RAPPORT D'ACTIVITE

2019

Rédaction collective de l'équipe permanente et des membres du Bureau
INITIATIVES SOLIDAIRES

TABLE DES MATIERES

1 Rapport moral sur l'année 2019 3
2 L'insertion sociale et professionnelle : employer & accompagner 9
2.1 Les salariés 9
2.1.1 Le profil des salariés accueillis 9
2.1.2 Répartition femmes-hommes 10
2.1.3 Répartition par âge 10
2.1.4 Réfugiés et sortants de campements illicites 10
2.1.5 L'origine géographique 10
2.1.6 Les niveaux de formation 11
2.1.7 Durée de recherche d'emploi 11
2.1.8 Ressources à l'entrée 12
2.2 Les parcours 12
2.3 L'accompagnement social 14
2.3.1 Les problématiques rencontrées 14
2.3.2 L'accès aux droits 14
2.3.3 Améliorer la maîtrise de la langue et réduire la fracture numérique 15
2.3.4 Problèmes de logement et/ou d'hébergement 15
2.3.5 Renforcer la disponibilité 15
2.3.6 Encourager la mobilité 15
2.3.7 Les problématiques de santé 16
2.3.8 Les questions de justice 16
2.4 L'accompagnement professionnel 16
2.4.1 L'aide à l'élaboration du projet professionnel. 16
2.4.2 TRE (techniques de recherches d'emploi) 17
2.4.3 Accompagnement renforcé en lien avec Plaine Commune le PLIE 17
2.4.4 Les formations 18
2.5 Les sorties, les fins de parcours 19
2.5.1 Autres indicateurs 20
2.5.2 Que sont-elles devenues ? 21
3 Bilan d'activité de l'ACI Entretien ménager-Hôtellerie 23
3.1 Chronologie des activités 24
3.1.1 Organisation de la mise en œuvre : 25
3.1.2 Matériels et produits de nettoyage : 26
3.1.3 Les risques psycho-sociaux (RPS) : 26
3.2 Conclusion : 28
4 Bilan d'activité de l'ACI Restauration 29
4.1 Activités développées en 2019 30

4.1.1 Fournisseurs et nouveaux partenariats : 31
4.1.2 Evolution en 2019 32
4.1.3 Points de difficulté rencontrés : 33
4.1.4 Impact environnemental 33
4.1.5 Formation des permanents 34
4.1.6 Salariés en parcours d'insertion (SI) 34
5 Bilan d'activité de l'ACI Revalorisation-Transformation 37
5.1 Les Initiations au travail du bois et du métal en réemploi 38
5.2 De nouvelles rencontres et partenariats 40
5.3 Quelques-unes de nos réalisations 41
5.4 Parutions médiatiques 43
5.5 Origine et traçabilité des matières et matériaux 44

1 RAPPORT MORAL SUR L'ANNEE 2019

Afin de vous faire mon retour de Président sur l'année 2019, je vais m'appuyer sur ce qui assoit et caractérise nos missions socioéconomiques au quotidien, à savoir le nom de notre structure.

2019 a donc été une année :

Institutionnelle

Avec la participation active, à travers nos réseaux d'appartenance, ***Inser'éco 93***, ***Chantier Ecole Ile de France*** ***Les Entreprises Sociales Apprenantes***, aux réflexions et travaux sur :
- les questions des financements « politiques de la Ville » en Seine-Saint-Denis et du Contrat de Ville de Plaine Commune, en lien avec les Services de l'Etat de la Préfecture et de l'EPT, en rencontrant Madame **Fadela BENRABIA**, **Préfète à l'égalité des chances**,
- la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle avec les OPCO
- le Pacte Ambition de l'IAE et le futur service public de l'insertion (SPI)
- l'expérimentation de la Plateforme de l'inclusion – **ITOU**,
- le développement économique de l'IAE avec **Mesdames DEGENNE et MARONE, M. DORADO de l'UD 93 de Direccte IDF** et les membres du CDIAE 93, mais également avec les ***élus et services de l'EPT Plaine Commune*** en lien avec les JO. Puis la participation à l'évènement ***Les Entreprises s'engagent*** à la ***CCI*** de Bobigny.

Initiatives Solidaires représentait Chantier Ecole les ESA, le 10/09/19, lors de la remise du Pacte Ambition pour l'IAE par ***Thibault Guilluy Haut-Commissaire à l'Inclusion***, au ***Président de la République Emmanuel Macron*** et à la ***Ministre de l'Emploi Murielle Pénicaud.***

Notoire

Avec :
- la venue, au sein de nos Ateliers Reval, de **Raphal YEM** le 30/01/19 pour le direct de l'émission **Ensemble c'est mieux** diffusé sur **France 3 Paris Ile de France**,

- la venue en décembre 2019, au sein du Restaurant Municipal de Stains et de nos ateliers d'upcycling, de **Bruno LOPEZ** et **Mustapha TAFNIL**, pour le tournage d'un court documentaire diffusé sur **France 3 Paris Ile de France** dans la rubrique Initiatives Locales,
- la **diffusion** gracieuse, lors des créneaux publicitaires de notre **spot** vidéo sur **France O** et **France 5** en novembre et décembre 2019.

