



# **RAPPORT D'ACTIVITE DU POLE INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE 2020**

## Table des matières

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. INTRODUCTION .....                                                                       | 5  |
| B. Carte d'identité de l'association l'Asfad .....                                          | 6  |
| C. Présentation du chantier .....                                                           | 7  |
| 1. L'équipe du chantier .....                                                               | 7  |
| 2. Organisation du chantier d'insertion et planning des activités.....                      | 8  |
| 3. Présentation des activités de production du Chantier d'Insertion «Ti Prop » .....        | 8  |
| Nettoyage des logements .....                                                               | 9  |
| Nettoyage tertiaire et hôtellerie .....                                                     | 9  |
| Désencombrement.....                                                                        | 9  |
| 4. Locaux, véhicules, matériel .....                                                        | 10 |
| 5. Les réunions d'équipe.....                                                               | 10 |
| D. L'accompagnement socio-professionnel.....                                                | 12 |
| 1- Caractéristiques de notre public : .....                                                 | 12 |
| 2- Les étapes du programme d'insertion : .....                                              | 12 |
| a) Le recrutement .....                                                                     | 12 |
| b) L'accueil .....                                                                          | 13 |
| c) La mise en situation sur le poste de travail .....                                       | 13 |
| d) Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelles. ....     | 13 |
| e) L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe » .....                                    | 14 |
| f) Les actions collectives.....                                                             | 14 |
| g) PMSMP .....                                                                              | 14 |
| h) L'accès à la formation .....                                                             | 14 |
| i) L'orientation vers le PLIE et le passage de relais.....                                  | 15 |
| E. Activité 2020.....                                                                       | 16 |
| 1- Analyses quantitative et qualitative des salariés PLIE et non PLIE .....                 | 16 |
| a) Typologie .....                                                                          | 16 |
| b) Ressources à l'entrée.....                                                               | 19 |
| c) Niveau de formation.....                                                                 | 20 |
| d) Difficultés du public constatées en début de suivi (cumuls) .....                        | 20 |
| 6.....                                                                                      | 20 |
| 7.....                                                                                      | 20 |
| e) Accompagnement social et professionnel .....                                             | 21 |
| 8. 2-Analyses quantitative et qualitative des 25 salariés sortis en 2020 (32 en 2019) ..... | 25 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| a) Tableau des sorties .....                                                       | 26 |
| F. Evolution du chiffre d'affaire – Bons de travaux auprès des bailleurs.....      | 28 |
| G. Evolution du chiffre d'affaires – prestations sur sites .....                   | 29 |
| H. CONCLUSION .....                                                                | 32 |
| I. Introduction.....                                                               | 34 |
| J. Organigramme.....                                                               | 34 |
| K. Personnes hébergées au CHRS .....                                               | 35 |
| 1. Les prescriptions .....                                                         | 35 |
| 2. Les entretiens de préadmissions .....                                           | 35 |
| 3. Les accompagnements .....                                                       | 36 |
| 4. La commission d'admission et de suivi.....                                      | 37 |
| 5. Orientation à la sortie pour 15 personnes sorties du dispositif .....           | 38 |
| 6. Les outils de l'accompagnement par la chargée d'insertion professionnelle ..... | 41 |
| L. Personnes accueillies sur les ateliers à la vie active du CHRS .....            | 41 |
| M. chiffre d'affaire des ateliers.....                                             | 47 |
| N. Récapitulatif du pécule:.....                                                   | 48 |
| O. Conclusion .....                                                                | 49 |



**Chantier d'insertion TI PROP  
Nettoyage de locaux et désencombrement**

**RAPPORT D'ACTIVITE 2020**



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

**Chef de service Pôle insertion socio-professionnelle**

Carole Gahinet  
[c.gahinet@asfad.fr](mailto:c.gahinet@asfad.fr)  
**07 85 25 94 86**

## A. INTRODUCTION

Comme pour toutes les structures d'insertion, l'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire et plus spécifiquement, par le premier confinement qui nous a forcés à ralentir nos activités.

A la demande de la DDCSPP en date du 19 mars 2020, nous avons dû, rapidement, reprendre nos prestations de nettoyage dans les structures d'hébergement d'urgence. Aussi, le chantier d'insertion de l'Asfad fait partie des rares chantiers à avoir maintenu une activité et même à avoir développé son CA. Cette reprise s'est effectuée malgré un manque de salarié en arrêt pour garde d'enfant (18 femmes)

La crise du covid a engendré une prise de conscience de l'importance de l'hygiène dans les établissements et les demandes de devis ont fortement augmenté en milieu d'année 2020.

Nous avons recruté Alexandra Monnier, monitrice d'atelier pour le remplacement du congé maternité de Mélissa Douaglin. Cette forte demande, nous a permis de pérenniser son contrat en lui proposant la signature d'un CDI à temps plein début octobre.

Sur 2020, nous avons obtenu plusieurs nouveaux marchés dont le site de la Motte Baril (Accueil de jour de la sauvegarde ; prestations Coallia...), La maison relais Daniel Ravier (site temporaire), et nous nous sommes engagés sur de nouveaux marchés à venir. Cela a impliqué l'achat de nouveaux véhicules pour nous permettre de nous rendre de site en site de production. Nous avons fait le choix d'investir dans des véhicules électriques car ils sont adaptés aux types de trajet que nous effectuons. Nous avons profité du FDI axe 2 pour faciliter cet investissement, ainsi que d'une subvention de la ville de Rennes. Nous les en remercions.

Comme l'an passé et toujours dans cette dynamique des nouveaux marchés, La Direccte nous a augmenté notre nombre d'ETP, passant de 19.64 à 23.10 ETP.

Entre 2019 et 2020, nous avons engagé un DCL , qui n'a pu se terminer puisque les modalités de reprise passaient par la visio-conférence, que les salariés en insertion ne maîtrisent pas forcément.

Fin 2020, Nous avons, à nouveau, mis en place un DCL.

Nous avons, également mis en place, une formation Kursus passerelle vers l'emploi en fin d'année 2020, se terminant en 2021.

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

|                               |                                                                                                               |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Adresse Siège</b>          | 146 D, rue de Lorient<br>CS 64418<br>35044 Rennes Cedex<br><a href="mailto:siege@asfad.fr">siege@asfad.fr</a> |
| <b>Téléphone</b>              | 02.99.59.60.01                                                                                                |
| <b>Organisme Gestionnaire</b> | Association Asfad                                                                                             |
| <b>N°FINESS</b>               | 350006854                                                                                                     |
| <b>Code APE</b>               | 8790 B                                                                                                        |
| <b>N°SIRET</b>                | 327436531 00013                                                                                               |
| <b>Présidente</b>             | Marie-Anne Chapdeleine                                                                                        |
| <b>Directeur Général</b>      | Jean-Luc Boisard<br><a href="mailto:jl.boisard@asfad.fr">jl.boisard@asfad.fr</a>                              |

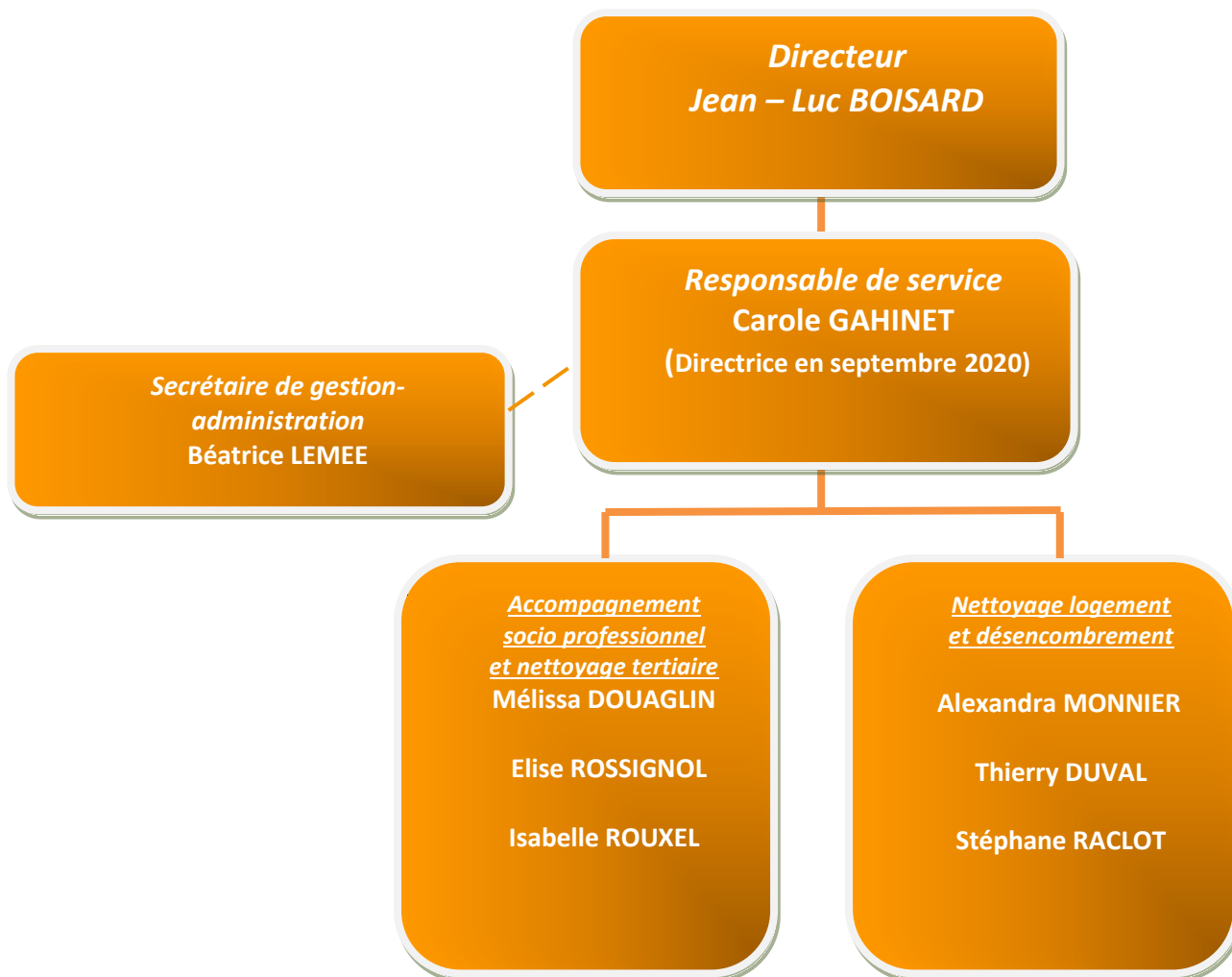


Septembre 2019

### Organigramme des établissements et services



## C. Présentation du chantier



### 1. L'équipe du chantier

**Jean-Luc BOISARD**, Directeur Général et directeur du pôle insertion socio-professionnelle

**Carole GAHINET**, Responsable de Service du chantier d'insertion à 0.70 ETP passe directrice du Pôle Insertion Socio-Professionnelle à partir du 1er octobre 2020

**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

**Alexandra MONNIER** : monitrice d'atelier à 1 ETP en CDD puis en CDI, chargée de l'activité nettoyage depuis mars 2020.

