RAPPORT D'ACTIVITE 2013

PREAMBULE p. 2

I. CREATION D'INITIATIVES SOLIDAIRES p. 3 à 8

1. Des étapes préparatoires jusqu'au conventionnement p. 3
2. La vie associative et représentative p. 4
3. Constitution de l'équipe permanente et fonction de chacun p. 5

II. LE FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE p. 8 à 14

1. Les objectifs visés p. 8
2. Articulation et organisation entre les permanents p. 9
3. Les principaux partenaires d'Initiatives Solidaires en 2013 p. 11

III. L'ACI HÔTELLERIE-RESTAURATION p. 14 à 20

1. Mise en route de la prestation hôtellerie-entretien p. 16
2. Mise en route de la prestation restauration collective p. 17
3. L'accompagnement socio-professionnel des salariés(es) polyvalents(es) p. 18

EN CONCLUSION, LES PERSPECTIVES 2014 p. 21 à 23

ANNEXES p. 24 à 31

1. Cahier des charges « hôtellerie-entretien » p. 24
2. Cahier des charges « restauration collective » p. 28

PREAMBULE

Quelques citations qui parlent d'elles-mêmes et représentent notre philosophie.

"La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer des responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible", Joseph Wresinski

« Le travail ne peut-être une loi sans être un droit », Victor Hugo

« Je ne me décourage pas, car chaque tentative infructueuse qu'on laisse derrière soi constitue un autre pas en avant », Thomas Edison

« Le travail donne à l'homme sa dignité », Gandhi

« Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences », Françoise Dolto

I. CREATION D'INITIATIVES SOLIDAIRES

1. Des étapes préparatoires jusqu'au conventionnement

Novembre 2012 à février 2013

- L'ALJ 93 reçoit, par la struture porteuse, une demande de cessation de la prestation "hôtellerie-restauration" effectuée sur le plateau technique d'ALJ 93, par un chantier d'insertion.
- Les membres fondateurs: Christophe Auger, Marie-Lucie Sciarli et Ramona Strachinaru, se réunissent pour réflechir à la création d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) qui permettrait de poursuivre cette prestation sous forme d'insertion, sur la volonté du Conseil d'Administration de l'ALJ 93. L'idée étant d'éviter l'interruption de la prestation et surtout la rupture des parcours des salariés en poste.
- Des rendez-vous sont organisés avec le prestataire, qui accepte de procéder à un transfert de conventions et des salariés. S'ensuivent des rencontres avec les partenaires institutionnels et les réseaux, pour valider juridiquement le transfert. Le Sous-préfet en charge de l'époque confirme ce transfert.
- Un autre projet de chantier d'insertion est travaillé, en parallèle, afin d'équilibrer la structure et d'avoir une offre d'insertion différente reposant sur un support économique innovant.

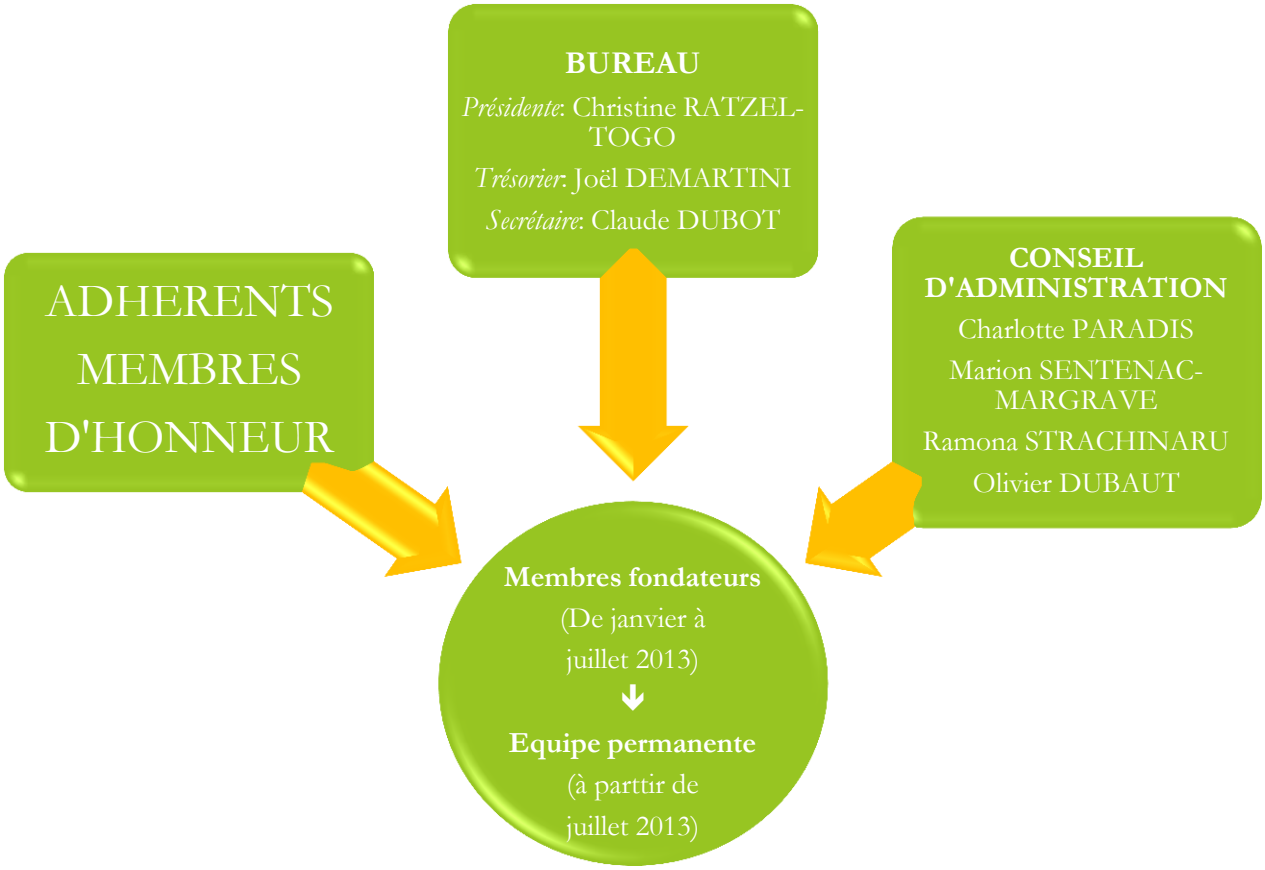
Février 2013 à Mars 2013

- Finallement, le porteur initial du chantier d'insertion intervenant à l'ALJ 93, jusqu'à la mi-avril 2013, renonce au transfert de convention.
- Les membres fondateurs décident de perséverer et rencontrent différentes personnes interessées par les projets souhaitant participer et s'investir dans le Conseil d'Administration.
- Une Assemblée Générale Constitutive est organisée le **13.03.14**, enterinant la création d'Initiatives Solidaires et élisant son Conseil d'Administration.
- Les dossiers de demande de conventionnement pour l'ACI "hôtellerie-restauration" et l'ACI "revalorisation-transformation" sont envoyés à l'UT 93 de la DIRECCTE IDF et au Conseil Général de Seine-Saint-Denis.

Mars 2013 à Juillet 2013

- En mai 2013, nous rencontrons les services de l'UT 93, qui émettent certaines réserves et souhaitent que l'ALJ 93 fasse publier un appel d'offre pour sa prestation hôtellerie-restauration sous forme d'insertion. Initiatives Solidaires répond à cet appel d'offre diffusé et est selectionnée, faute de "concurrents", puisque sur le territoire aucune EI ou ACI n'est positionnée sur de l'hôtellerie, ni sur la restauration collective classique.
- Une seconde rencontre avec l'UT 93 permet de pointer les modifications souhaitées par le service avant d'instruire les dossiers.
- Nos dossiers sont étudiés lors du CDIAE du 27.06.13 et nous obtenons, avec le soutien des réseaux et partenaires, un conventionnement pour 25 postes sur l'ACI Hôtellerie-Restauration et pour 15 postes sur l'ACI Revalorisation-Transformation, avec des conditions suspensives.

2. La vie associative et représentative



Les grandes dates et décisions de 2013

♦ ***13.03.2013*** Assemblée Générale Constitutive d'Initiatives Solidaires.

♦ ***17.05.2013*** Le Bureau décide de répondre à l'appel d'offre lancé par l'ALJ 93.

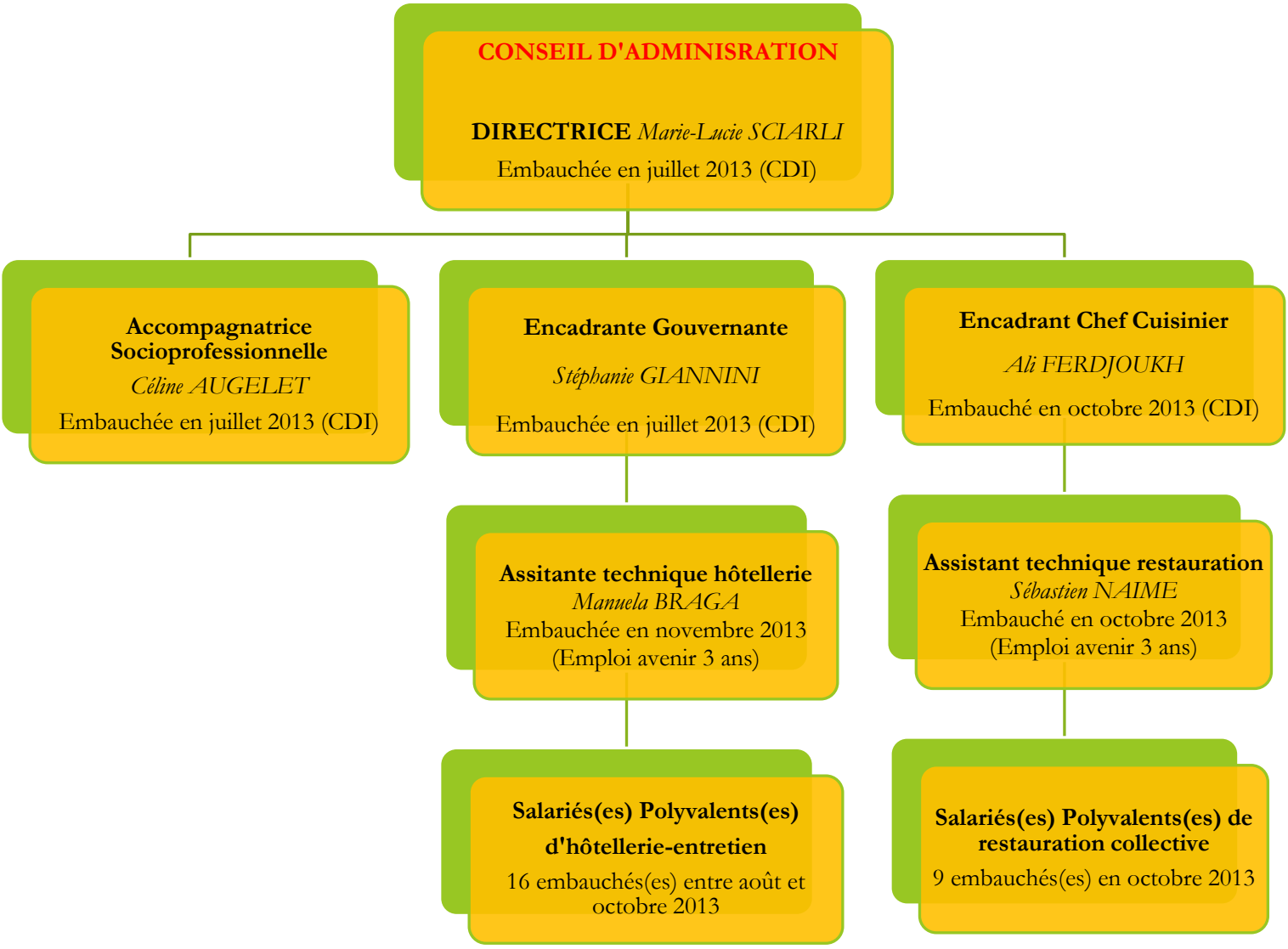
♦ ***04.07.2013*** Le Conseil d'Administration (C.A) valide :
- le changement d'adresse du siège social (une des conditions suspensives du CDIAE 93),
- le statut de membre fondateur de Christophe AUGER, lequel ne peut être, selon le CDIAE 93, ni membre du Conseil d'administration, ni salarié, puisque parallèlement Directeur Général d'ALJ 93 notre client
- l'embauche courant du mois de juillet 2013 des premiers permanents.