Intense

De part :
- un accroissement des sollicitations de toutes parts (clients, financeurs, partenaires, etc.) avec des délais toujours plus contraints,
- la forte mobilisation de l'équipe permanente, pour y faire face et répondre au mieux,
- les périodes de compensation des vacances de postes, avec le départ en juillet d'*Antoine Havard* du poste d'Encadrant Responsable Atelier Bois, remplacé par **Virgile Saiah** en septembre. Ajouté au départ, en juillet, de *Sandrine Santoni* du poste de chargée d'accompagnement socioprofessionnel, remplacée par **Hanane Benhmidane** au début novembre.

Technique

Avec l'ensemble des dossiers et données à collecter, compiler, contrôler pour chaque financeur, chaque AAP, chaque partenaire.
A ce titre l'association a participé à des réunions de travail relative aux statistiques de la Direccte IDF en lien avec les évolutions du site intranet de l'ASP spécifique aux SIAE.

Inclusive

Au regard des **78 personnes en CDDI** (soit 30.16 ETP) et **73% de sorties dynamiques** réalisées en 2019. Mais également des **14 personnes** accueillies pour **leur stage** ou PMSMP sur l'ensemble de nos activités.

Accomplie

Avec des perspectives et un **résultat financier** plus qu'**encourageant** pour l'avenir. A saluer, la **première année d'excédent** constaté sur **l'ACI Revalorisation-Transformation**. Ce qui démontre l'intérêt des efforts portés jusque-là par l'association pour cette activité, à l'origine expérimentale.

Triste

De voir nous quitter **Néné Diallo**, notre Première Dame de l'ACI Revalorisation-Transformation, terminant son parcours et chemin avec IS. Mais fiers d'elle, de son travail, de sa force, de sa sagesse et heureux des années passées en sa présence.

Interconnectée

Avec, en complément de notre site internet, la création des comptes **LinkedIn**, **Twitter**, **Instagram** et **Facebook** d'Initiatives Solidaires et la diffusion régulière en 2019 de newsletters et articles, à nos nombreux contacts, avec l'appui de **Furycom**.

Valorisante

Pour l'ensemble de l'équipe salariée et bénévole sur la qualité des productions de l'ACI Revalorisation-Transformation, celles des prestations de l'ACI Restauration et celui des parcours proposés au sein de nos ACI.

Environnementale

Avec plus **32 tonnes** de matériaux, matières et déchets d'ameublement récupérés et surcyclés.
Mais également avec le déploiement de nos **achats responsables** en **circuits courts**, le recours à des fournisseurs et partenaires éthiques et solidaires que l'on peut illustrer par l'approvisionnement du restaurant municipal de Stains (en notre gestion) auprès de la **Ferme des Possibles** de Stains, entre autres **acteurs locaux**. Mais aussi dans la mise en œuvre de la **prévention et réduction des déchets** et d'une démarche **écologique** sur l'ensemble de nos sites et activités.

Stratégique

Avec l'accompagnement dans le cadre de **REC Développement** (financé entre autres par les fonds de la Revitalisation de la Direccte Seine-Saint-Denis). Ce programme nous a amené à réfléchir notre **changement d'échelle** avec l'**Expert Conseil** mandaté **Estelle Barthelemy** de **OYA Agency**. Ainsi qu'à commander une étude marché auprès de **SocialCoBizz** pour nous appuyer à la définition d'une **offre IAE de prestation globale d'entretien ménager**, auprès du secteur de l'**hôtellerie**. Ce dans l'optique de diversifier nos clients et de retrouver un support de production plus propice et transverse à la formation en situation de travail des salariés.es de notre chantier d'insertion.

Avec aussi la formalisation et quantification de notre volonté de déploiement et de changement d'échelle, avec le dépôt, en septembre, de notre demande de **PM'UP** auprès de la **Région Ile De France**. De manière à obtenir un appui financier d'amorçage de notre plan de développement.

/

Solidaire

Avec nos salariés.es polyvalents.tes en parcours d'insertion, en leur permettant d'accéder à des mobiliers et équipements récupérés et stockés, en vue de leur entrée dans un hébergement ou logement.

Outillée

Avec les différentes vagues d'investissements dans des matériels, équipements, machines et outils nécessaires à l'augmentation de nos capacités de production et d'accueil de publics, tant sur l'ACI Revalorisation-Transformation, que sur l'ACI Restauration.

Nous remercions vivement :

- tous nos généreux **contributeurs,** dont la **Fondation Maïf** sur la campagne de **crowdfunding Ulule** achevée avec succès le 25/01/19,
- le **Préfet de Région Ile de France** et **l'UD 93 de la Direccte IDF** pour le soutien apporté via le **FDI Développement** et le maintien de nos **financements et conventionnements ACI.**
- le **Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis** qui dans le cadre de la 2ème vague 2019 de **l'Appel à Agir In Seine Saint Denis** a également soutenu sur nos projets d'investissements et pour la continuité de la confiance accordée avec le **financement PDI** renouvelé.