**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

## 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 (Mélissa Douaglin, Elise Rossignol et Isabelle Rouxel) et 2 moniteurs d'atelier (Stéphane Raclot et Alexandra Monnier). Ils 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 permanents des actualités de l'Asfad.

Toutes les 6 semaines, 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

### Nettoyage des logements

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

Ces marchés répondent à un cahier des charges proposés dans les appels à projet auxquels nous répondons.

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).

### 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...).

### 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'archivage 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 3 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 2020, nous avons poursuivi nos investissements et fait l'acquisition de véhicules électriques supplémentaires une zoé et un kangoo dans le cadre d'un remplacement de véhicule.

#### **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 chaque jour.

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.

## 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

### **Dans les parcours professionnels**

Les services du PLIE  
Le Pôle Emploi/Cap emploi  
Les organismes de formation : Kursus Formation, CLPS, pei Conseil.  
Plateforme : Langue et communication.  
Les employeurs IAE : Auclair, Start'Air, ADIS, Préluc Interim, etc.  
Les entreprises adaptées : Sevel Service, Vidéal, etc.  
Les employeurs classiques : Net +, Elinor, Hil Propre, PatNet, BG propreté etc.

### **=>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)  
Maison Enfance « Carcé » à Bruz

### **Clients**

#### **=>Bailleurs**

Archipel  
Néotoa  
ICF Habitat ou Société Immobilière de Chemins de Fer Français

#### **=>Associations**

Alfadi  
ARASS AERA  
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 CHRS Résidence Escalé  
Asfad Maisons Relais « Olympe de Gouges » et Résidence Bretagne  
Coallia  
Les Amitiés Sociales

### **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 2020, le conventionnement du chantier d'insertion a de nouveau augmenté pour passer de 19.64 ETP à 23.10 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.

### 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 Professionnelles.*

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 CSS, 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 sur site 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 toutes les 6 semaines 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.

Au regard de la situation sanitaire, nous n'avons pas pu mettre en place toutes ces activités collectives, même si certaines étaient prévues.

*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 2020

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

L'analyse va porter sur les 71 personnes accompagnées sur le chantier d'insertion sur l'année 2020, mais aussi sur les 25 personnes sorties.

|                                               | TOTAL | PLIE | HORS PLIE |
|-----------------------------------------------|-------|------|-----------|
| Nombre de présents au <b>31 décembre 2019</b> | 32    | 9    | 23        |
| Nombre d'entrées en <b>2020</b>               | 39    | 8    | 31        |
| Nombre de sorties en <b>2020</b>              | 25    | 7    | 18        |
| Nombre de présents au <b>31 décembre 2020</b> | 46    | 10   | 36        |
| Nombre de suivis en <b>2020</b>               | 71    | 17   | 54        |

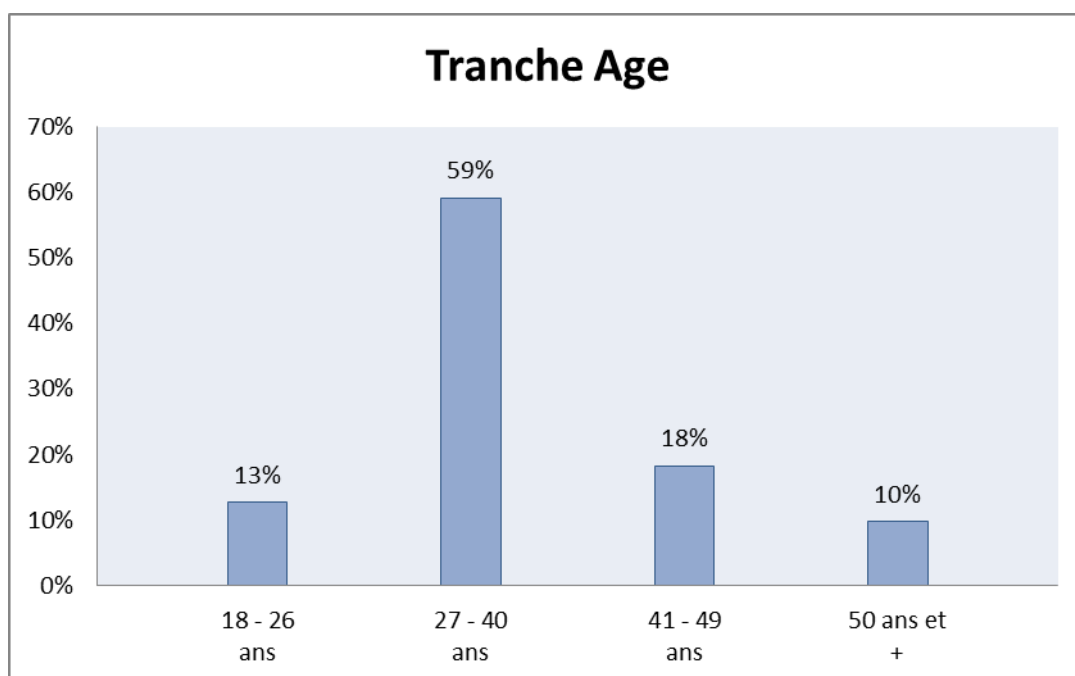
#### a) Typologie

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

| SEXE     |    |      |
|----------|----|------|
| Féminin  | 50 | 70%  |
| Masculin | 21 | 30%  |
| Total    | 71 | 100% |



| TRANCHE AGE |    |      |
|-------------|----|------|
| 18 - 26 ans | 9  | 13%  |
| 27 - 40 ans | 42 | 59%  |
| 41 - 49 ans | 13 | 18%  |
| 50 ans et + | 7  | 10%  |
| Total       | 71 | 100% |



Les chiffres concernant les tranches d'âges de 2020 restent conforme à ceux de 2019. La grande majorité de nos salariés ont entre 27 et 40 ans. Le nombre des moins de 26 ans et des plus de 50 ans restent stable d'année en année.

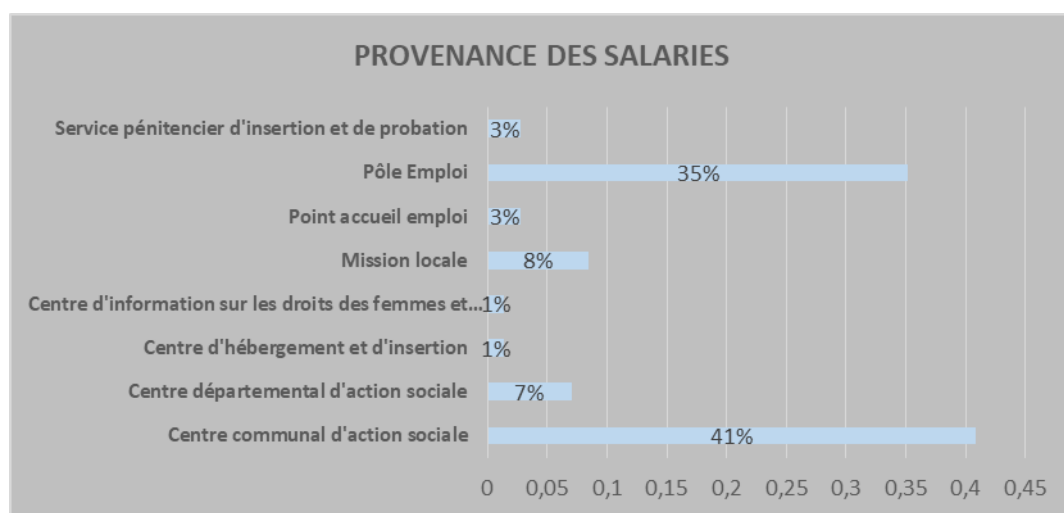
Provenance ; lieu de résidence, prescripteurs :

| NATIONALITE           |    |      |
|-----------------------|----|------|
| Française             | 13 | 18%  |
| Union Européenne      | 3  | 4%   |
| Hors Union Européenne | 55 | 77%  |
| Total                 | 71 | 100% |

81% de la population accompagnée est d'origine étrangère

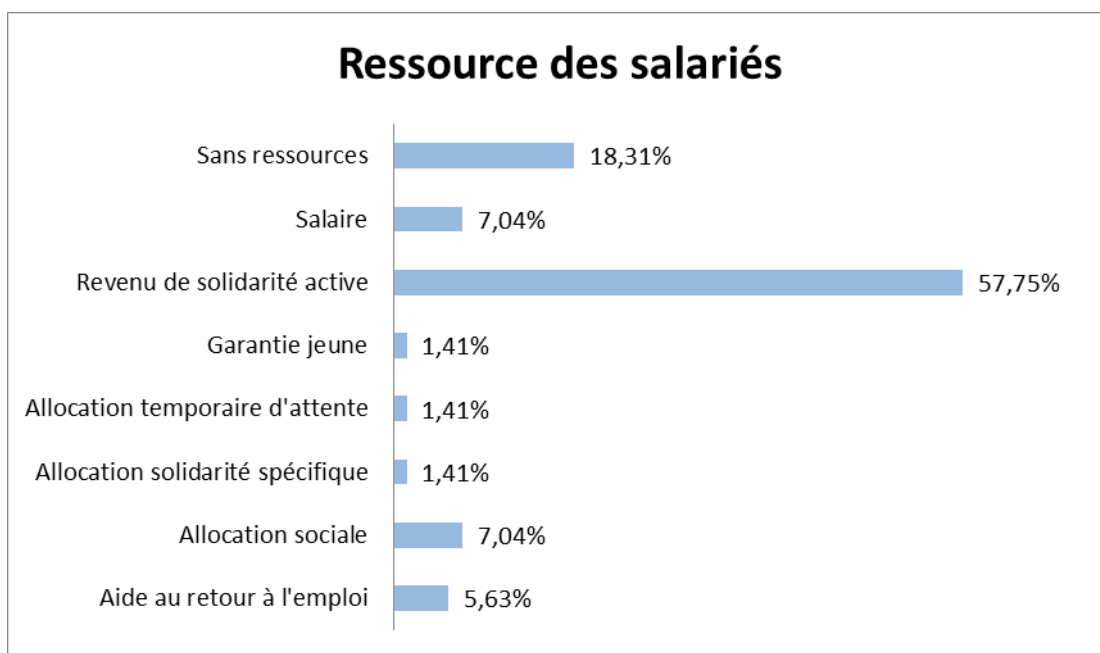
| LIEU DE RESIDENCE |    |      |
|-------------------|----|------|
| Rennes            | 61 | 86%  |
| Rennes Métropole  | 8  | 11%  |
| Hors Métropole    | 2  | 3%   |
| Total             | 71 | 100% |

Parmi les 71 personnes accompagnées, 15 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.