♦ ***06.09.2013*** Le C.A prend acte de la démission de Mme Charlotte PARADIS, qui devenant prestataire « paie et comptabilité » d'Initiatives Solidaires, ne peut rester, selon les statuts, membre du Conseil d'Administration. Mme STRACHINARU FURTUNA Ramona est cooptée par le C.A.

♦ ***15.11.2013*** Le C.A prend en compte la mise à disposition prochaine, par la Ville d'Aubervilliers, de locaux au 95, bd Félix Faure à Aubervilliers. Il est décidé d'y transférer le siège social. La cooptation de M. Olivier DUBAUT (jeune retraité de ses fonctions de Préfet) est votée à l'unanimité.

♦ ***20.12.2013*** Le C.A visite les locaux (lots-hangars, etc.) du 95, bd Félix Faure et constate les travaux à entreprendre. Il entend et accepte le projet d'expérimentation de l'IPAC (avec la Fondation Abbé Pierre, l'ALJ 93, ROZO), à intégrer dans les activités de l'ACI Revalorisation-Transformation.
Un buffet de fin d'année est organisé, ce jour, en présence de tous les salariés et membres d'Initiatives Solidaires.

3. Constitution de l'équipe permanente et fonction de chacun



Le démarrage effectif de l'équipe permanente remonte à juillet 2013, puisque nous avons obtenu l'accord de la mise en œuvre des demandes du CDIAE 93, levant ainsi les conditions suspensives pour le chantier hôtellerie-restauration. Il a été calé sur les besoins de notre client ALJ 93. Ce dernier avait dû palier à une absence de prestataire en ACI, pour son plateau technique, entre avril et juillet 2013, en recrutant lui-même quelques personnels, en attendant de repasser une convention avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE). De ce fait, nous avons recruté nos salariés polyvalents en parcours, et l'équipe permanente dédiée, au fur et à mesure de l'accroissement des besoins en termes de production et des fins de contrat des personnels embauchés temporairement par l'ALJ 93.
Il est à noter, que les quatre permanents recrutés (Directrice, ASP et Encadrants) étaient tous en situation de chômage, après avoir été contraints de quitter le précédent prestataire en ACI « hôtellerie-restauration » de l'ALJ 93.

- Fonction de la Directrice :

→ Dans le cadre du projet de la structure défini par le Conseil d'Administration et des objectifs qui lui sont assignés, la directrice met en place les moyens et coordonne l'ensemble des actions du projet associatif, conformément aux statuts de l'association et à la convention collective appliquée.

→ Organiser l'ensemble des activités de la structure
→ Effectuer le montage des dossiers techniques, financiers et administratifs
→ Gérer l'ensemble du personnel et organiser et animer le travail en équipe
→ Organiser les délégations auprès de son équipe et en assurer le suivi
→ Préparer les budgets, le suivi de leur réalisation, la gestion financière
→ Négocier les conventionnements avec l'Etat, les collectivités, etc.
→ Négocier et suivre les marchés/contrats avec les donneurs d'ordre/clients
→ Sensibiliser et mobiliser les publics et les partenaires sur le projet
→ Mettre en œuvre les politiques d'insertion et de formation
→ Assurer la communication de la structure en interne et en externe
→ Suivre et évaluer les activités et les personnels
→ Représenter la structure
→ Développer et pérenniser un réseau partenarial local, institutionnel
→ Mettre en œuvre des partenariats étroits avec d'autres structures œuvrant dans l'insertion et l'Economie Sociale et Solidaire
→ Rendre compte au Conseil d'Administration
→ Veiller à l'émergence de nouveaux besoins et soumettre de nouvelles actions au Conseil d'Administration

- Fonction de l'Accompagnatrice socioprofessionnelle (ASP) :

→ Accompagner les salariés polyvalents dans leur parcours de formation et d'insertion socio-professionnelle
→ Rencontrer les salariés polyvalents, pour leur accompagnement, sous forme d'entretiens individuels réguliers et de séances collectives
→ Accompagner les salariés polyvalents, lorsque cela s'avère utile aux parcours, dans les démarches sociales et professionnelles externes à la structure
→ Se coordonner avec l'ensemble de l'équipe et les activités de la structure pour mener à bien les accompagnements
→ Contribuer à l'élaboration, à la définition et à l'aboutissement du projet professionnel et aux besoins en formation des salariés polyvalents dont le salarié est référent, par le biais des outils et techniques de recherche d'emploi
→ Réfléchir et proposer des solutions permettant de lever les freins à l'insertion des salariés polyvalents
→ Contribuer à la validation des savoirs, des savoirs-être et compétences acquises par les salariés polyvalents durant leur parcours au sein de la structure
→ Proposer un plan de formation individualisé, avec des formations internes et externes au bénéfice des salariés polyvalents dont le salarié à la charge
→ Se coordonner avec les autres acteurs de l'insertion sociale et professionnelle, intervenant dans le suivi des salariés polyvalents (prescripteurs, orienteurs, etc.)
→ Définir des objectifs réalistes, pertinents et mesurables avec des plans d'action en accord avec chaque salarié polyvalent et la direction
→ Orienter les salariés polyvalents sur les institutions, organismes et partenaires paraissant pertinents pour leur parcours
→ Prospecter et se mettre en relations avec les entreprises dites classiques et ordinaires dans l'optique de trouver des périodes d'Evaluation en Milieu de Travail et des sorties en emploi en faveur des salariés polyvalents
→ Effectuer le suivi administratif du parcours des salariés polyvalents, en tenant à jour le livret d'accompagnement, comprenant les contrats de travail, les contrats d'objectifs, les évaluations professionnelles, les bilans de fin de contrat, les résumés des entretiens, les feuilles d'émargement de rencontres, les plans d'action, les attestations et justificatifs des démarches effectuées, etc.

→ Participer aux recrutements et à l'accueil des salariés polyvalents
→ Effectuer le reporting des informations relatives aux parcours des salariés polyvalents, dans les tableaux de suivi et logiciel de suivi, facilitant le traitement des données pour l'établissement des statistiques et des bilans d'activité
→ Contribuer à la rédaction des bilans d'activités et des projets
→ Contribuer à la communication sur la structure et à sa représentation dans le cadre de réunions partenariales, institutionnelles, de forums, de conférences, etc.

- Fonction des encadrants techniques :

→ Encadrer les salariés polyvalents autour de supports techniques et d'activités basées sur les métiers de l'hôtellerie, du ménage et de l'entretien, ainsi que de la restauration collective
→ Organiser l'activité de production en lien avec les contraintes économiques et liées à l'insertion
→ Se coordonner avec l'équipe interne, les clients et les fournisseurs, etc.
→ Mettre en œuvre des apprentissages avec la pédagogie adaptée aux difficultés des salariés polyvalents et spécificités du support d'activité technique
→ Définir des objectifs et les étapes de parcours des salariés polyvalents
→ Veiller à l'évolution des salariés polyvalents dans leur parcours en assurant un transfert des savoirs faire
→ Mettre en œuvre les parcours d'insertion, en lien avec l'équipe « insertion »
→ Maîtriser et faire appliquer les aspects de prévention de la santé et de la sécurité au travail
→ Evaluer les salariés polyvalents afin d'adapter les parcours d'insertion, en assurer la formalisation et le suivi
→ Dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents
→ Organiser et animer le travail en équipe
→ Expliquer et faire appliquer les règles et consignes de travail et de cohésion d'un groupe
→ Traiter les informations relatives aux salariés polyvalents et aux activités de production, tout en informant les membres de l'équipe concernés et en assurant le reporting dans les bases de données et documents prévus à cet effet et avec les outils mis à disposition
→ S'adapter et encadrer des publics variés et gérer des situations d'urgence et de conflit
→ Réaliser des diagnostics techniques et d'accompagnement
→ Assurer une veille et se former en permanence aux aspects liés aux supports d'activité, à l'insertion socio-professionnelle et aux méthodes pédagogiques adaptées
→ Contribuer à la rédaction des bilans d'activités et des projets
→ Contribuer à la communication sur la structure et à sa représentation dans le cadre de réunions partenariales, institutionnelles, de forums, de conférences, etc.

- Fonction des assistants techniques :

→ Exécuter son travail en fonction des consignes données par sa hiérarchie
→ Respecter rigoureusement les consignes et modes d'intervention
→ Assister ou remplacer occasionnellement l'encadrant technique
→ Travailler en équipe
→ Traiter l'information et communiquer
→ Organiser son poste de travail en fonction des consignes
→ Mettre en œuvre les techniques afférentes au poste de travail
→ Rendre compte de son travail à sa hiérarchie
→ S'adapter aux changements de rythmes et d'équipes
→ Etre en contact avec du public, de la clientèle

→ Participer à la réalisation de la production et du service
→ Respecter les délais de réalisation déterminés par la hiérarchie
→ Contrôler l'approvisionnement ou approvisionner son poste de travail en matériel
→ Etre discret quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité
→ Etre responsable et autonome dans les tâches confiées
→ S'investir dans les formations prévues au titre de l'emploi d'avenir

II. LE FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE

1. Les objectifs visés

L'objet de notre association est de lutter contre les diverses formes d'exclusion et de précarité à travers des interventions et activités solidaires et notamment par le biais de l'insertion par l'activité économique (IAE).

