement	2727
b) L'accueil	28
c) La mise en situation sur le poste de travail	28
d) Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelle.....	28
e) L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe ».....	299
f) Les actions collectives.....	29
g) PMSMP.....	29
h) L'accès à la formation	29
i) L'orientation vers le PLIE et le passage de relais	29
E. Activité 2019	30
1- Analyses quantitative et qualitative des salariés PLIE et non PLIE	300
a) Typologie.....	300
b) Provenance ; lieu de résidence, prescripteurs :.....	322
c) Ressources à l'entrée.....	333
d) Niveau de formation.....	33
e) Difficultés du public constatées en début de suivi (cumuls)	344
f) Accompagnement social et professionnel.....	355
2-Analyses quantitative et qualitative des 32 salariés sortis en 2019	37
a) Tableau des sorties	37
F. Evolution du chiffre d'affaire – Bons de travaux auprès des bailleurs	39
G. Evolution du chiffre d'affaire - prestations sur sites	40
H. Conclusion	43

1^{ère} Partie - Service Accompagnement Insertion Socio- Professionnelle – Public Hébergé – AAVA Hôtellerie, Sous-Traitance, Vestiaire Solidaire – Epicerie Sociale

A. Organigramme



B. Introduction

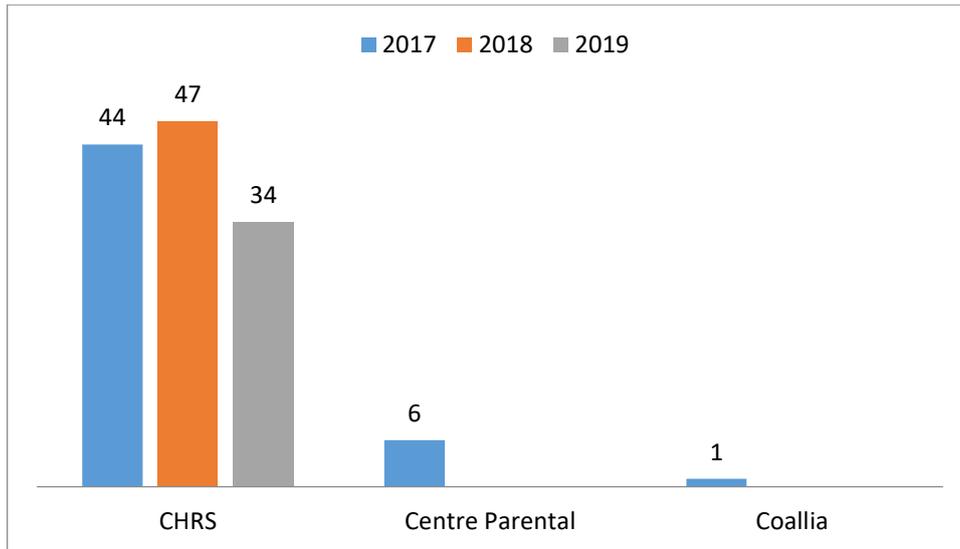
- Toute personne prise en charge au CHRS, dans le cadre de l'Insertion Sociale et exprimant un souhait d'insertion professionnelle, peut bénéficier d'un accompagnement par la Chargée d'Insertion Professionnelle et/ou demander à participer aux AAVA Hôtellerie et/ou Sous-Traitance-Vestiaire Solidaire et Epicerie Sociale.
- Le SAIP a également une convention avec le Centre Parental (CP) afin de répondre aux besoins repérés : depuis 2017, les personnes hébergées au centre Parental, qui participent aux AAVA, sont accompagnées par Valérie Fabre, Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP). Elle propose également des rendez-vous conseil sur le site du Centre Parental.

C. Personnes hébergées au CHRS

1. Les prescriptions

Les orientations vers le SAIP Public Hébergé se font via une fiche de prescription (voir annexe) remplie par le référent social, à la demande et en accord avec la bénéficiaire.

34 fiches de prescription reçues en 2019, nombre qui a chuté cette année.

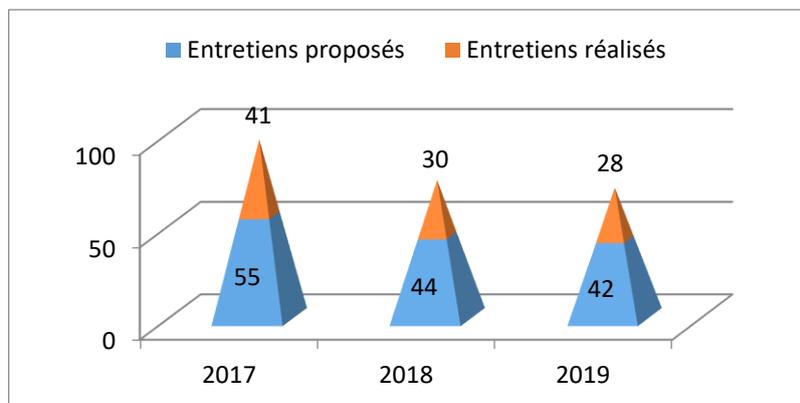


2. Les entretiens de pré-admission

Chaque personne faisant l'objet d'une fiche de prescription se voit proposer un entretien de préadmission. Certaines personnes n'y donnent pas suite.

Moins de prescriptions pour cette année a pour conséquence moins d'entretiens proposés et réalisés.

	2017	2018	2019	Observations
Entretiens proposés	55	44	42	dont 5 sur prescriptions 2018
Entretiens réalisés	41	30	28	dont 4 sur prescriptions 2018



3. Les accompagnements

Au 1^{er} janvier 2019, 19 prescriptions en cours pour 13 personnes accompagnées [dont 12 entrées en 2018 et 1 entrée en 2017].

Sur l'année 2019 :

40 prescriptions : 6 prescriptions de 2018 restaient en attente et 34 prescriptions se sont rajoutées au cours de l'année.

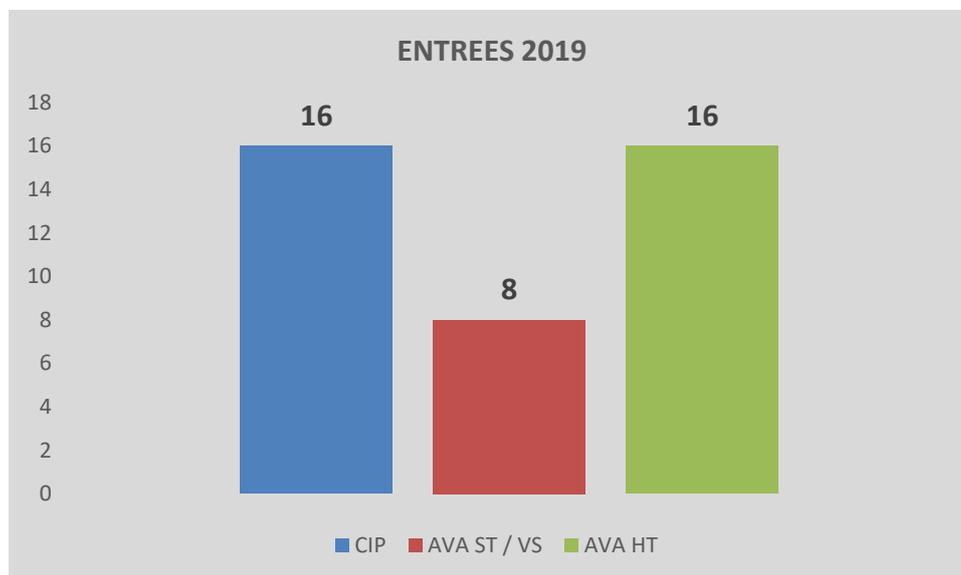
28 personnes ont été admises après avoir eu un entretien

11 personnes n'ont pas été admises car elles ne sont pas venues à l'entretien proposé

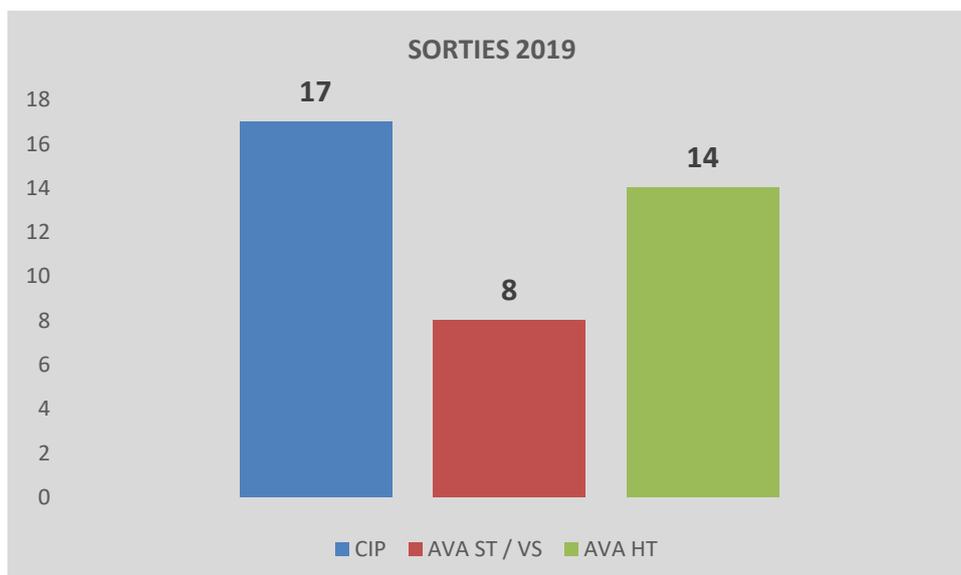
1 personne n'a pas été admise suite à l'entretien proposé car pas de droit au travail

4. La commission d'admission et de suivi

Nombre d'admissions prononcées en Commission d'Admission et de suivi : **28**
(cumul possible – ex : 1 personne admise CIP et Ateliers AVA)



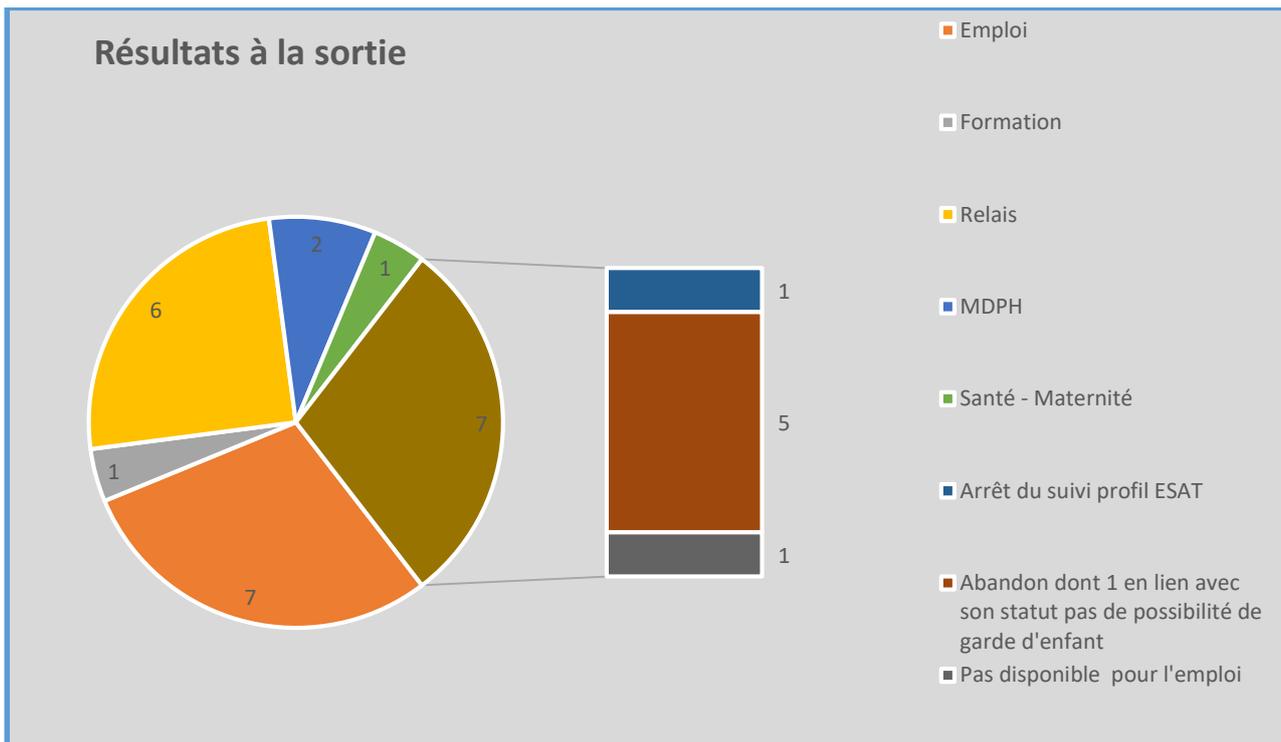
Nombre de sorties prononcées en Commission d'Admission et de suivi : **24**
(cumul possible – ex : 1 personne sortie CIP et Ateliers AVA)



