

# RAPPORT D'ACTIVITE 2015



**INITIATIVES SOLIDAIRES**

**95, bd Félix Faure**

**93300 Aubervilliers**

**09.53.49.01.49**

**[contact@initiativessolidaires.com](mailto:contact@initiativessolidaires.com)**

## **SOMMAIRE**

1. Rapport moral du Président Joël DEMARTINI .....	2
2. La chronologie 2015 d'Initiatives Solidaires .....	6
3. Focus sur nos salariés et l'accompagnement .....	9
a. Les salariés en parcours d'insertion .....	9
Public éloigné de l'emploi .....	9
L'orientation des candidats vers Initiatives Solidaires .....	9
Les communes et territoires d'origine .....	10
L'âge .....	10
La répartition femmes-hommes.....	11
Les niveaux de formation .....	12
Les ressources à l'entrée du chantier d'insertion.....	12
b. L'accompagnement socioprofessionnel .....	13
Les problématiques rencontrées .....	13
Exemples de réponses apportées.....	13
L'importance du partenariat.....	16
Autres partenariats mis en place en 2015.....	17
Les périodes de stage .....	18
Bilan des sorties.....	18
4. Focus sur l'activité et l'équipe hôtellerie.....	20
Par Stéphanie GIANNINI, Encadrante Technique - Gouvernante .....	20
5. Focus sur l'activité et l'équipe Restauration .....	22
Par Ali FERDJOUKH, Encadrant technique – Chef de cuisine .....	22
6. Focus sur l'ACI Revalorisation-Transformation .....	24
Par Christian GRISINGER, Encadrant technique – responsable créations – sculpteur.....	24
7. Remerciements à nos financeurs et partenaires .....	26

## **1. Rapport moral du Président Joël DEMARTINI**

2015, première année de pleine activité de notre association, qui a vu ses projets initiaux prendre forme, ses activités et son équipe se développer. Certains permanents sont arrivés, d'autres repartis mais globalement l'équipe permanente s'est stabilisée, ce qui a faciliter la mise en œuvre de nos missions premières : l'accompagnement et la formation par l'emploi de salariés(es) polyvalents en parcours d'insertion, sur des supports d'activité respectables, viables et adaptés à la dimension pédagogique souhaitée.

Néanmoins, les missions et l'énergie déployée ont été quelques perturbées par la mise en œuvre de deux réformes conséquentes.

La réforme des financements de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) qui avait pris effet en juillet 2014, a eu des répercussions en 2015, puisque les services de l'Etat concernés n'étaient pas encore tous rodés et dotés des moyens pour permettre d'anticiper les besoins, etc. Cela a notamment conduit à ce qu'Initiatives Solidaires ne connaissent son niveau de dotation en ETP (Equivalent temps plein) conventionnés qu'en octobre 2015, à savoir 30.5 (nous étions de janvier à septembre sur 26 ETP malgré la remontée régulière des besoins par rapport à nos projets).

Les annonces tardives des répartitions d'enveloppes budgétaires franciliennes et départementales ont contribué à cette longue incertitude. La première conséquence pour notre association a été de devoir prendre des risques en faisant l'avance de trésorerie alors que celle-ci était quasi inexistante.

Le second effet notable est venu des hausses de charges liées à la masse salariale (les salariés en CDDI comptant désormais dans celle-ci). Tous ces effets de seuil ne sont pas pris en compte dans le montant d'aide au poste. De plus l'aide au poste mensualisée n'est plus versée en amont du versement des salaires mais a posteriori, là encore il est nécessaire de pouvoir faire l'avance de trésorerie, ce qui a été souvent complexe pour l'association.

S'est cumulé à cela, la réforme de formation professionnelle (modification des répartitions et calculs des fonds mutualisés, Compte Personnel de Formation, etc.). Cette réforme avait encore moins été anticipée par l'ensemble des acteurs du secteur mais elle a pris effet dès janvier 2015.

Engendrant pour les porteurs de chantier d'insertion de devoir verser des cotisations formation à notre OPCA Uniformation, beaucoup plus élevées qu'auparavant pour un montant de prise en charge des formations pour les salariés vraiment inférieur à notre consommation passée et nos besoins. Concrètement nous avons versé 11032€ en 2014 contre 15157€ en 2015, alors que nous avons mobilisé l'équivalent de

26691€ de prise en charge des coûts de formation pour nos salariés en 2014 contre 15677€ en 2015, (2016 s'annonce pire).

Le fait que nous ne puissions plus, pour nos salariés en CDDI, accéder aux fonds mutualisés qui prioritairement étaient axés sur nos salariés en parcours qui auparavant étaient en CUI-CAE, change fortement la donne. Il ne faut pas oublier que malgré l'importante formation interne dispensée par nos encadrants, la formation externe est un élément incontournable pour permettre à nos salariés de se qualifier, de monter en compétences. Ce chamboulement, outre la veille constante et le bricolage qu'il a impliqué pour la coordinatrice Insertion afin de « sauter » sur les occasions de formation qui se présentaient pour les salariés, remet en question les objectifs de formation fixés dans nos conventionnements, mais aussi et surtout les conditions de réussite des parcours pour nos salariés.

La fragilisation du fonctionnement et des principes de nos chantiers d'insertion, de par ces réformes, ou les coûts se sont accrus plus que les subventions perçues, malgré les missions d'utilité sociale pour lesquelles nous œuvrons, a compliqué la gestion au quotidien. D'ailleurs, un vent de panique s'est fait sentir fin 2015, lorsqu'il s'est agi de prévoir la mise en place de la mutuelle collective obligatoire, alors que les accords de branche se faisaient attendre et que les organismes mutualistes n'étaient pas prêts.

Nos autres financeurs publics (Conseil Régional d'Ile De France, Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis, Plaine Commune, etc.) ont soutenu nos actions cependant les modalités de financement impliquent des commissions tardives avec validation des octrois au 2<sup>ème</sup> semestre, voir au 4<sup>ème</sup> trimestre. Le budget définitif de 2015 a été connu en octobre 2015, il a été de ce fait difficile de pouvoir anticiper, négocier des facilités bancaires.

Nous pouvons tout de même nous réjouir d'avoir réussi, grâce à la garantie portée par ALJ 93, à ce que la Société Générale nous accepte comme nouveau client avec un découvert autorisé de 60 000€ (convention d'un an). Demande que notre banque initiale le CIC avait refusée.

Autre réjouissance, en 2015, nous avons été financé pour la première fois par l'ACSE-Contrats de Ville (Préfecture de Seine-Saint-Denis) pour le travail mené sur les quartiers ZUS / CUCS (devenus maintenant Quartiers Politiques de la Ville), et avec les publics issus de ces quartiers. Notre ville d'implantation et notre territoire, ayant plusieurs quartiers reconnus prioritaires, nous nous sommes de fait inscrits dans les actions pertinentes pouvant bénéficier aux habitants.

