



RAPPORT d'ACTIVITE 2018

PARCOURS d'INSERTION SOCIALE par le TRAVAIL et pour
l'EMPLOI

Association PISTE – 9 rue des récollets 51120 SEZANNE

Préambule du rapport d'activités 2018

PISTE a eu 25 ans cette année. Il y a 5 ans (déjà), lorsque nous avons célébré les 20 ans, nous attestions que « 20 ans de terrain, était notre force pour demain.... ».

Alors bien sûr qu'au regard de notre objet social, à savoir, de lutter contre l'exclusion en facilitant l'insertion sociale et professionnelle par la remise au travail des demandeurs d'emploi de longue durée, nous nous réjouissons, comme tout un chacun, de ne plus avoir à répondre à ce besoin, mais ne soyons pas utopistes...

Le rapport d'activité est l'occasion, une fois par an, de revisiter les actions passées, d'en faire l'analyse afin de pouvoir se projeter dans un futur que nous souhaiterions tous plein de promesses, même si nous sommes souvent conduits à réduire la voilure de nos ambitions.

L'année 2018 a été riche en activités, en démarches, en évènements significatifs et en actions en tous genres, c'est la raison pour laquelle je tiens à en souligner les faits marquants, qui seront développés plus en détail dans le rapport d'activité présenté ci-après.

Au niveau social, PISTE a permis d'employer 86 personnes, de 18 à 62 ans, présentant des profils très hétérogènes que nous vous présenterons plus en détail ci-après. Cette diversité de profils nécessite un accompagnement plus personnalisé. Repenser et adapter les pratiques d'accompagnement de nos salariés a été un fait marquant de cette année 2018.

Sujet de recherche du mémoire réalisé par notre directrice dans le cadre de sa reprise d'études en MASTER 2 de gestion des établissements et services sanitaires et sociaux, cette réflexion a permis à chaque permanent de faire évoluer sa posture vis-à-vis des salariés en parcours.

Cette expérimentation semble porter ses fruits puisque nous comptons pour l'année un taux d'insertion de plus de 66%.

Je tiens par ailleurs à souligner que le taux d'insertion ne représente que les sorties dites dynamiques (pour emploi ou pour formation).

Au-delà de ces résultats factuels, même si un salarié en parcours sort de chez PISTE sans travail, nous pouvons nous rendre compte qu'il en sort enrichi de compétences, d'autonomie, de confiance en lui, de valeurs professionnelles, de stabilité tant matérielle que morale qui lui permettent de sortir de la spirale infernale du chômage et de changer de regard sur lui-même.

Au niveau économique, l'année 2018 a été une année de stabilisation, avec un chiffre d'affaire et un volume d'activité quasi-identiques à l'année précédente.

Le passage au zéro-phyto, la suppression des contrats aidés n'arrêtent pas pour autant l'herbe de pousser... par conséquent, **l'activité environnement -espaces verts**, principalement auprès des collectivités, continue d'être une activité support répondant aux besoins du territoire, tout en permettant de donner du travail à des personnes sans qualification et leur apporter ainsi les aptitudes et compétences renforçant leur employabilité dans de nombreux domaines.

Notre chantier de valorisation textile reste toujours fragile au niveau de son équilibre financier. Cela s'explique par les flux variables du cours du marché textile qui ne nous permettent pas toujours d'amortir nos

charges de collecte, par la récupération de l'activité par de grands groupes économiques ainsi que par la baisse de qualité du textile mis sur le marché français et par le phénomène de surconsommation qui permet à de grandes enseignes de vendre du vêtement neuf à un prix dérisoire. Cette activité constitue cependant un excellent support d'activité d'insertion qui permet de répondre à plusieurs enjeux économiques et sociaux :

- Pour la collectivité, il s'agit d'une solution environnementale de gestion des déchets,
- Pour la gestion de l'emploi sur notre territoire, permet de former et de faire acquérir des compétences directement transférables sur les secteurs en tension (transport, collecte, tri industriel, vente)
- Pour le public en recherche d'emploi, permet d'employer un public diversifié, voire de faciliter l'accès à l'emploi au public féminin, représentatif de notre bassin.

Notre entreprise d'insertion reste stable en termes d'activités et nous permet réellement de sécuriser et de professionnaliser le parcours de nombreux salariés, ayant encore en 2018, embauché 3 personnes provenant des chantiers.

Notre organisme de formation qui nécessite une gestion particulière et difficile au vu de sa petite taille et des réformes consécutives depuis quelques années, reste cependant un excellent outil d'insertion en direction de nos publics mais également des demandeurs d'emploi de notre bassin. Malgré un résultat déficitaire, la plus-value apportée en termes de réponse aux besoins ainsi que nos prestations de formation renouvelées pour le compte de la Région, de Pôle emploi et du Conseil Départemental de la Marne, auxquelles s'ajoutent de nouvelles demandes de la part des collectivités et entreprises nous encourage à la persévérance.

Enfin, pour l'année 2018 quelques évènements sont à souligner :

Au niveau de **notre équipe de permanents** :

- La pérennisation du poste de notre encadrante Boutique, Sophie LIEBART, qui avait été recrutée en CAE-CUI
- Le départ de notre formatrice, Mme Florence GILLAIN et son remplacement contractuel par Andréane LEBARBIER puis par Eric CHEVALLOT
- Le renouvellement du contrat en emploi d'avenir de Quentin DE GIACOMI, en tant qu'assistant technique sur le chantier Environnement
- Le renouvellement en contrat PEC /CUI de Sophie GROUX, notre animatrice- artiste -plasticienne.

Notre Conseil d'administration quant à lui, voit l'arrivée de Mme Carole LE MOINE (Sup Interim) et de Mme GERAEERTS Anne Marie (Esternay).

Conseil d'administration 2018	
Bernard CHAMPION	Président
Yves GERLOT	Trésorier
Geneviève BARRAT	Vice-trésorière
Claudette JACQUEMIER	Secrétaire
Anne-Marie GEERAERTS	Administratrice
Roselyne HENNEBO	Vice-secrétaire
Remy LEPAGE	Administrateur
Carole LEMOINE	Administratrice
Pierre QUILLERE	Administrateur
Jean-François QUINCHE	Administrateur
Patrice VALENTIN	Administrateur
Myriam TINTURIER	Administratrice

La **formation** de tous les permanents aux fonctions d'animateur pédagogique en situation de production, dispensée par Chantier Ecole pour la mise en place **d'une nouvelle démarche d'accompagnement** en vue de professionnaliser davantage le parcours de salariés polyvalents.

La visite de PISTE par les conseillers Régionaux membres de la commission du développement économique de la Région Grand Est, une opportunité pour PISTE d'échanger sur les réalités économiques et sociales ainsi que sur les enjeux à venir.

Le renforcement de notre partenariat :

- **local** avec, à titre d'exemple, l'exposition de nos travaux à l'espace 18 et la fabrication du mobilier dédié au co-working, le forum de associations montmirailaises et sézannaises, notre participation aux groupes de travail de l'analyse de besoins sociaux de la CCSSOM ou du développement économique de proximité...
- **régional**, en tant qu'administrateur du réseau Chantier Ecole Grand Est et de l'Union régionale des Organismes de Formation
- **national**, notre participation aux groupes de travail du réseau Tissons la Solidarité.

Dans notre monde qui bouge si vite, si notre association existe encore depuis un quart de siècle, c'est qu'elle a su et qu'elle doit se remettre en question régulièrement, s'interroger sur ses pratiques, faire évoluer son organisation et maintenir une veille constante sur les évolutions sociales et économiques.

Une association d'insertion ne peut exister que si elle intègre dans son fonctionnement les réalités et les besoins de son territoire et de son bassin d'emploi et qu'elle s'adapte en fonction de cela, en faisant évoluer ses pratiques et voire ses supports d'activités...

Ce sont les objectifs de PISTE, que le rapport de Jean-Marc Borello, « donnons-nous les moyens de l'inclusion » présenté en janvier 2018, est venu confirmer.

Aujourd'hui, le pacte d'ambition pour l'Insertion par l'Activité Economique, présenté à la ministre du travail le 10 septembre 2019, annonce une véritable réforme du secteur de l'insertion par l'activité économique en ce sens. Nous passons de l'insertion à l'inclusion, dans une logique de co-construction avec les entreprises et les collectivités, de confiance, de créativité et d'intelligence collective.

Comme le précise ce pacte, la raison d'être de l'activité par l'insertion économique est de concilier **l'économique, le social et le territorial.**

Pour PISTE, ce pacte n'est pas un changement radical de pratiques, mais plutôt une impulsion, une légitimation de nos pratiques actuelles, qui nous permet non pas d'innover pour innover mais d'innover, dans une démarche d'amélioration continue, pour répondre au plus près des besoins des hommes et du territoire.

Le risque principal de cette ambition est de vouloir aller trop vite, d'initier de nouvelles pratiques sans tenir compte du contexte, de l'histoire, des réels besoins locaux et de la raison d'être de nos structures, ou de vouloir avancer seul ou sans tenir compte des acteurs existants.

Conscients de ce danger, nous attachons encore plus d'importance à ne jamais nous éloigner de notre objet, notre ADN qui est de lutter contre l'exclusion des plus fragilisés en utilisant, comme outil principal le cadre de travail.

L'année 2019, (déjà bien commencée), est marquée par la continuité de mise en place de nos actions et de nos réflexions, dans une logique d'amélioration continue, de sécurisation et d'ouverture vers l'entreprise. Au-delà des projets, pour certains déjà initiés et pour d'autres en réflexions, nous avons la chance cette année de bénéficier de l'expertise d'Aurore Sivignon, doctorante en sciences de gestion, qui mène sa recherche de thèse traitant du management dans les structures hybrides et plus particulièrement le cas des structures d'insertion, et qui ne pourra que nous apporter des constats et des éléments de réflexions supplémentaires nous permettant de progresser.