5. Orientation à la sortie

Résultats pour les 24 personnes sorties du dispositif

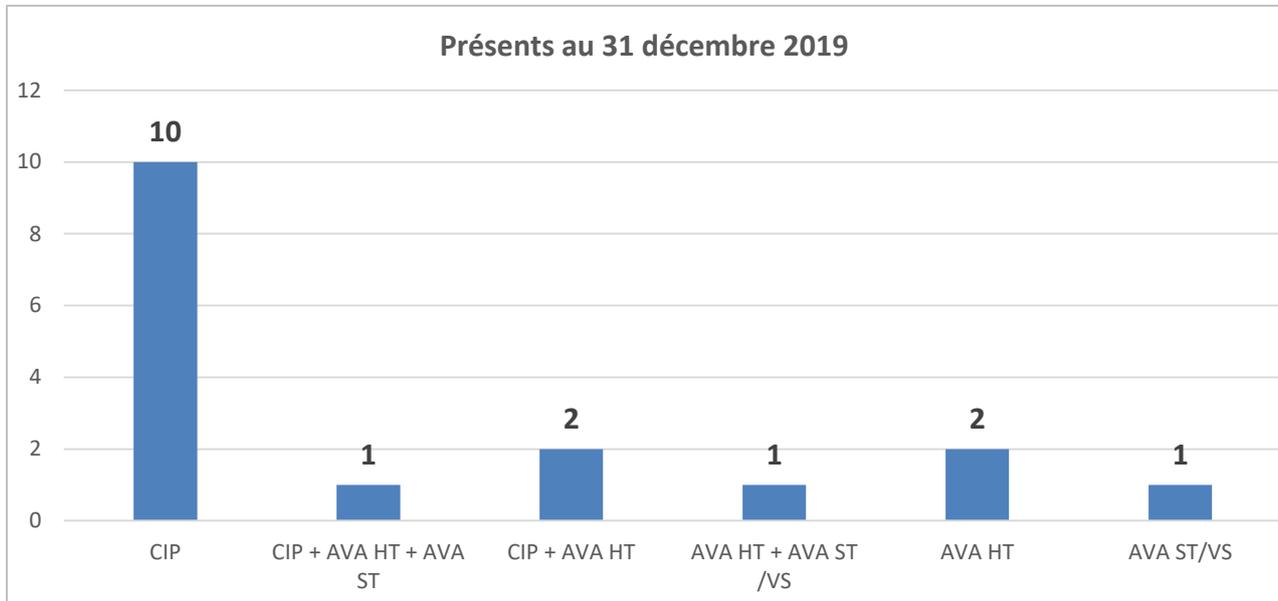
Résultats à la sortie	
Emploi	7
CDD en entreprise adaptée	1
CDD temps partiel	2
CDI temps partiel	1
CDI et CDD temps partiel	1
CDDI	1
Missions intérimaire	1
Formation	1
Relais	6
CCAS	3
We Ker	2
Pôle emploi	1
MDPH	2
AAH et RQTH	2
Santé - Maternité	1
Début de grossesse	1
Pas disponible pour l'emploi	1
Arrêt du suivi profil ESAT	1
Abandon	5



24 sorties en 2019 contre 20 sorties en 2018

Particularité pour cette année 2019 : 1 personne du service d'urgence n'a pas pu continuer à participer aux AAVA n'ayant plus de mode de garde pour ses enfants.

Nombre de personnes présentes au 31/12/2019 : 17 personnes et aucune personne en attente de rendez-vous sur 2020
(cumul possible – ex : 1 personne présente CIP et Ateliers AVA)



Au 31/12/2018, 13 personnes présentes contre 21 au 31/12/2017

LES OUTILS DE L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CHARGÉE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les entretiens formels et informels,

Le travail en équipe : commissions d'admission et de suivi en moyenne 1 par mois, réunions de coordination selon les situations.

L'analyse de pratique : la décision a été prise de ne pas poursuivre les séances d'analyse de pratique mensuelle

Le travail avec les partenaires :



D. Personnes accueillies sur les ateliers à la vie active du CHRS

1. L'atelier AAVA Hôtellerie - Nettoyage :

- **18 personnes hébergées par le CHRS ont été accompagnées sur cet atelier durant l'année 2019**
- **2 341 heures de travail au total pour un pécule totalisé à 7 046,41€**

Sur cet atelier, il existe **10 places** pour les personnes hébergées au CHRS et **2 places** pour les personnes hébergées au Centre Parental.

Il est ouvert :

- du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 13h à 16h
- et le vendredi de 9h à 12h et de 13h à 15h00

L'encadrement est effectué par deux monitrices d'atelier qui participent :

- aux entretiens de pré-admission
- aux commissions d'admission et de suivi (1/mois)
- aux réunions de service (1/mois)
- aux différentes réunions institutionnelles
- aux bilans réalisés avec la CIP et/ou le référent social
- aux réunions de coordination pour les usagers
- aux réunions de coordination logement (chaque mardi) : à partir de ces réunions s'organise le travail de l'atelier (entrées/sorties des logements, changements d'appartements, dates fixées pour remises en état logements, travaux prévus etc...



Elles se chargent aussi de :

- Préparer les commandes de fournitures et produits, de gérer les stocks.
- Organiser les temps de travail des salariés : fiches horaire, congés et ce en lien avec le Responsable de service

A ces réunions s'ajoutent les temps d'échanges informels avec les divers référents sociaux des personnes accueillies sur l'atelier.

Les difficultés liées à l'organisation et à l'activité de l'atelier :

- Organiser et assurer une production dont la charge est fluctuante
- Organiser le travail avec un effectif incertain : Absentéisme important des participantes à l'atelier qui rencontrent des difficultés personnelles et familiales et sont en difficulté pour anticiper et prévenir de leur absence
- Une difficulté d'encadrer deux types de public (salariés en insertion et participantes AAVA) dans un souci d'équité
- Assurer une cohésion d'équipe, gérer la bonne ambiance entre les personnes en tenant compte des différentes cultures, personnalités, âges

L'activité de l'AAVA « Hôtellerie/Nettoyage » consiste à :

- **Assurer une production :**
Nettoyage des bureaux, des salles de réunions, des parties communes, de la remise en état des logements des 2 résidences du CHRS, du siège social, de l'UVMEP, des appartements extérieurs et de l'entretien du linge.

- **Encadrer, accompagner et former les personnes aux techniques de nettoyage.**
 - Formation théorique sous forme de diaporama, ce qui permet à l'équipe d'utiliser soit l'écrit, l'oral ou le visuel pour apprendre les techniques de nettoyage.
 - Formation pratique, ce qui permet d'appliquer ce qui a été vu en théorie.
 - Apprentissage du vocabulaire en lien avec le travail et/ou l'activité, sous forme de jeux ou d'échanges ce qui permet de faire participer un maximum de personnes.
 - Organisation de sorties et/ou visites axées sur le développement durable, la découverte des métiers et l'insertion professionnelle.

En 2019, l'équipe de l'AAVA, a effectué le nettoyage de 95 appartements, 47 chambres et 180 collectifs plus toutes les parties communes et bureaux du CHRS, UVMEP et du siège.

Visites en 2019 :

Nous avons privilégié le thème du développement durable et de la découverte de métiers.

➤ Tribord

Il s'agit d'une entreprise d'insertion :

Ses objectifs :

- Permettre à ses salariés d'acquérir des connaissances et des compétences transférables à d'autres secteurs d'activité.
- Proposer des contrats de travail de droit commun et accompagner de façon individuelle chaque salarié vers l'emploi.

Tribord maîtrise la gestion des équipements de tri sélectif et plus particulièrement la gestion des déchèteries. Son développement au fil des années a permis de diversifier son activité et TRIBORD exploite actuellement une collecte de déchets verts, des collectes de déchets ménagers, des collectes de cartons, la gestion de plateformes de déchets verts et la gestion d'un centre de tri.

➤ **Visite du centre de tri Paprec à Le Rheu**



Le contenu des bacs jaunes et des points éco-propreté est pré trié sur une chaîne mécanique avant d'être trié manuellement en cabine.

L'opérateur de tri procède manuellement au tri final des emballages ménagers, préalablement pré-triés par les producteurs de déchets (consommateurs) puis par des équipements de tri mécanisés (cribles), afin de permettre le recyclage de ces emballages.

Ensuite, il est mis en balles et expédié vers les sites de recyclage.

➤ **Visite à la déchèterie de Cesson Sévigné**



Ses missions :

- L'accueil
- L'orientation des usagers pour assurer un tri efficace et de qualité en vue du recyclage des déchets.
- La gestion et le suivi des enlèvements
- La traçabilité des déchets
- L'entretien des déchets
- L'enregistrement des professionnels
- Le lien entre usagers et collectivités

Des temps de travail collectifs ont été consacrés à la compréhension des documents récupérés lors de ces deux visites. Ce sont des temps importants qui offrent à chacun la possibilité de s'exprimer.

➤ **Restaurant scolaire de Lassy**



400 repas préparés sur place :

- L'utilisation de produits locaux
- L'élaboration de menus suivant les saisons
- Des pièces séparées avec des circuits et protocoles à respecter

Un nettoyage-désinfection tous les jours :

- Démonstration shampouinage moquette
- Démonstration auto-laveuse

Une visite très intéressante avec un accueil convivial le matin et une première démonstration de nettoyage de sol avec une auto laveuse le matin. Nous avons pique-niqué le midi et fait une balade dans les bois. En début d'après-midi, nous avons assisté au nettoyage de la moquette avec une shampoineuse.

2. L'atelier sous-traitance - façonnage

- 12 personnes hébergées au CHRS ont participé à cet atelier du 7 janvier au 17 décembre 2019,
- 446 heures totalisées pour un pécule au total de 1 342,46 €.

En 2018 : 16 personnes à raison de 1 160 heures totalisées

L'activité est en diminution alors que les marchés restent présents.

Malgré une activité assez faible, l'atelier sous-traitance a toujours sa place et son utilité au sein l'Asfad. Il permet aux femmes accueillies de vérifier leur capacité à un travail en station assis ou debout prolongée.