L'IAE regroupe différents types de modèles, parmi lesquels nous avons choisi, lors de la création, celui des Ateliers et Chantiers d'Insertion. Cela, pour l'aspect éthique et historique du secteur, à savoir, de pouvoir toucher des publics en plus grande difficulté, ce qui se recoupe plus avec les valeurs portées par l'association.

Ainsi, nous pouvons proposer à nos publics un statut de salarié(e) polyvalent(e) avec des activités de production supports à la transmission de savoirs, savoir-être et savoir-faire, via des formations en interne et en externe. Les activités économiques sur lesquelles nous nous appuyons, sont relativement innovantes, car elles ont le mérite de ne pas être proposées, en tant que telles, par d'autres SIAE de Seine-Saint-Denis. Par ailleurs, les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration collective restent en tension, ce qui permet à nos salariés d'être formés et expérimentés selon les attentes de ces métiers et donc plus facilement recrutés.
L'encadrement et l'accompagnement dispensés favorisent la montée en compétences, la valorisation des aptitudes, d'autant que cela s'effectue dans des conditions et règles quasi-similaires au marché du travail dit « ordinaire ».

Le statut de salarié redonne, également, aux publics concernés une dignité et un rôle dans une société ou le chômage et la précarisation stigmatisent et isolent de plus en plus de personnes, principalement en Seine-Saint-Denis. Les revenus afférents à ce statut représentent, même s'ils sont limités (CUI-CAE de 26h hebdomadaires, soit 112h mensuelles pour 1073€ brut), un levier pour rétablir certains situations sociales, administratives et financières, ainsi que pour l'accès à l'hébergement temporaire et/ou au logement. Cela est très utile dans le cadre de l'accompagnement global que nous menons auprès de nos salariés(es) polyvalents(es). Il s'agit d'un choix volontaire de recourir à un accompagnement global en essayant de traiter, avec la volonté et la participation active des salariés(es), l'ensemble de leurs problématiques pendant la durée du parcours. Pour ce faire, l'idée est de les rendre les plus autonomes possible mais également de s'appuyer et relayer sur des partenaires et institutions compétentes.

L'environnement francilien regroupant d'innombrables cultures, le système français disposant de quantité de catégories administratives et les publics rencontrant diverses problématiques (souvent cumulées), nous veillons en permanence à avoir un équilibre et surtout une mixité dans nos équipes de salariés(es) polyvalents(es). Cela permet de travailler, en interne, sur le respect et la compréhension des autres, les rapports intergénérationnels et homme/femme, lors de la composition de binômes modifiés quotidiennement, la réalisation d'ateliers thématiques, l'organisation de débats…

Nous travaillons également dans le sens d'une sensibilisation de nos salariés(es), de nos partenaires et de nos clients à la préservation de l'environnement, ainsi qu'à la prévention et réduction des déchets, dans une dynamique écologique, devenant impérative de nos jours.

2. Articulation et organisation entre les permanents

Recrutement des salariés(es) polyvalents(es)

Par l'ASP

- Envoi des offres au Pôle Emploi d'Aubervilliers et aux partenaires de l'insertion du territoire (Missions locales, PLIE, PDV, CCAS, Associations locales, autres SIAE, etc.)
- Réception et sélection des candidatures et fiches de liaison et convocation en information collective

Par l'ASP et les encadrants techniques

- Organisation, accueil, visite et présentation de la structure, des activités, des principes d'un ACI, des règles et conditions
- Réalisation d'entretiens individuels pour valider les objectifs du parcours et l'adhésion à celui-ci

Par la Directrice, l'ASP et les encadrants techniques

- Sélection définitive des candidats à retenir

Par la Directrice

- Préparation administrative des dossiers (déclarations d'embauche, des contrats de travail, Cerfa, etc.)

Par l'ASP

- Retour aux partenaires sur les candidatures, (présences, non sélectionnées et/ou retenues, etc)

Accueil et intégration (2 premières semaines)

Par l'ASP et les Encadrants

- Visite et présentation détaillée du lieu de travail et des collègues
- Remise des clés de vestiaires et des tenues de travail avec essayage
- Remise du livret d'acceuil et lecture de celui-ci, dont note réglementaire

Par la Directrice et l'ASP

- Remise de contrats de travail, lecture et signature
- Prise de rendez-vous : mèdecine du travail

Par les Encadrants

- Formation aux règles de bases en hygiène et sécurité et gestes et postures
- Découverte du matériel et des tâches avec formation adpatée (évaluation de départ)

Par l'ASP

-Premier rendez-vous d'accompagnement pour faire connaissance, définir les objectifs du parcours qui seront notifiés dans le contrat d'objectifs

Suivis pendant les parcours

Par l'ASP

- Entretien individuel (2 fois par mois) pour travailler sur le projet professionnel, les démarches administratives et sociales (logement-hébergement / dettes / mode de garde / santé, etc.).
- Entretien relais et échanges avec les prescripteurs et orienteurs pour chaque salarié, tout au long du parcours
- Ateliers thématiques (1 fois par mois), accompagnements de terrain (salons, forums, prospection d'entreprises, rendez-vous spécifiques, etc.) en fonction des besoins de chacun + suivi des formations externes collectives et individuelles
- Reporting des démarches dans livret d'accompagnement, rédaction des bilan de fin de parcours
- Développement des partenariats, dont recherche de relais spécifiques sur certaines problèmatiques, dont organismes de formation, dont entreprises pour EMT et sorties emploi
- Suivi du déroulement des stages, des formations et des périodes d'essai avec les référents/tuteurs en entreprise et les salariés concernés

Par les Encadrants

- Formation aux métiers tout au long du parcours, pendant la production, sur poste de travail et lors d'ateliers spécifiques
- Préparation de la production avec adaptation des tâches selon la durée de parcours et les connaissances acquises, réalisation des plannings, suivi des émargements (présences et retards) avec reporting

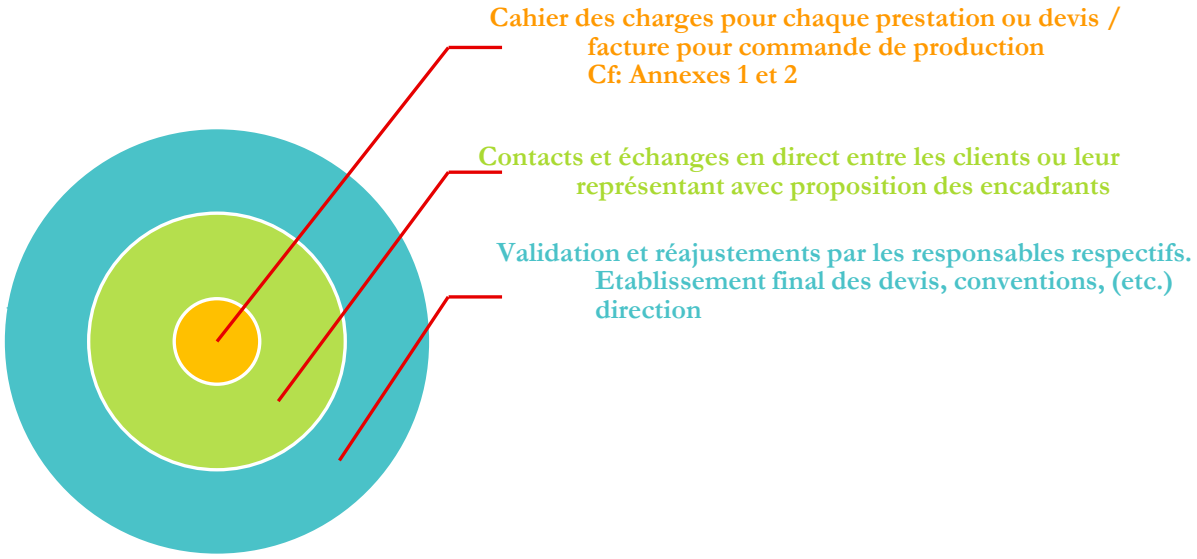
Par les Encadrants et l'ASP

- Evaluation du travail avec le salarié au 3ème/4ème mois et au 7ème /8ème mois, avec objectifs d'évolution partagés
- Transmission quotidienne des éléments importants pouvant modifier les planniings de chacun

Par la Directrice, l'ASP, les Encadrants

- Réunion mensuelle de suivi des parcours pour pointer les évolutions, problèmes, besoins et statuer sur les décisions de renouvellement, de formation, etc.
- Briefing hebdomadaire et échanges réguliers sur les activités, plannings, présences, congés, problèmes disciplinaires, etc.
- Recherche commune de solutions, de contacts, d'outils, de thèmes d'ateliers, de formations pour les salariés(es)
- Mise en cohérence du discours, des procédures et réajustement des règles si necessaire

➧ Concernant la gestion des activités de production cela s'organise comme suit :



➧ Concernant la gestion administrative et financière

ENCADRANTS ET ASP SE CHARGENT DE LA :

→ Transmission des éléments pour les paies de chacune des équipes
→Transmission des besoins en matériel, fournitures, outillage, etc
→Transmission des éléments nécessitant recadrage et sanction disciplinaire
→Transmission des frais et éléments pour les formations
→Transmission des éléments concernant les conventions partenariales diverses et bilan d'activité et de suivi

PRESTATAIRE COMPTABILITE ET PAIES SE CHARGE DE :

→ Préparer les paies après validation des états mensuels par la direction et la DADS
→Constituer les dossiers des salariés, établir les déclarations d'accidents de travail et de maladie, (etc.)
→Effectuer les déclarations à l'URSSAF, Mutuelle Chorum, Malakoff Médéric, SYLAE (ASP)
→Etablir les factures clients
→Procéder à divers paiements sur demande de la direction
→Etablir un suivi comptable, ainsi que le bilan annuel

DIRECTION AVEC VALIDATION DU C.A SE CHARGE DE :

→Vérifier le déroulement des prestations et productions et décider des réajustements nécessaires
→Contrôler, préparer et relayer les éléments administratifs (contrats, attestations, notes de frais et justificatifs)
→Contrôler et préparer les éléments comptables (factures clients et fournisseurs, budgets, trésorerie, etc.)
→Rechercher des financements (subventions / mécénat / dons) et rédiger les dossiers et demandes
→Travailler sur la GRH, les outils pédagogiques, le suivi et reporting des activités, bilans
→Proposer les outils et moyens de communication pour prospecter et représenter Initiatives Solidaires

3. Les principaux partenaires d'Initiatives Solidaires en 2013

Initiatives Solidaires a pu compter et travailler avec différents types de partenaires au cours de sa création et du démarrage de ses projets.
Nous tenons à tous les remercier, pour leur soutien, leur collaboration et la confiance qu'ils nous accordent.