Locale

De par l'ancrage territoriale d'Initiatives Solidaires et l'implication de l'équipe sur de nombreux sujets et groupes de travail portant sur les champs de l'inclusion, de la formation, de l'économie circulaire au sens large, de l'IAE, des cœurs de métiers développé au sein des ACI…

Mais également de la **cyclo-logistique** en lien avec la **Régie de Quartier de Stains** et **l'EPT Plaine Commune**. Dans l'optique de pouvoir développer des solutions de mobilité douce pour la livraison de nos prestations restaurations.

Pour illustrer cela, en fin d'année, nous avons pris part à l'organisation du salon **« In'pulse business 93 »** en tant que membre actif du réseau **Inser'éco 93** et nous sommes réunis avec les autres SIAE du réseau, à la CCI, pour faire valoir nos offres de biens et services solidaires auprès de partenaires institutionnels, de collectivités, d'entreprises en recherche de solutions d'achats responsables et RH.

Inaugurale

Avec l'ouverture le **1er avril 2019** de l'espace **Cafétéria** du **Restaurant Municipal de Stains**, sur le **Pôle ESS Thorez au Clos Saint Lazare**.
Nous remercions **Azzedine TAÏBI Maire de Stains** et **Faouzi GUELLIL DGS** de la Ville d'avoir été présents avec nous et les agents des services de la Ville et salariés de nos autres clients conventionnés.

Développeuse

A deux titres :
-En rencontrant la **DASES** et la **DAE** de la **Ville de Paris,** ainsi que l'**Elue à l'ESS Antoinette Gulh.** En soumettant une note d'intention pour **l'essaimage « adapté »** de nos activités d'**upcycling** sur le **territoire parisien** au bénéfice **des femmes et hommes en difficulté** pouvant retrouver confiance et sens, en plus d'un emploi, sur une activité artisanale, artistique et **valorisante**. La recherche de locaux de 200m² minimum a été initiée.

-En répondant par l'affirmative à la demande d'**Alteralia** de solliciter la Direccte et le CDIAE 92, pour monter un ACI sur Malakoff afin de reprendre la **prestation nettoyage – entretien et service restauration** de l'important CHU (400 personnes) qu'il gère au sein des anciens locaux de l'Insee.

Airbusienne

Avec la **première commande** de production de 60 lampes (20 de chaque modèle prototypés) destinés aux ventes d'***A piece of Sky***. Un début prometteur et annonciateur de perspectives, en plus de la notoriété que cela confère à nos ateliers.

Incertaine

De par la recherche active d'une réimplantation de notre siège et de nos ateliers de l'ACI Reval, suite à la vente du site géré par la **Ville d'Aubervilliers**, au Groupe PICHET pour la fin 2020.
Après différentes rencontres et sollicitations sur le territoire de Plaine Commune, la Ville d'Aubervilliers nous a fait une proposition courant de l'été. Malheureusement, le site n'a pu être acquis par la Ville et nous avons du réactiver intensivement nos recherches.
Avec le soutien de **Plaine Commune**, de certains **Maires et Elus** et de la **SEM Plaine Commune Développement** une piste crédible semblait se dessiner en toute fin d'année.

Réflexive

Avec les différents échanges entretenus avec le DG et DGA d'**Alteralia** sur un possible **rapprochement juridique** des deux entités partenaires d'origine, **IS** et **Alteralia**. Sous couvert d'un principe d'absorption ou de création d'une holding, permettant à Alteralia de faire bénéficier IS

d'une assise financière et à Alteralia de répondre à ses différents besoins en développement d'activités ESS.

Economique

Avec de nombreux rendez-vous d'affaires et la participation à des salons B to B destinés aux structures ESS, notamment, entre autres :
- le **Meet'up** de la **SOLIDEO** à la **CCI Paris**, en lien avec **ESS 2024**
-Petits Déjeuners **Plaine Commune Promotion**, (dont Chez **Moulinot** à Stains, Office du tourisme de Saint-Ouen,
-Présentation IS chez **Bouygues Immobilier** via **Rec Développement,**
-Les rencontres Business initiées par la **Région Ile de France** pour les structures ESS et les grands comptes / ETI / PME
-Les rencontres annuelles et rdvs BtoB **Plaine Commune Promotion** et **La Miel,** etc.