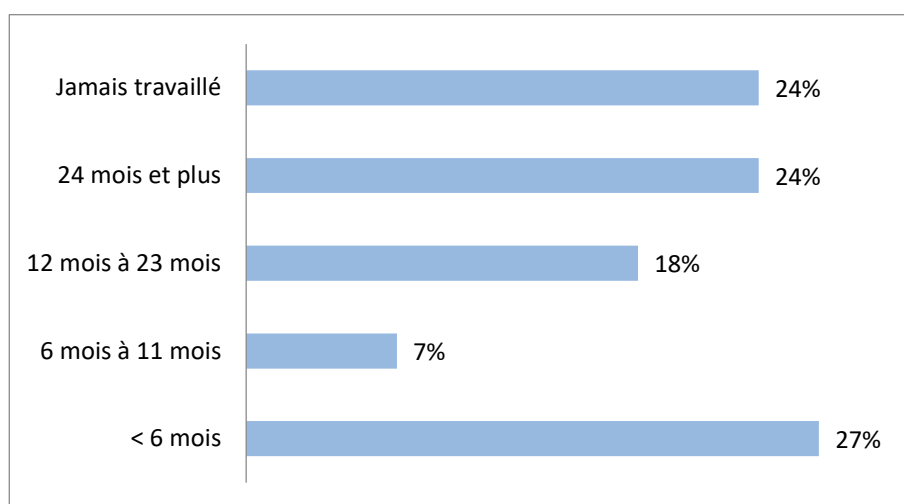
Comme chaque année, nos prescriptions viennent en majorité des CCAS et du Pôle Emploi. Le public est donc très souvent bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (prêt de 60% pour l'année 2020).

b) 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 (18%). Seulement 7% des personnes bénéficiaient à l'entrée d'un revenu salarié.

Depuis quand les personnes étaient – elles sans emploi ?



c) Niveau de formation

| Niveau étude                                          | nbre      | %          |
|-------------------------------------------------------|-----------|------------|
| <b>Absence de Scolarisation</b>                       | <b>13</b> | <b>18%</b> |
| <b>Pas de formation au-delà scolarité obligatoire</b> | <b>28</b> | <b>39%</b> |
| Niveau CAP                                            | 9         | 13%        |
| Diplôme CAP - BEP                                     | 5         | 7%         |
| <b>Niveau Baccalauréat</b>                            | <b>11</b> | <b>15%</b> |
| Diplôme Baccalauréat                                  | 3         | 4%         |
| Niveau Baccalauréat + 2                               | 1         | 1%         |
| Niveau Supérieur                                      | 1         | 1%         |
| Total                                                 | 71        | 100%       |

Comme chaque année, nous accueillons des personnes en grande difficulté car 39% d'entre eux n'ont pas de formation obligatoire et 18% ne sont jamais allées à l'école.

La lecture et l'écriture n'est pas un pré-requis au moment du recrutement.

**57% de la population accompagnée n'a pas de formation contre 55% en 2019,**

**20% a un niveau ou diplôme CAP – BEP,**

**15% ont un niveau baccalauréat contre 9% en 2019**

**4% de la population a au moins le diplôme baccalauréat, souvent obtenu en dehors de la France mais reconnu sur le territoire contre 10% en 2019.**

Il en est de même pour la mobilité : 64 personnes utilisent le transport en commun (60 en 2019), 4 personnes ont leur permis (2 en 2019) dont 3 personnes ont le permis avec véhicule (2 en 2019).

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

6.

## Freins personnels des salariés

7.

| FREINS PERSONNELS                  |      |     |
|------------------------------------|------|-----|
|                                    | Nbre | %   |
| <b>Administratif</b>               | 32   | 45% |
| <b>Isolement</b>                   | 28   | 39% |
| <b>Familial et garde d'enfants</b> | 21   | 30% |
| <b>Logement</b>                    | 32   | 45% |
| <b>Santé</b>                       | 7    | 10% |

Les différents freins peuvent se cumuler entre eux.

Sur l'année 2020, nous constatons que de plus en plus de personnes rencontrent des difficultés dans le logement, soit parce que le logement est insalubre, soit qu'ils sont hébergés en famille ou chez des amis soit qu'ils n'ont pas de logement.

Cette problématique requiert beaucoup d'accompagnement de la part des chargées d'insertion pour monter le dossier de demande de logement, vérifier ce que les partenaires (coallia, alfadi...) ont déjà mis en place, monter le dossier 1% logement ou faire une demande de RSP (Relogement Social Prioritaire).

Les encadrants vont souvent jusqu'à aller visiter le logement avec les salariés et sont parfois présents à la signature du bail au regard des difficultés de compréhension des personnes. Cela est très chronophage, mais nécessaire, car sans logement, la personne a beaucoup de mal à se projeter dans un futur emploi.

### Freins professionnels des salariés

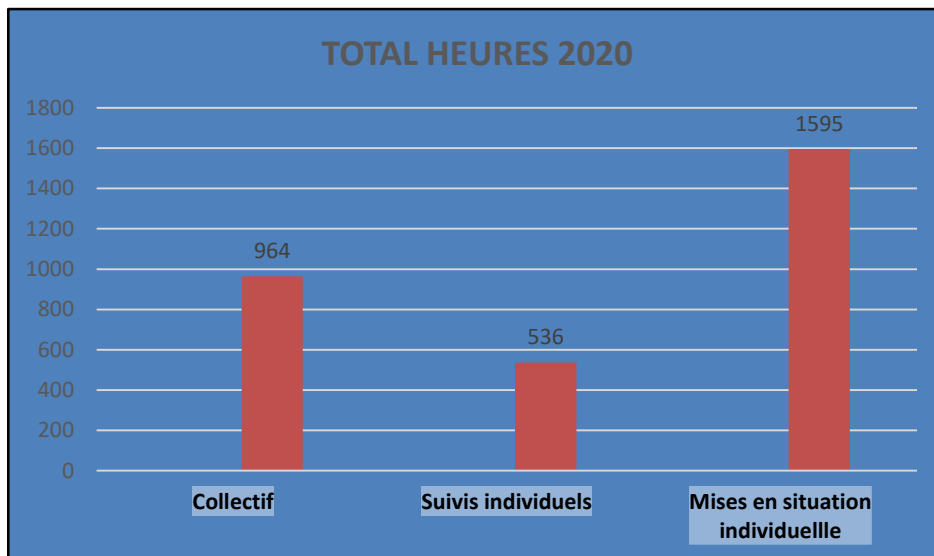
| FREINS PROFESSIONNELS          |      |     |
|--------------------------------|------|-----|
|                                | Nbre | %   |
| Sans qualification             | 43   | 61% |
| Sans expérience                | 21   | 30% |
| Illettrisme                    | 18   | 25% |
| Analphabète                    | 10   | 14% |
| Période d'inactivité + 12 mois | 41   | 58% |
| Absence de mobilité            | 64   | 90% |

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...)

**Un point important repéré : faire la différence entre l'illettrisme et l'Analphabète afin de mieux accompagner la personne vers l'apprentissage de la langue française. Ce sera un travail à réaliser sur l'année 2021.**

#### e) Accompagnement social et professionnel

Sur l'année 2020, le chantier d'insertion a comptabilisé **3 095h** d'accompagnement collectif et individuel. Cela s'explique par un plus grand nombre de salarié en insertion.



### 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.

13 personnes en ont bénéficié sur la période de janvier à mars et sur les mois de juin et d'octobre.

### PMSMP

Pour 2020, **19 personnes** (13 en 2019) ont bénéficié d'une mise en situation d'entreprise pour un total de **1 595.10 heures** (1 295 heures en 2019). Malgré la crise sanitaire, nous avons effectué plus d'heure de PMSMP sur 2020 que sur 2019.

### 28 Périodes de mises en situation en milieu professionnel au cours de cette année.

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 personne.

### La passerelle vers l'emploi

#### 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 une passerelle, une en début d'année pour 4 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 cession 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 Information collective**

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 2020, 13 personnes ont pu bénéficier du DCL Français Professionnel dont 6 sur la période de janvier à mars, et 7 sur la période de novembre à décembre ; au total 473.50 heures sur 102 journées.

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. Pour cette année, 3 personnes en ont bénéficié sur la période du 27 février au 30 juillet ; au total 155.50 heures sur 42 journées.

### **Informations collectives**

En 2020, nous n'avons pas mis d'information collective en place au regard de la situation sanitaire. C'est un vrai manque pour les salariés en insertion et pour les équipes qui s'appuient sur ces informations

## Entretien individuel

Tous les salariés bénéficient d'un suivi plus ou moins important en fonction de leurs parcours d'insertion professionnelle. **Cette année a été très particulière, ce qui n'a pas empêché aux encadrants de maintenir leur accompagnement et le suivi des personnes.**

**Nous avons, également maintenu le bon taux de sortie positive.**

| Années      | Nombre salariés suivis | Nombre d'heures de suivi |
|-------------|------------------------|--------------------------|
| 2018        | 51                     | 362.25 h                 |
| 2019        | 64                     | 383.13 h                 |
| <b>2020</b> | <b>71</b>              | <b>535.82 h</b>          |

## Au Total sur l'année 2020

Sur cette année 2020, marquée par le Covid-19, nous avons maintenu la qualité d'accompagnement et poursuivi nos efforts de formation.

| ACCOMPAGNEMENT SOCIO PROFESSIONNEL       | Nbre heures |
|------------------------------------------|-------------|
| <b>Collectif</b>                         | <b>964</b>  |
| Diplôme compétence en linguistique (DCL) | 474         |
| DYNAMIQUE GROUPE (Analyse de pratique)   | 24          |
| PEI CONSEIL                              | 156         |
| KURSUS FORMATION                         | 311         |
| <b>Suivis individuels</b>                | <b>536</b>  |
| <b>Mises en situation individuelle</b>   | <b>1595</b> |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>3095</b> |



## 8. 2-Analyses quantitative et qualitative des 25 salariés sortis en 2020 (32 en 2019)

Il est important de souligner le travail qui a été fait en amont dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel de ces 25 salariés sortis du dispositif avant de transmettre le résultat final.

### Accompagnement social, familial, logement et santé pendant le temps de travail

| Accompagnement social pendant le temps de travail |          |            |
|---------------------------------------------------|----------|------------|
|                                                   | Nbre     | %          |
| Aides aux démarches administratives               | 22       | 88%        |
| Aides aux démarches de justice                    | 3        | 12%        |
| Aide garde d'enfants                              | 1        | 4%         |
| <b>Demande par le 1% logement</b>                 | <b>4</b> | <b>16%</b> |
| Autres structures d'hébergement                   | 2        | 8%         |
| Accompagnement dans le logement                   | 1        | 4%         |
| <b>Parcours soin individuel</b>                   | <b>3</b> | <b>12%</b> |
| Participation à une information collective        | 1        | 4%         |

On note que nous avons monté 4 dossiers 1% logement.