MERCI A :

L'Unité Territoriale de Seine-Saint-Denis de la DIRECCTE ILE DE FRANCE, dont le Préfet de Seine Saint Denis et le Service de l'Insertion par l'Activité Economique qui nous ont reçu, nous suivent et ont validé, dans le cadre du CDIAE (Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique) nos conventionnements en tant qu'Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014. Ils nous ont accordé 15 000€ d'aide à l'accompagnement.

Le CONSEIL REGIONAL D'ILE DE FRANCE, dont le Service Emploi, par lequel nous avons pu bénéficier de la subvention Emploi Tremplin IAE à hauteur de 12 500€, pour l'accompagnement des publics non bénéficiaires du RSA. Ainsi que les cabinets de Laure LECHATELLIER et Emmanuelle COSSE qui nous ont reçu et ont pris connaissance de nos projets.

Le PÔLE EMPLOI Régional et tout particulièrement l'antenne d'Aubervilliers et nos conseillères dédiées à l'IAE, avec qui nous avons démarré une collaboration étroite et qui ont su répondre à nos demandes, lors de nos différentes phases de recrutement et lors des besoins de prestations pour nos salariés en parcours.

Le CONSEIL GENERAL DE SEINE-SAINT-DENIS, dont le Service de l'Insertion et de la Solidarité, qui même s'ils n'ont pu répondre à notre demande de subvention, du fait de la clôture de l'appel à projets, s'est montré à l'écoute des actions portées par Initiatives Solidaires.

PLAINE COMMUNE, dont les services en charge de l'appel à projet ESS, pour lequel nous avons été retenus mais pas Lauréats en 2013. Les Services du Développement Economique, de l'Emploi et de l'Insertion, Développement Local - Mission ESS, pour nous avoir reçu et conseillé. Ainsi que la Direction de

la Propreté avec le service Prévention et tri des déchets, avec lequel nous avons eu l'occasion d'échanger à plusieurs reprises autour du projet de Ressourcerie de Plaine Commune, en collaboration avec d'autres structures du territoire dont Le Petit Plus, Déchets d'Arts, Bellastock, Econatbio / Minga, La Fripouille – CAS Production, La Réserve des Arts, Franciade, La Ressourcerie 2mains, etc. Ce projet de ressourcerie, dans le cadre du futur « appel d'offre » que passera Plaine Commune, nous a amené à créer, avec les structures partenaires, l'association la Pépiterie, pour laquelle Initiatives Solidaires assure la Vice-Présidence.

LA VILLE D'AUBERVILLIERS, dont les élus et les services qui nous ont soutenu depuis les origines du projet. Ce, jusqu'à nous assister dans notre recherche urgente de locaux, en nous mettant à disposition, à la fin 2013, plusieurs lots sur le site du 95, boulevard Félix Faure, dont la Ville à la gestion pour le compte de l'EPFIF. Ainsi, nous avons pu faire lever la condition suspensive du CDIAE 93, impliquant de ne pas installer notre ACI « revalorisation-transformation » à Pantin et faire la demande en Préfecture du transfert de notre siège social à cette adresse. Par ailleurs, nous avons collaboré avec la Ville et ses services sur l'Analyse des Besoins Sociaux de la Commune, ainsi que sur le projet expérimental de monnaie local SOL. Un partenariat avec le CCAS a également été initié avec une mise en œuvre sur 2014, dans le cadre des ateliers sociaux.

L'ASSOCIATION LOGEMENT JEUNES 93, dont son Conseil d'Administration, tout particulièrement son Délégué Général, ainsi que les services en charge de la Résidence, du Centre International de Séjour Eugène Hénaff, du Restaurant Armand Simonot, pour leur soutien et leur collaboration. Merci de la confiance accordée en nous choisissant comme prestataire de leur plateau technique, en poursuivant une dynamique d'Economie Sociale et Solidaire. Merci également pour la mise à disposition gracieuse d'un bureau, d'une salle et de matériel, qui nous ont permis de démarrer et de fonctionner. Merci pour les conseils et l'appui.

La FONDATION VEOLIA ENVIRONNEMENT, dont Mme Dominique BOISEAU et sa collègue, pour nous avoir soutenu lors de leur dernier appel à projets 2013, permettant ainsi à Initiatives Solidaires d'obtenir un financement d'investissement de 20 000€ pour le lancement de son deuxième ACI « Revalorisation-Transformation ».

LA FONDATION ABBE PIERRE qui nous a sollicité et fait confiance pour initier un projet solidaire, innovant et écologique concernant la production d'un matériau à base de carton recyclé au service de projets d'habitats transitoires, soutenus par la FAP. La première expérimentation prévue pour 2014, se travaille en collaboration avec L'ALJ 93, la FAP, La Société MAC HOME, le Cabinet d'Architectes ROZO, les Villes de Pantin et de Paris.

La Banque du CREDIT INDUSTRIEL ET COMMERCIAL, dont l'agence d'Aubervilliers et notre Conseiller, qui ont accueillis favorablement l'ouverture des comptes d'Initiatives Solidaires et restent à notre écoute.

CHANTIER ECOLE, dont les permanentes et membres actifs de la Délégation Francilienne, pour leur soutien, leurs apports en conseil, en outils et informations. Initiatives Solidaires est adhérente à ce réseau d'acteurs. Le Directrice représente l'association et siège à Chantier Ecole Ile de France en tant que Secrétaire Adjointe.

INSER'ECO 93, dont les membres du Conseil d'Administration et l'équipe permanente, pour leur écoute, pour leur soutien, leurs apports en conseil, en outils et informations. Initiatives Solidaires est membre adhérent d'Inser'Eco 93 et la Directrice est membre d'honneur, invitée au C.A.

UNIFORMATION, notre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), dont notre référente et ses collègues en charge du 93, pour leurs conseils, leur disponibilité et réactivité. Par le biais, des Actions Collectives Territoriales (ACT) nous avons pu nous associer à Taf et Mafé Saint-Denis et Aubervilliers (porteur), Jade, La Main Fine, Femmes Actives pour la mise en œuvre expérimentale d'une formation linguistique à destination des salariés(es) en parcours de chacune des structures. Lors des ACT, Uniformation prend tout en charge directement avec l'organisme de formation sélectionné sur appel d'offre par les structures participantes.

EPIE FORMATION et APRELIS, pour la qualité de la formation linguistique dispensée à nos salariés(es) en parcours.

Toutes les partenaires, dont France Terre d'Asile et les antennes de l'Association Aurore qui nous orientent où sont prescriptrices de candidats lors de nos recrutements sur les ACI et qui poursuivent un accompagnement partagé au bénéfice de l'avancée des parcours des salariés(es). Merci également aux autres associations et institutions, dont certaines autres SIAE du territoire, qui collaborent, mutualisent avec nous les moyens et ressources en faveur des démarches sociales, emploi et formation de nos publics.

Le PTCE « Resto Solidaire » et APPUI, dont leurs permanents et membres, qui nous ont permis de les rejoindre dans cette nouvelle aventure, au titre de notre équipe « restauration collective ». Ils représentent un

réel support et favorisent des mutualisations pertinentes et réfléchies entre nos structures, sur les aspects formation, prospection, échanges de pratiques, création d'outils adaptés, etc.

Connexions Solidaires, dont Emmaüs Connect Saint-Denis, avec qui nous avons formalisé notre partenariat par une convention, de manière à pouvoir orienter nos salariés rencontrant des difficultés d'accès ou de paiement relatives aux télécommunications et au numérique.

Enfin, merci à tous ceux qui ne sont pas cités, car cette liste n'est pas exhaustive, toutefois vous avez été nombreux à contribuer d'une manière ou d'une autre à nos actions et projets

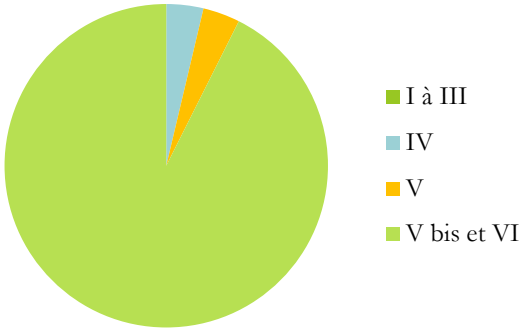
III. L'ACI HÔTELLERIE-RESTAURATION

Comme il l'a été précisé, Initiatives Solidaires a entamé ses activités effectives par la mise en œuvre du chantier d'insertion « hôtellerie-restauration », conventionné annuellement du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014 pour 25 postes CUI-CAE d'un an, à 26h hebdomadaires.

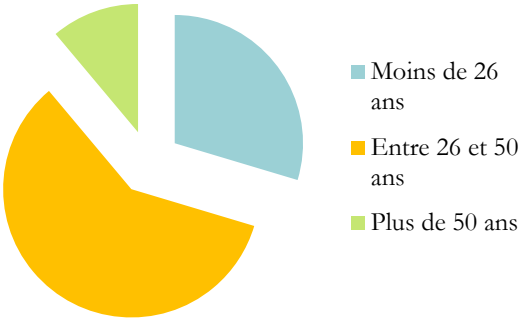
Informés de l'obtention de cet agrément, à la suite du CDIAE du 27.06.14, sachant que nous n'avions pas de certitudes préalables de le recevoir et que des conditions suspensives devaient être levées en amont, nous avons consacré le mois de juillet 2013 au recrutement des premiers permanents, à l'établissement de tous les supports administratifs et pédagogiques, à la prise de contact avec les partenaires, au lancement des premiers recrutements pour l'équipe « hôtellerie-entretien ».