Il permet de vérifier certaines capacités comme la lecture, la compréhension de consignes simples ou de résistance aux gestes répétitifs.

Les objectifs de cet atelier sont :

- une reprise de lien social, un rythme d'activité, une confiance en soi,
- un réentraînement au travail,
- un apprentissage de techniques professionnelles et/ou de savoir-faire,
- une évaluation de leurs capacités.



3. L'atelier épicerie sociale « Le P'tit Marché »

L'épicerie sociale est ouverte depuis plus d'un an ½ et nous avons rapidement pris la décision d'ouvrir une après-midi supplémentaire au regard de la liste d'attente qui s'allongeait.

L'épicerie est donc ouverte les mardis et jeudis entre 13h00 et 18h00 et peut accueillir jusqu'à 30 familles.

- 8 personnes hébergées au CHRS ont participé à cet atelier du 2 janvier au 28 novembre 2019,
- 214,50 heures totalisées pour un pécule au total de 645,65 €.

Du 18 octobre 2018 au 20 décembre 2018, 4 personnes hébergées à raison de 114 heures totalisées pour de la mise en rayon.

- 17 personnes bénévoles sont intervenues au cours de l'année 2019 pour un total de présence de 1 418.20 heures. Depuis septembre 2019, un groupe de 12 personnes s'est vraiment constitué et a proposé une organisation comme suit :
 - un référent pour planifier et organiser les temps de présence en fonction des souhaits et des disponibilités de chacun et nettoyer et désinfecter les locaux le vendredi matin,
 - un référent pour communiquer toutes les informations,
 - constitution d'un groupe de 3 personnes pour la formation en interne du logiciel « Passerelle » ;

ceci en lien avec le secrétariat du Service Insertion Professionnelle.

- 43 familles ont pu bénéficier de l'épicerie sociale sur l'année 2019, cela représente 165 personnes dont 73 enfants (45% d'hommes été 55% de femmes)
- L'épicerie a distribué près de 13 tonnes de nourritures récoltées auprès de la Banque Alimentaire mais également des supermarchés à Bruz par le biais de notre partenaire Phénix



- **3 réunions collectives ont eu lieu en présence du Responsable de Service, de la Monitrice d'Atelier et de la Secrétaire au cours desquelles des décisions ont été prises :**

Validation de l'outil « Missions du Bénévole »

Mise en place d'un cahier rebus qui vient compléter le logiciel « Passerelle »

Création d'un bordereau de gestion de stock

Gestion en amont des commandes d'où l'importance de réaliser l'inventaire le jeudi matin

La réserve va être déplacée afin d'avoir un local adéquat

Mise en place d'un protocole d'hygiène et de sécurité pour l'utilisation des produits de nettoyage et de désinfectant

Nettoyer et désinfecter les locaux le vendredi matin

Mise en place d'un outil de traçabilité de nettoyage, désinfection et température de frigos

Les bénévoles ont visité d'autres épiceries sociales.

Un résultat a été fait et présente un compte positif au 13 décembre 2019 de 472 € ;

Pour 2020, il faudra stabiliser l'organisation de l'épicerie et mettre en route l'activité « atelier cuisine ».

Sur 2019, la grande majorité des bénévoles de l'épicerie a participé à des formations proposées par la Banque Alimentaire sur le logiciel passerelle, l'accompagnement des bénéficiaires en épicerie sociale mais également sur l'hygiène alimentaire.



4. L'atelier vestiaire solidaire « La P'tite Boutique »

En 2019, le vestiaire solidaire a connu une évolution : **41 clients supplémentaires par rapport à 2018**

155 clients ont fréquenté « La P'tite Boutique » contre 114 en 2018 :

Provenance	Nombre de passage à la boutique	
	2018	2019
ASFAD	81	75
Epicerie sociale	12	50
Les gens de quartier	12	21
Les autres associations	0	9

Nous pouvons en conclure que « La P'tite Boutique » est désormais repérée dans le quartier et s'est aussi fait connaître du fait de la proximité de l'Epicerie Sociale.

Ces deux activités permettent à des familles de mieux se nourrir, d'habiller leurs enfants à moindre coût et pour l'Asfad de contribuer modestement à la protection de l'environnement (récupération de denrées et de vêtements).

Pour répondre à cette clientèle, les résidentes des AAVA du CHRIS se sont réellement investies.

L'année 2019, pour ces résidentes, a été riche de créativité, de rencontres et d'échanges de mixité sociale :

Vestiaire solidaire « La P'tite Boutique » :

Les résidentes ont développé leur potentiel créatif en confectionnant des sacs à main, des bijoux, des vêtements personnalisés à partir de tissus, chutes de cuir, jeans récupérés ...

Les résidentes ont créé une vitrine de Noël avec une sélection de vêtements et d'accessoires de fête, qui a été très appréciée par les familles.

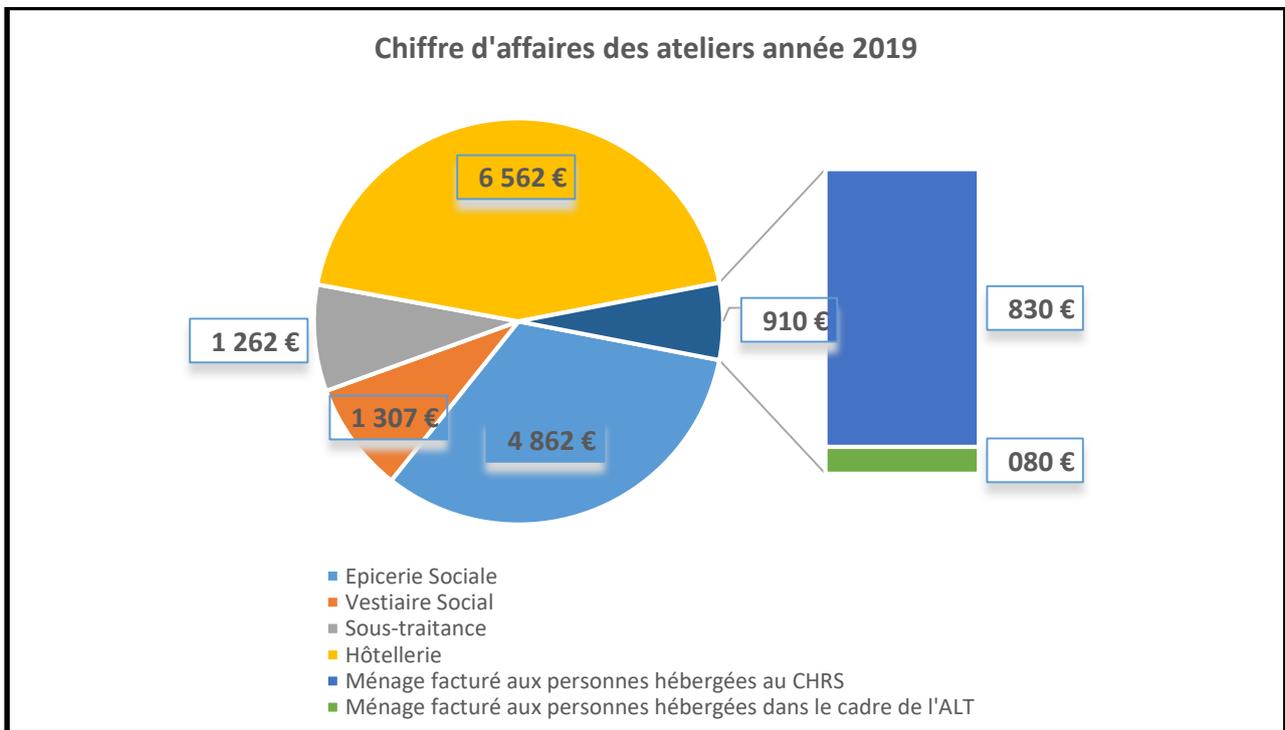
Epicerie sociale « Le P'tit Marché » :

Les résidentes ont également aidé les bénévoles dans les différentes tâches : le nettoyage, le déchargement de camion, le rangement, la mise en rayon et même la récolte de produits.

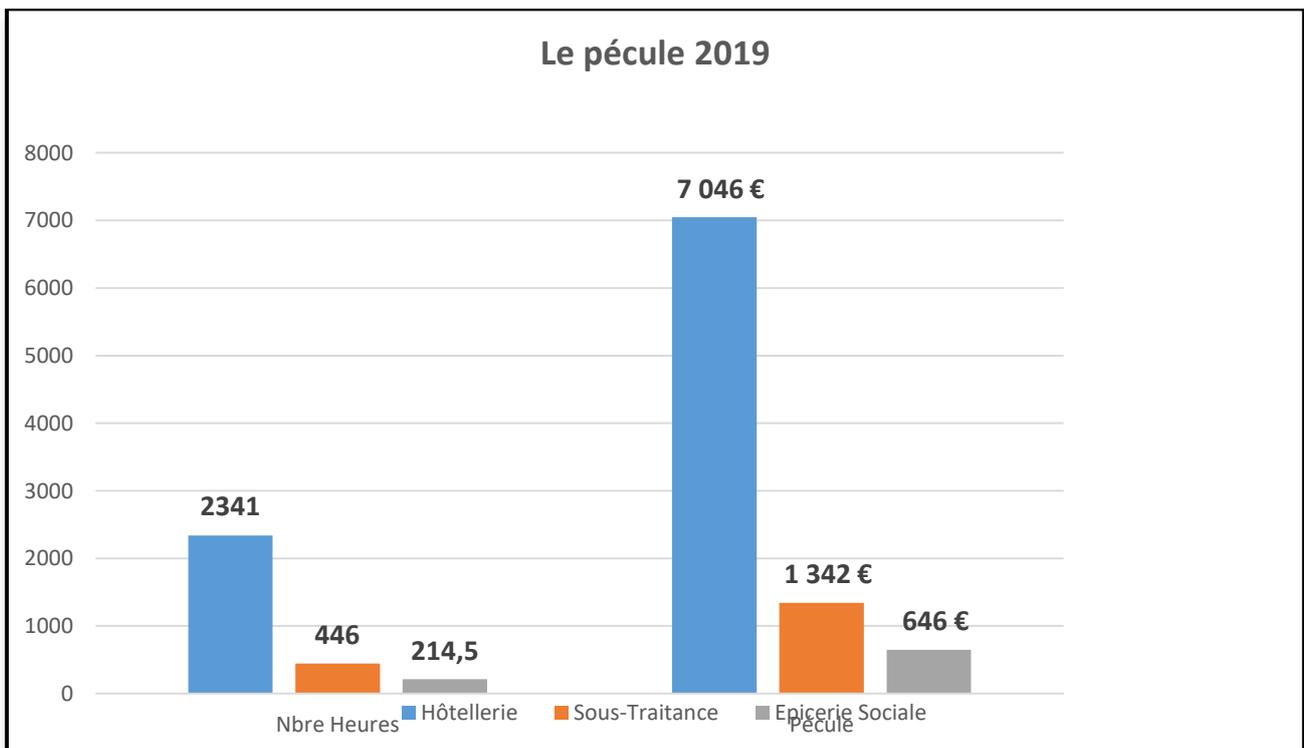
A l'occasion des fêtes de fin d'année et grâce aux dons des étudiantes de l'école Saint Aubain, les résidentes ont participé à la distribution des cadeaux pour les familles bénéficiaires.

Les résidentes d'origine étrangère ont eu un rôle d'interprète entre les clients qui ne maîtrisent pas correctement la langue française et les collègues bénévoles.