La vie de PISTE est riche... et franchement pas de tout repos... ! Elle témoigne qu'il est indispensable, pour notre association, de ne pas rester immobile, et d'aller de l'avant. Elle témoigne aussi qu'il s'agit d'une aventure humaine avant tout.

Mais rien ne pourrait se faire sans la mobilisation de tous.

Nous savons pouvoir compter sur l'engagement de chacun pour faire reculer l'exclusion sur notre territoire et nous remercions très chaleureusement tous les salariés permanents de PISTE pour leur implication, leur investissement leur cohésion et leur esprit de solidarité, tous les salariés en parcours pour la qualité de leur travail et leur motivation, tous les membres du bureau et les administrateurs pour leur confiance et l'intérêt qu'il porte à la vie de la structure.

Nous remercions également très vivement les partenaires sociaux et de l'emploi pour la qualité de nos échanges et de nos relations, Pole emploi, la Mission locale, le CIAS, la CSD, Cap emploi, Sup Intérim, la permanence du jard, la maison de l'emploi et le club de prévention d'Epernay, ainsi que tous nos collègues de l'IAE, marnais et aubois.

Nous remercions nos clients-partenaires, à savoir toutes les communes qui nous réitèrent leur confiance chaque année en nous confiant leurs travaux, Plurial Novillia, le conservatoire des espaces naturels de Champagne-Ardenne, ainsi que toutes collectivités, associations, entreprises et les particuliers avec lesquelles nous travaillons.

Enfin nous remercions nos financeurs pour leur soutien, leur confiance mais aussi l'intérêt qu'ils portent à notre action, et je salue à ce titre, l'Etat, le Conseil Départemental de la marne, le Fond social Européen, ainsi que les communautés de communes de Sézanne Sud-Ouest Marnais, de Brie et Champagne, la ville de Sézanne et la ville de Montmirail pour leur soutien humain, financier et matériel.

CHIFFRES 2018

- ▶ **15 salarié.e.s permanent.e.s**
- ▶ **86 salarié.e.s polyvalent.e.s**
soit 31.70 ETP accompagné.e.s
- ▶ **3 antennes espaces verts**
- ▶ **119 tonnes de textiles collectés**
- ▶ **3 boutiques de prêt à porter**
- ▶ **30 000 articles vendus**
- ▶ **65 communes entretenues**
- ▶ **11 entreprises partenaires**
- ▶ **Budget de 1.5 millions d'€uros**
- ▶ **47 000 heures de travail**
- ▶ **3235 h de formation professionnelle**
- ▶ **65.60 % de sorties dynamiques**

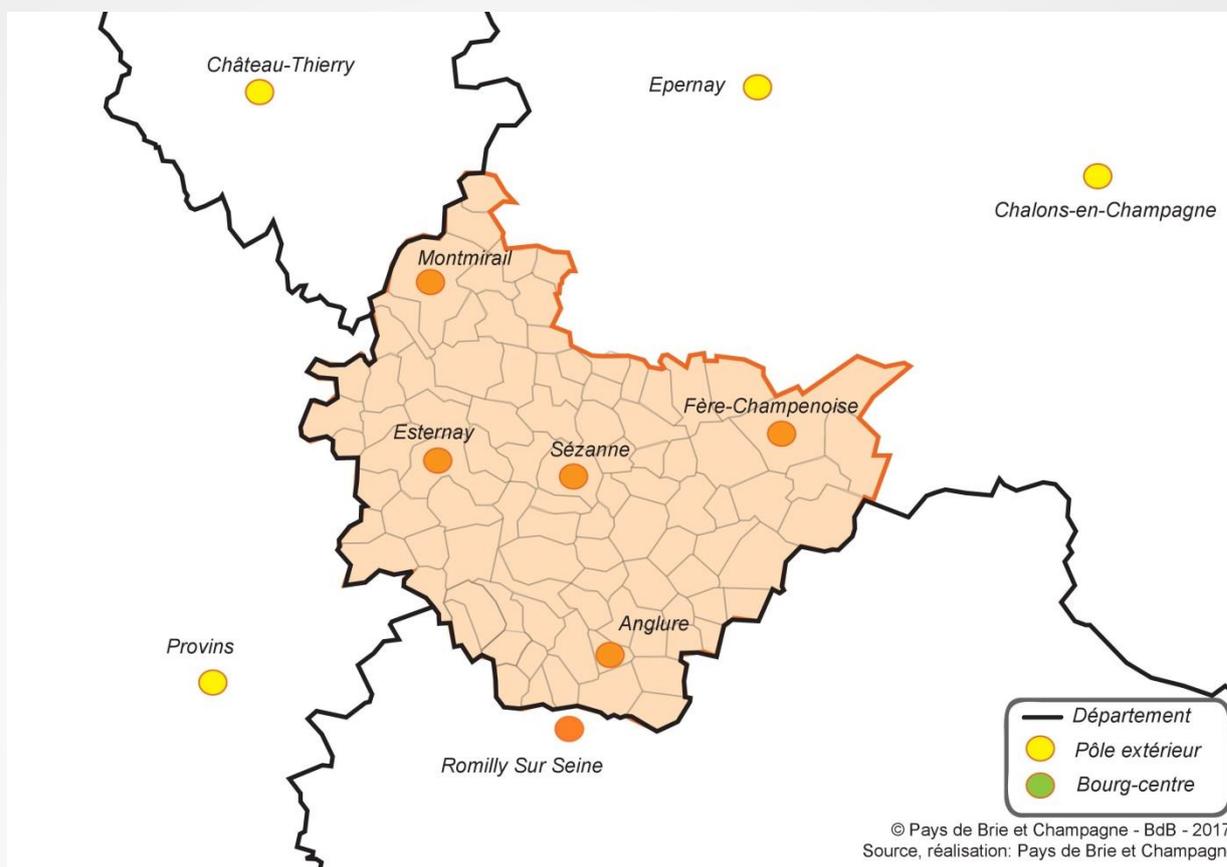
Présentation de l'association PISTE

Structure d'Insertion par l'Activité Economique

NOM	Parcours d'Insertion Sociale Par le Travail et Pour l'Emploi
Raison Sociale	PISTE – Siret 39820235800063 – APE 8899 B
Adresse	9 rue des récollets 51120 SEZANNE
Coordonnées	Tél : 03 26 42 69 61 / fax : 09 89 26 35 24 mail: contact@piste51.fr
Dirigeants	Bernard CHAMPION, Président Tatiana SOUFFLET, Directrice
Date de création	Mai 1994
Effectifs	15 permanents (14.51 ETP), 86 salariés polyvalents en insertion accompagnés (31.70 ETP) 3 agents de production en CDI (1.10 ETP)
Activités principales	Recyclage et valorisation textile, Environnement/ espaces verts, Hygiène et propreté, multiservices, Formation
Budget annuel	1.5 millions d'euros



Territoire d'Intervention



Notre territoire d'intervention s'étend sur l'ensemble du Pays de Brie et de Champagne.

En tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire, les valeurs fondamentales qui véhiculent notre projet sont : le développement local et la primauté de l'humain.

Nous n'avons pas la volonté d'étendre notre activité au-delà de ce territoire, notre objectif étant de répondre aux besoins locaux en matière d'insertion sociale et professionnelle.

Par contre, le fait d'être implanté sur une périphérie de 30 km nous permet d'appréhender et de travailler la mobilité de proximité avec nos publics en parcours.

Historique et évolution

L'association P.I.S.T.E a été créée en 1994, à l'initiative du CCAS de Sézanne.

Constatant des besoins en matière d'insertion socioprofessionnelle sur le bassin local, ces deux acteurs locaux de l'insertion sociale et professionnelle ont souhaité inscrire une certaine catégorie de public dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle de longue durée, permettant de disposer de plusieurs dispositifs correspondant pour chacun à des besoins particuliers à un temps donné et/ou à des étapes de progression par rapport à l'évolution de la personne, tout en s'inscrivant dans une logique d'ancrage territorial, afin de répondre au maximum aux besoins économiques non satisfaits sur le territoire.

En référence aux statuts :

« *L'association a pour but :*

- *L'insertion sociale par le travail, de toutes personnes en difficulté : bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée, jeunes en grande difficulté...*
- *La mise en place, à partir d'outils existants, d'un parcours d'insertion adapté à chaque situation sociale afin de permettre, à terme, l'employabilité des personnes concernées.*
- *La recherche, l'innovation, l'expérimentation d'outils d'insertion sociale s'inscrivant dans les parcours proposés.*
- *La recherche de solutions, économiquement viables, permettant de créer une structure d'insertion par l'économique.*
- *Le développement de la reconnaissance des personnes en difficulté par la valorisation du travail effectué.*
- *Le développement d'un département formation. »*

PISTE, de 1994 à 2015, d'un ACI au statut d'ensemblier ...

Les ACI

Le premier ACI dans le domaine des espaces verts et de la restauration de patrimoine communal sur le canton de Sézanne, avec le détachement d'une équipe permanente sur le secteur d'Anglure (Brigades vertes) a été créé en 1994. Ce chantier répondait alors, en termes d'activité économique à un besoin non satisfait et surtout à la possibilité de faire participer l'ensemble des communes à ce projet social. Depuis le 1^{er} juillet 2016, une troisième antenne a été créée à Montmirail (suite au transfert des activités d'un autre chantier d'insertion intervenant jusqu'alors sur ce territoire).

En 2003, pour répondre principalement aux besoins d'insertion des femmes, sur un territoire où le taux de chômage féminin est supérieur à la moyenne, et face à la fermeture de plusieurs usines de textiles aubois, le chantier du recyclage des vêtements a été créé sur le territoire d'Anglure.