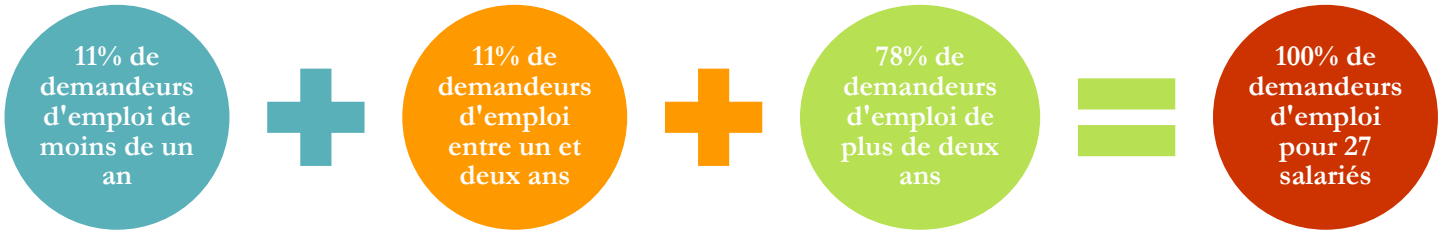
- Quelques données relatives aux salariés(es) polyvalents(es)

Niveaux de formation

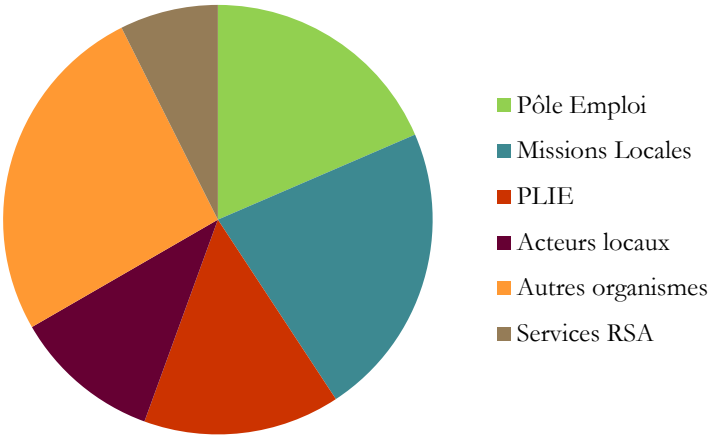


Âges

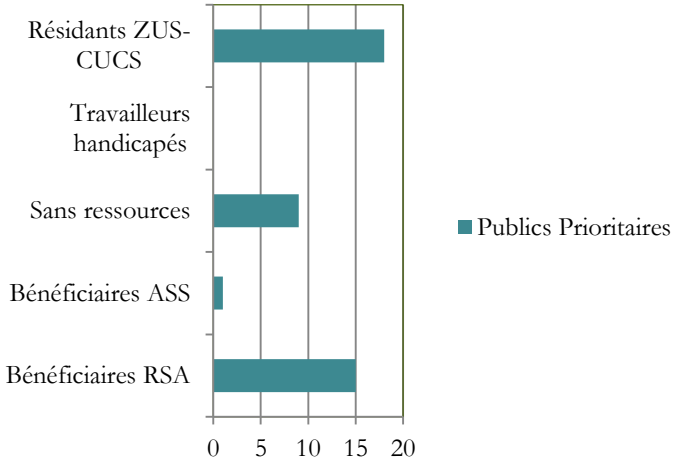




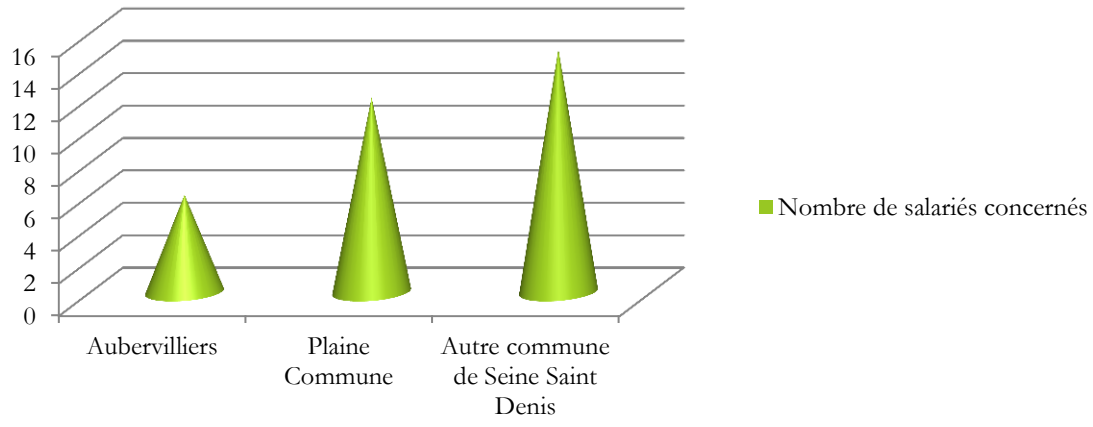
Orientations des salariés(es)



Publics Prioritaires



LIEU DE DOMICILIATION



1. Mise en route de la prestation hôtellerie-entretien

La note de l'Encadrante-Gouvernante

Le chantier hôtellerie a débuté le 15 juillet.

J'ai repris en charge l'équipe de l'ALJ 93 qui se composait de 8 salariés en CDD jusqu'à fin octobre. Nous avons entamé les travaux de gros ménage au CIS (Centre International de Séjour), jusqu'à l'arrivée de 4 salariées polyvalentes embauchées par Initiatives Solidaires (IS), le 1er août 2013.

Le mois de juillet a également été consacré à l'élaboration de la convention de prestation pour la sous-traitance de l'entretien quotidien et périodique des locaux de l'ALJ 93 – Résidence Eugène Hénaff.

L'équipe « ALJ » et « IS » ont travaillé ensemble à la remise en état du foyer, notamment de 17 chambres en travaux au 6ème étage. Ce travail de nettoyage nous a pris plus d'un mois.

Le 23 septembre, nous avons intégré 9 nouveaux salariés polyvalents que j'ai formés au nettoyage des parties communes et des chambres de l'hôtel.

Les mois de septembre et octobre correspondant à des mois de faible activité, j'ai eu, de ce fait du temps, pour faire des ateliers pédagogiques sur les règles d'hygiène et de sécurité à maitriser.

Nous avons travaillé sur les fiches de sécurité des produits d'entretien avec des pictogrammes pour les salariés présentant des lacunes en lecture.

J'utilise beaucoup, en supports pédagogiques, des imagiers et des photos pour faciliter l'acquisition du vocabulaire professionnel.

Fin octobre, les salariés de l'ALJ 93 partis, 5 nouveaux salariés polyvalents ont intégré l'équipe.

Au 1er novembre, l'ACI hôtellerie comptait 12 femmes et 4 hommes, travaillant 26h réparties sur 5 jours, du lundi au dimanche, avec deux jours de repos consécutifs, sur une amplitude de 8h à 16h30.

J'ai choisi dans la distribution des tâches de ne faire aucune distinction.

Les employés masculins effectuent le nettoyage des chambres et des sanitaires au même titre que les employées féminines. Cependant, seuls les hommes sont en charge du passage de la mono brosse, compte tenu de la puissance de la machine.

Nous disposons d'un matériel spécifique pour le nettoyage des vitres et des sols qui permet aux salariés d'acquérir des compétences transférables aux entreprises de nettoyage.

Début novembre, une assistante technique a été embauchée, (en emploi d'avenir) dans le but de me seconder dans l'organisation de l'activité, la réalisation et le contrôle du travail.

Inexpérimentée, j'ai passé beaucoup de temps à la former.

Au niveau de l'activité, le CIS a reçu quelques groupes et séminaires mais pas en nombre suffisant pour apprendre aux salariés à tenir un rythme de travail plus soutenu.

Nous avons donc travaillé les techniques de nettoyage des parties communes en augmentant la fréquence exigée par le cahier des charges.

J'ai introduit la notion d'ergonomie dans le travail en enseignant les gestes et postures adaptés à acquérir, ainsi que le travail en chambre, en binôme.

Cette organisation de travail permet aux salariés polyvalents d'apprendre à travailler en équipe, à s'entraider et cela réduit leur fatigue physique.

La plupart des salariés accueillis n'ayant pas de projet professionnel précis, je leur ai fait découvrir les métiers du service d'étages dans les hôtels en visionnant des vidéos qui présentent toute une palette de différents métiers (femme/valet de chambre, équipier, lingère, gouvernante). Cela rend la formation plus concrète.

J'en ai également profité pour donner à l'ensemble des salariés une semaine de congés pour les fêtes de fin d'année.

L'activité au CIS a repris mi-janvier 2014.

La période de juillet à octobre a été, pour ma part, difficile car je gérais l'équipe IS et ALJ. Cela m'a donnée plus de travail au niveau des plannings et de l'organisation de l'activité.

Cf : Annexe 1 pour connaitre le détail de l'activité

2. Mise en route de la prestation restauration collective

La note de l'Encadrant - Chef Cuisinier

→ La mise en place du chantier a nécessité un gros travail en amont sur la rédaction d'un cahier des charges précis avec le client ALJ 93, qui a perduré bien après le démarrage de la prestation.
Les ajustements qui sont venus s'ajouter au fur et à mesure de l'exécution de la prestation ont entrainé également de nouvelles discussions sur l'organisation de la prestation et l'ajustement des plannings entre les deux équipes (ALJ 93 et IS).
La phase initialement prévue pour une rédaction complète du contrat de prestation répondant aux attentes du client et aux spécificités de mise en œuvre d'un chantier d'insertion, à nécessité un certain temps de travail, pour les acteurs amenés à participer à cette rédaction, tout en assurant, de fait, le bon démarrage du chantier.

→Le 25 octobre 2013, les neufs salariés(es) polyvalents(tes) recrutés ont débuté leur parcours, après avoir signé leur CUI-CAE de 26h.

→ Après une période d'observation fixée à trois mois, des réajustements sont susceptibles d'être introduit dans l'exécution de la prestation, ceci en accord avec le client
Une fiche de production a été mise en place dès les premiers jours, afin de définir clairement les tâches journalières à effectuer. Une mise en page plus complète, avec des fiches de postes détaillées, par zone et par plage horaire (matin / soir), des fiches techniques, (etc.) ont commencé à être travaillées.

→Le chantier intervient quatre jours par semaine du lundi au jeudi, ou du mardi au vendredi, soit de 7h à 14h, soit de 14h30 à 21h30. Une alternance matin/soir avec l'équipe restauration de l'ALJ 93 est prévue, toutes les semaines ou deux semaines.
Pour l'encadrant et son assistant, tous deux à 35h, une journée « hors production » est consacrée aux différentes tâches administratives inhérentes au bon suivi du chantier (suivi des salariés, rédaction des plannings et feuilles de présence, préparation des ateliers et supports, réalisation d'ateliers thématiques, formation théorique de l'assistant, etc.)

→ Dans le suivi de la prestation avec le client, une réunion hebdomadaire a lieu avec l'encadrant et les responsables du Pôle Restauration, ainsi qu'une réunion mensuelle avec la directrice d'IS et le directeur de la restauration d'ALJ 93

→L'équipe salariée présente une bonne répartition dans la mixité de sexe et d'âge.
L'osmose entre les salariés s'est créée assez rapidement, dans le travail de tous les jours.
Une prestation exceptionnelle (Repas évènementiel – gastronomique de l'association SHANGHAÏ 2010) a permis de faire appel à des compétences un peu différentes de celles habituellement usitées. Cette soirée, précédée d'un cocktail, regroupant environ 70 convives, s'est déroulée avec succès, pour les clients, comme pour les salariés.
Un buffet séminaire de 60 personnes, organisé en décembre, a également permis de faire découvrir de nouvelles techniques, que celles travaillées en restauration collective classique.

→Les premières difficultés dans la gestion du personnel sont apparues du fait de l'absence prolongée d'un salarié due à l'inaptitude provisoire au poste de travail prononcée par la médecine du travail. A cela s'est ajouté simultanément, des absences répétées mais injustifiée d'une autre salariée.