### Accompagnement professionnel pendant le temps de travail

| Accompagnement professionnel                           |           |            |
|--------------------------------------------------------|-----------|------------|
|                                                        | Nbre      | %          |
| Analyse de la pratique                                 | 16        | 64%        |
| Formation Interne au poste de travail et bilan interne | 17        | 68%        |
| Formation Kursus Passerelle ; CLPS                     | 0         | 0%         |
| DCL FP ou FLE                                          | 4         | 16%        |
| FLE Individuel                                         | 0         | 0%         |
| <b>PMSMP et bilan</b>                                  | <b>11</b> | <b>44%</b> |
| Visite d'entreprises                                   | 1         | 4%         |
| Enquêtes                                               | 2         | 8%         |
| Information collective /TRE par partenaire extérieur   | 2         | 8%         |
| <b>Technique de recherche emploi (TRE)</b>             | <b>8</b>  | <b>32%</b> |

Sur les 25 personnes sortantes du chantier d'insertion, 19 sont comptabilisés dans les sorties positives. En effet, nous avons de plus en plus de sortie neutralisée pour raison de grossesse. C'est une tendance en augmentations depuis 2 à 3 ans.

Ainsi sur les 19 salariés en démarche d'emploi, 11 sont passés par une PMSMP. C'est, pour nous, un véritable outil de rencontre entre un candidat et une entreprise désireuse de recruter

a) Tableau des sorties

| SORTIES DYNAMIQUES                            |          |           |           |               |
|-----------------------------------------------|----------|-----------|-----------|---------------|
|                                               | PLIE     | HORS PLIE | TOTAL     | %             |
| <b>Sorties neutralisées</b>                   | <b>1</b> | <b>5</b>  | <b>6</b>  |               |
| Congés longue maladie                         | 1        | 3         | 4         |               |
| Administratif , Justice                       | 0        | 2         | 2         |               |
| <b>Sorties dynamiques vers emploi durable</b> | <b>4</b> | <b>3</b>  | <b>7</b>  | <b>36,84%</b> |
| CDI                                           | 3        | 2         | 5         | 26,32%        |
| CDD > 6 mois                                  | 0        | 1         | 1         | 5,26%         |
| Création d'entreprise                         | 1        | 0         | 1         | 5,26%         |
| <b>Sorties dynamiques emploi transition</b>   | <b>1</b> | <b>4</b>  | <b>5</b>  | <b>26,32%</b> |
| CDD < 6 mois                                  | 1        | 4         | 6         |               |
| <b>Sorties dynamiques</b>                     | <b>1</b> | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>15,79%</b> |
| Entrée en formation qualifiante               | 1        | 1         | 2         | 10,53%        |
| Droit retraite et accès logement              | 0        | 1         | 1         | 5,26%         |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>7</b> | <b>9</b>  | <b>15</b> | <b>78,95%</b> |
| AUTRES SORTIES                                |          |           |           |               |
| <b>Retour Pôle Emploi</b>                     | <b>1</b> | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>15,79%</b> |
| <b>Sans nouvelle</b>                          |          | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>5,26%</b>  |

Nous ne comptons pas les 6 sorties neutralisées dans le pourcentage de sortie positive.

Nous pouvons remarquer que le chantier Ti prop n'est pas ou peu concerné par l'abandon de poste sans laissé de nouvelle.

Sur l'année 2020, nous avons sorti 19 personnes du chantier. C'est beaucoup moins que l'année 2019, et cela est dû exclusivement à la situation sanitaire puisque nous avons la possibilité de prolonger les contrats de travail.

#### Précisions sur les motifs de sortie

Création d'entreprise : vente d'accessoires de coiffure sur les marchés (statut créé)

#### CDI : 5 personnes :

1 Poste d'Agent Propreté Hygiène en entreprise 20 heures

1 Poste d'Agent de Propreté en entreprise 35 heures

1 poste d'Agent de Propreté en Institut Médico Educatif 24 heures puis 32 heures

1 poste Carrossier peinture dans un garage 37 heures

1 poste d'Agent de Service en crèche 35 heures

**CDD > 6 mois : 1 personne**

1 poste dans une entreprise de peinture

**CDD < 6 mois : 5 personnes**

- 1 poste dans le nettoyage tertiaire
- 1 poste Agent de Propreté en entreprise
- 1 poste Agent de Propreté en FJT
- 1 poste Femme de chambre en Hôtellerie
- 1 poste Agent de Propreté en entreprise adaptée

**La formation qualifiante/certifiante : 2 personnes**

- 1 entrée sur la formation CAP – APH Apprentissage à INHNI sur 2 ans
- 1 entrée en formation d'Aide - Soignante POEC

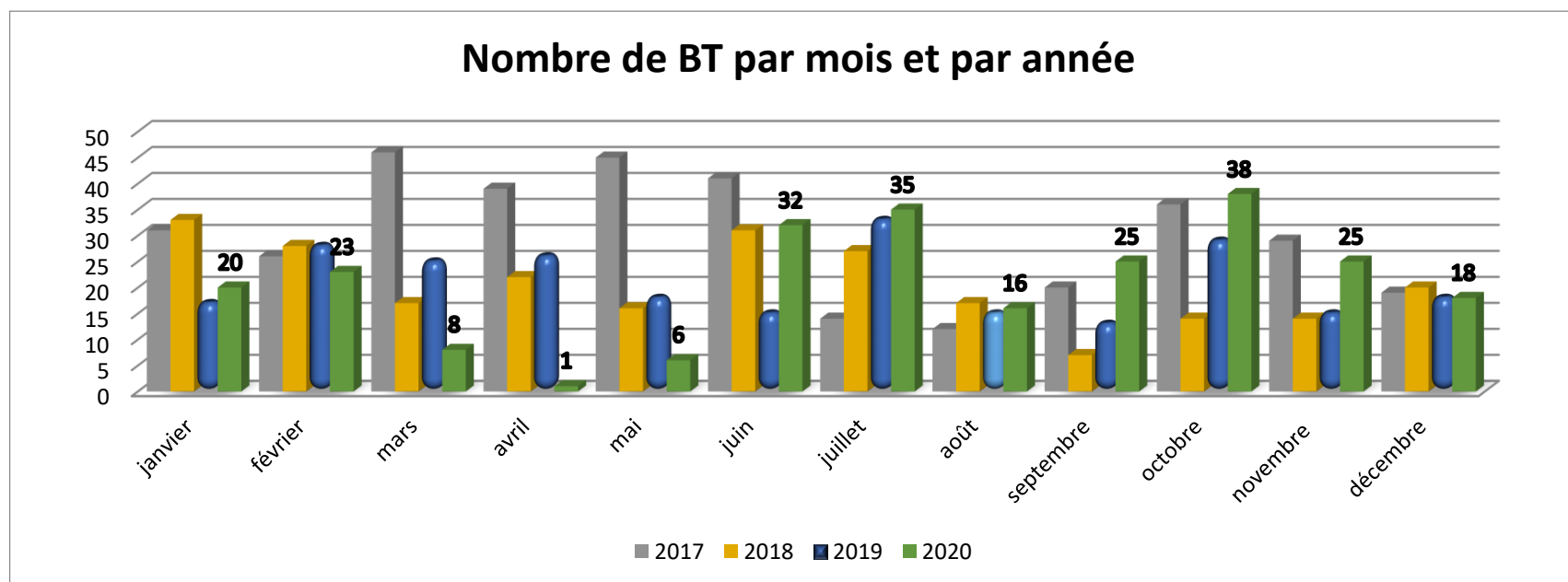
**Une personne à accès aux droits à la retraite et accès au logement**

***Au total : 19 salariés dont***  
**15 salariés en sortie dynamique soit un taux de 78,95 % ;**  
**4 autres sorties (21,05 %)**  
**6 sorties neutralisées**  
**1 personne sortie sans donner de nouvelles**

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

Le chiffre d'affaire auprès des bailleurs sociaux ne cesse de diminuer depuis 2018, année d'obtention du marché avec Archipel.

Pour information, ce marché prévoyait un montant maximum sur la durée totale du marché de 155000€, nous sommes en fin de marché et le total des BT ne dépasse pas 60000€.



En 2020, nous avons traité 247 bons de travaux, dont 51 provenant d'établissements de l'Asfad.

Cette baisse n'est pas uniquement un effet du COVID, puisque nous constatons cette diminution depuis 3 ans.