En 2015, nous avons également rejoints les actions de Plaine Commune LE PLIE à destination des participants du Plie que nous nous sommes engagés à recruter dès lors que nos chantiers s'avéraient être une solution pertinente pour eux. En contrepartie, l'association a demandé une subvention d'équilibre pour chacun des

chantiers. Toutefois, cette subvention, comme le PLIE en lui-même reposent sur des Fonds Européens. La nouvelle programmation FSE 2014-2020 a été finalisée et verrouillée que très tardivement, à tel point qu'en 2015 nous n'avons eu qu'un accord de principe délivré par l'organisme intermédiaire sur les montants octroyés mais n'avons pas pu signer les conventions, ni ainsi faire de remontée de bilan intermédiaire. Nous sommes satisfaits de ce nouveau partenariat, mais là encore les modalités de financement sont contraignantes et mettent à mal notre trésorerie.

Cette dernière a posé d'autant plus d'inquiétudes que notre ACI Revalorisation-Transformation, démarré en 2014, proposant un support économique complètement innovant dans le champ de l'Insertion et de l'Economie Sociale et Solidaire, reposant sur une niche à développer n'a pas comptabilisé les recettes de ventes de créations et de prestations escomptées.

Pourtant les sujets de la commercialisation et de la visibilité ont fait partie intégrante de la stratégie au second semestre 2015. L'ensemble des campagnes de communication, la réalisation et participation à divers événements n'ont pas porté leur fruit instantanément. Cependant, ils ont confirmé tout l'intérêt de la démarche et la qualité du projet, de par les nombreux témoignages positifs reçus de part et d'autres (partenaires publics, privés, clients, visiteurs, etc.). D'ailleurs, nous remercions Plaine Commune, qui dans le cadre de l'appel à projet ESS nous a soutenu en finançant des moyens de communication et nous a permis d'adhérer gratuitement pour une année à Plaine Commune Promotion (Club d'entreprises).

En ce sens, nous avons pris contact, en octobre 2015, avec Garances – France Active afin de solliciter un de leur dispositif nous permettant d'obtenir un prêt sur la base de notre besoin en fond de roulement. L'objectif étant aussi de pouvoir embaucher un « développeur – commercial » afin d'optimiser nos ventes de biens et services et soulager ainsi notre responsable du chantier Revalorisation et notre Directrice, qui ne pouvaient et ne peuvent s'occuper de cela à temps plein, compte tenu des autres responsabilités qui leur incombent et de la spécificité des tâches à accomplir (prospection – réseaux sociaux – supports de communication). Notre dossier semblait intéressant et envisageable pour Garances, sous condition de pouvoir rassurer les financeurs solidaires sur l'aspect immobilier.

Nous en venons donc à cette question cruciale et sensible des locaux. Nous ne pouvons que remercier la Ville d'Aubervilliers pour nous avoir permis en 2014 de nous installer sur une partie du site du « 95 bd Félix Faure ». De nous avoir accordé en 2015 le droit d'utiliser en sus le lot 17 pour y installer nos activités administratives et d'accompagnement.

Cela nous a retiré une belle épine du pied car la croissance de notre équipe permanente était aussi tributaire de notre capacité d'accueillir, ce qui n'était pas possible avec le bureau mis à disposition gracieuse par l'ALJ 93. Donc en mars 2015

nous avons pu aménager décemment notre équipe permanente et disposer d'une salle informatique et de réunion.

A cette période avec le concours de la Fondation Veolia, de l'appel à projet ESS du Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis, du FDI de l'UD 93-Directe IDF, nous avons pu nous doter de moyens au sein des ateliers et des bureaux pour améliorer les conditions de travail, les supports d'activité et l'accueil de nos salariés et partenaires. Parallèlement la mise à disposition gracieuse par la Ville (gestionnaire du site pour le compte de l'EPFIF) de ses espaces de travail conséquents mais incontournables nous a permis de nous déployer et surtout de ne pas creuser notre déficit. Mais, le fait qu'au cours de l'année 2015 la Ville est renoncée à poursuivre la gestion sur les 4 – 5 ans, tel que prévu à l'origine, plus le fait que nous ne disposions pas d'une convention d'occupation sur la durée, nous complique notre démarche vers les institutions bancaires, notamment notre dossier avec Garances.

Nous avons, en 2015, interpellé et rencontré les services et le Maire, pour réfléchir à des solutions. L'intérêt et la confiance en nos actions nous ont été renouvelés mais nous n'avons pas pu alors aboutir à une issue favorable. Cette question continue en 2016 à être réfléchi autour de différentes pistes.

Pour terminer ce rapport moral et politique de notre association, avec une note plus positive, nous ne pouvons que saluer l'implication et la force de travail des permanents d'Initiatives Solidaires et aussi de nos salariés en parcours d'insertion, car ils sont au centre, dans le quotidien et ont su traverser cette année 2015 assez tumultueuse, avec énergie et avec malgré tout de bons résultats, comme vous le lirez dans le rapport d'activité qui suit.



## 2. La chronologie 2015 d'Initiatives Solidaires



Juillet 2015

Décembre 2015

**Participation à :**

- Bilan Mosaïque des talents, Plaine Co
- Réunion Achats Responsables Plaine Commune Habitat et Inser'Eco 93
- Conférence Territoriale Insertion
- CREAMIF avec ADIVE

**Rencontres et visites :**

- Référénts PLIE Plaine Commune
- Lauriane Gabelle et Julien Videau – Chargés de mission Contrats de Ville Plaine Commune et Aubervilliers

**Instances Initiatives Solidaires :**

- Suite à l'AG 2014 et la démission de Mme Christine RATZEL du poste de Présidente – M. Jöel DEMARTINI est élu Président. Mme Anne PIERRE est élue Trésorière en remplacement de M. DEMARTINI.

**Participation à :**

- Copil PTCE Resto Passerelle
- Fête de l'humanité avec l'ATELIER (prêt et expo mobilier créations)
- CTA Pôle Emploi
- Présentation « Odyssée des Métiers »
- Réunion ESS avec Conseil Départemental du 93 (CD)
- Réunions d'information Politique de la ville, Plaine Commune et Aubervilliers
- Réunion sur actions PLIE – SIAE avec le PLIE Plaine Commune
- Rencontres annuelles Plaine Commune Promotion

**Rencontres et visites :**

- Comité Départemental du Tourisme 93
- Groupe Estime de soi Epicéa Aubervilliers
- Assistante Sociale CAF
- Nathalie Revenue – Parisien 93
- M. Bélec - Garances

**Préparation** des dossiers AAP ESS Plaine Commune + Pris de l'ESS par la CRESS

**Organisation :**

- Portes Ouvertes IS pour Journées du Patrimoine
- Expo Carreau du Temple dans le cadre d'Europe Refresh – l'ATELIER
- Expo boutique des Ateliers de Menilmontant

**Participation à :**

- Ouverture Mois de l'ESS CD 93
- Journée de l'IAE – Direccte IDF
- Réunions de préparation Forum territorial Pôle Emploi & SIAE
- Forum des Métiers Verts / COP 21 – CD 93
- Réunion filière « éco-circulaire » à l'Atelier
- Réunion des facilitateurs à Plaine Commune
- Petit Déjeuner Plaine Commune Promotion
- Réunion d'information sur Mutuelle Obligatoire - CEIDF
- Repas de Noël à L'ALJ 93 pour tous les salariés