En 2007, grâce à notre capacité à recenser les besoins en étant constamment au cœur de la problématique, le diagnostic d'un réel besoin en matière d'insertion sur le canton de Fère Champenoise est posé. Ce besoin ne pouvant pas être satisfait par les chantiers déjà existants, principalement par le fait de l'absence de mobilité et de la typologie du public recensé (grand nombre de femmes) la création d'un 3^{ème} chantier, en maraichage Biologique, est lancée. Le choix de l'activité de ce chantier s'est opéré au regard d'un besoin émergent non satisfait (la consommation bio prenait à cette époque tout son essor), n'engendrant pas de concurrence directe avec les producteurs locaux et offrant une large palette d'activités permettant

l'acquisition des multiples savoirs faire et le recrutement d'un public mixte. Face à un manque de rentabilité, nous avons dû fermer ce chantier au cours du premier semestre 2014.

L'organisme de formation

La formation étant un élément principal de l'accompagnement de nos salariés en insertion, Piste s'est également déclarée et référencée organisme de formation, certifié OPQF, activité complémentaire aux ACI. Cela nous permet de gérer le parcours de la personne depuis son arrivée dans la structure jusqu'à sa sortie, voire plus lorsqu'elle nous sollicite.

L'organisme a, par ailleurs, évolué vers d'autres publics, hors cadre ACI.

Nous cherchons en effet à développer nos activités sur notre champ de compétences à savoir l'accompagnement social et professionnel.

Depuis 2009, nous adhérons à l'UROF (Union Régionale des Organismes de Formation), ce qui nous a permis de développer des partenariats.

Nos actions, (hors accompagnement socio professionnel de nos chantiers) sont les suivantes :

- Compétences clés, TONIC, Objectifs compétences de base
- Prestations du Pôle emploi : Ateliers, initiation informatique, savoir-être en milieu professionnel
- Prestation portées par le Conseil de la Marne : Emergence socio professionnelle/ Ateliers collectifs d'intégration et de projet
- Actions de formation « sur mesure » à destination des entreprises
- Formations d'adaptation au poste de travail
- Dispositif Mobilité « Mobilité mode d'Emploi »

Ces interventions extérieures ont une incidence bénéfique directe sur nos actions d'accompagnement des chantiers car elles permettent :

- ✓ de maintenir une veille permanente et une connaissance évolutive et actualisée des différentes actions et dispositifs à mettre en œuvre en termes d'insertion socio professionnelle
- ✓ d'avoir une visibilité sur les secteurs en tension
- ✓ de créer, maintenir et pérenniser les relations avec les entreprises du bassin

L'entreprise d'insertion

Toujours dans le projet social, il était question de développer une activité plus axée vers l'économique. Aujourd'hui, PISTE porte également une entreprise d'insertion dans le domaine de la propreté et du multiservices. Même si l'activité principale de l'entreprise n'est pas dans la continuité de celle des chantiers, cette entité nous permet d'inscrire certains salariés dans une véritable logique de parcours, en permettant de vérifier, par extension de leur agrément, leur autonomie et leur aptitude à intégrer l'entreprise classique. Elle nous permet également de valider des projets professionnels relatifs à l'activité principale.

Le projet social de PISTE

Proposer à toute personne éloignée de l'emploi un accompagnement socio-professionnel individualisé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion, d'une durée de 4 à 24 mois, et d'un volume hebdomadaire de 26 à 35 heures, afin de permettre, à terme, son employabilité.

L'accompagnement proposé se décline de façon simultanée de cette manière :

Un accompagnement professionnel, par la mise en situation réelle de travail, encadré par les encadrants techniques

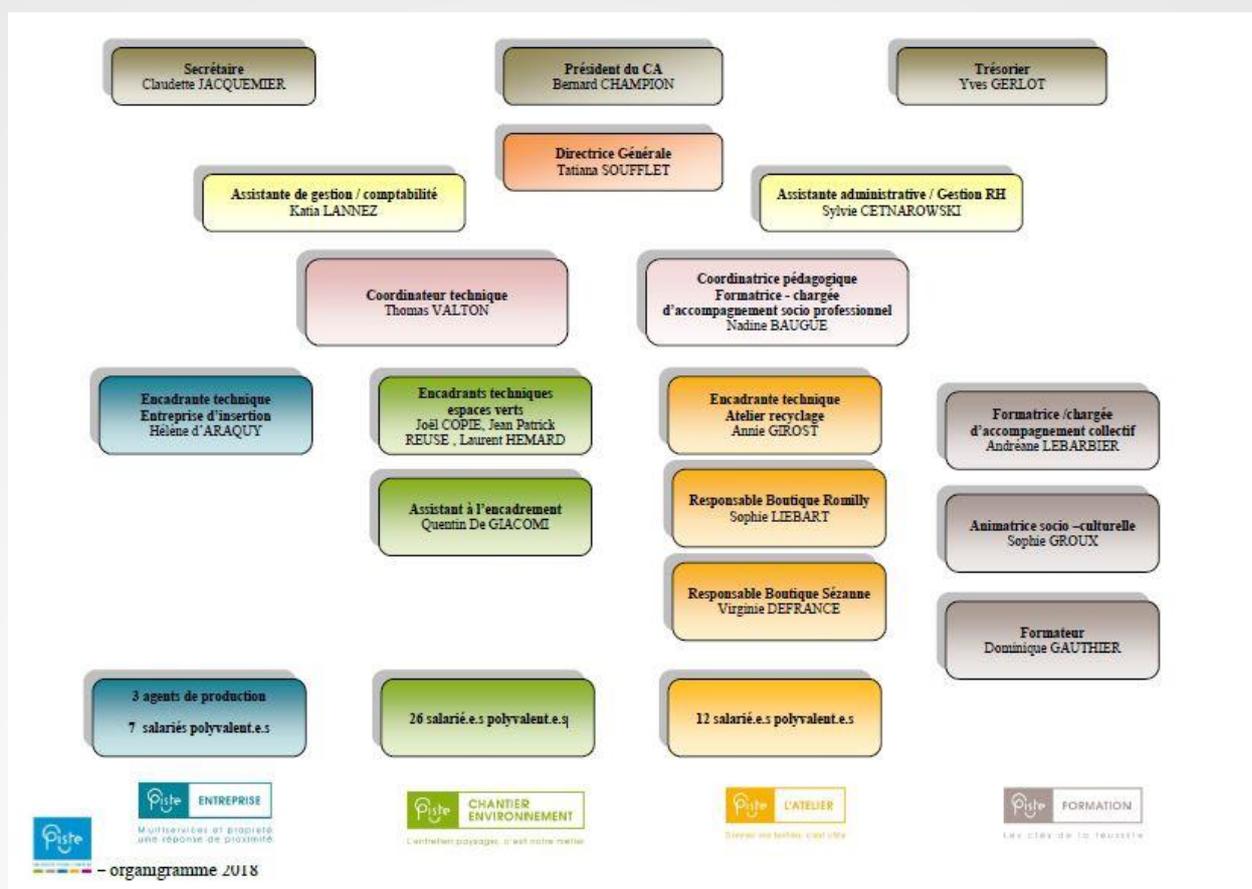
Un accompagnement pédagogique, qui comprend aussi bien de la formation théorique et pratique soit en situation de travail (acquisition de savoirs, savoir-faire, techniques, gestes et postures,...), soit en situation de formation individuelle ou collective (Technique de recherche d'emploi, préparation d'entretien d'embauche,...) proposé par soit l'encadrant technique, la conseillère socio professionnelle et / ou la possibilité d'intervenants extérieurs.

Un accompagnement socioprofessionnel et RH, en complément, visant à accompagner le salarié dans ses démarches et besoins soit par un accompagnement direct, soit par la mise en relation du salarié avec les organismes et acteurs sociaux compétents en fonction des problématiques et des freins identifiés.

C'est la nature simultanée et individualisée de ces différents volets d'accompagnement qui permet au salarié d'atteindre, par la valorisation de son travail et la reconnaissance sociale, la possibilité de réinvestir son parcours, en étant dans une dynamique, une sorte de spirale positive qui lui permet de :

- Développer des compétences sociales et professionnelles indispensables pour accéder à un emploi
- Acquérir ou réactualiser ses connaissances techniques, savoir-faire, méthodes de travail,
- S'engager dans une démarche de construction et / ou de consolidation de projet professionnel avec une vision à long terme.

Organigramme 2018



Professionnalisation et formation professionnelle des salariés permanents

Dans un contexte économique et professionnel en constante évolution, la formation professionnelle continue, pour les salariés permanents de PISTE, occupe une place importante. Plus qu'un simple outil de motivation et de management, la formation permet au salarié de :

- d'actualiser ses compétences et d'en développer de nouvelles ainsi qu'une plus grande autonomie ;
- de s'adapter aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques ;
- d'acquérir une nouvelle qualification, de nouvelles missions ;
- de se préparer à un changement de poste ;
- de se maintenir dans l'emploi.

Tout en apportant une plus-value indéniable à la structure tant en termes de gestion des emplois (limite le turn over), de productivité, de sécurité que de qualité de travail ;

Forts de ce constat, nous pouvons avancer que, même si cela est quelquefois difficile à mettre en place (gestion du temps, des absences, financement,...) la formation professionnelle continue contribue au bien-être au travail car suite à une formation, tout salarié monte en légitimité et se sent mieux à son poste.

La formation professionnelle continue en 2018 en direction des permanents

Fonction des personnes	Intitulé de la formation	Durée en heures	Autres renseignements
Directrice Encadrants Accompagnateurs	Encadrant pédagogique en situation de production	70	Formation collective dispensée par Chantier Ecole à l'ensemble de l'équipe d'encadrement : 11 salariés soit 770 heures de formation
2 Encadrants	Permis BE	14	
Directrice	Découverte des métiers de la cartonnerie	4	Actions de professionnalisation région GE

Partenariats et relations extérieures

Les partenariats économiques, sociaux et professionnels, ainsi que les relations extérieures sont des facteurs indispensables au maintien et à la pérennisation des activités de toute structure d'insertion par l'activité économique.