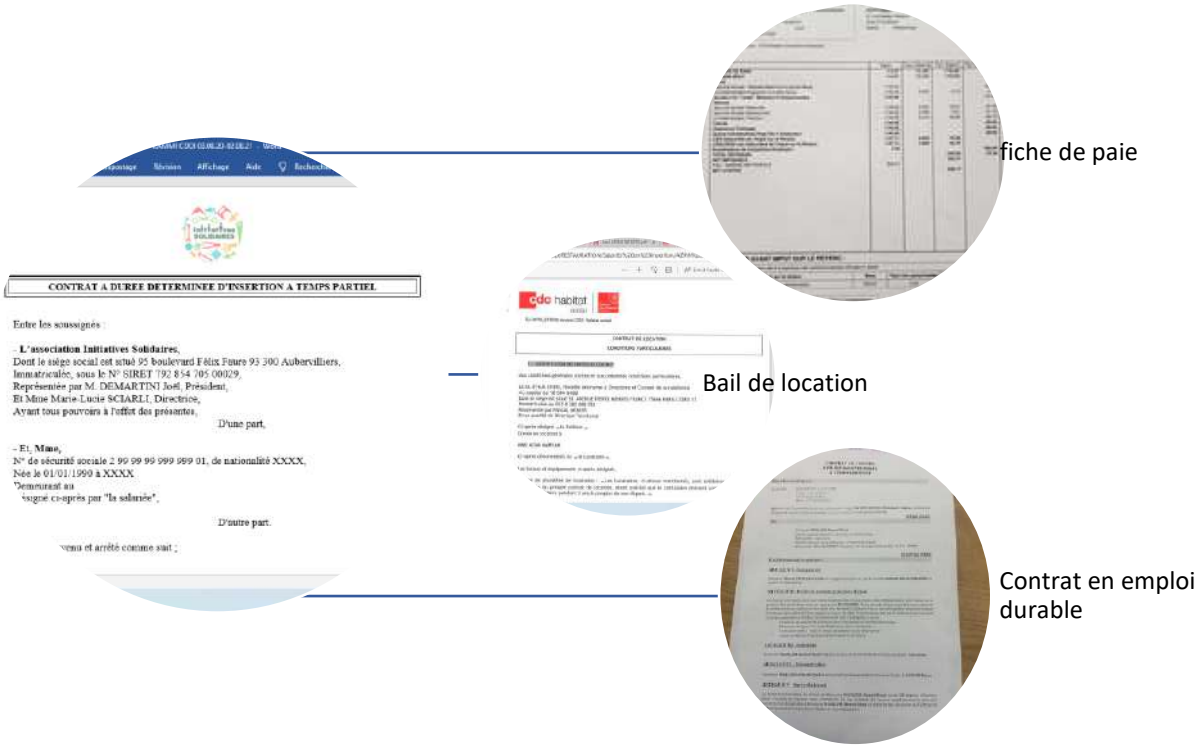
Satisfaisante

Au regard de toute cette année écoulée et du bilan que l'on dresse.
Ouvrant la voie vers de nouveaux projets ambitieux et motivants avec un contexte politique favorable à une consolidation et structuration propice au développement de nos missions sociales, de notre dynamique économique et territoriale.

2 L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE : EMPLOYER & ACCOMPAGNER

Accompagner « dans » et « vers » l'emploi.

Le contrat en insertion est utilisé pour permettre aux salariés très éloignés de l'emploi, de trouver ou retrouver un rôle social valorisant, travailler un projet professionnel, développer des compétences, résoudre des problématiques sociales, trouver leur place sur le marché du travail et plus largement dans la société.



2.1 Les salariés

78 employés polyvalents ont travaillé dans l'un des trois ACI en 2019 dans le cadre d'un CDDI de 12 mois de 26 ou 30 heures hebdomadaires.

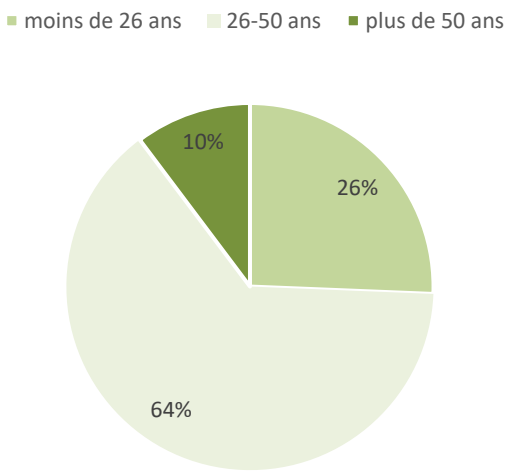
2.1.1 Le profil des salariés accueillis

Les salariés accueillis sont le plus souvent des hommes, âgés de 30 à 50 ans, avec un faible niveau de qualification et une période d'inactivité ou de recherche d'emploi supérieure à deux ans.

2.1.2 Répartition femmes-hommes

	2018	2019	
34	40 %	**43,4%**	↗
44	60 %	**56,4** %	↘

2.1.3 Répartition par âge



2.1.4 Réfugiés et sortants de campements illicites

23 salariés ont le statut de réfugié, 8 autres sont des sortants de campement illicites. Ces deux catégories de publics prioritaires représentent **40 % des salariés en parcours**

2.1.5 L'origine géographique

2 salariés (reconnus réfugiés) ne sont pas domiciliés dans le 93.

89,7 % des salariés sont du territoire de Plaine Commune. Ces derniers sont très largement dominés par les Albervillariens et les Stanois qui représentent à eux seuls 68,6 % des salariés. La part des Stainois dans ce duo de tête augmente régulièrement depuis 2017.

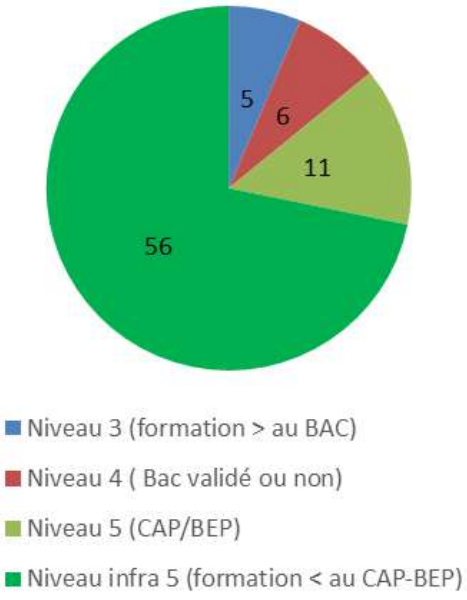
53 salariés (68 % de l'effectif) sont domiciliés dans un QPV, Quartier Politique de la Ville.