**Rencontres et visites :**

- Agence Nouvelle Cour / Shamengo / Carlos SEMEDO – Ville Aubervilliers / Malakoff Médéric

**Organisation :**

- Expo – animation à la Foire des savoirs d'Aubervilliers
- Vernissage Expo – Cabinet d'avocats Denfert Rochereau
- Expo de luminaires IS à la Villa Shamengo sur COP 21
- Expo et prêts de créations – soirée Shamengo – Palais de Iéna
- Foire des Savoirs Faire de Saint-Denis : initiation à la Maison de Quartier des Francs Moisins
- Portes Ouvertes IS

**Préparation :**

- Dossier demande FDI 2015 UD 93
- Bilan intermédiaire « Contrat de ville » QPV 2015
- Signature convention ETIAE 2015 Conseil Régional IDF et convention Plaine Commune AAP ESS

**ARRIVEE DE JUDITH MATONGO – ASSISTANTE ADM**

Au cours de l'année 2015 :

- Réunion d'équipe mensuelle
- Points Réguliers (bimensuels) entre encadrants / accompagnement / direction
- Réunions de suivi régulières avec les services ALJ 93 – sur conventions de prestations
- Réunions de suivi régulières avec les partenaires comme Pôle Emploi, Plaine Commune le PLIE, Organismes de formation (Epie – Aprelis – Le Relais, etc.), ...
- Participations mensuelles aux instances d'Inser'Eco 93 et de Chantier Ecole Ile de France + Groupes de travail thématiques

En 2015, l'équipe permanente a représenté 11.25 ETP

La formation des permanents :

- Approche des addictions (ANPAA) pour 3 permanents
- Insertion professionnelle et souffrances psychiques pour 2 permanents
- Mieux accompagner l'accès au logement des salariés en insertion (FNARS IDF) pour 2 permanents
- Les bases de l'encadrement technique (Chantier Ecole IDF) pour 2 permanents
- Evaluer et attester les compétences des salariés en insertion (FNARS IDF) pour 2 permanents



### 3. Focus sur nos salariés et l'accompagnement

#### a. Les salariés en parcours d'insertion

En 2015, 85 personnes ont été accompagnées dans le cadre de leur parcours d'insertion par l'association Initiatives Solidaires, soit une augmentation de 32 % par rapport au nombre de personnes accompagnées en 2014.



#### Public éloigné de l'emploi

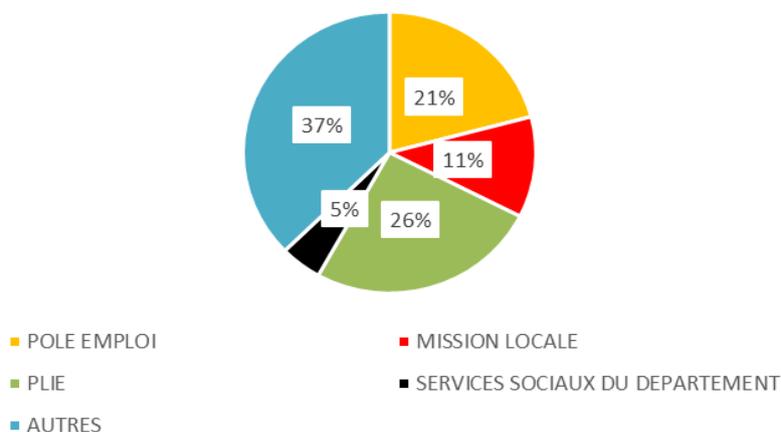
Chaque personne accompagnée par Initiatives Solidaires a un parcours singulier : une histoire personnelle et familiale, une expérience du monde professionnel, un rapport au travail, des contraintes, des attentes, des projets, des rêves qui lui sont propres.

Tous les salariés en parcours ont néanmoins en commun le fait d'être confrontés à des difficultés sociales et professionnelles telles, qu'ils sont considérés comme *éloignés de l'emploi* et à ce titre, *éligibles à un parcours dans une structure d'insertion par l'activité économique* (éligibilité reconnue par la délivrance d'une fiche régionale IAE).

#### L'orientation des candidats vers Initiatives Solidaires

En 2015, plus de 150 personnes ont été orientées vers l'un des ACI portés par Initiatives Solidaires, 6 informations collectives suivies d'une visite du support d'activité ont été organisées.

Orientations et prescriptions

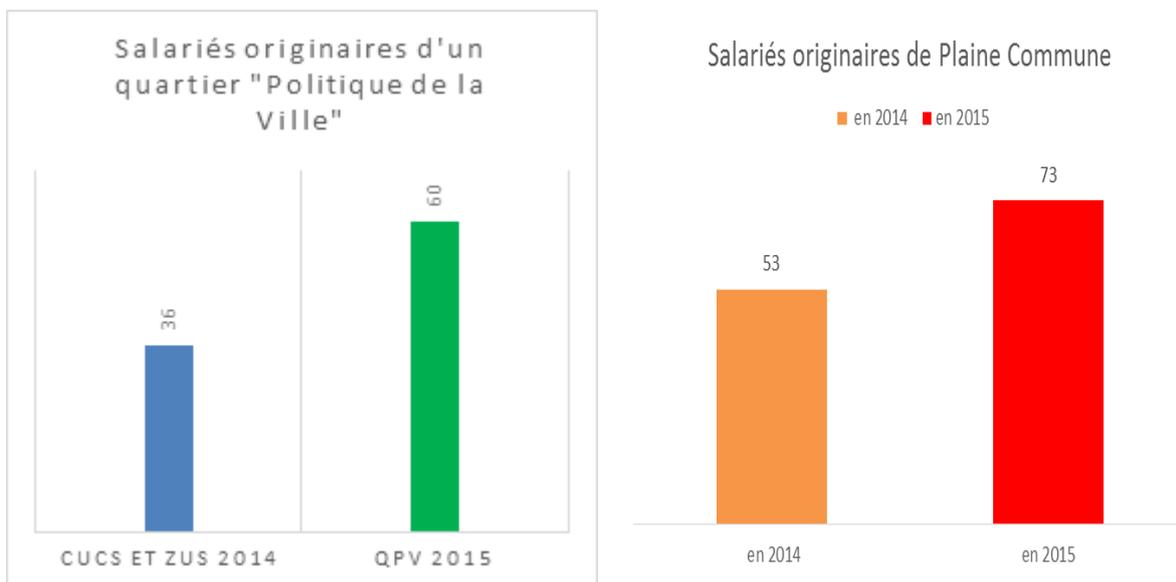


Sur les 43 salariés embauchés en 2015, 9 ont été orientés par Pôle Emploi, 5 par une Mission Locale, 11 par l'un des PLIE du département, 2 par un service social et 16 par des partenaires (CHRS, CADA, éducateurs....). Aucun salarié embauché en 2015 n'a été orienté par Cap Emploi. La part des candidats orientés par Pôle Emploi a augmenté de 8 points par rapport à 2014.

Les candidats retenus l'ont été à l'issue d'un entretien individuel sur la base de leur volonté et de leur capacité à s'engager dans le parcours d'insertion proposé. Ainsi, ne sont pas retenus les candidats n'adhérant pas à la démarche d'accompagnement, ni les candidats ne pouvant pas occuper le poste proposé (trop grosses problématiques physiques et psychiques).