Au niveau national, PISTE a fait le choix, depuis de nombreuses années d'adhérer aux réseaux spécifiques à ses activités : Chantier Ecole, Tissons la solidarité.

Ces réseaux nous représentent et défendent nos actions auprès des instances de décisions (politiques, professionnelles,...), nous tiennent informés en temps réel des enjeux, évolutions auxquels nous sommes confrontés et mutualisent des outils d'organisation et de fonctionnement.

Au niveau régional, PISTE participe et siège également, en tant qu'administrateur à l'association Chantier Ecole Grand Est (représentante déléguée CRESS), à l'Union Régionale des Organismes de Formation (UROF) ainsi qu'à l'association dont PISTE est membre fondateur, avec 5 autres structures d'Insertion adhérentes à Tissons la solidarité, TRIAGE (Textile Recyclage Insertion Acteur Grand Est), pour laquelle l'objet est de rechercher des solutions pérennes de valorisation de nos textiles, tout en sécurisant notre activité globale d'ACI.

Bien évidemment, à l'échelle régionale, la réforme territoriale a généré quelques difficultés, notamment en frais de déplacement et en temps de transports. Cependant, cela nous amène également à nous « moderniser » en utilisant d'autres modes de communication (télé et visio conférences), et à optimiser nos rencontres ;

Au niveau local enfin, PISTE a la chance d'être reconnue et intégrée dans le contexte socio-économique.

De nouveaux partenariats avec le secteur économique et entrepreneuriat local tels que Leclerc, Sup Interim, PME locales ont vu le jour en 2018. (déstockage d'inventaires et mise en place de PMSMP (20 en 2018), de CDD (25 contrats en 2018), aide au recrutement, à la GPEC...)

Les très bonnes relations avec l'ensemble des partenaires de l'emploi et de l'accompagnement social (Pole emploi, CIAS, CSD Mission locale, cap Emploi, Service Insertion Logement du Département, Unité territoriale de la Direccte, PETR de Brie et de Champagne, collectivités ...) nous permettent de réaliser un travail de qualité, où l'Homme est au cœur de l'action. Ces relations, animées au travers des groupes de travail, instances diverses, ..., nous amènent à partager et à renforcer nos constats et par conséquent, génèrent une démarche de réflexion commune permettant d'initier des actions répondant au mieux à ces besoins identifiés.

Quelques exemples de la représentation Extérieure de PISTE

- Présentation de l'IAE lors de la journée d'intégration universitaire des licences pro
- Présentation des métiers de l'ESS à l'APEC
- Participation à l'exposition sur les métiers de l'ESS organisé par la CRESS
- Participation aux instances locales : groupe de travail du développement économique du pays, Analyse des besoins sociaux, conférences des maires, mobilité solidaire ...
- Participation aux 8èmes rencontres nationales de chantier école
- Administratrice Chantier Ecole Grand Est
- Participation aux CA et AG de la CRESS
- Membre fondateur de l'association régionale « Triage »
- Participation aux journées de regroupement Tissons la Solidarité, IAE Grand Est, Chantier Ecole
- Membre du collectif IAE Aubeois
- Membre du comité d'appui DLA
- Participation au DUOday
- Participation à la réunion annuelle des forces vives de Romilly sur Seine
- Participation et intervention aux animations locales (semaine de la mixité, du handicap, forum des associations ...)
- Membre du réseau BE Est entreprendre et participation aux animations régionales

Conventionné en 2018 pour 20 ETP, soit 26 postes « physiques » (de 26 à 32 heures hebdomadaires), l'ACI Environnement comprend 3 antennes :

- Brigade de Sézanne (14 personnes)
- Antenne d'Anglure : « Brigade verte » détachée à la Communauté de Communes du Pays d'Anglure (6 personnes)
- Antenne de Montmirail (6 personnes)

Les locaux hébergeant nos 3 antennes sont mis à disposition gracieuse par la communauté de communes du Pays d'Anglure et les communes de Sézanne et de Montmirail

Les activités de l'ACI « environnement – potager »



Secteur « environnement » Sézanne

Le travail porte essentiellement sur l'entretien des espaces naturels des collectivités locales



- Elagage,
- taille de haies
- Tonte
- Débroussaillage,
- Bucheronnage
- Faucardage, lagunage
- Balayage
- Entretien de parcours de santé,
- Entretien des fils d'eau
- Restauration de patrimoine communal, petite maçonnerie (lavoirs, abris bus).

Nous sommes également en capacité d'intervenir auprès des particuliers pour de l'entretien ponctuel et régulier de jardins, des activités de débarras, pose de clôture,...



Les secteurs géographiques d'intervention sont les bassins de vie de Sézanne, d'Anglure, de Montmirail, d'Esternay et de Fère – Champenoise.

Cette équipe est également amenée à travailler, avec les techniciens du Conservatoire du Patrimoine Naturel de Champagne Ardenne et de l'Office nationale des Forêts, mais aussi de grands groupes tels qu'ENEDIS, SUEZ Environnement.

La Brigade verte : Elle intervient essentiellement sur le territoire de l'Ex Communauté de Communes du Pays d'Anglure. Ses activités, quelque peu différentes de l'équipe de Sézanne, portent sur des travaux de maintenance des groupes scolaires, l'entretien des berges de rivières, des châteaux d'eau, des stations d'épuration et de pompage, du bûcheronnage, du lagunage l'entretien des espaces verts, l'entretien du patrimoine intercommunal (ponts, lavoirs), l'entretien de parcours pédestres.

L'Antenne de Montmirail : Intervenant historiquement (*lorsqu'elle était portée par l'AMI*) principalement pour la CIP Sud- Ouest (circonscription des infrastructures et du patrimoine), pour l'entretien des abords routiers , des aires de repos, et des bassins d'orage nous avons développé l'activité environnement- espaces verts auprès de la collectivité locale (Ville et Communauté de communes), ce qui apporte une plus-value directe à notre action en renforçant la cohésion et de par la diversité des tâches, permet l'acquisition de meilleures compétences pour nos salariés.

- **Secteur « potager social »**

Nous cultivons des légumes, sans aucun produit phytosanitaire, sur des terrains mis à disposition, à titre gratuit, par la ville de Sézanne. Ceux – ci sont vendus, à des adhérents, dans l'enceinte de l'association, deux fois par semaine, les mardis et vendredi matins. Une équipe de 3 à 4 personnes y travaillent en saison, encadrées par un adjoint, lui-même ancien exploitant maraîcher.



Notre organisation permet des échanges réguliers entre les différentes équipes afin de permettre aux salariés en parcours de découvrir d'autres missions, d'acquérir des compétences plus élargies, de renforcer leur capacités à s'adapter et leur mobilité.

Bilan de l'activité économique

Nous intervenons régulièrement dans 20 communes du Sud-Ouest Marnais. Si notre partenariat avec une douzaine de communes perdure depuis 22 ans (date de création du chantier) nous comptons, chaque année l'adhésion de nouvelles communes ou d'établissements publics partenaires.

Ces partenariats sont d'une grande importance pour faire vivre notre projet. Au-delà de la plus-value économique générée par ces travaux, ces supports d'activités nous permettent d'allier technique et pédagogie afin de former nos salariés dans le cadre d'un apprentissage expérientiel, tout en renforçant la cohésion sociale.

Quelques chiffres ...

27000 heures d'activité

49 salariés accueillis en 2017 dont 8 femmes et 4 reconnus travailleurs handicapés

210 000 € de chiffre d'affaire soit 26,4 % d'autofinancement

70% de sorties positives dont 20 % en emploi durable, 18 CDD et missions pendant le parcours



ZOOM des travaux et activités du chantier en 2018

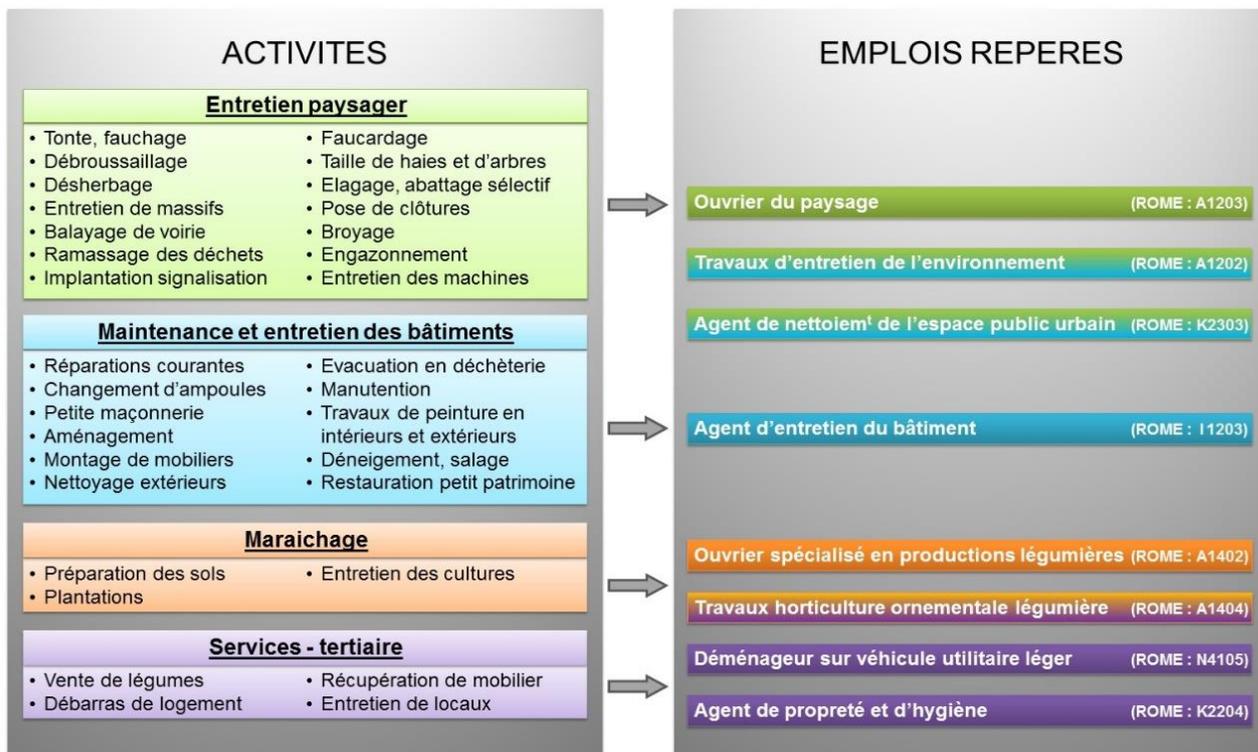
- Re conduite du CENCA pour continuer la pose d'une clôture pour parc à vache à Reuves
- Remise en peinture de la mairie Barbonne Fayel
- Formations PRIAE : taille végétaux, maçonnerie paysagère, entretien matériel
- Nettoyage du site Marigny après le Tecknival, sur sollicitation de la Préfecture
- Restauration de lavoirs d'Esternay, de Montmirail et de Bannay
- Réalisation d'une rampe d'accès PMR à la mairie de Queudes
- Installation durable de l'Antenne de Montmirail avec conventionnement de partenariat
- Reconduction du conventionnement annuel pour l'entretien communal avec 21 collectivités.