Les salariés hébergés pas des associations ou des CCAS constituent la grosse majorité des 32% « non QPV ».

2.1.6 Les niveaux de formation

72 % des salariés ont un niveau inférieur au CAP-BEP (76 % en 2018 et 79 % en 2017).

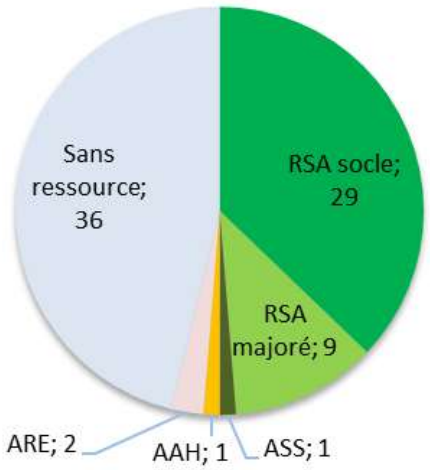
La répartition des salariés en fonction de leur niveau de formation est rendue délicate du fait des salariés ayant fait des études à l'étranger, dans des pays ou des établissements non francophones n'ayant ni équivalence de diplôme ni reconnaissance offocielle de niveau. En 2018 et 2019 néanmoins, l'embauche de réfugiés diplômés dans leurs pays d'origine d'une part et de jeunes en fin de prise en charge ASE et en très grande précarité sociale (en dépit de leur scolarité voire de leurs diplômes français) d'autre part, a mécaniquement réduit la part des plus faibles niveaux (5 et infra 5).



2.1.7 Durée de recherche d'emploi

77 % des salariés sont en **recherche d'emploi,** inscrits ou non à Pôle Emploi **depuis plus de 2 ans.**

2.1.8 Ressources à l'entrée



Parmi les salariés sans ressource, les situations sont diverses :

- jeunes de moins de 25 ans
- primo-arrivants
- conjoints ou ayants droits d'une personne ayant des ressources
- « victimes du non-recours aux droits sociaux ».

2.2 Les parcours

- *Recherche d'emploi*
- *Freins à l'emploi*
- *Difficultés sociales*

- *Accompagnement socioprofessionnel*
- *Encadrement technique*

- *Résolution des problématiques*
- *Acquisition de compétences*
- *Confiance en soi, capacité à se projeter dans l'avenir*

1. **Les candidats sont orientés** vers Initiatives Solidaires **par des partenaires**. Leur é**ligibilité** est **attestée par la fiche IAE** délivrée par un prescripteur habilité.
2. Initiatives solidaires organise des **informations collectives** pour présenter les activités, faire visiter les ateliers, expliquer les contrats et les parcours proposés.
3. Les candidats (en fonction du nombre de postes à pourvoir et de leurs profils) sont reçus en **entretiens individuels**. Leur compréhension et leur **adhésion à un parcours d'insertion est vérifiée** (volonté et capacité à s'engager dans des démarches d'accompagnement afin de résoudre les problématiques rencontrées et de mettre en œuvre un projet d'insertion professionnelle).
4. Les candidats retenus signent leur CDDI de 12 mois lors d'une **demi-journée d'intégration** durant laquelle les règles de fonctionnement, le règlement, leurs premiers plannings (…) leur sont remis et expliqués.

- *Insertion professionnelle*
- *Insertion sociale*
- *Autonomie, capacité à répondre le contrôle sur sa vie*

5. Les **nouveaux salariés intègrent ensuite leurs équipes.** Leurs encadrants leur font visiter les sites de production et leurs vestiaires. Ils leur présentent l'équipe, le fonctionnement de l'activité…

6. Lors des premiers entretiens individuels d'accompagnement, le **diagnostic social, les objectifs et attentes vis-à-vis du parcours sont précisés et formalisés**.

7. Pendant la période d'essai, les encadrants font régulièrement le point avec les nouveaux salariés et font remonter, le cas échéant les difficultés ou les capacités non identifiées à l'ASP (accompagnateur socioprofessionnel) référent.

8. La **fin de la période d'essai** est marquée par un **entretien tripartite sur poste de travail** (salarié + ASP + encadrant)

9. Pendant tout le parcours, les salariés bénéficient de **deux entretiens individuels mensuels** en moyenne avec l'ASP référent.

10. Pendant leur parcours les salariés réalisent au moins une **évaluation sur poste de travail** avec leurs encadrants et ASP.

11. **Lorsqu'un salarié accède à un emploi avant le terme de son CDDI, ce dernier est suspendu pendant 1 mois** (période d'essai dans la nouvelle entreprise).

12. **Lorsqu'un salarié accède à une formation longue avant le terme de son CDDI, celui-ci est interrompu au plus tard la veille du démarrage de la formation.**

13. Un **avenant de renouvèlement** peut être proposé afin de **poursuivre les démarches engagées** si la levée des freins n'est pas effective à la fin du parcours initialement prévu. Les **objectifs de la suite de parcours sont alors redéfinis**.