Lors des recrutements, une attention particulière est portée à la diversité des profils (âge, sexe, problématiques rencontrées...) à la fois pour nous rapprocher des objectifs négociés avec la DIRECCTE et pour garantir la mixité et l'équilibre de chacune des équipes.

### Les communes et territoires d'origine



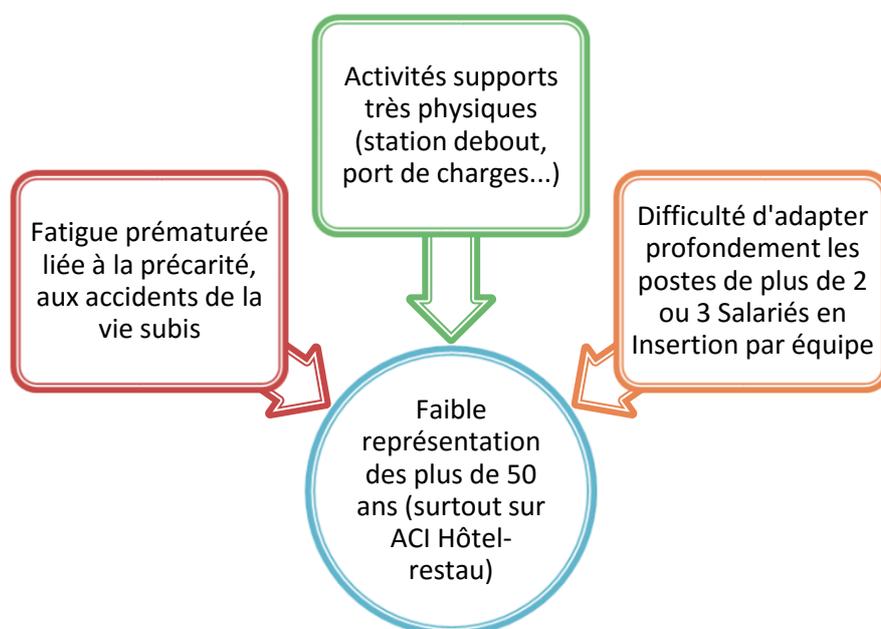
En 2015, 62 des 85 salariés en parcours (73%) sont originaires de l'une des 9 villes de Plaine Commune. Contre 53% en 2014. Cette croissance est en partie liée à notre nouveau partenariat avec Plaine Commune le PLIE , mais aussi à une volonté de cohérence territoriale et

Aubervilliers est très largement en tête avec 34 salariés, suivi de Stains (12 salariés), Saint Denis (7 salariés), la Courneuve (4 salariés). Saint Ouen (2 salariés), Epinay-sur-Seine (2 salariés) et Pierrefitte (1 salarié).

Le territoire d'Est Ensemble reste relativement bien représenté avec 16 salariés.

### L'âge

65% salariés sont âgés de 26 à 50 ans. 28% des salariés ont moins de 26 ans et 7 % plus de 50 ans.

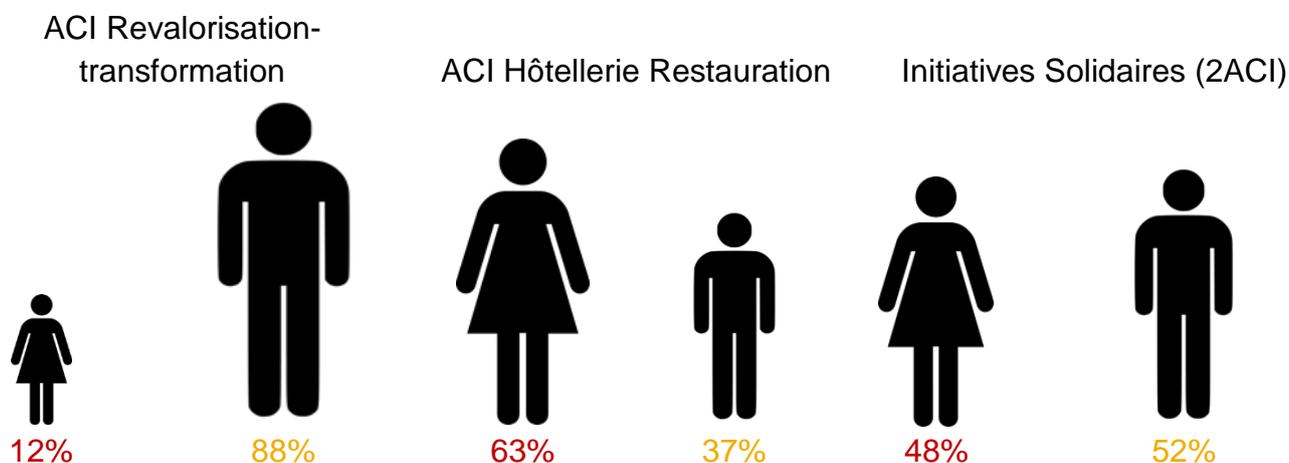


Les jeunes sont plus représentés sur le chantier Revalorisation-transformation.



### La répartition femmes-hommes

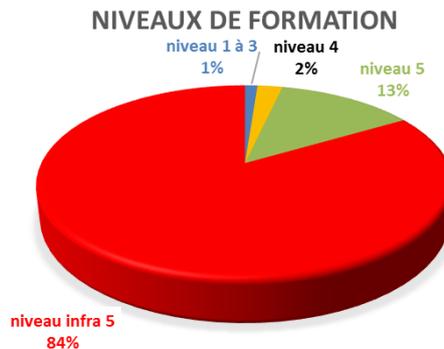
Notre volonté et nos efforts pour féminiser le chantier Revalorisation-transformation se heurtent à un défaut d'orientations de candidatures féminines. L'ACI Hôtellerie-restauration permet de compenser ce déficit et de maintenir la (quasi) parité femmes-hommes sur l'effectif total des salariés en parcours.



## Les niveaux de formation

En 2015, sur 85 salariés en parcours,

- 1 possède un niveau de formation de niveau 1 à 3 soit supérieur au bac
- 2 possèdent un niveau 4 soit bac y compris si bac non validé
- 11 possèdent un niveau 5 soit CAP y compris si CAP non validé



71 salariés en parcours (84% de l'effectif) ont un niveau inférieur au niveau CAP. Cette catégorie (infra 5) regroupe des situations très diverses :

14 salariés sortis du système scolaire français avant la terminale, sans aucun diplôme

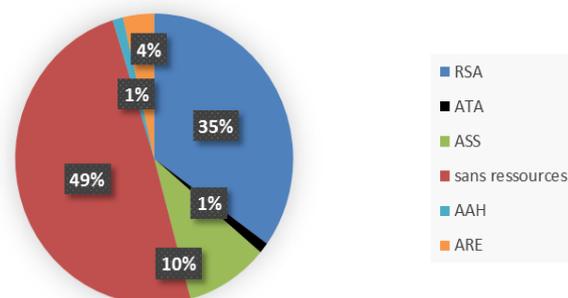
24 salariés ayant fait des études au-delà de la scolarité obligatoire dans un pays étranger