Diversification de l'activité ponctuelle :

- Restauration du patrimoine, réfection de lavoirs
- Petite maçonnerie,
- Débarras, désencombrement
- Vente de mobilier
- Entretien jardins





De la remise au travail à l'acquisition de compétences, ...notre démarche pédagogique

Activités 2018 du Chantier L'ATELIER



Chantier conventionné pour 10 ETP, soit 11 à 12 postes physiques de 26 à 32 heures hebdomadaires.

L'activité du chantier répond à deux objectifs :

Objectif environnemental : répondre aux besoins en termes de valorisation de « déchets textiles » par la collecte et le tri

Objectif social : Permettre aux ménages à faibles revenus de se vêtir à prix modique, en toute dignité, tout en bénéficiant des services d'accueil et de vente similaires à un magasin de prêt à porter classique

L'atelier est situé à Anglure, dans des locaux tout récemment réhabilités à neuf pour cet usage par la Communauté de Communes du Pays d'Anglure.

Les 15 conteneurs d'apports volontaires sont installés à des endroits que nous souhaitons les plus stratégiques possibles pour optimiser la qualité de la collecte ; (points d'apports volontaires, déchèteries,...) Les 10 containers supplémentaires prévus pour 2019 afin de couvrir les besoins de collecte du territoire n'ont pas encore été installés, faute de temps et de garanties des repreneurs. Cependant, nous avons relooké nos containers avec notre nouveau système d'identité visuel.

Ce chantier est 100% féminin. Il ne s'agit pas d'un critère de sélection mais cette typologie relève du secteur d'activité même.

Les activités de l'ACI « recyclage de vêtements »

L'activité porte sur la récupération de vêtements d'occasion, le traitement et la revente à prix réduit en boutique. Les dons sont collectés par conteneurs ou en apport direct dans les boutiques, au siège ou à l'Atelier, puis acheminés à l'atelier situé à Anglure pour être triés.



Le 1^{er} choix est lavé et désinfecté, séché, repassé puis mis en vente dans nos boutiques d'Anglure, Sézanne et Romilly sur Seine. Le second choix ou le surplus est revendu à une entreprise de collecte qui l'achemine vers des plateformes de tri afin qu'il soit valorisé autrement.

La diversité des activités de ce chantier permet aux salariés de découvrir et d'acquérir différents savoir-faire et compétences, et ainsi



de travailler sur la transférabilité des compétences lors de la préparation à la sortie.



Référentiel activités / métiers abordés :

- Tri
- Conditionnement
- Blanchisserie
- Vente
- Transport et collecte

BILAN DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE



La collecte

118 tonnes de textiles collectés (+ 4,4%)
1460 heures de collecte
20 containers de collecte / 9 % en apport volontaire
Partenaires: secours catholique, croix rouge, Leclerc



Le Tri

50 % triés
20 % de revalorisation en boutique
3900 heures de travail (tri – conditionnement- entretien)
Partenaire : Plateforme de tri Vosges TLC



La blanchisserie

1100 heures de travail
Lavage, séchage, repassage, couture, nettoyage de chaussures et accessoires



La vente

3680 heures de travail
83 000 € de chiffre d'affaire dont 80 % en boutique (- 5,3 %)
605 adhérents, 7 317 ventes
24 943 articles vendus **articles vendus**

Nos 3 boutiques

39 rue Paul
Doumer

51120
SEZANNE

7 rue de la
Brèche

51260
ANGLURE

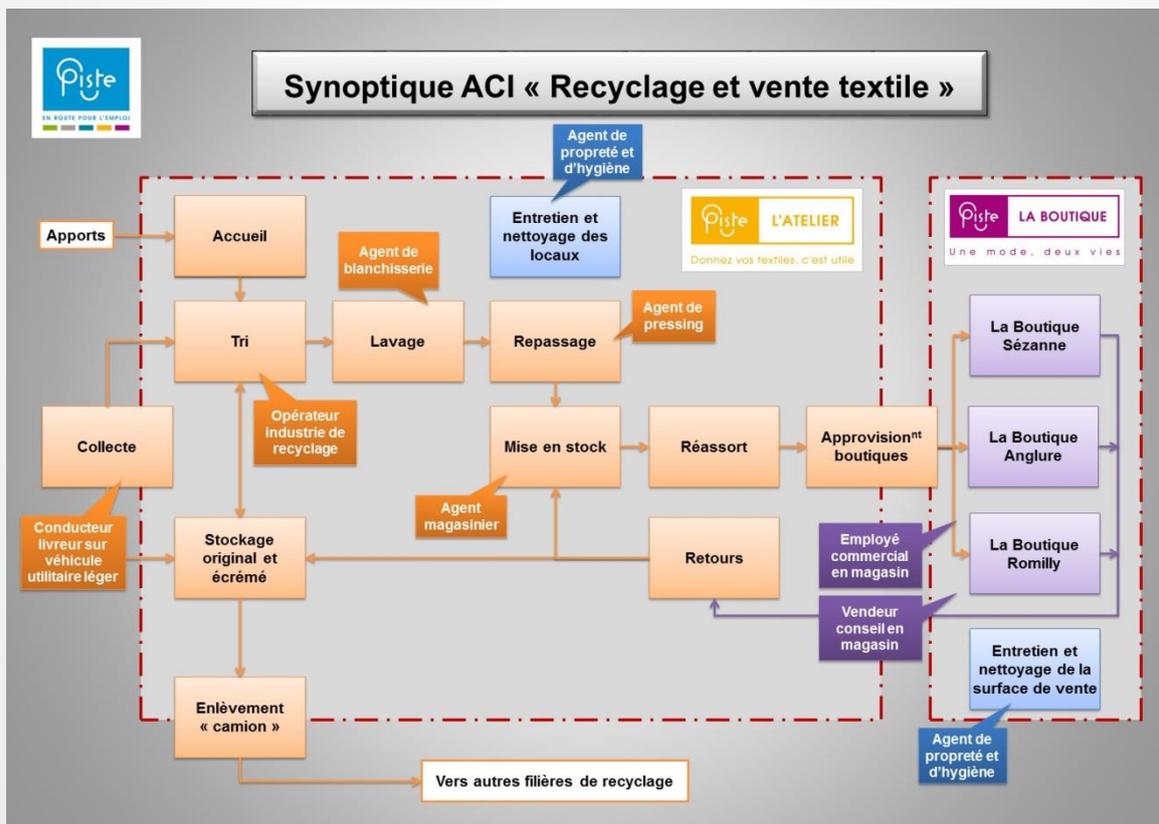
52 Rue de la
Boule D'Or

10100
ROMILLY
SUR SEINE

Membre du réseau
« Tissons la Solidarité », de
l'association régionale
« Triage » (Tri – Recyclage –
Insertion – Acteur - Grand
Est) et adhérent de

l'organisme ECO TLC, nous menons une veille et une réflexion active en vue d'anticiper les évolutions de ce secteur d'activités, secteur fortement en tension.

Vous pouvez retrouver tous nos points de collecte sur : <http://www.lafibredutri.fr>



Quelques chiffres ...

23 salariés employés,
87,50 % de sorties à l'emploi,
5 CDD pendant le contrat,
12 périodes de stage

L'entreprise est conventionnée en 2018 pour accueillir 5.7 ETP.

Les personnes recrutées résident principalement sur les lieux d'intervention à savoir :

- Sézanne,
- Fère-Champenoise
- Montmirail
- Anglure / Marcilly-sur-Seine
- Esternay

Le fait d'employer des personnes issues du territoire même où elles habitent vient renforcer notre objectif d'ancrage territorial et de cohésion sociale.

Les principaux critères d'embauche sur l'entreprise distinguent 2 figures de public :

- Un public présentant des critères d'employabilité à parfaire ou à consolider et pouvant déboucher sur un emploi ou une formation et pour lequel les supports d'activités de l'entreprise sont directement liés au projet professionnel dessiné.
- Un public ayant un minimum d'autonomie dans le travail, mais présentant des problématiques sociales et /ou professionnelles directement liées à l'emploi, motivé pour reprendre une activité professionnelle et qui pourra tirer profit de la pédagogie et de l'accompagnement mis en œuvre en s'inscrivant dans une démarche d'insertion professionnelle ou pour lequel le passage sur l'entreprise constituera la dernière étape. (certains salariés entrent d'abord sur un ACI, puis, au regard de leur évolution et de la dynamique dans laquelle ils se trouvent, effectuent une dernière « ligne droite » sur l'entreprise)

Les activités principales de l'entreprise

Secteur Propreté

Notre principal client est le groupe Plurial Novilia

Nos missions sont les suivantes :

- Entretien des communs (paliers, halls et entrées d'immeubles)
- Sorties et entrées des containers d'ordures ménagères (entretien des containers, des plateformes, des caves et des accès)
- Entretien des abords (ramassage de déchets, déneigement)
- Relamping
- Gestion des encombrants
- Décapage et nettoyage en profondeur de logements

- Travaux occasionnels : espaces verts, débarrasage, rénovation de logements...)