→Trois salariés de l'équipe ont pu débuter, dès novembre, une formation linguistique (6h hebdomadaires sur temps de travail). Les recherches d'Evaluation en Milieu de Travail ont été initiées pour certains, puisque l'objectif est que chaque salarié(e) polyvalent(e) effectue au moins une EMT pendant son parcours à IS.

Cf : Annexe 2 pour connaitre le détail de l'activité

3. L'accompagnement socio-professionnel des salariés(es) polyvalents(es)

La note de l'Accompagnatrice socioprofessionnelle

Il y a de cela presque un an, j'ai eu l'honneur et l'immense bonheur de signer mon contrat de travail avec Initiatives Solidaires en tant que chargée d'accompagnement socioprofessionnel.

Je me souviens très bien que ce moment de très grande émotion était teinté de sentiments contrastés. Soulagement d'abord, après des mois et des mois d'attente et d'incertitude. Reconnaissance bien sûr, envers ceux et celles qui avaient rendu la naissance d'Initiatives Solidaires possible. Joie aussi, à l'idée de retrouver mes collègues, de partager à nouveau, avec

eux, le quotidien d'un chantier d'insertion. Appréhension, je dois bien le reconnaître, face à l'ampleur de la tâche qui nous attendait et aux obstacles qui ne manqueraient pas de se présenter. Enthousiasme enfin, face à cette belle aventure qui commençait. Car, un démarrage est toujours une aventure, avec son lot de bonnes et de moins bonnes surprises. Une aventure, car tout est à construire ou à reconstruire, les outils de travail, les relations avec les partenaires…

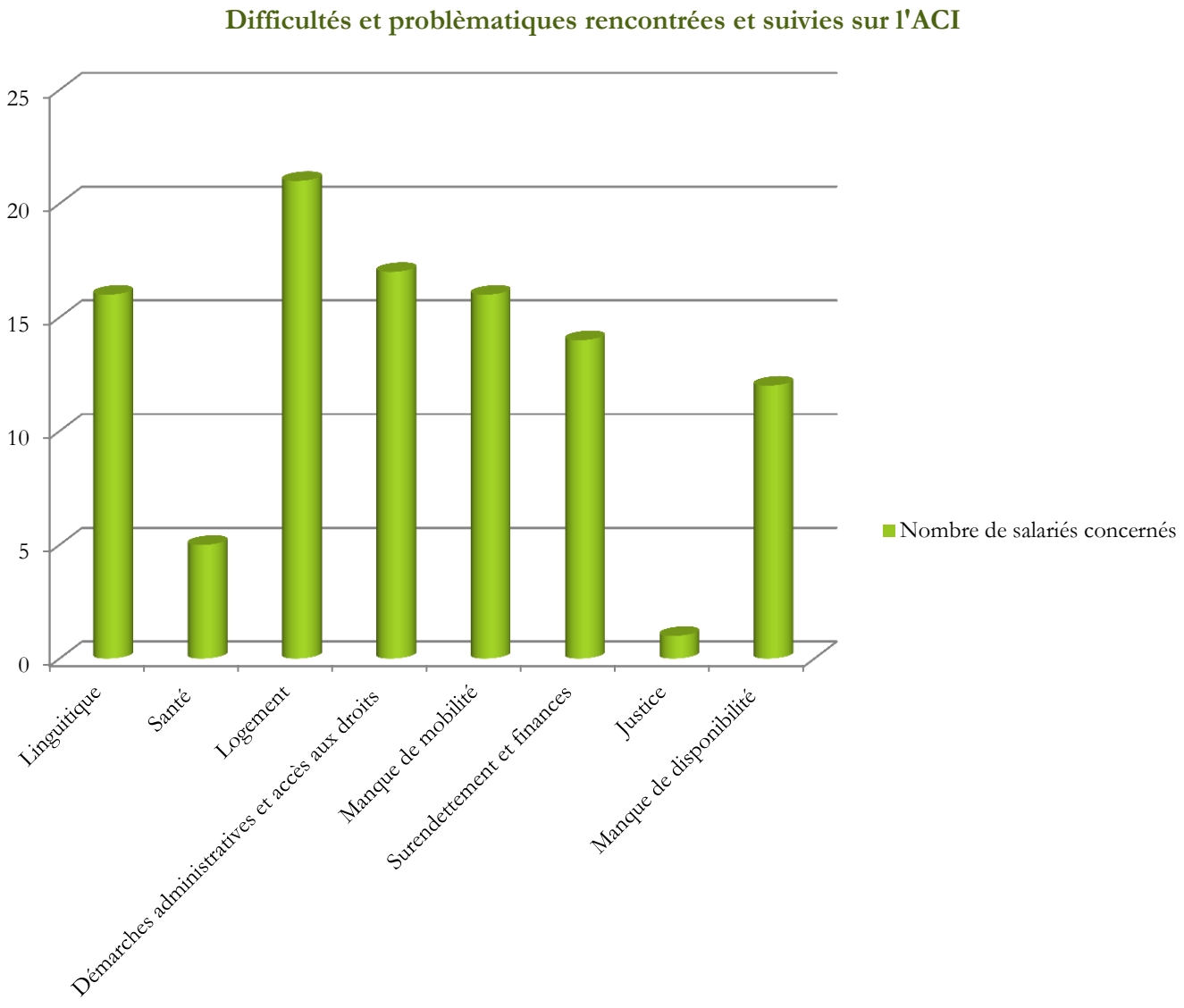
L'année 2013 est passée affreusement vite. Les premiers mois, il a fallu aider aux TRE et à la recherche d'emploi une partie des salariés « temporaires » (10 en CDD) de l'ALJ 93, mettre en place les outils de travail (les documents supports, les procédures…), recruter et accompagner les premiers salariés d'Initiatives Solidaires, au nombre de 4, puis de 12, puis de 16 et enfin de 25 en octobre. Il a fallu également construire ou reconstruire les relations partenariales, au premier rang desquelles les relations avec le Pôle Emploi d'Aubervilliers, que nous ne connaissions pas ou peu. Une relation aussi importante que celle-ci demande du temps et une attention particulière.

Parmi les partenaires que nous connaissions et avons retrouvé, beaucoup ont eu un peu de mal à situer Initiatives Solidaires. S'agissait-il d'un nouveau chantier ou seulement d'un nouveau nom ? En quoi ce chantier était différent puisque les activités supports étaient les mêmes (l'hôtellerie et la restauration) que ce qu'ils connaissaient déjà et que l'équipe des permanents paraissaient inchangée ? Même la Médecine du travail a mis du temps à nous identifier clairement, à nous différencier du « chantier précédent »… Petit à petit, notre « identité » s'est précisée et nous avons commencé à exister en tant que tel, sans être comparé à une autre structure. Nous avons gagné en visibilité et en légitimité.

Dès le démarrage il a fallu se projeter, prévoir ce que serait l'activité réelle du chantier alors que les équipes n'étaient pas encore complètes et que nous manquions de recul et d'éléments de comparaison. C'est ce que très vite nous avons dû faire, par exemple pour mettre en place une action de formation linguistique mutualisée avec des chantiers d'insertion partenaires et avec notre OPCA.

L'année 2013 a été très courte pour Initiatives Solidaires. A peine le temps de prendre nos marques, de nous familiariser avec notre nouvel environnement et nos nouveaux partenaires que nous étions déjà en 2014. Le premier défi passé, celui des prémices du démarrage, demeurent les plus sérieux, ceux du développement et de la consolidation.

En 2013, en dehors de deux fins de période d'essai à la fin août, aucune sortie dite « dynamique » n'est à comptabilisée, puisque l'ensemble des salariés(es) polyvalents(tes) débutaient leur parcours.
Dans ce cadre, 100% de nos effectifs en chantier d'insertion ont bénéficié d'un accompagnement social et professionnel. Pour 85% d'entre eux, l'accompagnement aux démarches professionnelles s'est porté sur la définition du projet, alors que pour les 15% restant, il s'est agi d'un accompagnement aux techniques de recherche d'emploi, puisque le projet était déjà, en partie, validé.
Parallèlement, quatre cent dix-sept heures de formation linguistique (Alphabétisation, Français Langue Etrangère et Remise à Niveau) ont été dispensées auprès des treize salariés présentant le plus de difficulté.


Difficultés et problèmatiques rencontrées et suivies sur l'ACI
25
20
15
10
5
0
Linguitique
Santé
Logement
Démarches administratives et accès aux droits
Manque de mobilité
Surendettement et finances
Justice
Manque de disponibilité
Nombre de salariés concernés

EN CONCLUSION, LES PERSPECTIVES 2014

La problématique rencontrée autour de la question de l'implantation de notre siège et de notre ACI « revalorisation-transformation » suite à la condition suspensive posée par le CDIAE, sur l'un de nos agréments, de ne pas installer nos activités sur Pantin, a donc nécessité la réactivation d'une recherche active de locaux. Cela a dans un premier temps engendré un décalage du calendrier relatif au démarrage de l'ACI Revalorisation-transformation, bien que conventionnés au 1er juillet 2013, nous avons dû attendre de trouver un nouveau site, avant d'envisager pouvoir débuter partiellement nos activités, après revalidation de l'UT 93-Direccte IDF. Début décembre 2013, la Ville d'Aubervilliers nous a confirmé la possibilité de nous mettre à disposition des locaux.

Les locaux que nous avons pu investir, grâce au soutien et à l'attribution par la Mairie d'Aubervilliers, ne présentaient toutefois pas les mêmes avantages, que ceux initialement prévus sur Pantin. De fait, pour ces derniers nous devions disposer d'une surface d'environ 1000m², comprenant une partie en surface d'entrepôts, des bureaux, des sanitaires préalablement installés et prêt à l'usage. Il n'y avait quasiment aucun travaux de rénovation et d'aménagement à réaliser et nous devions bénéficier d'un bail précaire avec un loyer très réduit.

A contrario, sur les locaux attribués à Aubervilliers, les différents lots représentent une surface cumulée d'environ 700m² (8 lots), dont l'un des lots comprend un modulaire « bureau/salle de réunion », un modulaire de sanitaires et un modulaire dédié aux vestiaires des salariés. Les autres lots sont sous forme de hangars, mais présentent chacun quelques défaillances, impliquant la réalisation de travaux de sécurisation / mise aux normes, de débarras et de rénovation (couverture / maçonnerie / électricité/ etc.). Il s'avère aussi qu'aucun espace « bureaux » ne restait encore disponible, sur le site partagé avec d'autres structures à vocation sociale. Nous devons également prévoir l'aménagement des bureaux et salle de réunion/formation au sein d'un des hangars.