33 salariés jamais scolarisés, scolarisés de façon discontinue ou n'ayant pas achevé la scolarité obligatoire dans le pays d'origine

## Les ressources à l'entrée du chantier d'insertion

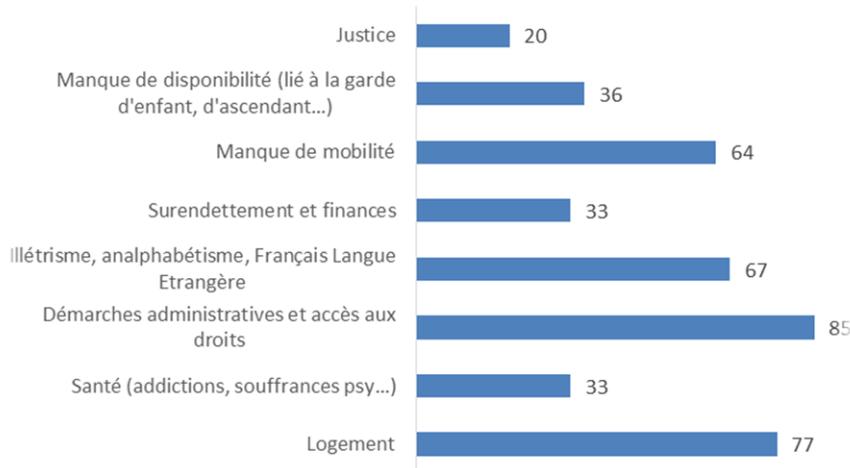
41 salariés n'avaient aucune ressource à l'entrée du chantier, 29 bénéficiaient du RSA (socle ou majoré), 8 de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), 3 de l'ARE (Allocation retour à l'emploi), 1 de l'ATA (Allocation Temporaire d'Attente) et 1 de l'AAH (Allocation pour Adultes Handicapés).

### Ressources et minima sociaux à l'entrée



## b. L'accompagnement socioprofessionnel

### Les problématiques rencontrées



### Exemples de réponses apportées

#### ■ 100% des salariés accompagnés dans l'accès aux droits et dans les démarches administratives

Tout au long de leurs parcours, les salariés sont accompagnés dans leurs démarches administratives et l'accès aux droits. C'est particulièrement vrai en début de parcours et lors de changements situations (Sécurité Sociale, CAF, Pôle Emploi, etc.).

L'accent est mis sur l'autonomisation des salariés. En fonction du niveau linguistique et des capacités de chacun, le niveau d'autonomie visé diverge : faire seul, pouvoir contrôler les démarches faites par un tiers, savoir où, quand, comment interpeler un professionnel ou une administration, formuler clairement une demande...

En sus des entretiens d'accompagnement, l'accès aux droits et les démarches administratives sont abordées lors d'ateliers collectifs.

#### ■ 90 % des salariés en parcours confrontés à des problèmes de logement

Cela recoupe une grande diversité de situations :

- salariés dormant à la rue,
- hébergés dans des conditions précaires par des tiers,
- vivant dans des logements sur occupés et/ou insalubres,
- à l'hôtel,
- des structures d'hébergement provisoires
- ...

Les salariés sont accompagnés en interne lors des entretiens d'accompagnement dans leurs démarches de recherche de logement/hébergement (demande de logement social, recherche de foyers jeunes travailleurs, dossiers DAHO et DALO, requête devant le tribunal administratif ...). Lors de rupture d'hébergement (salarié hébergé mis à la porte par l'hébergeant, mise à l'abri...), les salariés sont accompagnés dans leurs premiers contacts avec les services du Samu Social (appels aux 115) et nos réseaux de partenaires mobilisés (La Main Tendue, Aurore, ALJ93, SIAO...).

L'accompagnement se fait en lien avec les référents externes des salariés quand ils sont déjà accompagnés sur cette problématique. C'est notamment le cas pour les salariés déjà en structure d'hébergement provisoire à l'entrée dans le chantier (CADA, DPHRS, CHRS...). Ce n'est malheureusement quasiment jamais le cas avec les services sociaux départementaux.

En 2015, 5 jeunes ont été mis en relation avec le CLLAJ (Comité Local pour le Logement des Jeunes) d'Aubervilliers et 15 salariés ont été orientés vers le SIAO 93 (Service Intégré d'Accueil et d'Intégration).

Les dispositifs étant nombreux et complexes, nous participons à des journées de formation et d'information sur ces problématiques afin d'accompagner et/ou d'orienter les salariés au mieux (ex : participation à la formation proposée par la FNARS « Mieux accompagner l'accès au logement des salariés en parcours d'insertion »).

7 salariés ont accédé à un logement autonome,

3 ont accédé à un hébergement transitoire qui représentait une nette amélioration de leur situation.

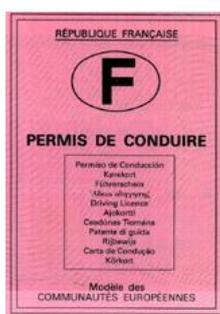
Les salariés accédant à un logement et à certains types d'hébergement sont accompagnés dans les démarches liées à leur nouvelle situation (demande d'APL, achats d'ameublement, gestion des rendez-vous, ...).

### ■ La mobilité

Un atelier mobilité, animé par un agent de la RATP a été proposé aux salariés (lire une carte de métro et une carte de bus, préparer un itinéraire en transport en commun, comprendre la signalétique...).

Ces questions sont très régulièrement que l'occasion se présente (préparation participation à une information formation...).

15 salariés ont été accompagnés dans permis de conduire par Pôle Emploi. la route » ont été animés en interne activement participé.



abordées en entretien individuel dès de l'itinéraire avant un recrutement, la collective en externe, le début d'une

leur demande d'aide au financement du Des ateliers « préparation au code de pendant l'été 2015. 6 salariés y ont

## ■ La formation

Initiatives Solidaires a redoublé d'efforts en 2015 pour proposer une formation adaptée à un maximum de salariés en dépit de la baisse des moyens alloués au financement de la formation consécutive à la réforme de l'IAE, à celle de la formation professionnelle et à la disparition de l'APRE (Aide personnalisée pour le retour à l'emploi) au second semestre.