Chiffres clefs

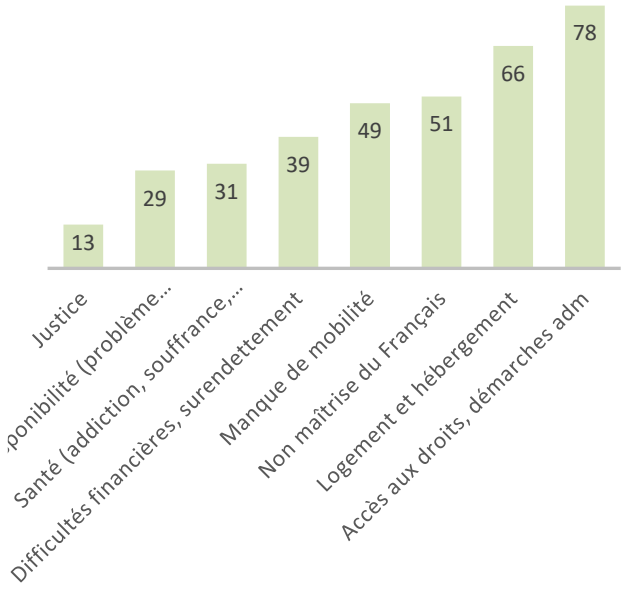
- **270 candidatures reçues**.
- **40 % des candidatures sont pour l'ACI restauration**, 30 % pour l'entretien, 20% pour la revalorisation transformation (10% sans préférence).
- **39 débuts de parcours en 2019.**
- **36 périodes d'essai validées.**
- **40 fins de parcours.**
- **36 % des salariés** présents en 2019 ont été **renouvelés au moins une fois** depuis leur entrée.
- **12 mois : durée moyenne des parcours en 2019**.
- **7 parcours supérieurs à 24 mois** (prolongation d'agrément validée par Pôle Emploi)

2.3 L'accompagnement social

L'accompagnement social regroupe l'ensemble des démarches permettant la levée des freins périphériques.

2.3.1 Les problématiques rencontrées

La particularité des salariés en parcours réside dans **le cumul des difficultés** auxquelles ils sont confrontés d'une part et dans l'**imbrication des problématiques** entre elles d'autre part.



2.3.2 L'accès aux droits

Le manque d'accès aux droits est **LE dénominateur commun à l'ensemble des salariés en parcours.** Alors qu'ils sont confrontés à d'importantes difficultés, **ils n'ont pas accès au « droit commun », c'est-à-dire au bénéfice des biens, services et prestations disponibles pour tous les citoyens.** A moins que ce ne soit le contraire et qu'ils soient précisément dans une très grande précarité parce qu'ils n'ont pas accès au « droit commun ».

Les démarches d'accès aux droits, en particulier en début de parcours et avec certains publics (quand les situations de « non droit » durent depuis plusieurs années) **constituent une part majeure de l'accompagnement social**.

Une fois les droits rétablis ou ouverts (ce qui n'est pas toujours possible en raison des délais de prescription, des règles de non rétroactivité, des durées des procédures administratives…), **les conséquences délétères induites par la situation de non droit ne disparaissent pas** d'elles même.

L'objectif immédiat de l'accompagnement est d'ouvrir, d'accéder ou de rétablir les droits. Mais **l'enjeu essentiel du parcours est** d'expliquer, d'informer, de sensibiliser les salariés sur leurs droits et les moyens de les faire valoir, de façon à ce **qu'à l'issue du parcours ils puissent faire face par eux même aux futures difficultés qu'ils ne manqueront pas de rencontrer.**

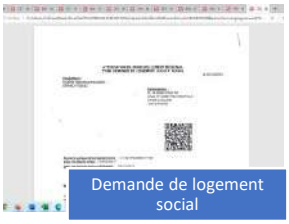
2.3.3 Améliorer la maîtrise de la langue et réduire la fracture numérique

Initiatives Solidaires a consacré **3721 heures de formation externe à de la formation linguistiques et/ou numérique. 32 salariés** en ont bénéficié (soit une **durée moyenne de 116 heures par salarié concerné)**.

2.3.4 Problèmes de logement et/ou d'hébergement

Plus de 84% des salarié.e.s sont confronté.e.s à un problème de logement et/ou d'hébergement

Pour les salariés dans des dispositifs d'hébergement provisoire, l'accompagnement se fait en lien avec les travailleurs sociaux de ces dispositifs. Pour les autres, à la rue, hébergés chez des tiers, mal-logés, en procédure d'expulsion (…), ils sont accompagnés dans toutes les démarches : demande de logement social, DALO/DAHO, recours administratifs, appels au 115, orientation vers le SIAO, candidatures sur les dispositifs d'hébergement, demande de garantie VISALE…


Demande de logement social

DALO

2.3.5 Renforcer la disponibilité

3 salariées ont été orientées vers le dispositif FMUP porté par la CAF et le CD93 et mis en œuvre par SFM AD pour **la mise en place d'un mode de garde d'enfants** adapté à leur situation :

- **Assistante maternelle** pour les enfants de moins de 3 ans de deux salariées
- **Accueil à temps plein (nuit + jour + trajets école)** pour les deux enfants scolarisés au primaire d'une salariée le temps de son **hospitalisation**.