Ces éléments de contexte sont à ajouter à l'émergence du projet qui était en étude et réflexion, depuis l'origine de la création, avant que l'association ne fasse une demande de conventionnement pour un ACI revalorisation-transformation. Ce temps, ainsi que l'observation des activités et pratiques existantes sur le territoire dans le champ de l'IAE, de l'ESS et plus largement dans l'entreprenariat classique, a permis de constater que ce que nous comptions proposer, à savoir la réalisation et la vente d'objets / mobiliers fonctionnels et artistiques à partir de matériaux (métal et bois) récupérés, associés aux dons et récupérations de certains matériels et objets, n'était pas développé sur le territoire et dans le champ concerné. Il en est de même pour la production de l'Isolant Porteur Alvéolaire Cellulose à destination de projets d'hébergements temporaires et de lutte contre la précarité énergétique des plus démunis.

Ainsi, notre projet s'établit sur une dynamique d'innovation, dans une volonté et une réalité de non concurrence, ainsi que sur les principes de la prévention et réduction des déchets.
Le projet a été souhaité sous forme d'ACI, car l'angle premier est celui de l'intérêt pédagogique, de la formation aux savoirs et techniques et de l'accompagnement pour les salariés polyvalents en parcours, dont les coûts ne peuvent être assumés sous une autre forme juridique, à ce jour.

Cet ACI a pour objectif, pour les quinze postes conventionnés, de proposer aux publics d'autres parcours professionnalisants autour des métiers de la réutilisation de matériau, mobiliers et objets avec comme support

les techniques de la serrurerie, de la menuiserie et de l'ébénisterie. Ce secteur en développement offre des opportunités de sorties emploi pour les publics concernés, tout en répondant localement aux enjeux environnementaux et de développement durable. L'accent sera mis sur la production Métal et Bois, avec l'appui d'un formateur-encadrant « Artisan d'art », pour la production de pièces en édition limitée (meubles, lampes, sculptures, etc.), issues de matériaux récupérés et revalorisés, vendues dans des réseaux partenaires.

Outre le principe de priorisation, d'étalement par étapes des recrutements et des activités relatifs aux phases de travaux à réaliser, nous avons inclus une activité nouvelle par rapport au projet initial, tout en conservant une cohérence avec les orientations choisies pour cet ACI.

Par le biais d'un de nos partenaires, la Fondation Abbé Pierre, nous avons découvert la société Mac Home (acteur du développement durable) qui est le premier fabricant au monde de produits alvéolaires en carton cellulose, dont elle est propriétaire des brevets industriels.

La Fondation Abbé Pierre (FAP) souhaitant expérimenter un concept d'unités d'hébergements transitoires, avec les villes de Pantin, de Paris, l'ALJ 93 et le cabinet ROZO, nous a sollicité pour réfléchir à la production de ce matériau IPAC (Isolant Porteur Alvéolaire Cellulose) afin de permettre l'approvisionnement pour les projets expérimentaux, mais également contribuer au développement de la filière.

La filière est en partie à construire, maintenant que Mac Home a fait breveter son concept au fur et à mesure de l'évolution des recherches et expérimentations sur le matériau en termes d'isolation thermique et phonique. La production de l'IPAC par assemblage de carton ondulé (en papier recyclé) a été testée et développée au sein d'un ESAT. Aujourd'hui Mac Home propose des solutions complètes de panneaux isolants autoportés ou porteurs (élément structurel participant au contreventement, à une des meilleures isolation thermique et acoustique, pare-pluie, pare-vapeur, antisismique) pour la rénovation des murs, planchers et sous-toits. Ce produit écologique qui a déjà fait ses preuves, Mac Home étant reconnu par les syndicats de constructeurs (STB, la SMA BTP, SOCOBAT, etc.), par les assureurs, par le Ministère de l'Environnement, la start-up a été lauréate de Paris Programme Efficacité Energétique (parrainée par Paris Habitat et Paris Région Lab), a été finaliste du grand prix de l'innovation à Paris… Ce matériau écologique, économique, pouvant garantir un confort d'habitat pour tous, qui s'il est mis en lumière, par l'essaimage de sa production et de son utilisation par les constructeurs, les bailleurs, les artisans, les particuliers (etc.) impliquera le développement d'un nouveau marché d'emplois et de formations, nous a conquis.
Dans cette optique de partage, de transparence et de développement durable Mac Home souhaite nous mettre à disposition son savoir et ses brevets, via la FAP et dans le cadre premier de l'opération précitée.

Après plusieurs rencontres, nous avons été convaincus et avons accepté de consacrer une partie de notre ACI à cette production, parallèlement à nos ateliers « métal » et « bois », puisque nous restons dans une dynamique de revalorisation-transformation à plus-value ajoutée. Nous nous rapprochons également d'autres SIAE spécialisées dans le bâtiment pour la prise en charge de la construction des unités d'hébergement.

Les risques du projet correspondent d'une part aux l'incertitudes contextuelle et actuelle liées à la réforme en cours de l'IAE (passage du CUI-CAE eu CDDI en juillet 2014), auxquelles s'ajoutent celles de la formation professionnelle et la sécurisation des parcours. Il en résulte tout un travail d'adaptation et de mise en œuvre pour Initiatives Solidaires, comme pour les autres SIAE, ainsi que les pouvoirs publics et les collectivités concernées. Il s'avère qu'à ce jour les enveloppes n'étant pas toutes votées, il est encore difficile d'avoir une visibilité sereine (pour chacune des parties) des moyens qui nous seront attribués et des outils dédiés. Toutefois en lien avec les réseaux et les services concernés, les besoins et les points de vigilance ont été et

continuent d'être remontés afin qu'il n'y ait pas de mise à mal pour les SIAE existantes, ni de remise en question de notre projet.

Cela risque d'impliquer une gestion budgétaire contrainte et suivie, pour conserver un équilibre en 2014, avec fort probablement des besoins en trésorerie pour le fonctionnement de la structure, puisque nous démarrerons un nouveau chantier et que les modalités de financement vont être modifiées avec la réforme et certainement décalées dans le temps. Il va donc certainement falloir rechercher des soutiens et financements complémentaires, auxquels s'ajoutent les besoins en investissement pour les travaux d'aménagement et pour l'acquisition de matériels, de machines et de fournitures nécessaires à la mise en œuvre de l'ACI Revalorisation-Transformation, ainsi qu'à l'installation physique du siège et des services généraux. Le montant global des besoins en investissement avoisine les 450 000 €, cependant nous avons commencé à travailler au plan de financement et prévu de solliciter certains partenaires financiers.

Enfin, dans nos axes de développement futurs, il nous semble important de préciser que nous participons depuis notre création aux réflexions sur le projet de ressourcerie de Plaine Commune. La communauté de commune a financé une étude de préfaisabilité avec le recours au cabinet d'experts Cap3C. Ces derniers ont repéré les structures du territoire œuvrant par un angle ou un autre dans ce champ, car la volonté de Plaine Commune est que cette ressourcerie reste un projet à dimension locale, sociale, économique et participative, avec une coopération mutualisée des structures agissant dans la prévention et la réduction des déchets. Suite à plusieurs réunions, Initiatives Solidaires et les autres structures repérées ont créé l'association la « Pépiterie » afin de se regrouper pour réfléchir à des solutions et propositions pertinentes pour le portage partagé de ce projet. Plaine Commune souhaite lancer son appel d'offre courant 2014, mais doit encore mener son étude de faisabilité et définir quelques objectifs quantitatifs, qualitatifs et financiers, avant que chacune des structures positionnées puisse émettre des réponses et demandes concrètes.

Par conséquent, l'année 2014 va principalement être consacrée à la poursuite du démarrage et à la pérennisation des projets de départ, avec des perspectives certaines d'accroissement de l'équipe permanente, mais également de l'offre d'insertion, sur un territoire qui en a grand besoin.

ANNEXES

A suivre…

1. Cahier des charges « hôtellerie-entretien »

Les locaux sont situés au 51, rue de la commune à Aubervilliers 93300.

Ils comprennent :

- un sous-sol avec des salles de réunions, de stockage, des bureaux et des sanitaires ;
- un rez-de-chaussée avec un hall d'accueil, 10 bureaux, des sanitaires, des lieux de stockages et le vestiaire des SSIAP ;
- un centre international de séjour au 1er et 2ème étage, comprenant chacun 34 chambres avec douche et sanitaire, louées à la demande sur des courtes périodes, ainsi qu'une bagagerie ;
- un foyer d'accueil des 3ème au 8ème étage, comprenant chacun 34 chambres avec douche, sanitaire et kitchenette, louées sur une longue période, ainsi que des locaux de stockages ;
- une extension du foyer au 9ème étage comptant 21 chambres avec douche et sanitaire, louées également sur une longue période, ainsi que des locaux de stockage ;
- des couloirs à chaque étage desservant l'ensemble des chambres, 2 escaliers principaux et un escalier de secours, 3 ascenseurs.
- Un restaurant comprenant une cuisine compartimentée, un self, une salle de restauration et des sanitaires.

La prestation consiste en une remise en état et un nettoyage périodique de l'ensemble des locaux, conformément aux cahiers des charges définis.

Le prestataire s'engage à respecter la démarche ECOLABEL mise en place par le client au sein de son établissement (utilisation de produits spécifiques, tri des déchets selon protocole, gestion responsable de l'énergie à savoir électricité et eau).

Le prestataire formulera et fera valider, en amont, auprès de l'interlocuteur désigné par l'ALJ 93, ses besoins de commande de linges, matériels, produits, tenues, clés, vestiaires, etc. qui feront l'objet d'un inventaire mensuel réalisé par le prestataire.

Un planning prévisionnel d'occupation des chambres et des salles, ainsi que toute information de changement seront donnés, par le client au prestataire, au moins une semaine avant la date d'intervention.

A savoir, qu'il s'agit d'une activité à caractère saisonnier, pouvant impliquer des variations de fréquentation plus ou moins importante.

Le prestataire, via l'encadrant désigné dans son personnel, organise les activités et les plannings de manière à respecter les cahiers des charges.

Le prestataire s'engage à former son personnel et à suivre les démarches d'insertion par l'activité économique propre à son objet et ses valeurs.