### Formations linguistiques (alphabétisation, illétrisme, Remise à niveau)

- 36 salariés bénéficiaires
- soit 4,2% des salariés
- 3084 heures dispensées
- 3 centres de formations (APRELIS, EPIE, GRETA)
- 4 types de dispositifs : APRE, ACT (Action collective territoriale Uniformation), Plan de formation

### Formations bureautiques

- 7 salariés bénéficiaires
- 321 heures de formation
- 1 ACT avec R2K, Uniformation et le PTCE Resto Passerelle
- 1 ACT avec EPIE Formation
- 1 salariée positionnée sur une action proposée par la Maison De l'Emploi

### Formations secourisme/gestes et postures

- 15 salariés bénéficiaires
- 9 SST
- 6 PRAP
- 206 heures de formation

### Formations pré-qualifiantes

- 2 sessions de PFR (parcours de formation à la restauration) organisés au Relais Pantin dans le cadre du PTCE Resto Passerelle
- 4 salariés de l'équipe restauration bénéficiaires
- Formation "sur mesure" pensée par des ACI pour des salariés en ACI afin de permettre aux salariés à très bas niveau de formation de monter en compétences

### Formations qualifiantes

- 3 CACES 1, 3, 5:
- 2 salariés de l'ACI Revalorisation, 1 salarié de l'équipe restauration
- 1 certification de Peintre anti-corrosion (140 heures de formation) à l'IFI PEINTURE (Pierrefitte-sur-Seine)

### Formations d'adaptation aux postes (en externe)

- 10 salariés de l'équipe restauration ont suivi une formation HACCP
- 1 formation "Techniques de base de nettoyage" de 14 heures à l'INHNI

Au total, les salariés ont bénéficié de 4456 heures de formation en externe (auxquelles s'ajoutent les formations internes dispensées par les encadrants).

## L'importance du partenariat

### ■ Le PLIE de Plaine Commune : un début de partenariat

En 2015,

- 45 salariés en parcours sont bénéficiaires du PLIE de Plaine Commune (30 en Hôtellerie restauration, 15 en Revalorisation), soit 53% de l'effectif total
- 13 ont été orientés directement par un référent PLIE
- 32 sont entrés dans le PLIE mais avaient été orientés par d'autres partenaires du territoire.



Une visite des trois supports de production avec les référents PLIE, suivi d'un temps d'échange à l'issue des visites ont été organisés (le 09.07.2016) afin d'apprendre à mieux se connaître.

Cette visite a été suivie de 2 réunions avec les référents PLIE Pôle Emploi et Mission Locale d'Aubervilliers afin d'expliquer aux salariés concernés les objectifs et modalités d'accompagnement du PLIE.

Dans le cadre de la programmation PLIE 2015, le PLIE a proposé des actions dédiées exclusivement aux salariés en parcours dans les SIAE partenaires. Nous nous sommes impliqués dans le choix des actions de formations et les modalités à prévoir afin que les salariés puissent en profiter dans les meilleures conditions (réunions de programmation les 09.10.15 et 02.12.2015).

Nous avons positionnés 14 salariés sur les sessions proposées :

- « Communication et Estime de Soi » avec Théâtre Instant Présent : **6 salariés**
- Français Langue Etrangère avec EPIE : **3 salariés**
- Remise à niveau avec EPIE : **1 salarié**
- Alphabétisation avec EPIE : **4 salariés**

Fin 2015, ce nouveau partenariat était déjà concret mais restait encore à développer (pour plus d'orientations, plus d'inter-échanges,...).

### ■ PTCE Resto Passerelle



Le partenariat avec les membres du PTCE Resto Passerelle porté par APPUI est particulièrement riche. Il regroupe des SIAE (ACI et EI) mais également des acteurs de l'économie classique engagés dans une démarche solidaire.

Ce partenariat s'est élargi en 2015 à de nouvelles actions (groupes de travail CIP sur les questions de formation et le développement et suivi de partenariats mutualisés avec les entreprises).

La question du partenariat avec les entreprises classiques (hors IAE) est capitale car les salariés que nous accompagnons n'ont pas de réseau professionnel. Or, celui-ci est d'autant plus

important que les salariés en parcours doivent compenser leur manque de formation, de qualification et d'expérience.

En restauration, 4 salariés ont effectué une période de stage chez une entreprise partenaire du PTCE. Les 4 stages ont été très positifs. 3 ont été suivi d'un CDI à temps plein.

Indépendamment les unes des autres, les SIAE membres du PTCE n'auraient pas les moyens de constituer, développer, entretenir un réseau de partenaires riche et solide. Seule la mutualisation rend ce travail possible.

L'implication d'Initiatives Solidaires dans ce partenariat s'est accrue au second semestre suite au départ de l'un des salariés d'APPUI.



### Autres partenariats mis en place en 2015

#### - **Culture**

Fin 2015, deux groupes de salariés en parcours ont eu l'opportunité de participer à des événements culturels de qualité à Aubervilliers : la représentation de « Pièce d'Actualité » le 8 octobre 2015 au CRR93 (Conservatoire à rayonnement régional) et le ciné-concert sur le rap mauritanien à l'Espace Reynaudie le 13 octobre 2015. Les salariés ont ainsi pu découvrir deux lieux espaces importants pour la vie culturelle de leur territoire. Grâce à ces sorties collectives, ils ont découvert que des lieux aussi prestigieux et impressionnants que le CRR93 étaient ouverts et accessibles aux habitants du territoire. Ces sorties ont ainsi permis de désacraliser des institutions souvent considérées, à tort, comme élitistes.

Ces sorties, organisées en lien avec la Direction des affaires culturelles d'Aubervilliers, ont également permis d'engager avec les salariés des échanges riches et passionnants sur les thématiques abordées à travers la pièce de théâtre, le concert et le film documentaire : les migrations, la construction d'identités culturelles multiples, l'engagement...

Ce nouveau partenariat avec le Service des affaires culturelles s'ajoute à celui déjà mis en place en 2014 avec Culture du Cœur.

- **Justice**

Nous avons été mis en lien en 2015 avec une avocate qui intervient à titre bénévole pour les salariés d'une autre structure d'insertion par l'activité économique du département (l'EI ARES). Nous l'avons contactée et avons pu compter sur sa disponibilité et son professionnalisme à deux reprises. Elle a défendu avec succès deux salariés d'Initiatives Solidaires. Au-delà de ses compétences, sa bienveillance et son écoute ont été capitales pour la défense des salariés.

Ce partenariat complète particulièrement bien celui que nous avons déjà avec Droits D'Urgence et qui a profité en 2015 à un troisième salarié.

Les périodes de stage

14 salariés ont effectué une PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) dont 3 ont abouti à une sortie en CDI immédiatement à la suite du stage et 2 ont abouti à des embauches en CDD dans l'entreprise d'accueil plusieurs mois plus tard (ces deux sorties en emploi ne sont pas considérées telles quelles dans le bilan des sorties car elles ont eu lieu plus de 3 mois après la fin du parcours).

Restauration	Hôtellerie	Revalorisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 stages</li> <li>• suivis de 3 embauches en CDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 stages</li> <li>• suivis de 2 embauches (+3 mois après la sortie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 stages</li> </ul>

Bilan des sorties

Les résultats ci-dessous reprennent les critères de la DIRECCTE.

Ne sont pas prises en compte dans les bilans :

▪ les sorties moins de trois mois après le début du parcours	<b>3</b>
▪ les sorties pour longue maladie, inaptitude, grossesse	<b>6</b>
▪ les sorties pour déménagement	<b>1</b>
▪ les décès	<b>1</b>
▪ les licenciements	<b>2</b>
<b>Total des sorties non prises en compte</b>	<b>13</b>

39 salariés ont quitté Initiatives Solidaires en 2015. 26 sont prises en compte.