2015, 352

2016, 359

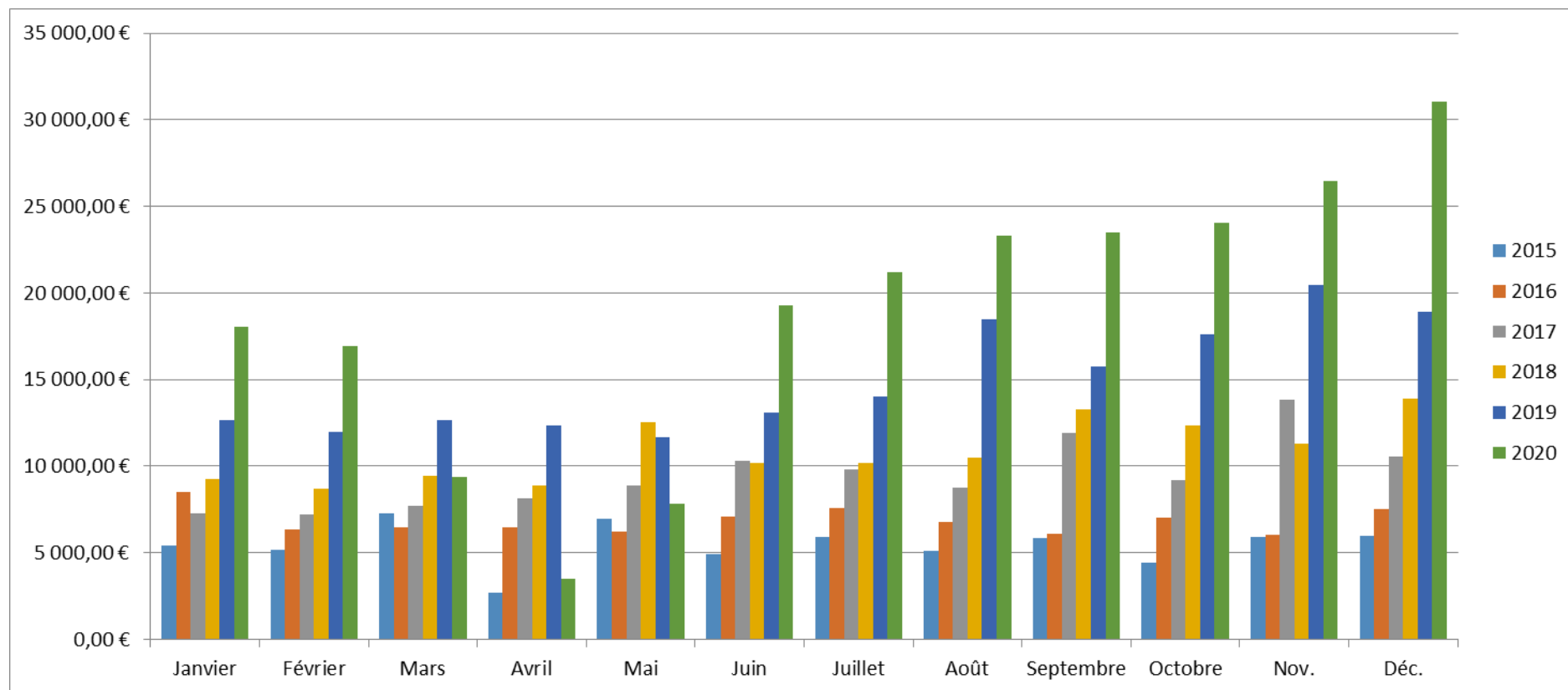
2017, 358

2018, 246

2019, 252

2020, 247

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

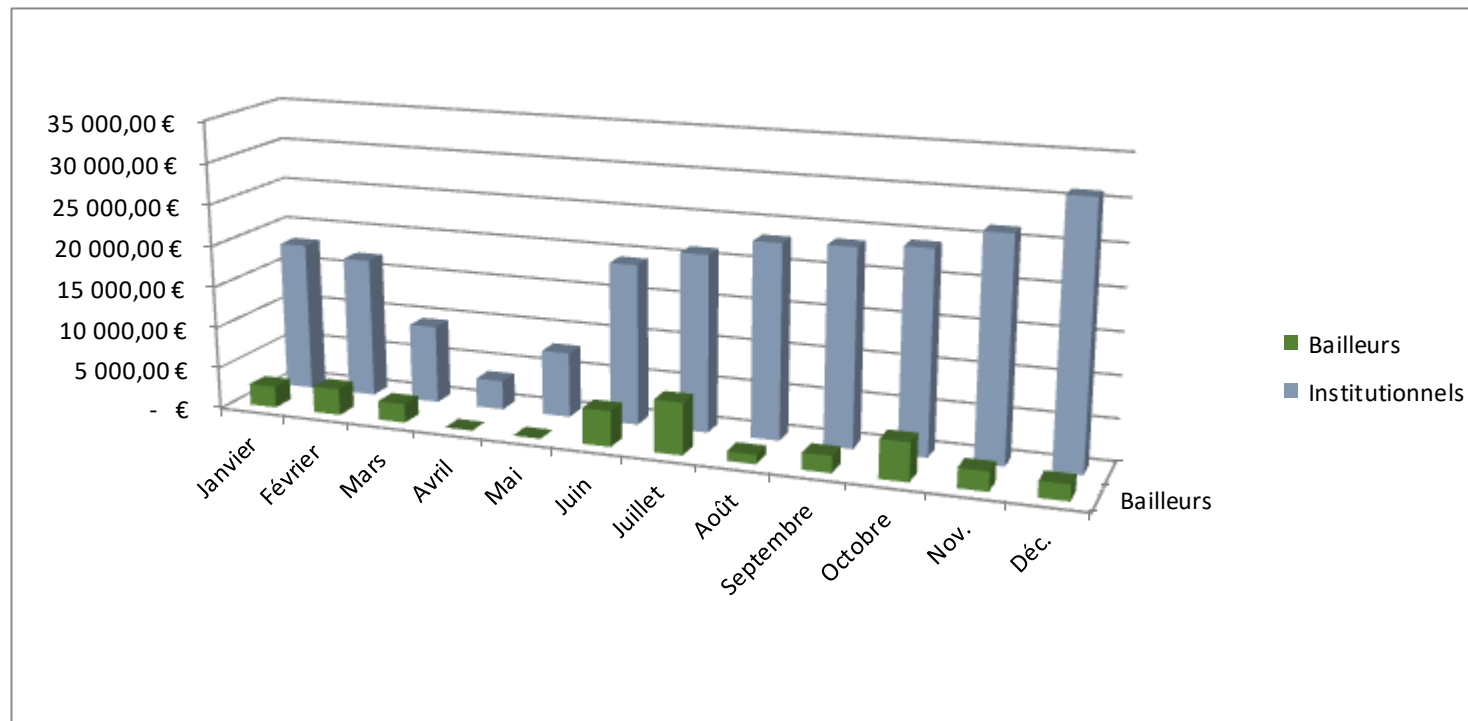


Ce graphique confirme l'écart entre les commandes de nettoyage ou désencombrements de logements et le nettoyage sur sites

A l'inverse des demandes de bons travaux, le travail sur site ne cesse d'augmenter. Comme évoqué auparavant, la crise sanitaire a généré une prise de conscience de la nécessité de l'hygiène et de la désinfection chez nos partenaires. Cela a engendré un besoin de prestations, que nous avons pu pourvoir grâce au recrutement d'un nouveau moniteur d'atelier.

**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 associatifs. Contrairement aux BT qui tombent au coup par coup, ces prestations sur sites sont organisées sur un planning semaine et sont régulières. La perte des BT est dommageable pour le chantier, car le **nettoyage des logements est un très bon support d'activité et d'apprentissage pour les nouveaux salariés.**



| Chiffre d'affaires |                  | Poids        |
|--------------------|------------------|--------------|
| Bailleurs sociaux  | 30 486 €         | 12 %         |
| Institutionnels    | 224 558 €        | 88 %         |
| <b>TOTAL</b>       | <b>255 045 €</b> | <b>100 %</b> |

Les prestations auprès des bailleurs sociaux ne permettent plus au chantier de maintenir 2 équipes logements et ce depuis plus d'un an.

A noter également la sous-traitance avec l'organisme « Auclair » pour une somme de 5 300€ (6 203€ en 2019)

Malgré une année très particulière, le chantier d'insertion a maintenu une activité partielle sur le premier confinement et totale sur le second. Il semble que la crise sanitaire est mis en exergue le besoin d'hygiène, à ce titre, certains partenaires ont souhaité renforcer leurs prestations et en mettre d'autres en place, là où il n'en était pas forcément prévu.

## H. CONCLUSION

Ce rapport d'activité ne revient pas, volontairement, sur les difficultés que le chantier a rencontrées pendant cette période si particulière. Il ne revient, non plus ou pas assez, sur l'investissement quotidien des encadrants et la volonté de maintenir des prestations de qualité chez les clients, lors du premier confinement, malgré les nombreuses absences des salariés en insertion pour garde d'enfant.

On pourra regretter l'arrêt du DCL pour cause de Covid-19, malgré tout, certaines personnes ont souhaité le passer en candidat libre avec succès.

Cette année 2020 a été marquée par moins de sortie que les années précédentes, cela s'explique par la possibilité qui nous a été donnée par La Direccte et Pole Emploi, de prolonger les salariés en insertion au-delà de l'agrément de 24 mois.

Malgré tout, le chantier d'insertion a maintenu son cap et a accompagné de beaux parcours en insertion et ce grâce au travail des encadrants.

Je ne peux que les féliciter. Bravo à toute l'équipe du chantier.

*Carole Gahinet et l'équipe du chantier d'insertion Ti Prop*  
*Directrice du Pole Insertion-Socio-Professionnelle*





## **RAPPORT D'ACTIVITE 2020**

### **Des Ateliers d'Adaptation à la Vie Active**



## I. Introduction

La crise sanitaire n'a pas épargné les Ateliers d'Adaptation à la Vie Active puisque nous avons fermé nos portes à la mi-mars.

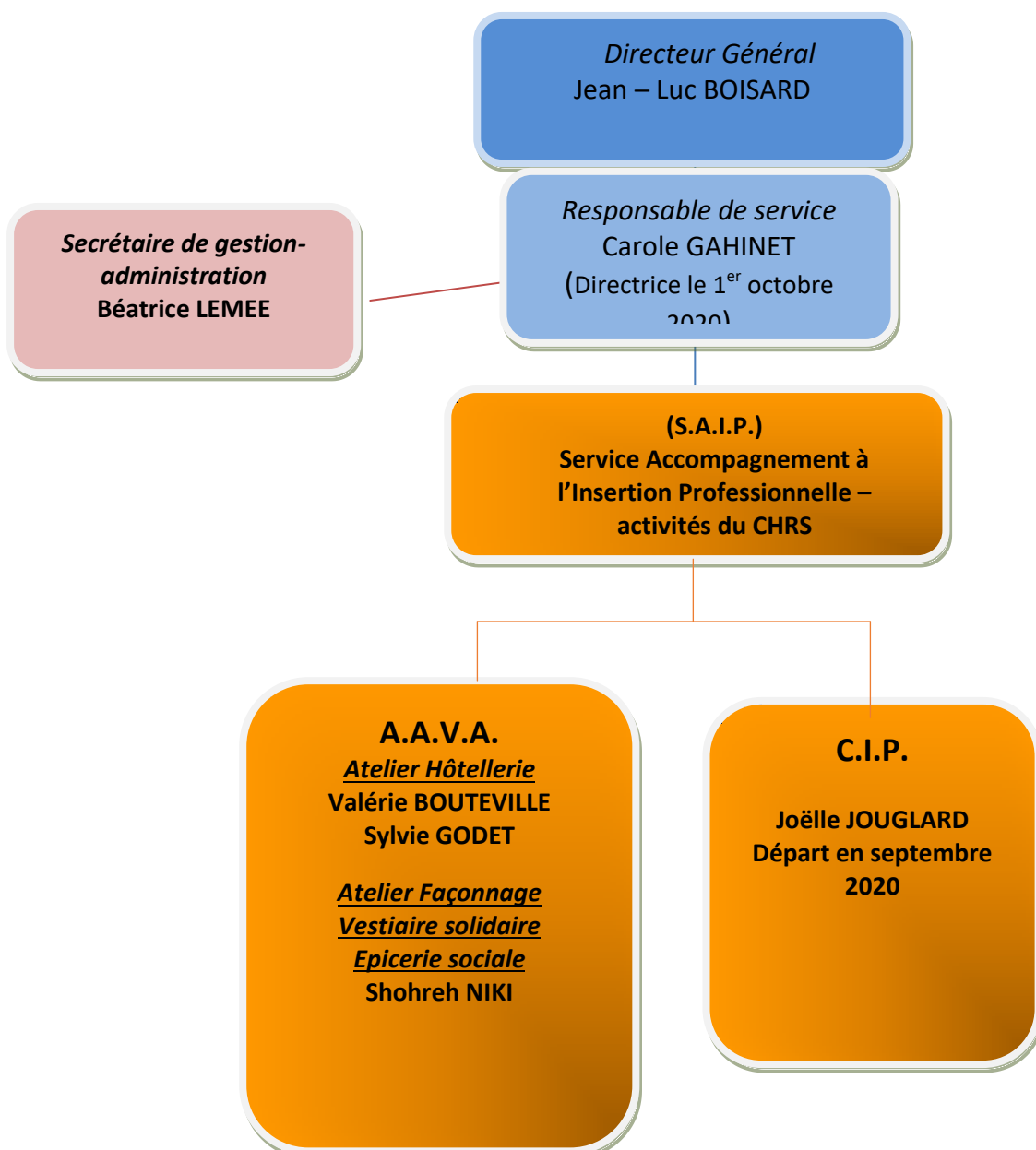
L'Asfad a fait le choix de rouvrir après l'été, pour les refermer au second confinement.