CAHIER DES CHARGES C.I.S

LIEU	DESCRIPTIF TÂCHES	FREQUENCE
Chambres (recouches et départs)	- changement des draps - poussières et déchets - nettoyage des vitres, plinthes - aspiration et lavage - nettoyage intégral des salles de bain	Quotidien (week-end inclus si besoin) En fonction du planning de réservation communiqué une semaine à l'avance par l'équipe du C.I.S
Blanchisserie	- Gestion du linge (prestation extérieure LEON) comprenant : - le rangement de la lingerie et du linge propre et sale - inventaires, commandes de linge - tri du linge lors du débarrassage en chambre	Quotidien en fonction du planning Inventaire : mensuel Rangement du linge mardi et jeudi
Couloirs 1 et 2	- Aspiration et lavage - Entretien des ascenseurs extérieurs - Nettoyage des petites vitres escaliers et des portes - Nettoyage des bagageries - Lessivage des murs	Quotidien 1 x / mois
Mono brosse	Passage dans les couloirs du 1 et 2	2 x / mois
Sous-sol : salles jaunes et couloir bleu.	- Aspiration et lavage - Evacuation des déchets (tri) - Mono brosse - Lessivage des murs	Quotidien selon planning 1 x / mois sinon selon besoin
Sous-sol : 2 salles de réunion	- Aspiration et lavage - Evacuation des déchets (tri) - Nettoyage des vitres	Quotidien selon planning d'occupation 1 x /mois
Salles de réunion	-Nettoyage des tables et chaises lorsque les salles sont occupées, mais pas lors de l'installation de celles-ci	Quotidien selon planning d'occupation
Sanitaires du sous-sol (salle jaune)	- Poubelles / miroirs - Désinfection des sanitaires - Papier main/savon	Quotidien

CAHIER DES CHARGES PARTIES COMMUNES

LIEU	DESCRIPTIF TÂCHES	FREQUENCE
14 bureaux : 9 au niveau « 0 » Caféterie Chef cuisine /mineur Compta, gouvernante, DP	- Aspiration et lavage - Evacuation des déchets (tri) - Poussières (mobiliers, portes, poignées au miror) - Cendrier extérieur - Nettoyage des vitres, cadres et coffres	3 x / semaine 1 x / mois
Sanitaires (hall, bureaux, restaurant)	- Poubelles / miroirs - Désinfection des sanitaires - Papier main / savon	Quotidien
5 tapis d'accueil	Nettoyage (shampooinage)	2 x / mois
Vestiaires (au 8ème et 6ème + 2 au sous-sol + agents de sécurité)	- Aspiration et lavage - Evacuation des déchets - Nettoyage de la douche	2 x / semaine
Salle informatique	- Nettoyage, poussières	2 x / semaine
Espaces courriers et couloir marron + sanitaires agents techniques	- Aspiration et lavage	3 x / semaine
Ascenseurs accueil (intérieurs et extérieurs)	- Nettoyage des plinthes, rails et miroirs.	Quotidien
Offices (9, 7, 5)	- Aspiration et lavage.	1 x / semaine
Ascenseur de service	-Nettoyage complet intérieur et extérieur	Hebdomadaire
Hall d'accueil et lobby	- Evacuation et tri des déchets - Poussières (meubles, desk, rebords fenêtres) - Nettoyage des portes de service - Nettoyages des vitres - Cendrier extérieur - Aspiration et lavage - Passage de la mono brosse - Espace accueil (vitres et balayage humide) et vérification toilettes restaurants	Quotidien (le matin) 1 x / semaine (lundi) Tous les après-midi à 14h

CAHIER DES CHARGES F.J.T

LIEU	DESCRIPTIF TÂCHES	FREQUENCE
Escaliers (2 cages sur 9 étages chacune)	- Aspiration -lavage humide (plinthes, contre marches et rampes)	1 x / semaine 3 x / semaine
Couloirs du 3 au 9 + couloir mineur	- Aspiration - Lavage -Mono brosse -Nettoyage des extincteurs, portes de service, lampes -Lessivage des murs	1 x / semaine 3 x / semaine 1 x / mois 2x / mois 1 x / mois
Petites vitres et portes escaliers	Nettoyage	1 x / semaine
Ascenseurs x 20 (extérieurs et rails)	Nettoyage et dépoussiérage	1 x / semaine
Cuisine collective et laverie	- Nettoyage des plaques électriques, four, carrelage mural, plans de travail, poubelle - Nettoyage des machines et séchoirs (filtres) - Nettoyage des vitres	Quotidien 2 x / mois
Fenêtres des couloirs	-Nettoyage des vitres et des cadres	2 x / mois
Remplacement de l'Assistante Gouvernante ALJ 93	- gestion du linge pôle éducatif (changement literie 1x/15jours pour 50 chambres) - Nettoyage complet des chambres des résidents en départ	Lors de ses périodes de congés payés et d'arrêt maladie prolongé (en lien avec responsable et tutrice service)

CAHIER DES CHARGES RESTAURANT

Restaurant	- Aspiration et lavage - Passage de la mono brosse - Nettoyage des vitres et cadres - Nettoyage du bar (hors machine à café et intérieur armoire) -bureau restauration	Quotidien 2 x /mois 1 x /mois Quotidien 2 x / semaine
Sanitaires restaurant	- Nettoyage complet des sanitaires hommes et sanitaires femmes	Quotidien

2. Cahier des charges « restauration collective »

DESCRIPTION GLOBALE DES LOCAUX POUR RESTAURATION

Les locaux sont situés au 51, rue de la commune à Aubervilliers 93300.

- Deux vestiaires (femmes en arrière de cuisine et hommes au sous-sol)
- local réception des marchandises
- Quai de livraison
- 2 chambres froides négatives
- 5 chambres froides positives
- Espace économat (stockage produits secs)
- Local produits lessiviel et poubelle
- Zone de déboîtages, décartonnage et de nettoyages légumes
- Zone réchauffe, pâtisseries et petits déjeuners
- Zone de préparations froides, local réfrigéré maximum 9 degrés (normes HACCP)
- Local productions chaudes comprenant un local plonge batterie
- Zone de distribution (espace self)
- Zone local plonge vaisselle avec convoyeur
- Couloir qui relie toutes les zones entre elle
- Zone de restauration (salle de restaurant de 136 places assises)
- Un espace en sous-sol de stockage des denrées non périssables et de la vaisselle
- Local de réchauffe au sous-sol

Chacun de ces espaces sont équipés du matériel et ustensiles requis, selon les normes en vigueur.

DESCRIPTION DES TRAVAUX ET CAHIER DES CHARGES

Globalement la prestation de restauration collective prévoit quotidiennement, du lundi au vendredi (de 7h à 14h30 ou de 14h30 à 21h30 / 15h à 22h) :

- la préparation et le service de petits déjeuners (100 à 200 en moyenne), servis de 7h15 à 9h, suivant l'offre alimentaire établie par le client ALJ 93.

- la préparation et le service de déjeuners (de 180 à 240 couverts en moyenne journalière), servis de 11h45 à 13h30, auprès de la clientèle et des usagers du client ALJ 93. Ces horaires peuvent être amenés à être modifiés par le client ALJ 93, en fonction des besoins de sa propre clientèle, en concertation avec le prestataire.
  A noter que la préparation des plats chauds des services du midi est à la charge du personnel ALJ 93.

- la préparation et le service du diner (de 50 à 200 couverts selon période), servis de 19h00 à 20h, auprès de la clientèle et des usagers du client ALJ 93. Ces horaires peuvent être amenés à être modifiés par le client ALJ 93, en fonction des besoins de sa propre clientèle, en concertation avec le prestataire.
  A noter que la préparation des plats chauds des services du soir est à la charge du personnel ALJ 93.

Les salariés en insertion intervenant sur le service restauration, sous la responsabilité de l'encadrant(e) technique du sous-traitant sont quotidiennement amenés à :

- entretenir quotidiennement les locaux de la salle de restauration, les sanitaires afférents, la distribution et l'ensemble des espaces de la cuisine, en respectant le protocole de nettoyage affichés dans chaque zone et remplir à chaque fin de service les plans de nettoyage et de désinfection prévus à cet effet (autocontrôle).

- effectuer la sortie des poubelles, le pliage des cartons, le tri sélectif et le compostage, mis en place par le client.
- travailler postés sur les fonctions suivantes : manutentionnaire, plongeur(se), étager(e), préparateur(rice) chaud/froid, serveur(se), à partir des fiches techniques établies par le donneur d'ordre.
  Au cours de la mission, un salarié polyvalent peut être posté sur différentes fonctions.

La répartition des salariés sera établie dans le cadre de plannings de travail élaborés par l'encadrant technique du sous-traitant, en concertation avec le responsable de la restauration d'ALJ 93, lequel informera, a minima deux semaines avant, des prévisions de fréquentation du restaurant et du centre de séjour, de manière à permettre la continuité et le bon déroulement des prestations réciproques.

Les salariés polyvalents du prestataire intervenant sur le service de restauration collective sont amenés à :

- Quotidiennement, à prendre connaissance de la fiche de production du jour, complétée au service précèdent par le client, pour organiser et répondre aux attentes de production du service en cours.

- Entretenir quotidiennement les locaux de la salle de restauration, les sanitaires, le dispositif de distribution et les différents espaces de la cuisine,

plonge, machine et local
plonge manuelle
local préparation des entrées
local préparation des desserts
local préparations chaudes
local préparation légumerie
local poubelles/produits lessiviels
vestiaires hommes/vestiaires femmes
couloirs et circulations
économat
chambre froide ++
chambre froide -
machine à café
machine à jus
tables et chaises
friteuse
fours (2)
cellules
grilles et hottes
armoires froides (4)

objectif : assurer le maintien en parfait état de propreté et d'entretien courant les locaux.
: assurer le nettoyage courant du gros et du petit matériel
: se conformer aux règles d'hygiène et de sécurité.
: respecter la réglementation en vigueur en matière d'hygiène alimentaire.
: appliquer le guide des bonnes pratiques d'hygiène.
: tenir conjointement un "registre de maintenance".
: veiller au respect des règles de sécurité.

- Réceptionner les marchandises, en respectant le report du contrôle et l'enregistrement des valeurs dans le cahier HACCP.

- Effectuer le pliage des cartons, le tri sélectif et la sortie des poubelles,

- Travailler quotidiennement sur différents postes
  Sachant qu'un salarié peut être posté sur différentes fonctions eu égard à la recherche d'une polyvalence favorisant son inscription ultérieure dans une recherche d'emploi ;

- Grammages
  Lorsqu'il y aura matière, le salarié devra respecter les grammages communiqués par ALJ93 des denrées utilisées :

crudités	Grammage : 120
salades composées	grammages nets : 150
charcuteries	Grammages : 60
Poissons froids	Grammages à cru : 80
œufs	1.5 pièces pour entrée 3 pièces à chaud
volaille	grammage à cru : 130
porc	grammage à cru : 120
bœuf	grammage à cru : sauté : 240 / piècé : 130
veau	grammage à cru : sauté : 240 / piècé : 130
mouton/agneau	grammage à cru : sauté : 240 / piècé : 130
pates, tartes, crêpes, etc.	grammage à cru -pates : 80 à 100 -tartes : 200 -crêpes : 150
abats	grammage à cru : 240
poissons	grammage à cru : 160
spécialités (plats complets)	grammage à cru : voir fiches techniques
fromages	grammage à cru : 30 à 40
desserts	grammage à cru : -tartes en 12 -gâteaux en 10
Fruits et laitages	Pièce ou contenant adéquates

Les grammages et bonnes pratiques culinaires sont indiqués par écrit, en préalable aux actions, par le client ALJ 93.

initiatives
SOLIDAIRES