E. Récapitulatif du chiffre d'affaires des ateliers au total : 14 901,92 €



F. Récapitulatif du pécule donne aux personnes hébergées en échange de leurs heures travaillées sur les ateliers au total : 3 001,50 heures pour 9 034,52 €



L'équipe des AAVA et Carole Gahinet, Responsables

2^{ème} Partie – Chantier d'Insertion « Ti Prop »

Nettoyage de locaux et désencombrement



A. Introduction

En 2019, le chantier Ti Prop de l'Asfad a connu, de nouveau, une évolution de ses activités, entraînant le recrutement d'une nouvelle Educatrice Technique Spécialisé et ce malgré la baisse, toujours significative, des marchés à bons de travaux.

En fin d'année, nous avons donc accueilli Elise Rossignol.

En 2019, nous avons mis en place plusieurs nouveaux marchés :

Le CADA à Betton, l'ADN et le CPH à Rennes avec l'Association Saint Benoit Labre.

Le foyer jeunes travailleurs de Bourg L'Evêque avec l'association les Amitiés sociales où nous intervenons uniquement sur les parties communes.

L'Asfad développe également ses activités et le chantier d'insertion s'occupe également de l'entretien des locaux administratifs des Mineurs Non Accompagnés et de la seconde maison relais.

Dans ce cadre d'augmentation de marchés, la DIRECCTE nous a suivi et a répondu favorablement à notre demande d'augmentation d'aide au poste, ainsi, nous sommes passés à 19.64 ETP sur l'année 2019 au lieu de 18ETP sur l'année 2018.

Cette augmentation de personnel en insertion, entraîne un besoin supérieur en accompagnement professionnel, c'est pourquoi les Educatrices Techniques Spécialisées ont vu leur charge de production diminuer au profit du temps d'accompagnement socio-professionnel. Et ce afin de maintenir nos objectifs de sortie positive.

Comme l'année précédente, nous avons fait le choix de mettre en œuvre de nouvelles méthodes de production et de faciliter le travail des salariés en insertion. Ainsi, nous avons investi dans des mini-mono-brosses qui nous permettent d'entretenir les faïences des sites de production. Cette méthode permet de réduire les troubles-musculo-squelettique, de réduire le temps de production et de développer les compétences des salariés.

Sur 2019, nous avons mis l'accent sur la santé et le bien-être des salariés avec la présence d'une socio-esthéticienne sur plusieurs séances. Nous avons, également, mis en place une « semaine de la santé » en lien avec la faculté de médecine de Rennes. Cela a été l'occasion d'aborder des thématiques sur l'accès aux soins, la vaccination et l'hygiène alimentaire. Cette semaine s'est clôturée avec un petit déjeuner pédagogique qui a permis aux étudiants en médecine de vérifier si leurs conseils avaient été entendus !!



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

B. Carte d'identité de l'association l'Asfad

Adresse Siège	146 D, rue de Lorient CS 64418 35044 Rennes Cedex siege@asfad.fr
Téléphone	02.99.59.60.01
Organisme Gestionnaire	Association Asfad
N°FINESS	350006854
Code APE	8790 B
N°SIRET	327436531 00013
Présidente	Marie-Anne Chapdeleine
Directeur Général	Jean-Luc Boisard jl.boisard@asfad.fr



Septembre 2019

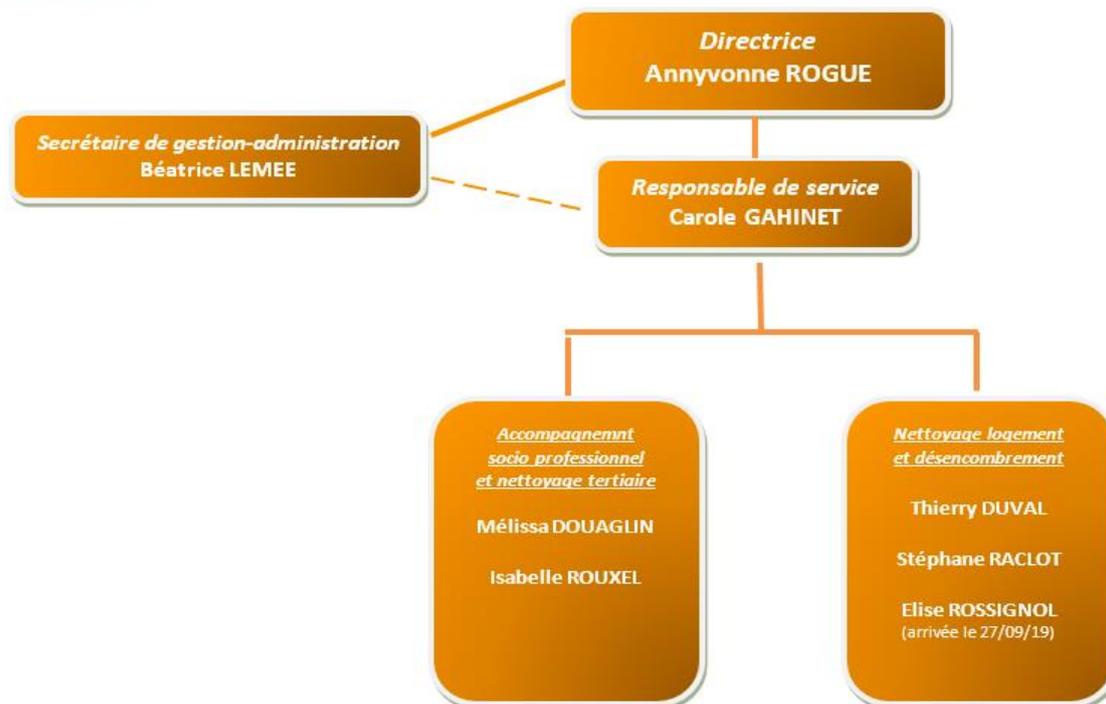
Organigramme des établissements et services



C. Présentation du chantier



Organigramme du Chantier d'Insertion «Ti Prop»



1. L'équipe du chantier

Annyvonne ROGUE, directrice du pôle insertion socio-professionnelle, départ au 31 décembre 2019, le chantier passe en responsabilité directe du Directeur Général.

Carole GAHINET, responsable de service du chantier d'insertion à 0.50 ETP.

Isabelle ROUXEL, éducatrice technique spécialisée 1 ETP en CDI chargée de l'activité nettoyage des locaux (tertiaire et hôtellerie) et de l'accompagnement socio-professionnel.

Mélissa DOUAGLIN : éducatrice technique spécialisée à 1 ETP en CDI chargée de l'Activité nettoyage des locaux (tertiaire et hôtellerie) et de l'accompagnement socio-professionnel.

Elise ROSSIGNOL : éducatrice technique spécialisée à 1 ETP en CDI chargée de l'Activité nettoyage des locaux (tertiaire et hôtellerie) et de l'accompagnement socio-professionnel **arrivée le 27 septembre 2019**

Stéphane RACLOT : moniteur d'atelier à 1 ETP en CDI, chargé de l'activité nettoyage des logements et désencombrement.

Thierry DUVAL : moniteur d'atelier à 1 ETP en CDI depuis janvier 2018, chargé de l'activité nettoyage des logements.

Béatrice LEMEE : assistante de gestion à 0,35 ETP en CDI (0,75 ETP sur le Pôle Cohésion Sociale – mission gestion locative).

2. Organisation du chantier d'insertion et planning des activités

Le secrétariat est ouvert le mercredi, jeudi et vendredi matin de 8h30 à 12h30.

L'activité Nettoyage de remise en état des logements est animée par Thierry Duval et se déroule tous les jours sauf le jeudi après-midi.

L'activité Tertiaire et Hôtellerie d'Urgence est animée par les 3 ETS. Elles interviennent sur site de production en fonction de leur planning. Les horaires de passage ne sont pas programmés afin de vérifier la qualité du travail à des étapes différentes de production.

L'activité désencombrement est animée par Stéphane Raclot. Elle a lieu uniquement l'après-midi lorsqu'il n'y a pas de logement supplémentaire à nettoyer.

Chaque site de production est organisé en fonction du besoin d'intervention. Ainsi, les équipes de nettoyage sur l'activité tertiaire et hébergement peuvent travailler de 7h30 à 18h45 du lundi au vendredi et le samedi de 9h à 11h dans la limite de 26h par semaine.

Pour les moniteurs d'ateliers, le matin est consacré aux logements ou sites de production et l'après-midi aux logements ou aux désencombrements.

Pour les Educatrices Techniques Spécialisées, le matin est consacré aux sites de production et l'après-midi à l'accompagnement socio-professionnel. Le fait que les ETS puissent observer les salariés sur leur activité professionnelle permet de bien connaître la personne et donc, d'affiner au mieux le projet.

Tous les jeudis après-midi, l'équipe se réunit pour travailler soit sur une commission de suivi afin d'étudier et de faire avancer les situations de tous les salariés en insertion, soit sur une réunion d'équipe qui permet de structurer le travail de chacun et d'informer les salariés permanent des actualités de l'Asfad.

Une fois par mois, une psychologue accompagne l'équipe encadrante à de l'analyse de la pratique.

3. Présentation des activités de production du Chantier d'Insertion «Ti Prop »



L'ensemble des activités de notre chantier d'insertion s'inscrit dans une démarche de développement durable :

- Nous utilisons des produits éco-labellisés
- Nous assurons le tri et la valorisation des déchets sur les différents sites

a) Nettoyage des logements

Cette activité concerne principalement la commande publique, à savoir les deux bailleurs sociaux avec lesquels nous sommes conventionnés : Néotoa et Archipel.

Chaque jour, les équipes de salariés en insertion (une le matin et deux l'après-midi sauf désencombrement), accompagnées par un moniteur d'atelier, interviennent pour la remise en état de logements en vue de leur relocation.

L'activité est organisée au rythme de l'arrivée des bons de travaux qui nous sont adressés par les agents de proximité ou techniciens d'agence des deux bailleurs.

Tous les salariés en insertion démarrent par cette activité afin d'être accompagnés :

- dans le savoir-être au travail, le respect des consignes et la collaboration dans le groupe ;
- dans les premiers apprentissages techniques : lessivage des surfaces, essuyage à sec et humide, détartrage et nettoyage de sanitaires, dégraissage de cuisines, nettoyage des éléments électriques, balayage, lavage à plat, lavage mécanisé, vitrerie, encadrement des fenêtres et volets...
- dans la sécurité et l'ergonomie au travail : mise en sécurité des zones d'intervention, respect des procédures d'utilisation des produits, des équipements de protection (EPI).

b) Nettoyage tertiaire et hôtellerie

Nous intervenons auprès de plusieurs partenaires de l'Economie Sociale et Solidaire, gestionnaires de structures d'accueil et d'hébergement dans le champ de l'inclusion sociale.

En plus de bureaux et autres espaces « administratifs », nous assurons chaque jour l'entretien et la désinfection des chambres, blocs sanitaires, espaces de restauration de ces lieux d'accueil.

Cette activité est proposée comme seconde étape aux salariés en insertion. Certains, en fin de parcours sur notre chantier d'insertion, démarrent en autonomie sur ces sites et sont rejoints par les éducatrices techniques spécialisées.

Cette activité permet d'accompagner les salariés en insertion dans :

- le transfert de leurs compétences,
- l'autonomisation au travail ;
- le savoir-être dans ses interventions sur des locaux occupés ;
- des apprentissages techniques complémentaires : décapage, lustrage, spray méthode, métallisation, utilisation des centrales de dilution ;
- la sécurisation du site occupé.