Aussi, les chiffres présentés sur ce rapport d'activité ne représentent pas le travail d'une année complète.

Depuis plusieurs années, l'Asfad cherche à ouvrir les AAVA à une autre population que celle accompagnée par l'Asfad, entre autre, à la demande de La Direccte. En effet, ce dispositif représente une marche supplémentaire d'accessibilité à l'emploi vers une Structure d'Insertion par l'Activité Economique tel que les chantiers ou les entreprises d'insertion. Avec l'équipe, nous travaillons sur des modalités d'accueil et d'accompagnement en lien avec les responsables des CCAS de la Ville de Rennes. Cette expérimentation se mettra en place dès la réouverture des Ateliers.

Ce rapport d'activité présente donc une année incomplète.

## J. Organigramme



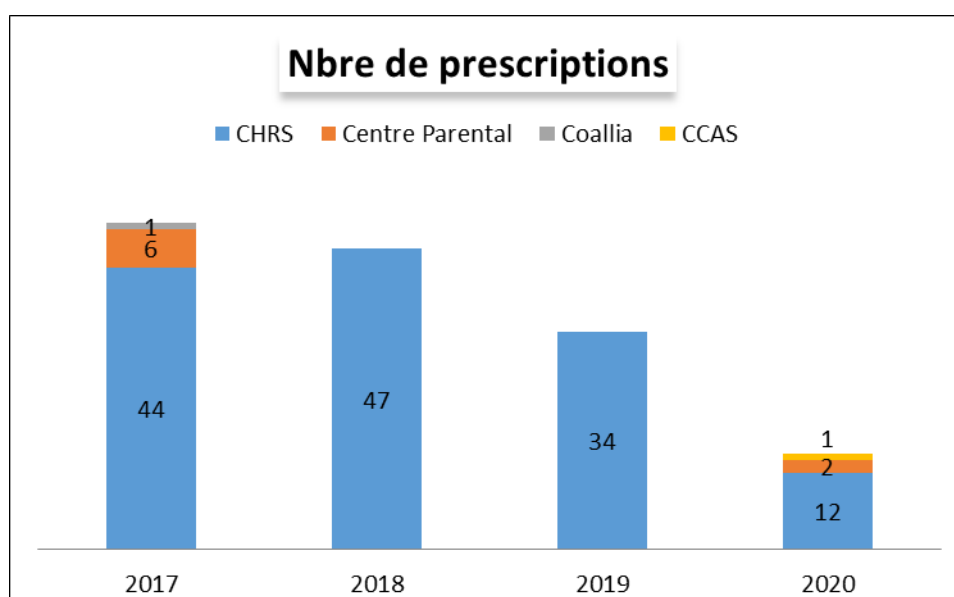
## K. Personnes hébergées au CHRS

### 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.

Depuis 2019, nous avons une convention avec le CCAS de Cleunay afin d'accueillir des personnes non hébergées à l'Asfad. Il s'agit d'une expérimentation qui n'a pas pu prendre en effet en 2020, au regard de la situation sanitaire.

**Nous avons reçu 15 fiches de prescription en 2020, ce chiffre est en baisse probablement à cause de la crise sanitaire.**

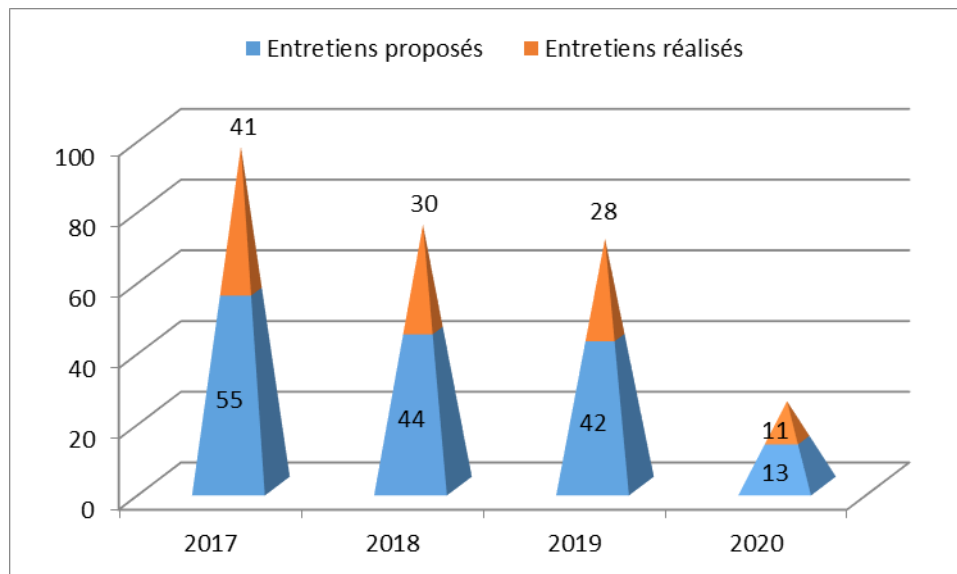


### 2. Les entretiens de préadmissions

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

Aux 15 personnes prescrites, nous leur avons proposé un entretien, **2 personnes sont mises en attente sur 2021. Nous avons donc proposé à 13 personnes un entretien ; 2 personnes ne sont pas venues. Nous avons donc considéré que ces personnes n'étaient plus intéressées.**

|                     | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------|------|------|------|------|
| Entretiens proposés | 55   | 44   | 42   | 13   |
| Entretiens réalisés | 41   | 30   | 28   | 11   |



### 3. Les accompagnements

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, 17 prescriptions en cours pour 11 personnes accompagnées [dont 3 entrées en 2018 et 14 entrées en 2019].

#### Sur l'année 2020 :

**11 prescriptions ont été vues en commission d'admission après leur entretien réalisé ; 1 personnes n'a pas été admise et a été réorientée vers l'Intérim.**

**Parmi les 10 personnes admises :**

- 1 personne en attente d'un accompagnement **sur 2021**
- 1 personnes a fait l'objet d'un relais dans le cadre du RSA

⇒ **8 personnes vont être suivies sur 2020**

- 1 personne va être suivie par la CIP
- 1 personne va être suivie par la CIP et aussi admise sur l'atelier Hôtellerie
- 1 personne va être suivie par la CIP et aussi admise sur les ateliers Hôtellerie et Sous-traitance
- 2 personnes sont admises sur l'atelier Sous –traitance

- 3 personnes sont admises sur l'atelier Hôtellerie

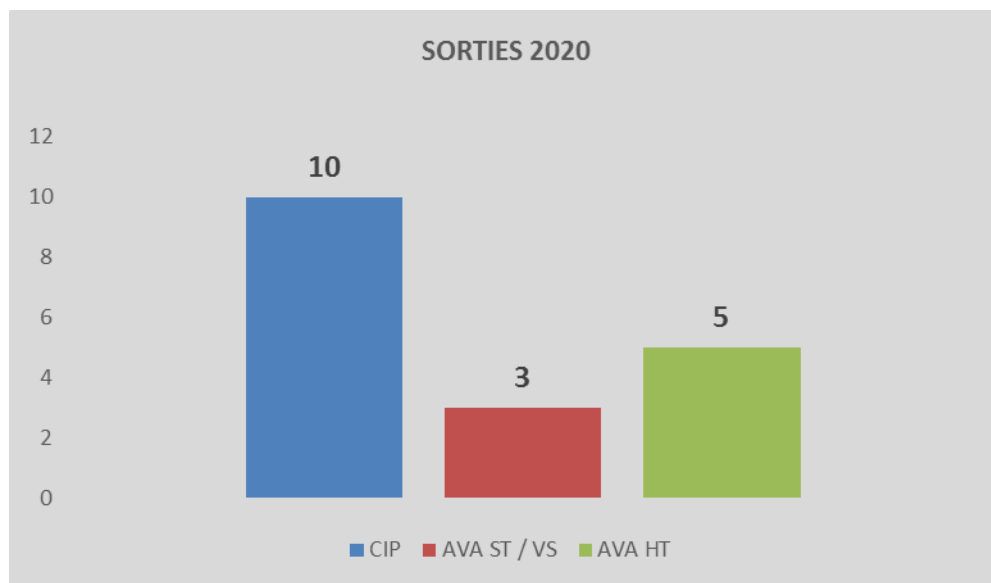
**Au total, 14 personnes ont pu être accompagnées au cours de cette année  
par la Conseillère en Insertion Socio-Professionnelle  
et 1 reste en attente sur 2021**

#### 4. La commission d'admission et de suivi

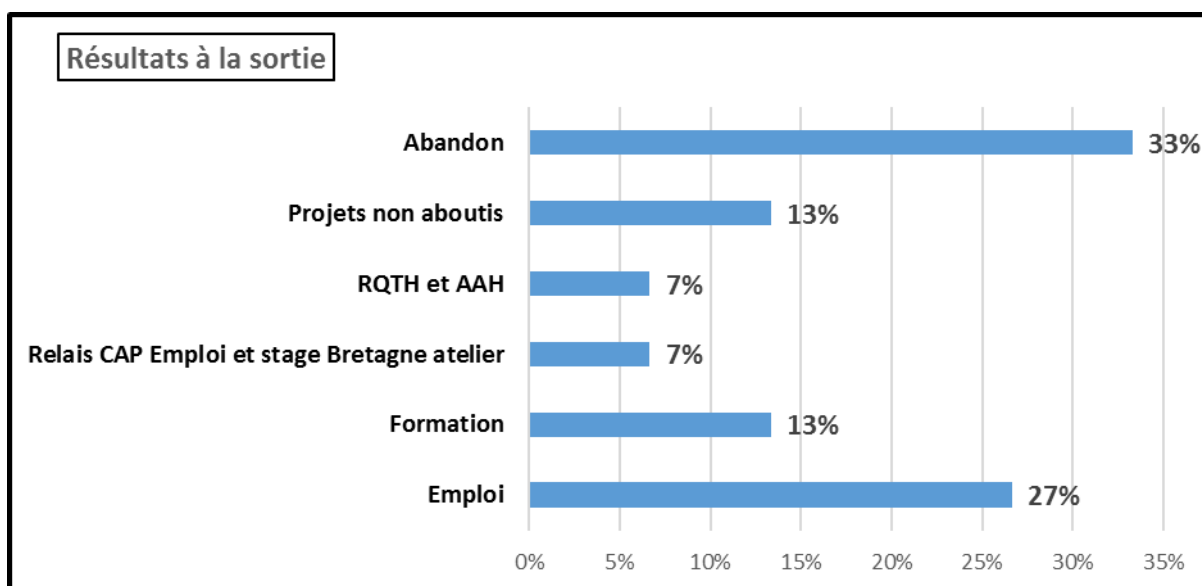
Nombre d'admissions prononcées en Commission d'Admission et de suivi : 8  
(cumul possible – ex : 1 personne admise CIP et Ateliers AVA)