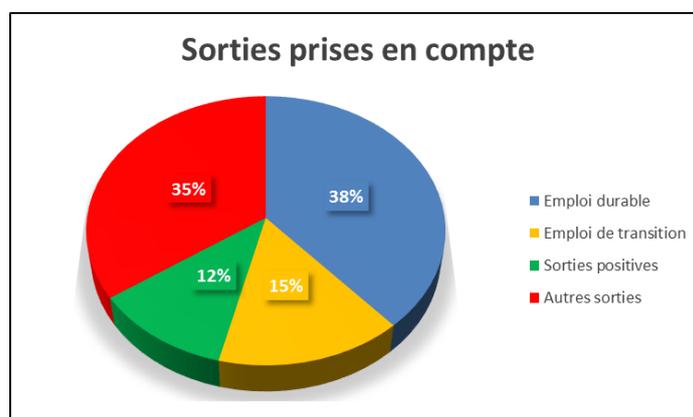
Emploi durable	CDI par un autre employeur	<b>6</b>
	CDI dans la structure	<b>1</b>
	CDD non aidé de plus de 6 mois	<b>1</b>
	Création d'entreprise	<b>2</b>
Emploi de transition	CDD non aidé de moins de 6 mois	<b>3</b>
	Contrat aidé hors IAE	<b>1</b>
Sorties positives	Entrée en formation qualifiante	<b>3</b>
Autres sorties	Au chômage	<b>9</b>
Total des sorties prises en compte		<b>26</b>

Les 6 sorties en CDI chez un autre employeur (2 de l'équipe hôtellerie, 4 de l'équipe restauration) ont eu lieu dans des emplois correspondant à leurs projets professionnels (5 à temps plein et 1 à temps partiel pour des raisons de santé).

1 salarié de l'équipe hôtellerie a été embauché en CDI en Emploi d'Avenir par Initiatives Solidaires en tant qu'assistant technique.

Les 3 sorties en formation avaient suivi des cours de remise à niveau durant leur parcours. 2 sont des jeunes de l'équipe revalorisation qui ont suivi un parcours pré-qualifiant puis un parcours qualifiant (CAP dans le bâtiment pour l'un et la logistique pour l'autre). La 3<sup>ème</sup> sortie en formation (équipe hôtellerie) a terminé sa formation d'auxiliaire de vie et a été embauchée dans l'entreprise ou elle avait fait une PMSMP afin de valider son projet quand elle était encore à Initiatives Solidaires.

Sur les sorties au chômage, 2 ont trouvé un emploi plus de trois mois après leur sortie. Nous n'avons pas de nouvelles fiables des 7 autres.



## **4. Focus sur l'activité et l'équipe hôtellerie**

Par Stéphanie GIANNINI, Encadrante Technique - Gouvernante

### **- Composition du chantier:**

17 salariés polyvalents en CDDI

1 assistant technique

1 encadrante technique socio-pédagogique

*Au total sur l'année 2015, 33 salariés ont travaillé sur le chantier hôtellerie.*

### **- L'activité sur le plateau technique de l'ALJ93:**

En tant que prestataire d'entretien, l'équipe d'Initiatives Solidaires se charge de nettoyer les parties communes du foyer et le Centre International de Séjour composé de 68 chambres. L'essentiel de l'activité est consacrée au CIS.

Les réservations du début d'année étaient excellentes, assurant du travail en continu.

Or, avec les événements tragiques du 7 janvier, l'hôtel s'est vidé et les réservations du 1<sup>er</sup> trimestre ont été annulées en grand nombre.

En effet, la majorité de la clientèle se composant de groupes scolaires, ces derniers n'étaient plus autorisés à se déplacer en Île de France.

L'ALJ a cependant travaillé en étroite collaboration avec les Services Intégrés d'Accueil et d'Orientation (de décembre à mars) en accueillant au CIS une douzaine de jeunes pendant la trêve hivernale. Nous étions chargés du nettoyage de leurs chambres 2 fois par semaine.

Mais cela ne comblait pas nos journées. Nous avons donc repris quelques prestations annexes sur la partie foyer (entretien des bureaux, nettoyage des hottes des chambres des résidents) afin de faire travailler les salariés et leur permettre ainsi de continuer à développer leurs compétences.

J'ai profité de cette période calme pour tisser des liens professionnels avec un hôtel de tourisme à vocation d'insertion professionnelle à Paris (LE MISTRAL) soutenu par le Conseil Général d'Ile de France et la Fondation d'entreprise du groupe MACIF.

Nos employés ont visité, accompagnés de notre l'assistant, cet établissement de 19 chambres. Ce fut l'occasion pour nos salariés d'échanger avec d'autres salariés en insertion sur un secteur d'activité identique. Ils ont apprécié et en ont tiré de nombreux enseignements.

Finalement l'activité a repris en avril avec le retour des groupes scolaires, des séminaires et de la clientèle individuelle sur la période estivale.

Nous avons, comme chaque année sur juillet/août, procédé aux gros nettoyages du bâtiment.

Le dernier trimestre de l'année a été excellent au niveau du taux d'occupation du CIS.

Mais l'année 2015 nous aura apporté jusqu'au bout son lot de tragédie avec la seconde vague d'attentats meurtriers en novembre à Paris et Saint-Denis.

Les réservations se sont stoppées à nouveau, en particulier sur la période des fêtes.

Par contre, la baisse d'activité ne s'est pas fait ressentir en décembre grâce à l'organisation de la COP 21 qui se tenait en France au Bourget. L'évènement n'ayant pas été annulé par les autorités, toutes les chambres du CIS étaient occupées de fin novembre à mi-décembre (la réservation du groupe YMCA de 150 jeunes étant antérieure au 13 novembre).

Enfin fin décembre, le contrat avec le SIAO a été reconduit.

En fin d'année, une nouvelle Directrice au CIS est arrivée, Mme TAPE (a remplacé Mr COUSTON) et l'ALJ, pour pallier l'absence de clients, a accentué de manière notable son partenariat avec la centrale de réservation online EXPEDIA en revoyant sa politique d'offre commerciale.

Leur décision de faire monter en gamme 17 chambres a porté ses fruits en début d'année 2016.

Cette réactivité de notre donneur d'ordre a permis au chantier Initiatives Solidaires de retrouver un surcroît d'activité en aidant le service technique à effectuer dans les chambres, les travaux d'aménagement, d'équipement et de peinture.

Ce rapport concentré essentiellement sur les événements qui ont jalonné l'année 2015 en France, nous rappelle combien le secteur de l'hôtellerie peut être impacté négativement. L'IAE n'y échappe pas et nous avons réussi à surmonter ces deux périodes difficiles.

Au niveau du chantier d'insertion, nous n'avons pas eu à subir de période de chômage technique grâce à la confiance et aux liens qui nous unissent à l'AL93.

Les salariés ont pu ainsi continuer à développer de réelles aptitudes de polyvalence et d'autonomie transposables sur le marché du travail.

Mais cela a quand même demandé aux salariés, de réels efforts d'adaptation au niveau de la variation du rythme d'activité et de la motivation. Ils ont relevé le défi et nous ne pouvons que les en féliciter.