2.3.6 Encourager la mobilité

- **4 salariés ont pu suivre une formation « code de la route » dédiée aux salariés en SIAE avec l'auto-école social JADE**
- **10 ont été a accompagnés dans leur recherche de financement** pour passer leur permis de conduire
- **3 dans les formalités administratives** d'échange de permis étranger
- **1 dans les formalités administratives liées à la suspension provisoire de son permis**

- Plusieurs salariés qui souhaitaient passer le permis mais qui n'avaient pas le niveau linguistique suffisant et/ou qui avaient d'autres démarches très prenantes déjà engagées ont été encouragés à considérer ce projet dans une perspective de plus long terme et à hiérarchiser leurs priorités.

2.3.7 Les problématiques de santé

Les difficultés de santé rencontrées par les salariés sont particulièrement difficiles à appréhender. Elles sont régulièrement tues, niées ou minimisées par les salariés (déni, honte, peur de ne pas pouvoir poursuivre le parcours, crainte d'une perte financière pendant l'arrêt maladie pour soins,…). **La part des salariés concernés en 2019 est évaluée à 40 %.**

2.3.8 Les questions de justice

Cela concerne **les salariés en aménagement de peine ou en fin de peine**, **les salariés avec un casier judiciaire** et **les salariés engagés dans une procédure judiciaire**.

2.4 L'accompagnement professionnel

L'ensemble des salariés en parcours bénéficie d'un accompagnement professionnel afin de les aider à définir un projet professionnel et à préparer la sortie du chantier d'insertion vers un emploi ou une formation.

2.4.1 L'aide à l'élaboration du projet professionnel.

Le travail sur le projet professionnel est mené **en lien avec l'encadrement technique et le support d'activité.** Que le salarié ait déjà des pistes ou pas, le lien avec les savoirs-être et les compétences transversales acquises sur le poste de travail est systématiquement fait. Le projet doit également tenir compte des contraintes identifiées (disponibilité, mobilité, condition physiques…). Le projet peut évoluer régulièrement pendant le parcours. La résolution de freins périphériques en cours de parcours ouvrant de nouvelles perspectives. Au contraire, le manque de visibilité sur la résolution ou l'évolution de certains freins rend le travail sur le projet difficile.

L'accès au logement étant souvent la première motivation des candidats à s'engager dans un parcours d'insertion, l'évolution de cette question a des effets certains sur le projet professionnel : tel salarié privilégie l'accès à un emploi le plus rapidement possible pour accroitre ses chances d'accéder à un logement, tel autre conditionne son projet de formation à l'accès à un logement, tel autre une fois le logement obtenu revoie ses priorités et privilégie ses projets familiaux, tel autre au contraire, ne constatant aucune évolution dans sa situation, se décourage et renonce à s'engager dans l'élaboration d'un projet professionnel pour privilégier le réseau personnel et le « système D ».

Le travail sur le projet est particulièrement délicat pour les salariés ayant un très faible niveau linguistique car la faisabilité de leur projet dépend de leurs progrès linguistiques. Or ceux-ci ne sont ni linéaires ni prévisibles.

En 2019, **6 salariés ont réalisé une PMSMP afin de valider leur projet professionnel**. Un septième a effectué sa PMSMP quelques semaines après la fin de son CDDI.

2.4.2 TRE (techniques de recherches d'emploi)

- Mise à jour ou rédaction du CV
- Organiser sa recherche d'emploi
- Trouver et répondre à des offres d'emploi
- Faire des candidatures spontanées
- Réussir un entretien d'embauche

Les TRE sont abordées en parallèle du travail sur le projet professionnel.

2.4.3 Accompagnement renforcé en lien avec Plaine Commune le PLIE

65 salariés, soit plus de **83 % des salariés en parcours** sont bénéficiaires d'un accompagnement renforcé dans le cadre de Plaine Commune le PLIE.

Tous ont un référent PLIE (conseiller Pôle Emploi, cap Emploi, Maison de l'Emploi ou Mission Locale en fonction des profils et des villes d'origine).

En 2019 :

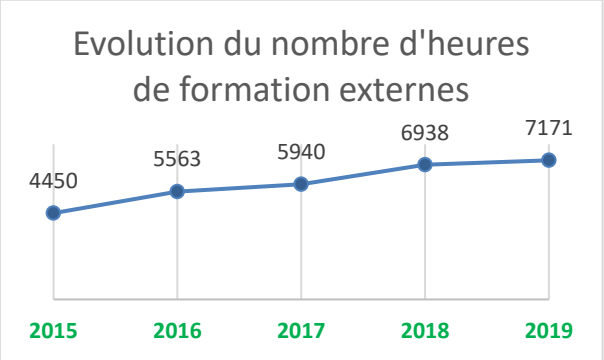
- **4 salariés** proches de la fin de leur parcours ont participé avec à dans ce cadre à **« Mobilisation vers l'Emploi »**, **une prestation de 60 heures** réparties sur 3 semaines, dispensée par Objectif Emploi
- **2 autres à « Valoriser son parcours professionnel », atelier de 14 heures** proposé par l'association Ressources et Carrières
- **4 salariés** se sont engagés aux côtés d'Instant Présent pendant 38 heures réparties sur 12 semaines dans **un atelier « Communication, dynamisme et confiance en soi » basé sur les techniques théâtrales.** Travail qui s'est conclu par une représentation publique au théâtre Jean Vilar de L'ile Saint Denis.