Nombre de sorties prononcées en Commission d'Admission et de suivi : 15  
(cumul possible – ex : 1 personne sortie CIP et Ateliers AVA)



##### 5. Orientation à la sortie pour 15 personnes sorties du dispositif



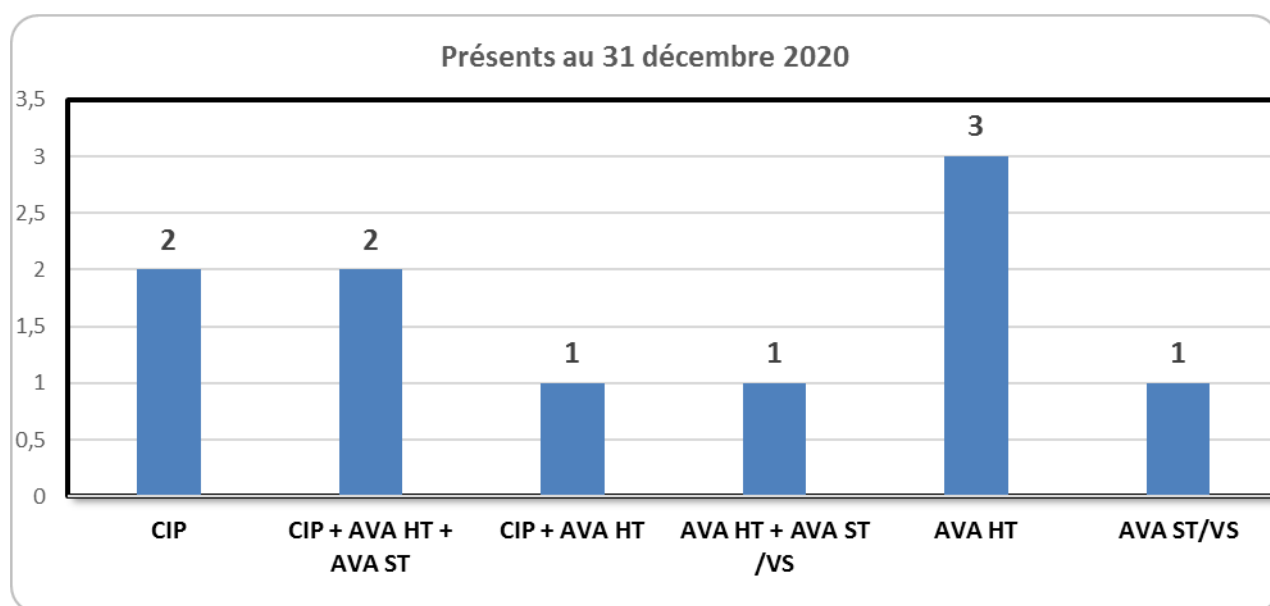
20 sorties en 2018, 24 sorties en 2019 et 15 sorties en 2020

| Détail des 15 sorties                                                                              |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Emploi</b>                                                                                      | <b>4</b> |
| CDDI Ville de Rennes et Prélude                                                                    | 2        |
| CDD (nettoyage et veille de nuit)                                                                  | 2        |
| <b>Formation</b>                                                                                   | <b>2</b> |
| Qualifiante Aide à la personne                                                                     | 1        |
| CLPS                                                                                               | 1        |
| <b>RQTH et AAH</b>                                                                                 | <b>1</b> |
| <b>Relais CAP Emploi et stage</b>                                                                  | <b>1</b> |
| <b>Abandon</b>                                                                                     | <b>5</b> |
| Personne n'a plus de statut                                                                        | 1        |
| Ne veut plus d'accompagnement ou fin de prise en charge                                            | 4        |
| <b>Projets non aboutis restant à l'étude</b>                                                       | <b>2</b> |
| Projet CAP Petite Enfance et rupture conventionnelle envisagée avec employeur actuel               | 1        |
| Licence biologie obtenue en Algérie et reconnue, envisage Master et Interrogation sur dossier MDPH | 1        |

En résumé nous avons eu :

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| Personnes présentes au 31/12/2019                        | 17        |
| Personnes admises en 2020                                | 8         |
| <b>Total des personnes en 2020</b>                       | <b>25</b> |
| Personnes sorties du dispositif au cours de l'année 2020 | -15       |
| Personnes présentes au 31/12/2020                        | 10        |
| Personnes en attente sur l'année 2021                    | 2         |

Nombre de personnes présentes au 31/12/2020 : 10 personnes et 2 personnes en attente sur 2021  
[21 personnes en 2017, 13 personnes en 2018, 17 personnes en 2019]







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

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

**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

**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 2020, l'équipe de l'AAVA hôtellerie a effectué le nettoyage de 74 appartements, 21 chambres et 144 collectifs plus toutes les parties communes et bureaux du CHRS, UVMEP et du siège.*

L'arrivée de la Covid 19 est venue « chambouler » l'organisation habituelle de l'activité nettoyage Hôtellerie.

De nouveaux protocoles ont été mis en place afin de maintenir un niveau de nettoyage désinfection à la hauteur de ce virus.

L'atelier fermé n'a pas pu accueillir les résidentes inscrites pour participer à l'activité.

L'équipe d'agent d'entretien a également subi des mouvements et absences au fil de l'évolution de la situation sanitaire.

Les monitrices d'ateliers et les salariés du chantier d'insertion ont été sollicités pour maintenir le degré d'exigence et ainsi éviter que le virus ne se propage en interne.

Aucune visite d'entreprises extérieures n'a été possible cette année.

La protection des membres de l'équipe Nettoyage Hôtellerie a été l'une des priorités pour la Direction de l'établissement et nous les remercions.

## 2. L'atelier sous-traitance - façonnage

Cet atelier est un bon outil car il permet aux résidentes de l'Asfad de vérifier leur dextérité manuelle et de faire découvrir une activité professionnelle à des personnes à mobilité réduite.

Malgré le gel de l'activité façonnage du fait de la pandémie, nous avons réussi à répondre à des commandes dans les délais. Grâce à nos efforts et à la qualité du travail rendu, nos clients restent toujours fidèles.

Nous pouvons constater que les marchés de sous-traitance ne sont pas négligeables. Le chiffre d'affaire est de 971.90€ dont deux commandes (une en janvier avant le confinement et l'autre en juin) pour la société La Croix Soffrel.

- **5 personnes hébergées au CHRS ont participé à cet atelier,**
- **217 heures totalisées pour un pécule au total de 661.85€.**

**En 2019 : 12 personnes à raison de 446 heures totalisées**

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



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

Cette année l'épicerie sociale a rendu un énorme service aux familles au revenu modeste dont un nombre important a perdu des contrats d'intérim et se trouvait ainsi dans une situation précaire.

Au début de la pandémie en mars 2020, nous avons décidé d'arrêter l'activité de l'épicerie sociale afin de préserver la santé des bénévoles et des bénéficiaires et ce, du 15 mars au 23 juin.

Durant cette période, nous avons réfléchi à un autre modèle de distribution pour répondre aux besoins des familles tout en préservant les personnes.

Suite à des échanges en visio-conférence, nous avons opté pour le système de « panier ». Ce système nous a obligé à travailler sur des protocoles très stricts afin d'éviter une éventuelle contamination. La boutique est petite et ne permet pas d'accueillir beaucoup de personne. De plus, même si les bénéficiaires ont un rendez-vous fixé, ils leur arrivent de venir avant l'heure, aussi les flux ne sont pas toujours régulier.

Cette solution de panier nous a paru la plus adaptée au regard de la configuration des locaux. De plus, nous avons pu compter sur un groupe de bénévoles motivées et désireuses de reprendre leur activité de bénévolat. Nous les en remercions.

Des nouveaux outils ont donc été mis en place :

- une liste de commande pour chaque famille bénéficiaire,
- un planning de préparation etc...

Ainsi chaque semaine, les familles choisissent les articles (avec le poids) de leur panier pour la semaine suivante.

Les bénévoles préparent les denrées sèches la veille de la distribution et complètent les paniers avec les denrées fraîches le jour de distribution.

Nous avons pu constater que cette méthode s'est avérée très efficace et pas uniquement sur le plan « sécurité sanitaire » mais aussi sur le plan d'une distribution davantage équitable avec moins de gaspillage.

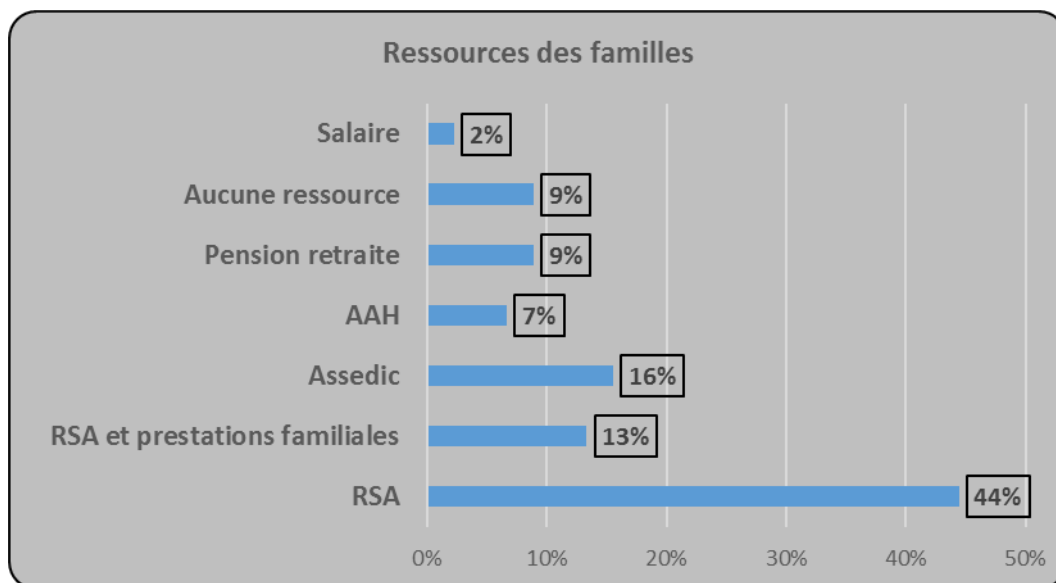
|    |                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------|
| 11 | personnes bénévoles présentes au 31/12/2019                              |
| 3  | Personnes bénévoles entrées sur l'année 2020                             |
| -3 | personnes bénévoles sorties au cours de l'année 2020                     |
| 11 | personnes bénévoles présentes au 31/12/2020                              |
| 14 | personnes bénévoles ont accompagné les bénéficiaires durant l'année 2020 |

|        |                              |
|--------|------------------------------|
| 1492,5 | Heures au total de bénévolat |
|--------|------------------------------|

- 17 personnes bénévoles sont intervenues au cours de l'année 2020 pour un total de présence de 1 418.20 heures.
- Vient s'ajouter en 2020 le temps de bénévolat pour la collecte annuelle de la banque alimentaire qui a mobilisé 6 personnes au total (20 heures de bénévolat). Ces bénévoles participent au nom de l'Asfad et sont de plus en plus nombreuses chaque année.
- 3 personnes hébergées au CHRS ont participé à cet atelier,
- 140 heures totalisées pour un pécule au total de 427 €.