## **5. Focus sur l'activité et l'équipe Restauration**

Par Ali FERDJOUKH, Encadrant technique – Chef de cuisine

*Composition du chantier : 11 salariés en CDDI*

*1 assistant en emploi d'avenir (sur 6 mois)*

*1 encadrant*

Au terme de notre seconde année, sur les 9 salariés du début du chantier l'effectif a été porté à 11 en prévision notamment des réservations du CIS en forte hausse communiquées courant d'année 2014.

Toujours dans la continuité de fin 2014 plusieurs projets majeurs se sont concrétisés pratiquement dans le premier trimestre 2015, à savoir :

- Réorganisation de l'offre restauration par notre client ALJ 93
- Nouvelle organisation de travail en cuisine pour les 2 équipes (IS/ALJ)
- PMSMP (Périodes de Mise en Situation Professionnelle) élargie à toute l'équipe avec notamment de nouveaux partenariats développés par l'équipe d'insertion
- Continuité des programmes de formations extérieurs avec nos partenaires (PLIE, EPIE, GRETA.) pour la linguistique et formation HACCP et pré-qualification (Au Relais à Pantin).

Trois faits marquants de ce début d'année ont considérablement bouleversé les bases de travail établies depuis le début de l'exercice du chantier.

- 1) Le départ du directeur de restauration d'ALJ 93 et son remplacement par la chef de cuisine en tant que nouvelle référente et gérante de notre prestation.
- 2) L'arrivée d'un prestataire de service (GV Restauration) sur la gestion et l'offre de restauration (cycle de menus, commandes, supports écrits de fabrication, etc.) dont nous sommes tributaires
- 3) Une actualité terrible liée aux attentats de Janvier ont immédiatement impacté l'activité du Centre de Séjour. L'annulation de toutes les réservations prévues et de fait une activité de la restauration réduite au seul service du midi (alors que nous avons augmenté nos effectifs pour parer aux services des petits déjeuners, du midi et du soir).

Une bonne nouvelle à retenir malgré tout de cette reste les sorties en emplois CDI de 5 salariés.

3 salariés(es) recrutés(es) par l'entreprise d'accueil au terme de leur PMSMP.

1 salarié recruté directement par l'ALJ 93.

1 salarié recruté par le Conseil Général 93

On retiendra aussi :

1 sortie maternité

1 sortie liée au logement

Ainsi que le licenciement en juin et ce malgré tous les recadrages (en présence de la Mission Locale), avertissements et tentatives de réaménagement du poste de l'assistant en emploi d'avenir.

Le recrutement lancé pour son remplacement tiendra compte des freins rencontrés notamment sur une expérience du poste insuffisante et la jeunesse du candidat qui traduit une immaturité incompatible avec les responsabilités du poste.

Comme évoqué précédemment, le premier semestre riche en bouleversements, positifs pour les sorties en emplois mais concentré sur la même période. Un remplacement donc de 50% de l'effectif à former sur les bases, tout en formant l'autre moitié un peu plus expérimentée aux nouvelles méthodes de production.

Une nouvelle organisation du travail à partir de menus conçus en extérieur, l'intégration de produits frais plus fréquente et des recettes « maison » suivant un plan de fabrication complexe en première lecture pour l'ensemble des salariés.

De surcroît un impératif de respect des grammages pour des raisons de baisse des coûts budgétaires (souhaitée par notre client) alors que les plans de fabrication et les tableaux de portions à servir n'étaient pas toujours définis ou cohérents. D'où, parfois l'obtention de résultats pas représentatifs de ceux escomptés, et une nécessité d'être réactif pour y remédier.

A la demande du client un nouveau regard sur la convention qui nous lie a été entamée sur certains points (mixité des équipes, travail le samedi par exemple) mais à ce jour celle-ci n'a été officiellement redéfinie.

Par l'intermédiaire du PTCE Resto Passerelle une nouvelle formation (PFR) 14 jours étalés sur 2 mois, incluant HACCP, PRAP, SST, Français et Travaux Pratiques de Restauration) avec validation des acquis a été mise en place et a bénéficié à plusieurs des salariés(es) polyvalents de l'équipe.

## **6. Focus sur l'ACI Revalorisation-Transformation**

Par Christian GRISINGER, Encadrant technique – responsable créations – sculpteur

L'axe marquant pour cette année 2015 a été sans doute notre recherche et notre énergie à développer notre visibilité vers l'extérieur. Cette volonté s'est exprimée au travers d'expositions telles que la COP 21, chez un gros cabinet d'avocats à Denfert-Rochereau, une boutique à Paris (11<sup>ème</sup>), au Palais d'Iéna à Paris, sans oublier de fréquentes parutions sur le territoire de Plaine Commune (Foire des savoirs d'Aubervilliers et de Saint-Denis).

Cette volonté de « sortir » de nos ateliers est indispensable pour la continuité de notre activité. Lors des visites que nous organisons en interne (CDT 93-Comité Départemental de Tourisme 93-, représentants du Conseil régional IDF, du Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis, de Plaine Commune, Ceser, de la Mairie d'Aubervilliers, etc.), tous nos interlocuteurs nous font part de la qualité du travail effectué et de la pertinence de notre travail. Il n'en demeure pas moins qu'à ce jour notre manque de visibilité et donc de ventes nous pénalisent. Pour que le chantier soit pérenne aujourd'hui comme demain la partie commerciale est prépondérante.

Cette année encore Olivier Mazuel (Brand and Advocate) nous a soutenu généreusement et bénévolement, tant sur l'organisation de nos salons que sur le site internet, ainsi que pour le graphisme de nos cartons d'invitation / emailing / affiches...

Un grand merci également à Michael BARRIERA qui a deux reprises en 2015 nous a consacré son temps et ses compétences pour photographe, en tant que professionnel bénévole, nos créations et productions 2015.

Nous remercions aussi vivement Denis RALITE et Eric GARREAU, du service Audiovisuel de la Commune d'Aubervilliers, pour la réalisation et production d'une vidéo – documentaire sur nos ateliers, nos salariés, nos activités.

Nous avons accueillis lors de cette année 2015 de nombreux stagiaires : stages de 3<sup>e</sup> de collège, stages pour des jeunes se préparant au CAP métallerie et au bac pro, stagiaire d'un chantier école porté par APIJ, etc.

L'année 2015 a été marquée, sur l'atelier « métal », par l'acquisition d'un complément de machines indispensables à notre activité, telle une presse plieuse.

Février 2015 a vu l'arrivée d'un nouvel encadrant pour l'atelier métal, issue de l'industrie « métal », cela a permis de répartir l'équipe de salariés polyvalents en parcours et d'appuyer la formation à l'usage de certaines machines plus techniques.

Sur cette année, environ 35 tonnes de métal usagé ont été collectées, ce qui a parallèlement permis la réalisation d'à peu près 380 pièces uniques allant de luminaires à du mobilier considéré comme « haut de gamme ». L'équipe a également

répondu à ses premières commandes « sur mesure » pour des particuliers, des entreprises et des associations.

L'atelier bois est né au courant du deuxième trimestre 2015. Après son aménagement quelques réalisations ont été commencées, ce, grâce à l'acquisition de machines comme une scie à panneau, une radiale, des matériels électro portatif.



## 7. Remerciements à nos financeurs et partenaires