C'est une manière pour les ETS de voir les personnes en activité, d'évaluer les savoirs-être et la capacité à intégrer une entreprise classique et d'affiner au mieux les conditions de travail qui correspondent aux salariés (nettoyage tertiaire, de cage d'escaliers...).

c) Désencombrement

Cette activité est complémentaire à nos activités nettoyage. A la demande des partenaires avec qui nous sommes conventionnés, nous pouvons intervenir pour du déménagement ou du désencombrement : dans des espaces professionnels, des logements, des zones d'archive et autres zones de stockage.

Nous assurons le conditionnement et le tri des déchets afin de garantir leur valorisation.

Cette activité permet d'accompagner les salariés en insertion :

- dans des techniques spécifiques de sécurité et d'ergonomie ;
- dans l'utilisation de sandows, couvertures, sangles, cartons, bacs, plateaux roulants et petits outillages pour le montage/démontage.

4. Locaux, véhicules, matériel

Le chantier d'insertion « Ti Prop » de l'Asfad, est situé 146 D rue de Lorient. Les locaux comprennent :

- Les bureaux des moniteurs et éducateurs techniques
- Le bureau de la responsable de service et celui de l'assistante de gestion
- Deux salles d'entretien
- Une salle de réunion
- Les vestiaires des salariés en insertion
- Un espace de restauration
- La buanderie
- Locaux de stockage des produits et consommables.

Le Chantier d'insertion Ti Prop possède 3 véhicules utilitaires équipés et aménagés afin de transporter les salariés et les équipements de façon sécurisée, ainsi que 2 véhicules plus légers qui permettent de se rendre facilement sur nos différents sites de production.

Une partie du matériel utilisé dans le cadre de nos missions de nettoyage est mécanisée (Auto-laveuse, mono brosse, rotocleaner).

Sur 2019, nous avons poursuivi nos investissements en mini-monobrosse et nous avons fait l'acquisition d'un véhicule électrique.

5. Les réunions d'équipe

Les professionnels encadrants du chantier d'insertion se réunissent tous les matins à 8h00 afin de faire le point sur l'activité de production de la semaine.

Tous les jeudis après-midi, l'équipe se réunit pour échanger sur des points de fonctionnement et sur les parcours des salariés en insertion. Enfin, un jeudi par mois, elle bénéficie d'une analyse de la pratique animée par une intervenante psychologue afin d'échanger sur certaines situations de travail avec les salariés en insertion.

6. Les partenaires du Chantier d'Insertion « Ti Prop »

Financeurs

La DIRECCTE
Le Conseil Départemental
Le FSE PLIE – Rennes Métropole

Prescripteurs

Pôle Emploi
Mission Locale
Cap Emploi
SPIP
CCAS
PAE (PLIE)
CIDFF 35

Clients

=>Bailleurs

Archipel
Néotoa

=>Associations

Alfadi
Les Amitiés Sociales
Asfad Centre Parental « TI an ERE »
Asfad Service Mineurs Non Accompagnés (MNA) « TI AR BED »
Asfad Multi Accueil « M'TI moun »
Asfad CHRS Résidence Patton
Asfad Maisons Relais « Olympe de Gouges » et Résidence Bretagne
Association Saint Benoit Labre Aide aux sans- abris
Association Saint Joseph de Préville (ASPJ)
Association humanitaire Secours Catholique

=>Entreprises

AIVS (Agence Immobilière à vocation

sociale)
ID'EES INTERIME
S.A.R.L. AMBELIO « FREEZSNOW »
S.A.R.L. GMDS

=>Institutions

Centre de formation pour adultes (CLPS)
Conseil Départemental (collèges)
Union Départementale des Affaires Familiales (UDAF 35)
Maison Enfance « Carcé » à Bruz
Sauvegarde de l'enfant à l'adulte en Ille et Vilaine (SEA 35) dont le service AEREA

Dans les parcours professionnels

Les services du PLIE
Le Pôle Emploi/Cap emploi
Les organismes de formation : Kursus Formation, CLPS.
Les employeurs IAE : Auclair, Start'Air, ADIS, Prélude, ID'EES Interim, etc.
Les entreprises adaptées : Sevel Service, Vidéal, etc.
Les employeurs classiques : Net +, Elior, Hil Propreté, PatNet, BG propreté etc.

Dans l'accompagnement social

Les CCAS, les CDAS
La Mission Locale
Service ADEL du SEA 35
La CAF
La CPAM
La MDPH
Les CHRS, Maisons Relais
Commission Locale de l'Habitat
L'UAIR
CIDFF
L'UDAF
La Préfecture

D. L'accompagnement socio-professionnel

En 2019, le conventionnement du chantier d'insertion a de nouveau augmenté pour passer de 18 à 19,64 ETP et ce au regard de la production.

Nous pouvons souligner que La Direccte nous accompagne dans nos demandes d'augmentation d'ETP.

Le premier contrat de travail est d'une durée de 4 mois minimum, reconductible plusieurs fois dans la limite de 24 mois. Notre objectif est d'engager les salariés dans la construction de leur parcours individuel sur une durée la plus courte possible.

1- Caractéristiques de notre public :

Les personnes bénéficiant d'une orientation vers notre chantier d'insertion sont toutes éloignées de l'emploi. Certaines n'ont jamais exercé d'activité professionnelle, d'autres sont sans activité depuis de nombreux mois voire de nombreuses années.

Une majorité ont un niveau scolaire très bas et très rares sont celles qui ont obtenu un diplôme. Nous accompagnons donc un public très éloigné de l'emploi, méconnaissant les codes et les critères de recrutement.

A ces éléments relevant de la sphère professionnelle viennent s'en ajouter d'autres, nombreux, qui font frein à une reprise d'activité classique :

- Précarité ou absence de logement ;
- Absence de droits ouverts ;
- Problèmes de santé physiques et psychiques ;
- Situation familiale et/ou conjugale complexe voire douloureuse ;
- Mobilité très limitée : pas de permis et/ou pas de véhicule personnel ;
- Non maîtrise de la langue française écrite et/ou parlée ;
- Difficulté culturelle à appréhender son environnement d'accueil.

En 2019, nous constatons une augmentation des personnes sans domicile et faisant le 115 tous les jours pour trouver un hébergement.

2- Les étapes du programme d'insertion :

a) Le recrutement

Nous organisons régulièrement des recrutements. Pour ce faire, nous adressons notre offre d'emploi au Pôle emploi et au PLIE. Nous invitons les candidats à une information collective organisée dans nos locaux.

Après ce temps de présentation collectif, un entretien de recrutement individuel est proposé à toutes les personnes venues en information collective. Il est mené par une éducatrice technique et un moniteur. Le candidat est ensuite reçu par la responsable de service.

Cette procédure permet

- Aux candidats d'appréhender au mieux le fonctionnement du chantier et de faire un choix éclairé ;
- A notre organisation, de garantir plusieurs regards sur une candidature et d'objectiver au mieux le recrutement pour que celui-ci ne soit jamais discriminant et qu'il soit adapté aux conditions de travail et d'accompagnement proposées.
- Il nous permet également d'évaluer le niveau d'écriture et de compréhension des personnes, même si ces critères ne sont pas, pour nous, des critères de recrutement.

b) L'accueil

Les nouveaux salariés du chantier d'insertion rencontrent à leur arrivée la directrice du pôle insertion socio-professionnelle ou la responsable de service afin que leur soit présenté le règlement intérieur des salariés et qu'ils puissent signer leur contrat de travail.

Un vestiaire est mis à leur disposition pour qu'ils puissent y déposer leurs affaires personnelles. Il leur est remis des vêtements de travail ainsi que des chaussures de sécurité. Une visite des locaux est effectuée.

c) La mise en situation sur le poste de travail

Les nouveaux salariés démarrent leur activité sur les logements. L'encadrant technique assure un accompagnement très individualisé. Il priorise systématiquement une information sur l'utilisation des produits, les règles de sécurité et d'hygiène. Il s'assure que cette information soit bien comprise.

Les premières semaines vont permettre de travailler l'acquisition d'un vocabulaire technique, les postures ergonomiques et les gestes techniques de nettoyage.

Une première évaluation des capacités techniques et du savoir-être est effectuée après un mois de présence. Le salarié est invité à s'autoévaluer puis un échange a lieu avec lui.

Au fil des mois, les salariés en insertion développent de nouvelles compétences et peuvent être positionnés sur des sites où leur capacité à l'autonomie est requise.

d) Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelle.

La fréquence de ces rencontres est en lien étroit avec le projet du salarié ainsi qu'avec les freins personnels auxquels il a à faire. A l'Asfad, ce sont les Educatrices Techniques Spécialisées qui assurent la fonction de Conseillère en Insertion professionnelle. Cela permet d'accompagner en ayant une bonne connaissance des capacités du salarié en insertion sur le terrain.

Les entretiens ont lieu à la demande du salarié et/ou du CIP.

Il existe différents types d'entretiens. Certains sont en lien avec le volet social d'autres avec le projet professionnel :

- Constitution de dossiers (RSP, renouvellement CMU, demande de titre de séjour, dossier MDPH, 1% logement, etc.)
- Point sur la situation budgétaire
- Réflexion sur le projet professionnel
- Elaboration du CV et de la lettre de motivation
- Les techniques de recherche d'emploi ou de stage
- Bilans tripartite de stage en entreprise
- Accompagnement à des visites d'entreprises et des cafés conseils
- Dans le mois avant la fin du contrat : bilan avec l'ALI (CCAS ou Mission Locale), le référent PLIE ou le référent SPIP
- Accompagnement physique vers le soin, les structures de droits commun...

Le contrôle qualité permet un échange informel riche qui participe à la construction des projets professionnels.

e) L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe »

Les salariés en insertion bénéficient d'un temps collectif appelé « dynamique d'équipe » animé par une psychologue. Cette rencontre se déroule une fois par mois et dure 1 heure.

Ce temps permet de faire retomber les tensions relationnelles qui peuvent émerger dans l'activité de production. Il permet à chacun de s'exprimer sur ses difficultés au travail et développer une meilleure posture professionnelle. Les équipes sont régulièrement bousculées par l'arrivée de nouveaux salariés. Cela sollicite de façon constante les processus d'adaptation de ses membres. Les encadrants proposent régulièrement à la psychologue un sujet à aborder avec les salariés afin de les engager dans la parole.

f) Les actions collectives

Nous organisons ponctuellement des activités collectives afin d'apporter des informations qui peuvent aider les salariés dans leur quotidien :

- Présentation de ce qu'est la mutuelle,
- Présentation des formations à venir afin que chacun se positionne,
- Intervention de la CPAM pour une présentation des droits,
- Information sur la carte « Sortir »,
- Information sur le compte CPF.

Comme évoqué dans l'introduction, en 2019, nous avons mis en place la « semaine de la santé » grâce à une collaboration avec la Faculté de Médecine. Cette semaine, qui a eu lieu en mai 2019, a permis de travailler sur des thématiques comme la nutrition, l'accès aux soins et la vaccination. Nous avons choisi ces sujets car il semble que ces problématiques touchent particulièrement le public en insertion.

Nous avons également travaillé avec un cabinet de recrutement, ABC Value, qui nous a proposé de sur les entretiens de recrutement, le travail sur le CV et les modalités de réponses à une offre d'emploi.

g) PMSMP

C'est un outil essentiel de la construction du projet professionnel des salariés. Au fil du temps nous avons développé un réseau important de partenaires (dans différents secteurs d'activité) accueillant régulièrement les salariés de notre chantier.

Les périodes de stage permettent de découvrir différents secteurs d'activité et de valider ou non un projet professionnel.

Elles peuvent aussi initier un recrutement en fin de parcours.

h) L'accès à la formation

Pendant leur parcours au sein de notre chantier, les salariés peuvent bénéficier de formations collectives, parfois certifiantes, construites avec des partenaires de la formation. Elles se déroulent en général, une journée par semaine.