Nous avons des contrats d'entretien annuels avec plusieurs entreprises locales et auprès de quelques particuliers et plus récemment de collectivités pour l'entretien des bureaux, la vitrerie, la gestion des ordures ménagères....



Activités multiservices

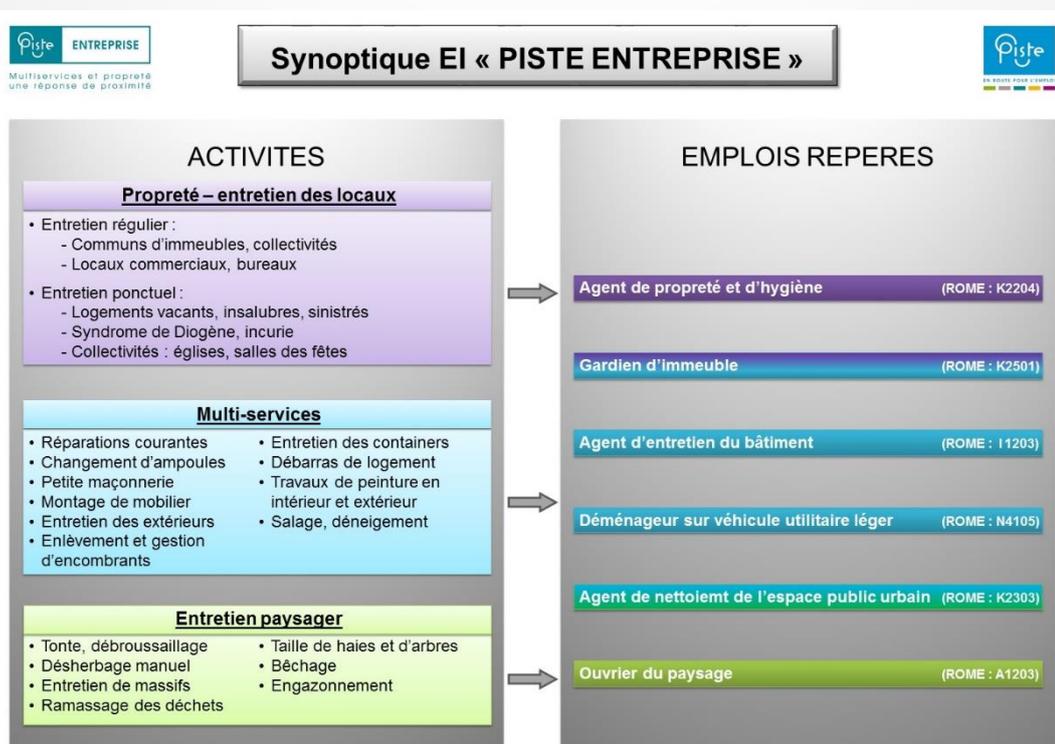
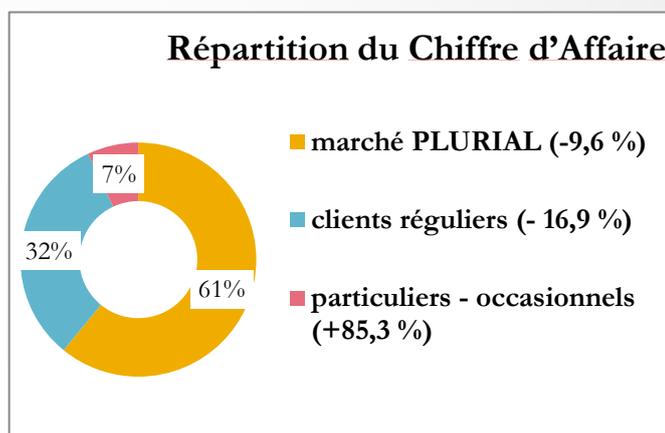
Nous intervenons auprès des collectivités, des particuliers et des entreprises pour tous travaux :

- Entretien d'espaces verts
- Petit bricolage et second œuvre (peinture, revêtements de sols et murs, pose de clôture,...)

Dans une démarche constante de développement durable, nous veillons aussi bien à l'optimisation de nos déplacements qu'à l'utilisation et à la nature de produits utilisés.

BILAN DE L'ACTIVITE 2018 EN QUELQUES CHIFFRES

- Chiffre d'affaire annuel : 164 321 € (-1,85%)
- 8250 heures de travail
- 16 clients réguliers (collectivités, entreprises, particuliers)
- 20 clients ponctuels (particuliers, collectivités, agences immobilières et notariales)
- 14 salariés employés (4 issus des ACI),
- 2 périodes de stage, 3 CDD.



Zoom sur LES PARCOURS D'INSERTION en 2018

CARACTERISTIQUES DES SALARIES EN INSERTION

ACI	EI
Nombre de postes de travail proposés par la structure en 2018 : 38	Nombre de postes de travail proposés par la structure en 2018 : 9
Nombre d'ETP conventionnés en 2018 : 30	Nombre d'ETP conventionnés en 2018 : 5.70
Nombre d'ETP réalisés : 26.21	Nombre d'ETP réalisés : 5.48
Nombre de salariés en insertion embauchés au cours de l'année : 72	Nombre de salariés en insertion embauchés au cours de l'année : 14
Nombre de contrats conclus au cours de l'année (renouvellements compris) : 118	Nombre de contrats conclus au cours de l'année (renouvellements compris) : 24
Nombre de salariés en insertion sous contrat au 31 décembre 2018 : 33	Nombre de salariés en insertion sous contrat au 31 décembre 2018 : 9

1) Typologie du public

	ACI				EI			
	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage
Tranche d'âge :								
Moins de 26 ans	20	12	32	44.44	0	1	1	7.14
Entre 26 et 45 ans	12	10	22	30.56	1	2	3	21.43
Plus de 45 ans	11	7	18	25	7	3	10	71.43
Niveau de formation :								
Niveau I à III	1	0	1	1.39	0	0	0	0
Niveau IV	3	3	6	8.33	0	0	0	0
Niveau V	10	15	25	34.72	6	2	8	57.14
Niveau Vbis	13	7	20	27.78	1	4	5	35.72
Niveau VI	16	4	20	27.78	1	0	1	7.14
Durée d'ancienneté dans le chômage :								
Demandeurs d'emploi de moins d'un an	15	13	28	38.89	2	3	5	35.72
Demandeurs d'emploi entre un et deux ans	7	7	14	19.44	0	1	1	7.14
Demandeurs d'emploi de plus de deux ans	21	9	30	41.67	6	2	8	57.14
Publics prioritaires :								

Bénéficiaires du RSA	19	12	31	44.44	2	2	4	28.57
Bénéficiaires de l'ASS	1	2	3	4.17	1	0	1	7.14
Travailleurs handicapés	4	6	10	13.89	2	1	3	21.43
Bénéficiaires de l'AAH	1	1	2	2.78	1	1	2	14.28
Habitants des QPV	0	0	0	0	0	0	0	0

FREINS à l'emploi repérés à l'entrée de la structure

Année 2018		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Manque de qualification		39	25	64	4	3	7
Freins professionnels liés au projet professionnel*		29	15	44	5	3	8
Apprentissage de base		22	12	34	5	2	7
Difficultés de mobilité		28	15	43	3	3	5
	→ mobilité psychologique	1	1	2	1	3	
	→ mobilité matérielle	27	15	2	3	5	
	→ pas de permis B		27	0	2		
Autonomie et confiance en soi		14	11	25	5	2	5
Problèmes de santé		13	2	23	6	3	9
Dépendance		8	4	8	1	1	2
Difficultés familiales		11	9	20	3	4	7
Logement		7	4	11	1	0	1
Problèmes financiers (surendettement)		2	2	4	1	0	1
Problèmes de justice		6	0	6	0	0	0

* « Freins professionnels liés au projet professionnel » = absence de projet professionnel ou de projet professionnel réaliste

ACCOMPAGNEMENT SOCIO- PROFESSIONNEL

TYPES D'ACCOMPAGNEMENT

Accompagnement professionnel : comprenant les formations d'adaptation à la prise de poste, la transmission et l'acquisition de savoir-être et compétences techniques en situation de travail correspond en moyenne à **70 %** du temps de travail des salariés en parcours.

Accompagnement social : diagnostic et identification des freins, aide aux démarches administratives, ouverture de droits, mise en relation partenaires, accès aux soins, accompagnement budgétaire, accès au logement ... , **en moyenne de 4 à 20 heures pendant un parcours de 18/24 mois**

Accompagnement socio professionnel : techniques de recherche d'emploi, formation de remise à niveau en savoir de base, inclusion numérique, confirmation de projet professionnel, PMSMP, tests d'appétences et de potentialités,... **en moyenne 35 heures durant un parcours de 18 /24 mois**

MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

Nos modalités d'accompagnement reposent sur **la personnalisation** de chaque parcours et par conséquent de chaque personne en fonction de son vécu, son expérience, ses freins mais aussi ses normes et ses représentations et les besoins et attentes en découlant ...

L'objectif commun entre nous et le salarié en parcours est d'atteindre un meilleur potentiel de compétences transversales et transférables et ainsi d'améliorer son employabilité.