**Quelques informations sur les familles bénéficiaires durant l'année 2020 :**

- 45 familles bénéficiaires soit au total 147 personnes  
dont 12 enfants âgés entre 0 et 3 ans et 43 enfants âgés entre 4 et 14 ans



Nous constatons que les personnes de l'épicerie ont, en grande majorité des ressources. Pour les familles qui n'en n'ont pas, elles vont en récupérer rapidement. L'épicerie est un outil de travail pour l'équilibre du budget. Les bénéficiaires achètent leurs produits 10% du prix du marché, il est donc compliqué de venir sur l'épicerie si vous n'avez pas de ressource. Dans ce cas, d'autres solutions sont disponible sur le territoires ( marchés solidaire, resto du cœur, association cœur vaillant...)

#### Quelques informations sur les denrées distribuées par l'épicerie durant l'année 2020 :

- 59 Kg de la viande surgelée
- 240 Kg de la viande réfrigérée
- 17 Kg du poisson réfrigéré
- 97 Kg de conserve de poisson
- 76 Kg des œufs
- 311 Kg matières grasses
- 952 Kg des fruits
- 1171 Kg des légumes
- 149 Kg de pâtes/semoule/riz



Notre source d'approvisionnement est à 80 % la banque alimentaire, mais nous comptons aussi sur les invendus récupérés via la société phenix. Nous les en remercions.



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

Du fait de la décision gouvernementale de fermer tous les commerces non – alimentaires, « La P'tite Boutique » a été ouverte six mois au cours de l'année 2020. Cependant, on peut constater que le nombre de passages à « La P'tite Boutique » n'a pas proportionnellement diminué par rapport à 2019 (62 personnes de moins soit 60%). Ce qui prouve l'intérêt de maintenir ce vestiaire solidaire pour les personnes ayant des revenus modestes et à plus forte raison au moment des situations de crise sanitaire et économique où tous les plans de récupération et de contre-gaspillage sont recherchés. Pour les familles hébergées à l'Asfad, la proximité de ce vestiaire a été également un véritable moyen d'acheter leur nécessaire vestimentaire durant cette période particulière.

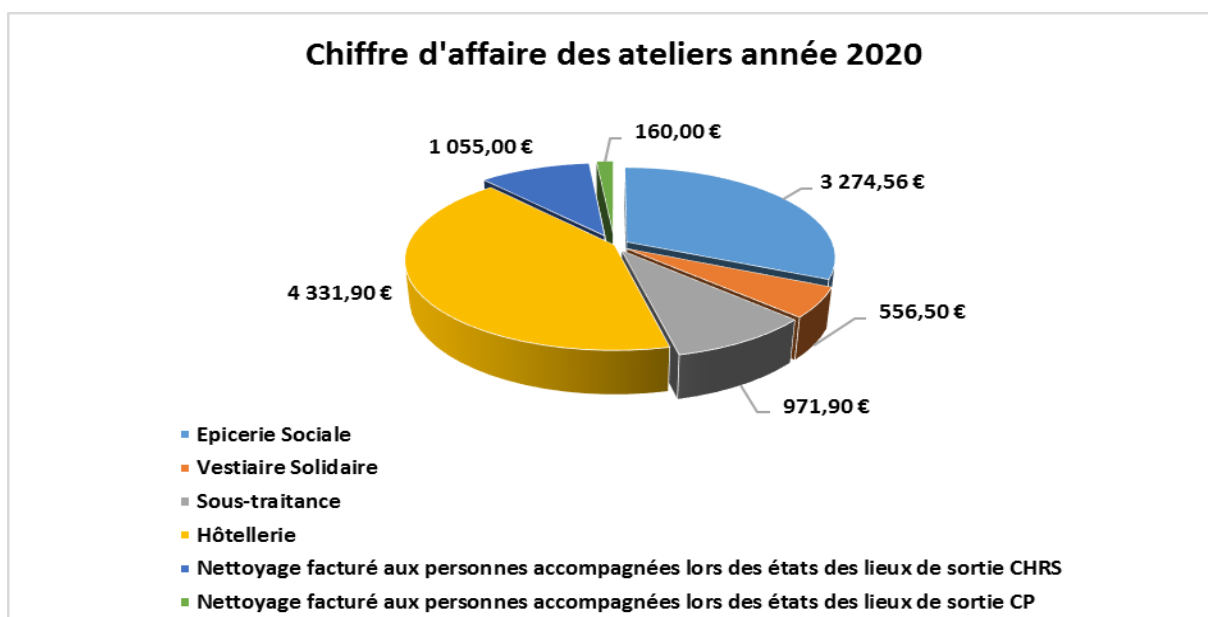
Grâce à la fermeture des autres associations qui acceptent les dons d'habits de deuxième main, nous avons reçu davantage de dons. Des boutiques privées nous ont aussi offert des articles neufs.

**93 clients ont fréquenté « La P'tite Boutique » contre 155 en 2019 et 114 en 2018**

| PROVENANCE                | Nombre de passages à la boutique |           |
|---------------------------|----------------------------------|-----------|
|                           | 2019                             | 2020      |
| ASFAD                     | 75                               | <b>50</b> |
| Epicerie sociale          | 50                               | <b>16</b> |
| Les habitants du quartier | 21                               | <b>18</b> |
| Les autres associations   | 9                                | <b>9</b>  |
| Total                     | 155                              | <b>93</b> |

#### M.chiffre d'affaire des ateliers

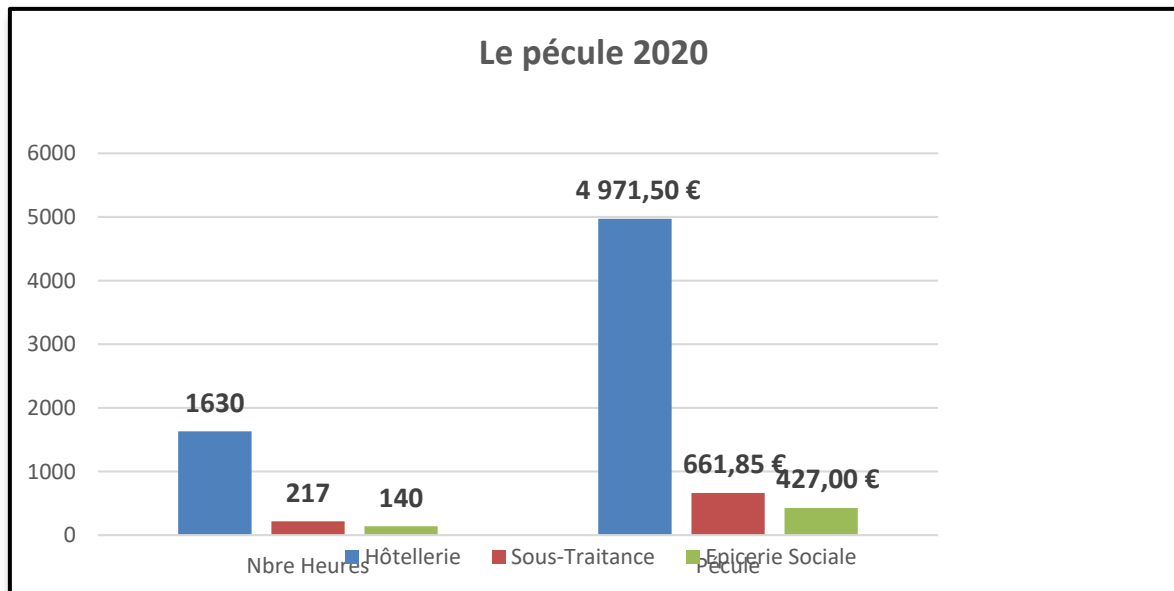
Les AAVA comptabilisent un chiffre d'affaire de 10189.86€ dont voici la répartition :



**Vient s'ajouter les participations du CHRS de 15 096€ et du Centre Parental de 2 845€**

## N. Récapitulatif du pécule:

L'Asfad a versé 6060.35€ de pécule pour 1987 heures d'activités sur les AAVA.





## O. Conclusion

Les Ateliers d'Adaptation à la Vie Active ont su maintenir une activité malgré les difficultés que nous avons tous rencontré.

Ils restent un outil essentiel à l'accompagnement socio-professionnel des résidentes de l'Asfad. C'est pourquoi, avec le départ en retraite de Joëlle Jouglard, avec l'équipe, nous avons fait le choix d'élargir le public pour l'année 2020 et 2021.

Ce projet émane, également, de la rencontre en 2019, entre l'Asfad, La Direccte et la DDCSPP afin d'envisager que les AAVA puissent être une passerelle vers les SIAE. C'est ce que nous avons travaillé avec le CCAS de Cleunay par le biais de la signature d'une convention.

Sur 2020, notre souhait était d'élargir les collaborations avec d'autres CCAS, nous le ferons sur l'année 2021.

De ce fait, le poste de Conseillère en Insertion Professionnelle a été retravaillé de manière plus transversale afin d'intervenir auprès d'une grande partie du public de l'Asfad (Centre Parentale, SHU, MNA). Ainsi, la diversité des publics fera la richesse de ces AAVA.

Toutes les encadrantes ont su maintenir leur niveau d'exigence quant à l'entretien et la désinfection des locaux de l'Asfad, malgré la fermeture des AAVA aux résidentes et malgré le manque de personnel en contrat aidé. Elles ont accompagné les salariés du chantier ont dus intervenir pendant le premier confinement, parfois au détriment des clients. Je les en remercie

L'équipe des AAVAS et Carole Gahinet, Responsable de Service