En fonction du projet de la personne, celle-ci peut être amenée à passer le permis de conduire etc... Certains salariés font le choix de s'engager dans une formation diplômante en fin de parcours au chantier d'insertion (formation aide-cuisinier, opérateur usinage...)

i) L'orientation vers le PLIE et le passage de relais

C'est dans les premiers mois du parcours sur notre chantier d'insertion que nous échangeons avec certains salariés de la possibilité de bénéficier de cet accompagnement. A chaque fois que c'est possible nous faisons une demande d'entrée dans le PLIE (après validation de l'ALI référent). Cet accompagnement nous paraît indispensable pour sécuriser les parcours de notre public et éviter de nouvelles ruptures.

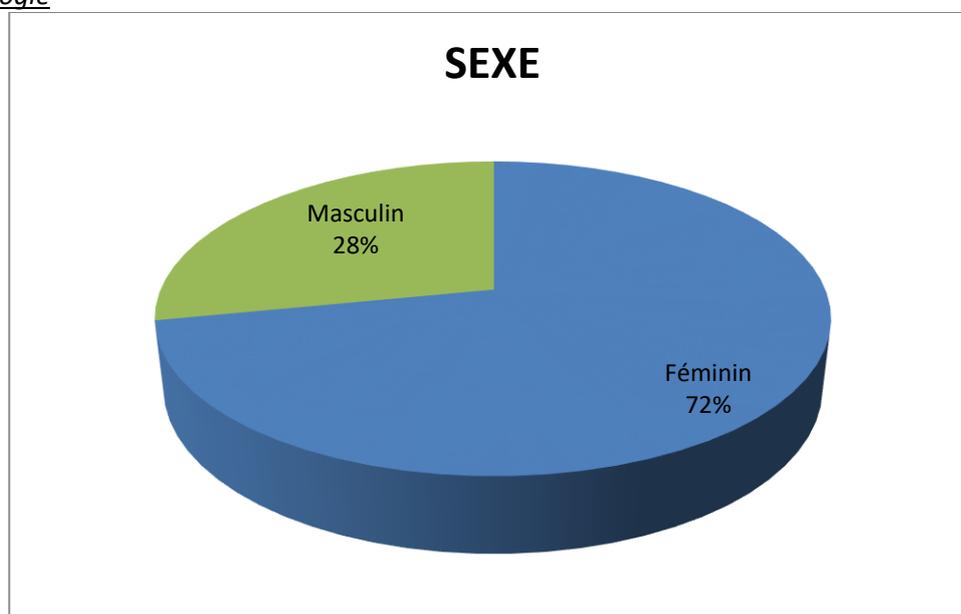
E. Activité 2019

1- Analyses quantitative et qualitative des salariés PLIE et non PLIE

L'analyse va porter sur les 64 personnes accompagnées sur le chantier d'insertion sur l'année 2019, mais aussi sur les 32 personnes sorties.

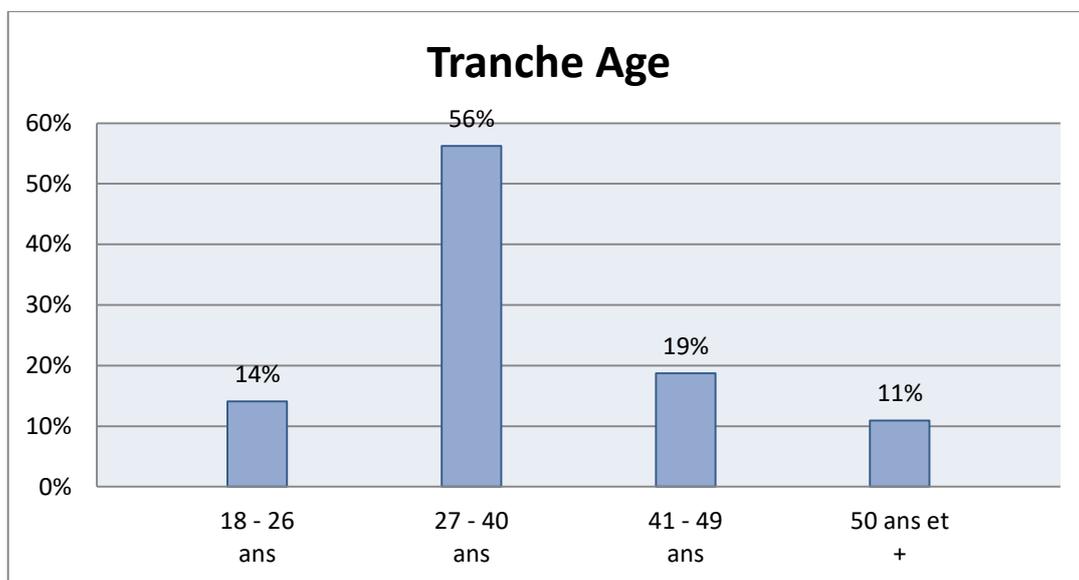
	TOTAL	PLIE	HORS PLIE
Nombre de présents au 31 décembre 2018	29	10	19
Nombre d'entrées en 2019	35	8	27
Nombre de sorties en 2019	32	11	21
Nombre de présents au 31 décembre 2019	32	7	25
Nombre de suivis en 2019	64	18	46

a) Typologie



Comme chaque année, nous accueillons plus de femmes que d'hommes probablement au regard de l'activité.

TRANCHE AGE		
18 – 26 ans	9	14%
27 – 40 ans	36	56%
41 – 49 ans	12	19%
50 ans et +	7	11%
Total	64	100%



Le Chantier d'Insertion « Ti Prop » accompagne une population de moins de 40 ans (70%), notons tout de même que l'accompagnement des plus de 50 ans représente 11% de nos salariés. **Ces pourcentages sont stables par rapport à l'année 2018.**

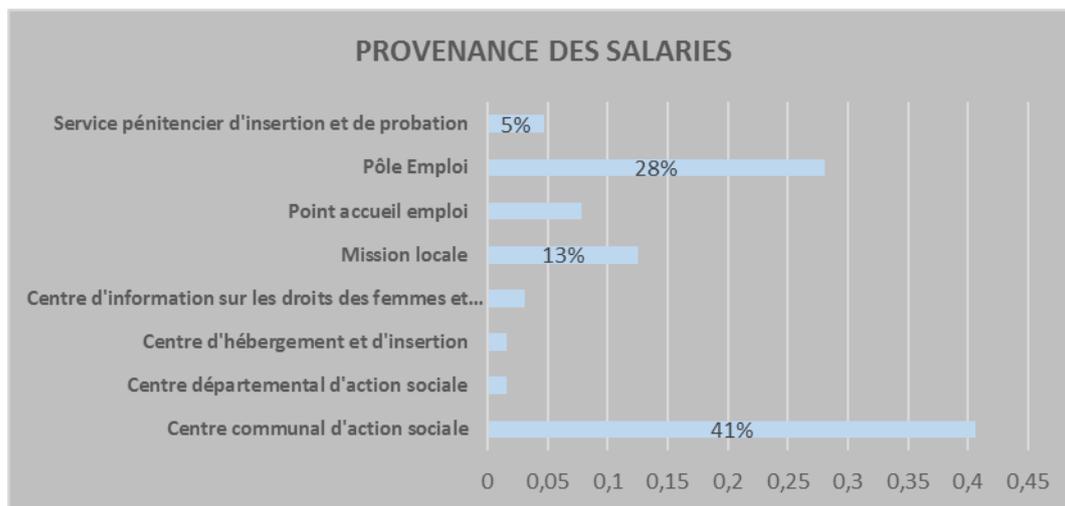
b) Provenance, lieu de résidence, prescripteurs :

NATIONALITE		
Française	13	20%
Union Européenne	3	5%
Hors Union Européenne	48	75%
Total	64	100%

75% de la population accompagnée est d'origine étrangère

LIEU DE RESIDENCE		
Rennes	55	86%
Rennes Métropole	7	11%
Hors Métropole	2	3%
Total	64	100%

Parmi les 64 personnes accompagnées, 22 personnes résident dans un quartier QPV (Quartier Prioritaire Politique de la Ville). Même si nous n'avons pas d'objectif sur cette question, nous trouvons qu'il est important de faciliter le recrutement des personnes provenant des QPV.



Comme chaque année, nos prescriptions viennent en majorité des CCAS et du Pôle Emploi. Le public est donc très souvent bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (66% pour l'année 2019). Nous accueillons de plus en plus de -26 ans, cette population est souvent peu ou pas diplômée. Nous remarquons également une augmentation de personnes sortantes de milieu carcéral.

c) Ressources à l'entrée



Comme l'année précédente et conformément aux besoins du territoire et à la philosophie des chantiers d'insertion, nous accueillons en grande majorité, des personnes bénéficiant des minimas sociaux (75%) et sans ressources (20%). Seulement 5% des personnes bénéficiaient à l'entrée d'un revenu salarié.

d) Niveau de formation

Niveau étude	nbre	%
Absence de Scolarisation	10	16%
Pas de formation au-delà scolarité obligatoire	25	39%
Niveau CAP	7	11%
Diplôme CAP - BEP	7	11%
Niveau Baccalauréat	9	14%
Diplôme Baccalauréat	3	5%
Niveau Baccalauréat + 2	1	2%
Niveau Supérieur	2	3%
Total	64	100%

Une grande partie de nos salariés n'est jamais allée à l'école ou pas au-delà de la scolarité obligatoire dans son pays. Ces personnes ne savent ni lire, ni écrire. En effet, ce n'est pas un critère de recrutement sur le chantier d'insertion Ti Prop.

55% de la population accompagnée n'a pas de formation, 22% a un niveau ou diplôme CAP – BEP, seulement 9% un niveau baccalauréat.

10% de la population a au moins le diplôme baccalauréat, souvent obtenu en dehors de la France.

Il en est de même pour la mobilité : 60 personnes utilisent le transport en commun, seulement 4 personnes ont leur permis dont 2 avec un véhicule.

e) Difficultés du public constatées en début de suivi (cumuls)

Freins personnels des salariés

Certains freins se cumulent pour une même personne, ainsi, les personnes ayant des difficultés de budget sont des personnes que nous allons accompagner sur le plan administratif. Comme évoqué auparavant, 20% de nos bénéficiaires sont sans ressource et 75% d'entre eux bénéficient des minimas sociaux à l'entrée sur le chantier. Nous les accompagnons afin de maîtriser et de stabiliser leur budget dans le but de faire une demande de logement social par exemple (44% de la population présente des problèmes de logement). Nous accompagnons de plus en plus de personne sans logement fixe, résidant en famille, chez des amis ou faisant le 115 tous les soirs pour bénéficier d'un hébergement d'urgence.