Sont compris dans les critères d'employabilité, à notre sens, un ensemble de capacités :

- les savoir-faire : techniques professionnelles « universelles »
- les comportements de base : codes relationnels, présentation générale, conduites sociales, respect des règles, savoir vivre,...
- les aptitudes : l'adaptabilité, la curiosité, l'initiative, la mobilité physique et psychologique, la motivation, le sens du travail

L'accompagnement va être par conséquent différent entre un salarié de moins de 25 ans, qui par exemple n'a aucune expérience professionnelle et qui va, par l'intermédiaire de ce premier contrat découvrir le monde du travail, les droits et les devoirs, et se découvrir lui-même en situation de travail et un salarié de 45 ans qui a déjà eu plusieurs expériences professionnelles qui a besoin de se réorienter vers un autre métier par exemple et pour qui le chantier va lui permettre d'identifier ses compétences, les adapter, ajuster ses représentations par rapport au monde du travail actuel... ..

OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT

Le mode organisationnel de la structure repose sur un ensemble d'outils permettant l'accompagnement personnalisé de chacun :

Réunion de coordination : réunion regroupant l'ensemble des coordinateurs.trices, accompagnatrices et encadrants.es tous les 15 jours

Objectif : traiter rapidement et de façon pluridisciplinaire l'ensemble des éléments relevant de l'organisation, l'accompagnement l'encadrement du chantier. Cette réunion permet de ne pas créer de rupture aussi bien au niveau du parcours (entre l'accueil, l'intégration, le suivi) des salarié.e.s mais aussi de promouvoir, valoriser et exploiter les compétences et les opportunités.

Durée : 2 à 4 heures tous les 15 jours

Réunion pluridisciplinaire : réunion interne regroupant l'ensemble des acteurs, y compris la directrice, intervenants auprès des salariés en parcours d'insertion

Objectif : permet d'aborder la situation de chaque salarié.e de façon individuelle afin de recueillir l'ensemble des informations de chacun des acteurs et ainsi définir les actions à mettre en œuvre pour la poursuite de son parcours au regard des freins identifiés.

Permet de personnaliser l'accompagnement en déterminant quelle intervention d'acteur va être la plus pertinente pour travailler sur le frein en question. (exemple : différence entre entretien de recadrage ou d'accompagnement, mise en relation employeur ou accompagnatrice ...)

Durée : 1 journée tous les 2 mois

Point d'étape : entretien individuel avec chaque nouveau salarié à l'issue de sa période d'essai

Objectif : faire un point sur les deux premières semaines de CDDI sur le chantier afin de s'assurer de la bonne intégration du salarié au sein de la structure et de valider avec lui les objectifs prioritaires du parcours, objectifs qui pourront être revus et affinés en cours de contrat

Durée : 30 minutes à 1 heure d'entretien avec les **encadrants** et la **coordinatrice pédagogique** ou la **directrice**

Suivi individuel des salariés : entretiens individuels de remédiation, motivation, coaching

Objectif : accompagner la remise au travail des salariés en insertion en travaillant avec eux en parallèle sur leurs projets professionnels tout en l'aidant à lever les freins risquant d'entraver la réalisation de ces projets

Durée : entretiens individuels de durée variable en fonction des besoins des salariés effectués soit par la directrice, soit par le coordinateur technique ou la coordinatrice pédagogique, en présence ou non de l'encadrant, en fonction de la nature du besoin.

Signature renouvellement : entretien individuel avec chaque salarié au moment de la signature d'un renouvellement de contrat

Objectif : faire un point sur le parcours afin d'ajuster au besoin les objectifs validés avec la personne à l'entrée en chantier, de valoriser les avancées réalisées et les compétences acquises ou développées

Durée : 30 minutes à 1 heure d'entretien avec un **encadrant technique** et/ou la **coordinatrice pédagogique** ou la **directrice**

Entretien de fin de parcours : entretien individuel avec chaque salarié en fin de parcours quel que soit le motif de sortie

Objectif : faire avec la personne un bilan de son parcours au sein de la structure, recenser les compétences acquises, les avancées et les éventuels freins ou point de vigilance.

Durée : 30 minutes à 1 heure d'entretien avec la **directrice**

Positionnement psychotechnique : passage de tests de positionnement et restitution effectués par une psychologue du travail habilitée (NV4 et D48) mise à disposition par le Département de la Marne.

Objectifs : détecter les freins intellectuels et cognitifs ainsi que les potentialités des salariés afin de mieux les orienter et/ ou de chercher les solutions professionnelles les plus adaptées. Permettre aux salariés de mieux se connaître

Durée : pour tout nouveau salarié, dans le mois qui suit son entrée.

Des outils d'accompagnement sont mis en place, de façon collective ou individuelle, en fonction des besoins :

Formations collectives internes et externes : informatique, droits et devoirs, sécurité, adaptation au poste, formations techniques, pré qualifiantes, certifiantes ... en fonction des projets

PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel – stages)

Participation aux informations collectives

Bilan de santé auprès du CMPS de Reims et suivi post bilan pour tous les salariés entrés en 2018

ACTIONS DE FORMATION INTERNES

Actions d'adaptation au poste de travail

ACI	EI
<ul style="list-style-type: none"> • Formations techniques d'adaptation au poste : • réception et tri de vêtement • lavage de textile • stockage, magasinage, étiquetage, mise en rayon • conseil à la clientèle et vente boutique • taille de haies • maçonnerie • tonte <p>Utilisation de machines thermiques</p>	<p>Formations techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de la mono brosse - Formation à l'auto contrôle - Formation aux gestes et équipement de sécurité - Sensibilisation au tri sélectif

Actions de remobilisation

ACI	EI
<ul style="list-style-type: none"> • Ateliers relooking, coaching image de soi mis en place par notre animatrice socio professionnelle à destination de 15 salariées. • Ateliers création artistique : <ul style="list-style-type: none"> - fabrication d'un jeu de l'oie sur les représentations du travail avec l'ensemble des salariées de chantiers espaces verts - ateliers couture/ customisation : création de sacs à main à partir de vêtements et d'accessoires recyclés 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à l'ouverture de droit en retraite • Reconnaissance RQTH • Accompagnement accès aux soins Aide dans les démarches administratives • TRE

ACTIONS DE FORMATION INTERNES

ACI				
Nature de la formation	Organisme de formation	Nombre de salariés concernés	Nombre d'heure	Financement
Formation espaces verts M 1 : taille de végétaux	CFPPA de Saint POUANGE	13	49	PRIAE
Formation espaces verts M 2 : petite maçonnerie	CFPPA de Saint POUANGE	13	35	PRIAE
Formation ADVF module : entretien du logement	AFPA Romilly	3	119	PRIAE
Formation Agent de propreté niveau 2	INHNI	3	49	PRIAE
Formation Compétences de bases	AEFTI /PISTE FORMATION	8	105 (à cheval sur 2019)	PRIAE
Formation initiation numérique	PISTE FORMATION	8	35	PRIAE
OCB	Greta	3	105	PIC IAE
CACES1.3.5	ALMEA	1	35	OPCA
PERMIS BE	City pro	2	14	OPCA
AS2	Greta	1	175	Pole emploi
Formation pré-qualifiante vente	Tissons la solidarité	8	49	OPCA
PISTE ENTREPRISE				
Nature de la formation	Organisme de formation	Nombre de salariés concernés	Nombre d'heure	Financement
Formation Agent de propreté niveau 2	INHNI	3	49	PRIAE

CACES 1.3.5	ALMEA	1	35	OPCA
Activ projet	Pôle emploi	1	35	Pôle emploi
Module de maçonnerie	CFPPA Saint POUAGE	1	35	PRIAE
Permis BE	City pro	1	14	OPCA

IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT REALISE

Notre accompagnement repose sur une prise en compte de la sphère globale de la personne mais aussi des évolutions sociétales, des normes, des valeurs et des besoins.

La valeur du travail a changé et change encore : la mobilité professionnelle, la consommation, le digital, le droit du travail, les modèles organisationnels changent. Un demandeur d'emploi de longue durée perd rapidement les « codes » de l'entreprise, d'autant plus que ces codes changent très vite aujourd'hui. C'est ce fossé, qui se creuse au quotidien, qui vient petit à petit stigmatiser le demandeur d'emploi de longue durée. L'employeur « classique » peut alors confondre manque de savoir-être et savoir-être erroné. (par exemple, un salarié jeune n'a plus la même valeur quant aux horaires, il a tendance à croire que l'on peut décaler aisément des horaires de travail. Dans ce cas, il ne cherche pas à travailler moins quand il arrive plus tard, mais juste à concilier vie privée et vie professionnelle, en pensant qu'il rattrapera son heure en fin de journée, ce sont ses normes mais pas celle de l'employeur par exemple d'une PME, encore bien souvent très attaché à des valeurs « traditionnelles » et qui va, dans ce cas, prendre cette attitude pour du laxisme ou un manque de respect envers lui.)

Notre principe d'accompagnement repose sur la ré-appropriation de normes communes (employeur/salariés), à la prise de conscience des droits mais aussi des devoirs de tout salarié et des contraintes de chacun.

Nos modalités d'accompagnement tendent à mettre la personne en véritable situation d'emploi, ainsi elle se rend compte, d'elle-même, au fur et à mesure de son parcours, des freins physiques, psychologiques et matériels qu'elle a vis-à-vis de l'emploi. Afin de valoriser sa progression, notre organisation permet à la personne d'évoluer tant en terme d'activité que de nombre d'heure de travail hebdomadaire. (plus de responsabilités dans les tâches quotidiennes et une augmentation du volume horaire de 28 à 32 voire 35 heures)

Les PMSMP et les CDD pendant le parcours sont des outils très pertinents pour d'une part acquérir la culture d'entreprise et d'autre part, se faire identifier ou remarquer positivement pour la qualité de son travail et ses compétences comportementales.

Notre objectif est que la personne puisse, par l'interaction avec ses pairs et l'autorégulation du groupe (phénomène de socialisation), réévaluer ses normes, trouver du sens au travail, apprendre à se connaître en tant que « professionnel » et ainsi faire bouger ses représentations sociales.