FREINS PERSONNELS		
	Nbre	%
Administratif	35	55%
Isolement	27	42%
Familial et garde d'enfants	26	41%
Logement	28	44%
Santé	11	17%

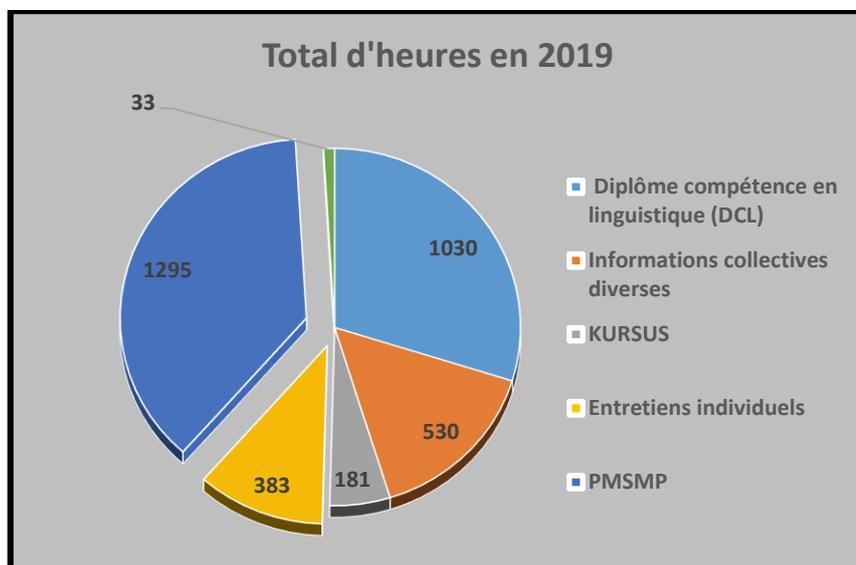
Freins professionnels des salariés

Les différents freins peuvent se cumuler entre eux. Au-delà du manque d'expérience, le frein le plus compliqué à lever est celui de la mobilité car il nécessite de lever d'autres freins en amont (lecture, compréhension, difficulté d'argent...)

FREINS PROFESSIONNELS		
	Nbre	%
Sans qualification	36	56%
Sans expérience	28	44%
Illettrisme	9	14%
Analphabète	3	5%
Période d'inactivité + 12 mois	43	67%
Absence de mobilité	58	91%

f) Accompagnement social et professionnel

Sur l'année 2019, le chantier d'insertion a comptabilisé 3 451 h d'accompagnement collectif et individuel. Nous avons mis en place une « Passerelle vers l'emploi » contre deux en 2018 et un DCL Français Professionnel. En revanche, nous avons développé les informations collectives par le biais d'un partenariat avec la faculté de médecine de Rennes et du cabinet de recrutement ABC Value.



Dynamique d'équipe

L'Asfad met en place des temps d'échange entre les salariés sur des thématiques professionnelles. C'est ce que nous nommons la dynamique d'équipe. Cela permet aux salariés de mieux appréhender le travail en équipe.

PMSMP

Pour 2019 ; 13 personnes ont bénéficié d'une mise en situation d'entreprise pour un total de 1 295 heures. Ces PMSMP se font, entre autre, par le biais de notre prestataire de formation Kursus dans le cadre des Passerelles vers l'emploi. Nous sommes parfois à l'initiative de ces stages même sur la Passerelle, en effet, le chantier bénéficie d'un carnet d'adresses qui permet de faire des stages dans différents types de nettoyage (hospitalier, au domicile...).

Nous adaptons au mieux le lieu de stage en fonction du projet de la personnes (Employé Libre Service, Carrosserie...)

La Passerelle vers l'emploi

La Passerelle vers l'emploi et/ou la formation entre les chantiers d'insertion et les entreprises de propreté : ce dispositif assure la suite des parcours de formation et d'accompagnement engagés au sein de Ti Prop à travers une formation qui permet la consolidation des acquis avec un accompagnement à l'insertion dans les entreprises de propreté.

Les objectifs de cette passerelle sont de :

- Déterminer selon les profils, la stratégie de recherche d'emploi,
- Faciliter le rapprochement entre la SIAE et les entreprises de propreté,
- Aider la SIAE à s'inscrire dans une démarche prospective de recherche d'entreprise,
- Mettre en adéquation l'offre et les demandes d'emploi,
- Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés en insertion,
- Soutenir une démarche de sécurisation de l'emploi en entreprise,

- Poursuivre la dynamisation des parcours réalisés en SIAE,
- Aider à la poursuite des projets « formation » sur le droit commun.

L'objectif principal est de permettre aux bénéficiaires de poursuivre et consolider les apprentissages acquis pendant leur parcours d'insertion organisé dans les structures et de poursuivre leur parcours dans le droit commun en entreprise du secteur marchand via le contrat de professionnalisation, le CDD ou le CDI.

Nous avons mis en place 2 passerelles, une en début pour 4 personnes et une passerelle plus courte pour 4 autres personnes.

Cette formation est proposée par Kursus Formation et se déroule sur une durée de 7 mois. Elle est mutualisée avec le Chantier Prélude et celui des AIPR de Rennes. Elle alterne session de formation et stage avec le projet d'une intégration en entreprise sur le dernier stage.

Nous poursuivons notre partenariat avec notre OPCA de Branche UNIFAF pour faciliter l'accès des salariés au permis de conduire. Ainsi, toute personne en CDDI bénéficiant d'au moins une heure sur son compte CPF peut faire une demande de prise en charge totale de son permis de conduire.

Le DCL Français Professionnel ou Français Langue Etrangère, formation français

Cette formation permet de développer les compétences langagières des salariés afin de :

- Leur permettre de gagner en autonomie dans la conduite de leurs missions
- D'accéder à une qualification
- Certifier leur niveau de maîtrise de la langue française.

Cette formation est contextualisée au secteur de la propreté afin de faciliter les acquisitions et le transfert des compétences. La formation du CLPS reprend nos supports d'activité (planning, produit, organisation de travail...) afin de mettre les salariés dans leur contexte de travail.

Cette certification est souvent un prérequis avant une entrée en formation qualifiante.

Au total sur 2019, 18 personnes ont pu bénéficier du DCL Français Professionnel.

Nous travaillons également avec PEI Conseil sur du Français Langue Etrangère. Cette formation se déroule à l'extérieur de l'Asfad. Ce sont souvent des personnes dont le niveau en français est particulièrement bas.

Informations collectives

Elles sont animées par des partenaires. Plusieurs thèmes sont abordés comme la santé - la diététique - le fonctionnement de la complémentaire « santé » - la gestion du budget.

En 2019, nous avons mis en place la semaine de la santé avec les étudiants en médecine par le biais de leur service sanitaire et les ateliers sur les techniques de recrutement avec le cabinet de recrutement ABC Value.

Entretien individuel

Tous les salariés bénéficient d'un suivi plus ou moins important en fonction de leurs parcours d'insertion professionnelle. En 2019, nous avons totalisé **383,13 h**.

2- Analyses quantitative et qualitative des 32 salariés sortis en 2019

a) Tableau des sorties

SORTIES DYNAMIQUES				
	PLIE	HORS PLIE	TOTAL	%
Sorties neutralisées	2	7	9	
Congés longue maladie	1	6	6	
Rupture initiative employeur période d'essai	1	1	2	
Sorties dynamiques vers emploi durable	2	4	6	26,09%
CDI	1	3	4	
CDD > 6 mois	0	2	2	
Sorties dynamiques emploi transition	2	2	4	17,39%
CDD < 6 mois	2	2	4	
Sorties dynamiques	2	6	8	34,78%
CDD autre SIAE	1	2	3	
Entrée en formation qualifiante	1	3	4	
Accès logement et RQTH	0	1	1	
TOTAL	6	12	18	78,26%
AUTRES SORTIES				
Retour Pôle Emploi	5	0	5	21,74%

Nous ne comptons pas les 9 sorties neutralisées dans le pourcentage de sortie positive.

Le chantier d'insertion Ti Prop a donc accompagné 18 salariés soit 78,26 % vers une sortie dynamique.

Précisions sur les motifs de sortie

CDI : 4 personnes :

- 1 Poste d'Agent d'Entretien Polyvalent dans une entreprise classique (35 heures) avec accompagnement accès logement et parcours de soins
- 1 poste adapté 16 heures par semaine avec accompagnement accès logement et RQTH
- 1 poste d'Agent d'Entretien Polyvalent dans une entreprise classique (34.5 heures)
- 1 Agent de propreté + comptée aussi dans formation qualifiante

CDD>6 mois : 2 personnes :

- 1 poste d'agent hospitalier
- 1 poste GSF

CDD < 6 mois : 4 personnes

- 1 poste remplacement entreprise GSF
- 1 poste avec accompagnement accès logement, parcours de soin, RQTH et dispositif orientations
- 1 poste agent d'entretien de remplacement dans une entreprise classique NEVEU NETTOYAGE
- 1 poste agent de propreté adapté

CDD dans une autre SIAE : 3 personnes

- 1 poste atelier chantier d'insertion « compagnons Bâtisseurs »
- 1 poste ?
- 1 poste ETAPE

La formation qualifiante/certifiante : 5 personnes

- 1 entrée sur la formation CAP Commis de cuisine à Ker Lann
- 1 entrée en formation agent de propreté et d'hygiène contrat d'apprentissage Bac pro => formation refusée par madame
- 1 entrée en formation SAS Grands Chantiers sur les métiers du bâtiment avec accompagnement parcours de soin et compétence clés
- 1 entrée en formation sur les métiers d'usinage
- 1 entrée contrat de professionnalisation

Autre sortie dynamique

Pour rappel, sont considérées comme sortie dynamique les personnes qui ont bénéficié de deux mesures d'accompagnement

- _1 accompagnement accès logement et RQTH

Autres mesures d'accompagnement			
	PLIE	HORS PLIE	TOTAL
Accès logement autonome	4	3	7
Parcours de soins	2	5	7
Compétences clés		1	1
Accès RQTH et AAH	1	3	4
Mesures de protections judiciaires	2	2	4
Dispositif orientation		1	1
Droits à la retraite			0
TOTAL	9	15	24

Au total : 18 salariés en sortie dynamique soit un taux de 78,26 % ;

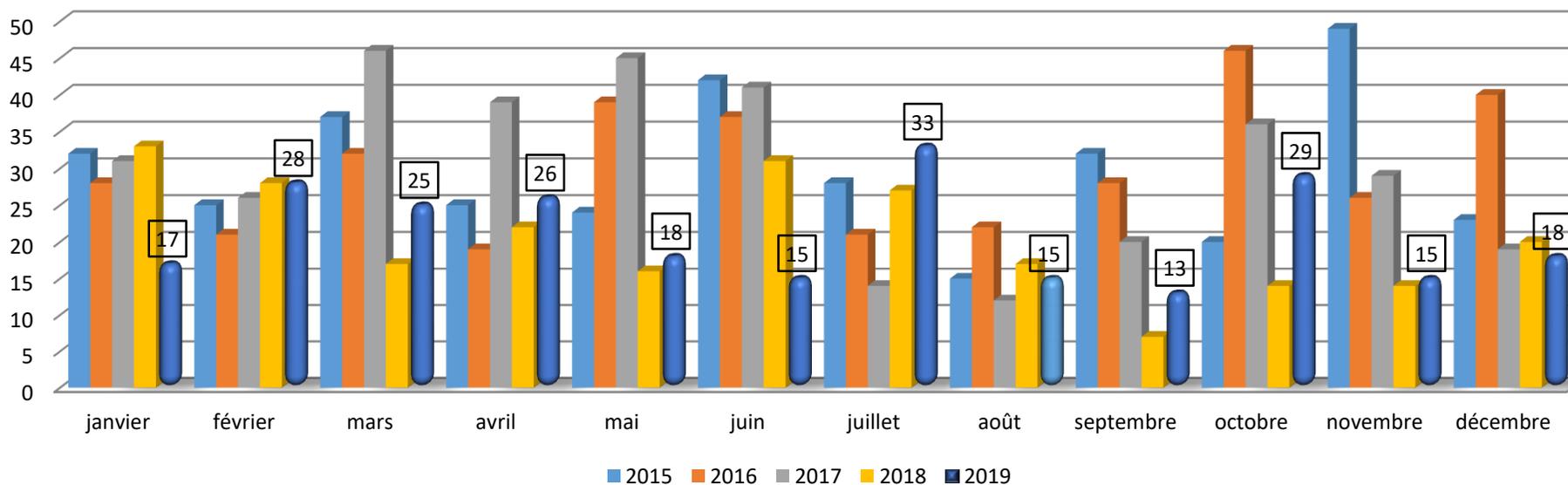
5 autres sorties (21,74 %)

9 sorties neutralisées

F. Evolution du chiffre d'affaires – Bons de travaux auprès des bailleurs

Le chiffre d'affaires pour cette année a encore diminué pratiquement de 8 000€ par rapport à l'année 2018

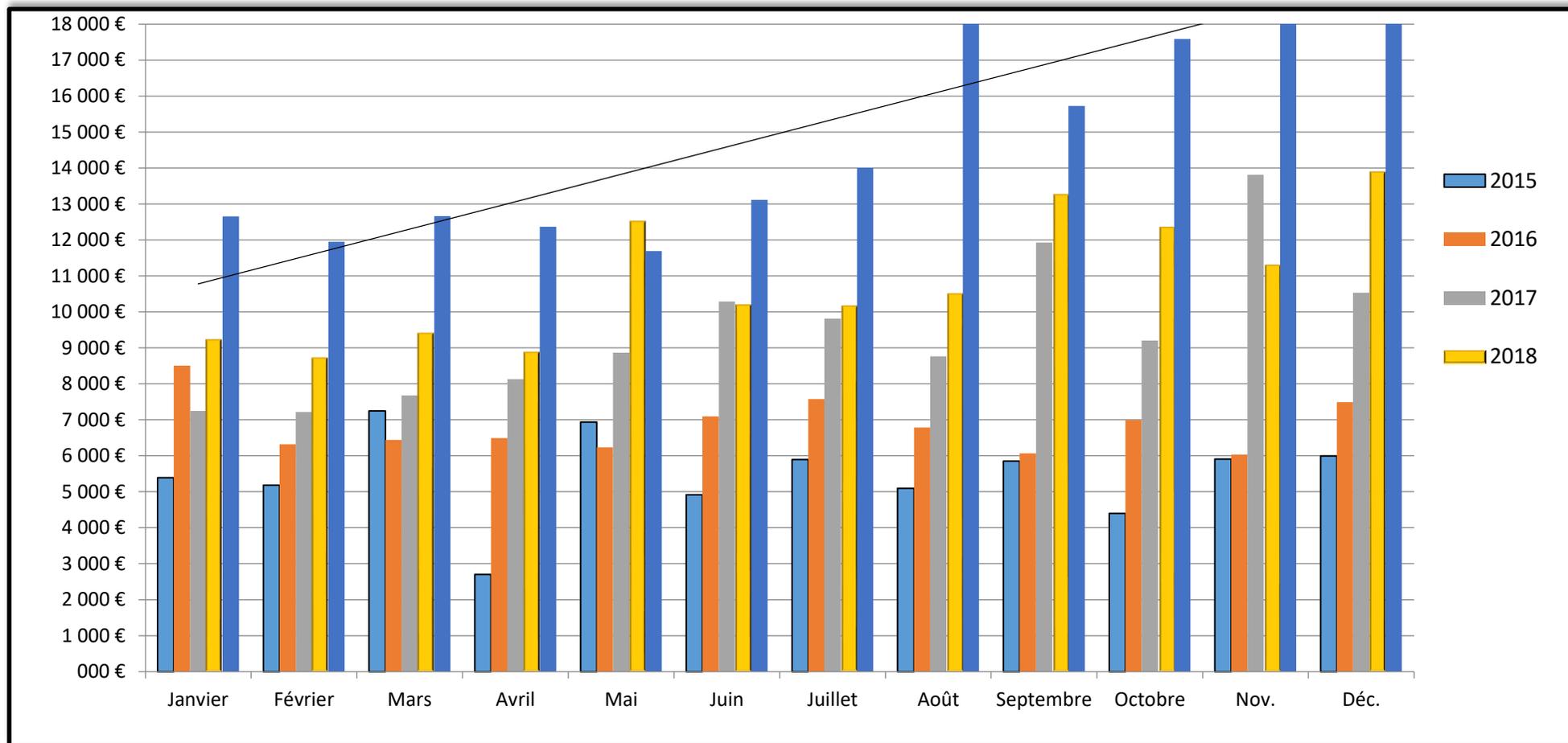
Nombre de BT par mois et par année



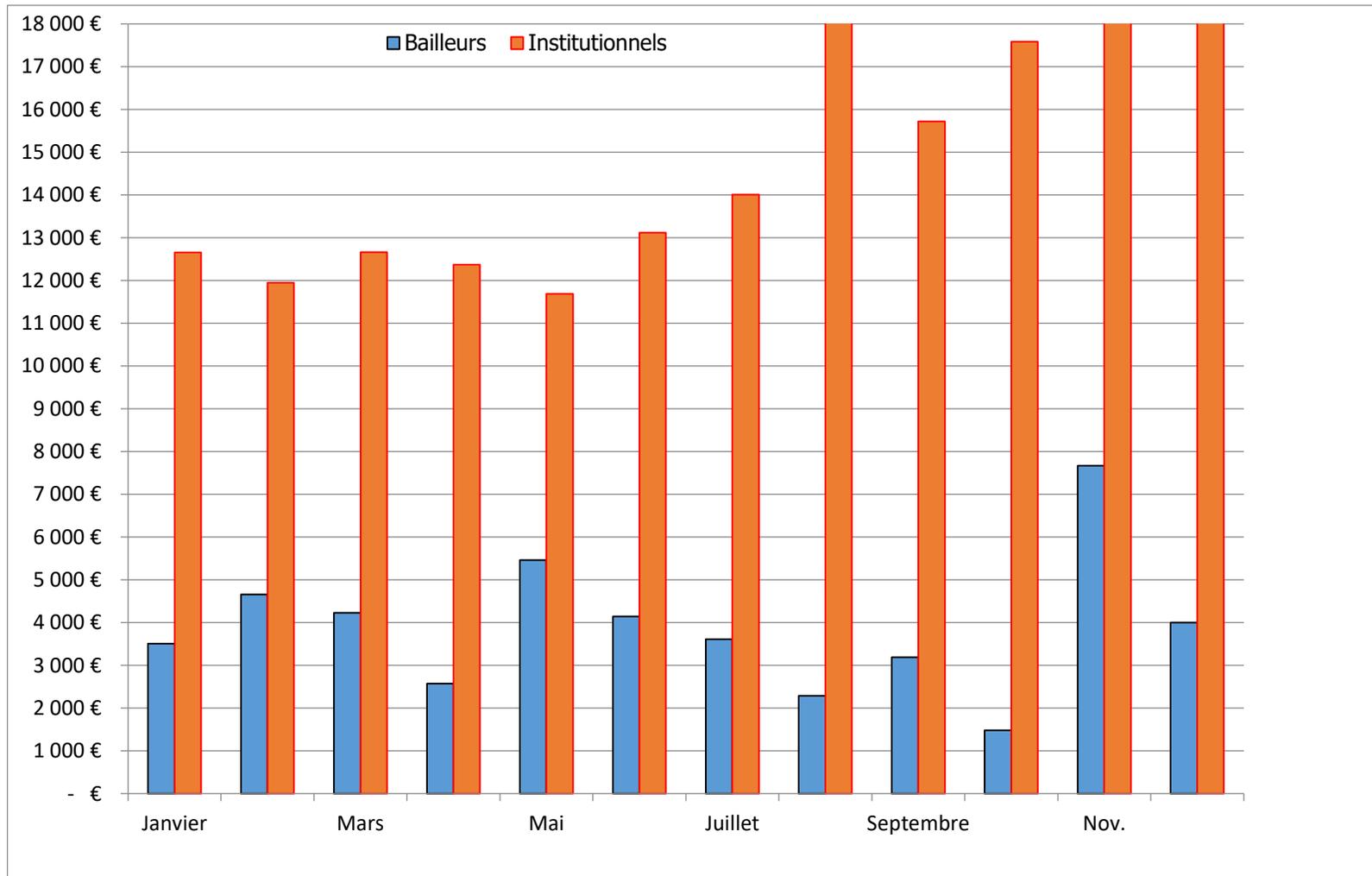
Nous constatons une année identique à 2018 cependant parmi les 252 demandes, 27 ont été prescrites en interne par les établissements de l'Asfad. En réalité une baisse de commande extérieure encore pour cette année, ce qui explique le résultat cité plus haut.

- 2015, 352
- 2016, 359
- 2017, 358
- 2018, 246
- 2019, 252

G. Evolution du chiffre d'affaires – prestations sur sites



A l'inverse des demandes de bons travaux, le travail sur site ne cesse d'augmenter. De nouveaux contrats commerciaux ont été signés à la rentrée de septembre 2019



Ce graphique confirme l'écart entre les commandes de nettoyage ou désencombrements de logements et le nettoyage sur sites.

L'organisation de la production et la diminution du nombre de BT, nous a permis de nous positionner sur de nouveaux marchés et ainsi augmenter notre chiffre d'affaire auprès de clients privés. Sur l'année 2019, nous souhaitons poursuivre cette progression, tout en maintenant notre travail auprès des bailleurs sociaux qui est un bon support d'apprentissage et d'évaluation.

Chiffre d'affaires		Poids
Bailleurs sociaux	46 799€	20 %
Institutionnels	179 589€	80 %
TOTAL	226 388€	100 %

Le chiffre d'affaire auprès des institutionnels représente 80% du chiffre d'affaire du chantier d'insertion. En comparaison, en 2016 le chiffre d'affaire client représentait 59% et celui des bailleurs sociaux 41%.

A noter également la sous-traitance avec l'organisme « Auclair » pour une somme de 6 203 €.

H. CONCLUSION

Le chantier Ti Prop confirme l'évolution des deux années précédentes tant au niveau :

- de la satisfaction des clients attestée par l'obtention de nouveaux marchés auprès de ces mêmes structures (exemples : St Benoit labre, la Sauvegarde...)
- du taux de sorties positives (78%)
- du budget qui pour la 3eme année est non seulement à l'équilibre mais dégage un petit excédent

Cette évolution atteste du professionnalisme de l'ensemble de l'équipe, de la rigueur organisationnelle et de la pertinence à conjuguer terrain, accompagnement et formation.

Nous pouvons aussi souligner la bonne gestion de cette activité pour la réactivité de réponse aux appels d'offre, la construction des budgets prévisionnels et la qualité des suivis budgétaires, le contrôle des stocks...

Petite ombre au tableau : la faiblesse des bons de travaux émanant des bailleurs sociaux confirmant la moindre activité de ces dernières années. Cependant, cette activité reste pertinente pour l'évaluation des compétences et l'apprentissage des professionnel.les en C.D.D.I.

A titre de comparaison, comme énoncé ci-avant, le chiffre d'affaire auprès des bailleurs sociaux représentait 40% en 2016 contre 20% en 2019. Cette diminution a été compensée par une activité croissante auprès des institutionnels.

Après 10 ans de réflexion, de construction, de vérification, le chantier a trouvé son point d'équilibre entre production, formation et modèle économique.

Cette situation consolidée nous invite aujourd'hui à réfléchir sereinement à l'évolution de ce chantier :

- continuer à augmenter cette activité sur ce même territoire ?
- rechercher pour cette même activité de nouveaux territoires ?
- rechercher une nouvelle activité pour diversifier les supports d'évaluation et d'apprentissage ?

Avec une question annexe, celle portant sur les locaux qui commencent à être exigus...

Carole Gahinet

Responsable de service

Jean-Luc Boisard

Directeur Général