Ainsi d'une part, en étant acteur de son parcours, le salarié va chercher de l'emploi à l'extérieur pour lui et non parce que cela lui est demandé par la structure, et, de plus, sûr de son choix, il est en moins fragile face à des imprévus. L'employabilité repose principalement sur l'aptitude à l'adaptabilité.

Le collectif a un impact très important sur le parcours de la personne et c'est pourquoi nous attachons une grande importance à la constitution des équipes. (Mixité et diversité d'expérience des salariés).

Enfin la valorisation, l'identification et la formalisation des compétences que le salarié possède en entrant sur le chantier, ou qu'il acquière au fur et à mesure de son parcours est un élément essentiel à son insertion.

Indicateurs d'évaluation interne

Eléments qualitatifs :

Une meilleure implication des salariés dans leurs parcours, ils cherchent à acquérir des compétences, prennent des initiatives.

Augmentation des demandes d'accompagnement ponctuelles spontanées, prise en compte de ses propres freins.

Moins attentistes, plus acteurs

Une meilleure communication professionnelle, les salariés s'adressent à l'ensemble des personnes supports,

Une plus grande conscience professionnelle qui se ressent par la qualité du travail (évaluation de la qualité du travail, souci du travail bien fait, responsabilisation)

Eléments quantitatifs :

Augmentation des actions de formation

Utilisation des techniques de communication (mail, messages téléphoniques,...)

Augmentation des CDD extérieurs pendant le contrat

taux de sortie plus élevé

Indicateurs d'évaluation externe

Evolution progressive de l'image de l'IAE.

Les entreprises commencent à nous percevoir comme des viviers d'emploi et non pas comme les employeurs de la dernière chance...

Reconnaissance de notre action par les entreprises locales, les élus, les autres SIAE

Qualitatifs : meilleure identification de la structure

Quantitatifs : augmentation du nombre de demande de travaux et de services de la part de particuliers et des collectivités, bouche à oreille

En 2018, les activités de l'Organisme de Formation ont été innovantes, diverses et variées.

Bien que manquant de visibilité en début d'année, nous avons pu, grâce à nos capacités d'adaptation et d'innovation, mais également notre réseau partenarial local et notre appartenance à l'UROF, répondre aux demandes ponctuelles, afin de satisfaire les besoins du territoire et en même temps, d'optimiser nos ressources (effectif salarié, occupation des locaux,...)

Formations externes

REGION GRAND EST

Programme Régional de Formation et Programme d'investissement dans les Compétences (PRF-PIC)

- **Objectif compétences de bases**, co-traitance GRETA Sud Champagne

Programme Régional de formation pour l'Insertion par l'Activité Economique (PRIAE)

- **Initiation Informatique**
- **Compétences de base**, sous-traitance AEFTI

DEPARTEMENT DE LA MARNE:

- **Emergence Socio Professionnelle (ESP)**
- **Ateliers Collectifs d'Intégration et de Projet (ACIP)**

POLE EMPLOI

- **Ateliers**, sous-traitance AEFTI

COLLECTIVES ET ENTREPRISES

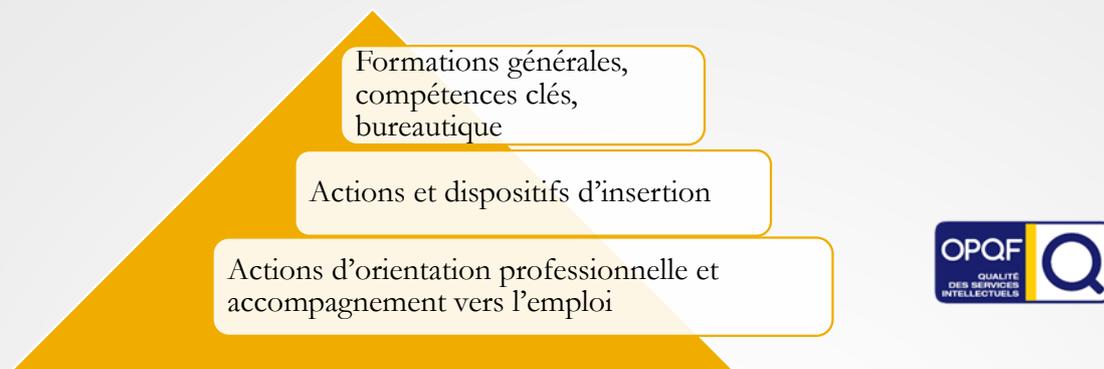
- **Evaluations CléA**

Formations internes (en direction de nos salariés en parcours)

- **Adaptation au poste**
- **Travailler en Sécurité**
- **Aide au code de la route**
- **Mallette numérique**
- **Coaching, image de soi**

- Techniques de recherche d'emploi

Nous sommes certifiés ISQ OPQF sur 3 domaines d'intervention :



ACIP (*Atelier collectif d'intégration et de projet*)

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement dont la finalité est la réinsertion sociale de bénéficiaires du RSA financé par le Conseil Départemental, que nous animons depuis septembre 2012.

L'objectif général est avant tout l'ouverture à la société, aux autres, le respect de soi-même, des autres, de son environnement et l'émergence de projets individuels grâce à une meilleure connaissance de soi.

L'objectif opérationnel est de permettre au bénéficiaire de sortir de l'isolement, de rétablir des liens sociaux, de favoriser son insertion dans la vie sociale, notamment par une meilleure compréhension de l'environnement administratif, et de retrouver un équilibre personnel. L'action, à travers 3 volets (social, manuel et artistique et professionnel) devra viser à valoriser l'expérience de la réussite au travers de projets personnels ou collectifs.

L'action est menée collectivement (groupe de 8 à 12 personnes) et se déroule sur une période de 9 mois à raison de 3 ½ journées par semaine

Bilan 2017-2018

15 personnes ont participé dont 7 femmes et 8 hommes

Activités principales : atelier palette (fabrication de mobilier), aménagement d'un abri, atelier cuisine, découverte des lieux culturels (cinéma)

L'association a recruté, pour un an, une artiste peintre–plasticienne, Sophie GROUX. De nombreuses interventions, en direction de tous nos publics accueillis, y compris les participants de l'ACIP ont pu être mises en place afin de faire émerger des projets et s'approprier de nouveaux modes d'expression.



Nous avons fabriqué un bar sur mesure pour le nouveau local du Co-working de Sézanne (Ma Dynamique Locale, MDL), un banc porte-manteaux et 2 nouvelles tables de travail (comme celles que nous leur avons fabriquées l'année dernière),

Dans une logique de partenariat, nous avons la mise à disposition gracieuse de l'Espace 18 pour exposer les réalisations artistiques de l'ACIP et autres œuvres d'art récup » réalisées par l'atelier de recyclage textile de PISTE pendant un mois.

Nous avons pu cette année proposer différentes activités en parallèle en fonction des capacités physiques des personnes et de leurs intérêts et motivations. Pendant que certains étaient sur l'atelier palettes ou au jardin avec Nadine Baugue, d'autres étaient sur l'atelier d'expression artistique avec Sophie Groux. Des passerelles permanentes se faisant entre les différentes activités ; par exemple, des panneaux et des étiquettes ont été fabriqués et poncés sur l'atelier palettes puis pyrogravés sur l'atelier d'expression artistique pour être utilisés au jardin ou au marché social, un arbre à sacs a été fabriqué sur l'atelier palettes et « réhabillé » sur l'atelier d'expression artistique.

Ces activités, transversales, sont des moyens de détecter, de lever et /ou d'aborder des freins et situations, mais aussi de révéler des potentiels, des découvertes de soi, en lien direct avec leur intégration sociale, l'objectif étant de les accompagner vers une démarche d'insertion professionnelle ;

Orientations 2019

Dans la continuité de sa réflexion sur son projet d'insertion et d'accompagnement et en lien avec les textes ministériels et législatifs en vigueur (rapport borello/ loi avenir professionnel/ réforme de la formation professionnelle,...)

PISTE a fait le choix, courant le second semestre 2018, d'investir dans la formation professionnalisante de son équipe (11 personnes formées à hauteur de 70 heures chacune à l'accompagnement pédagogique en situation de travail) afin de rendre les situations de travail encore plus apprenantes, permettant d'aller, au-delà de l'acquisition de compétences, jusqu'à l'évaluation, l'attestation voir la certification de blocs de compétences, de certificats (CLEA) ou de diplômes de branches professionnelles des secteurs en tensions sur le territoire. (cqp)

Pour ce faire et pour répondre aux besoins des entreprises locales qui recrutent, PISTE est prête à faire évoluer ses supports d'activités (dans la mesure de ses possibilités, de la viabilité financière de l'activité innovante et du soutien ou des accords prévus avec les entreprises et les partenaires) afin de permettre de faire acquérir les compétences professionnelles et comportementales transférables aux besoins de ces secteurs d'activités qui recrutent et qui peinent aujourd'hui à recruter. (par exemple ouvrir un atelier couture pour faire acquérir les compétences recherchées dans le numérique ou l'industrie – dextérité, méthode,...).

Un projet de ressourcerie, permettant de répondre aux besoins émergents des collectivités en termes de gestion des déchets, va être étudié en 2019.

En parallèle de cette réponse environnementale, des compétences transférables, des formations et l'acquisition de qualifications nécessaires aux métiers du transport de marchandises (en tension) pourraient être mises en œuvre.

Nos partenaires

Partenaires financiers et économiques

Nos chantiers sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Communes d'Allemant, Allemanche, Anglure, Bannay, Champaubert, Chichey, Corribert, Esternay, Ferebrianges, Fère Champenoise, Gaye, Granges sur Aube, Linthes, Mareuil en Brie, Péas, Potangis, Queudes, Saint Rémy sous Broves, Soizy aux bois, Villeneuve saint Vistre

Partenaires sociaux, de l'emploi, de l'insertion et de la formation

Réseaux