Au centre de l'affiche, Suedia (ACI Entretien), en haut à gauche en bleu, Eric (ACI Restauration)

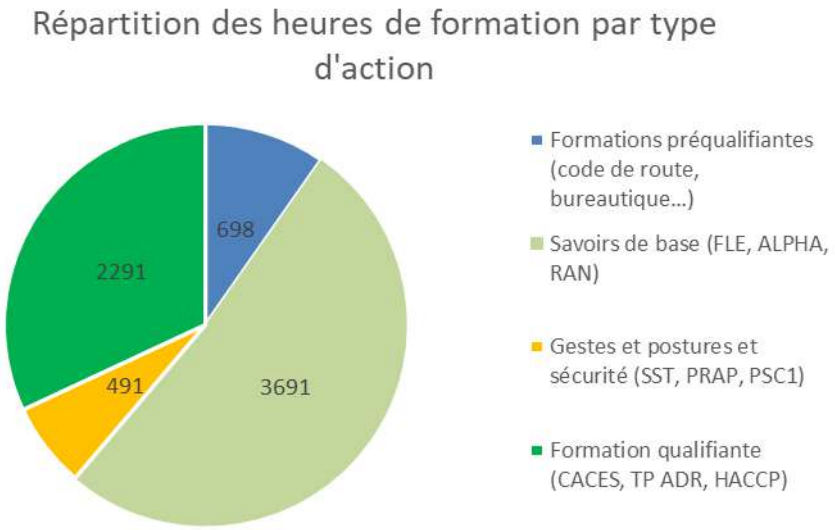
En tête de file Suédia, suivie de Mamou (ACI Restauration)

2.4.4 Les formations

L'effort d'Initiatives Solidaires pour offrir aux salariés en parcours l'opportunité de développer leurs compétences en réalisant des formations externes pour compléter les formations internes dispensées par les encadrants sur le poste de travail s'est encore accru en 2019 avec **7171 heures réparties entre 54 salariés. 69 % des salariés en parcours ont bénéficié d'au moins une formation externe en 2019 et 27 salariés ont suivi une formation qualifiante** (CACES, HACCP, Titre Professionnel ADR).

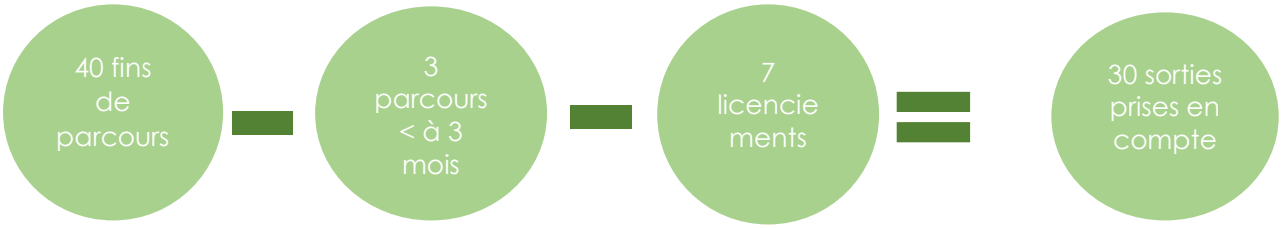


Les formations qualifiantes concernent 50 % des salariés formés et 32 % des heures dispensées. **Les formations aux savoirs de bases ont mobilisé 32 salariés et 51, 5% du volume horaire total.**



Sessions de formations pour le Titre professionnel ADR (agent de restauration) au Relais Restauration.

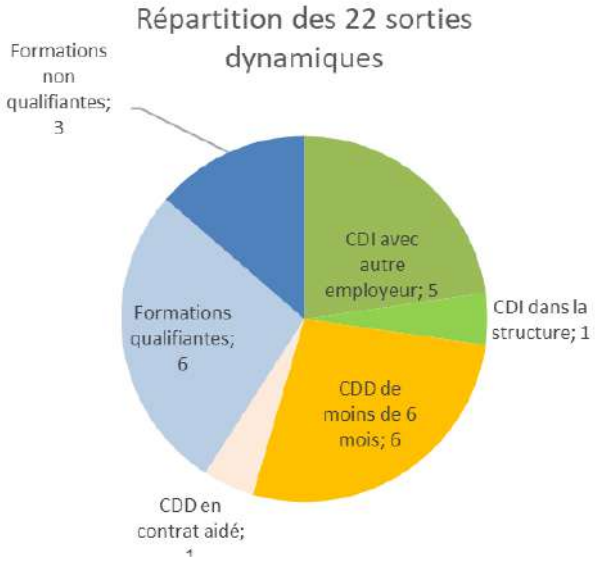
2.5 Les sorties, les fins de parcours



En 2019, le nombre de fins de parcours est supérieur à 2018 (40 en 2019, 28 en 2018) pour le même nombre de sorties « neutralisées » (10). **Le nombre de sorties prises en compte est donc bien supérieur à l'année précédente** (30 en 2019, 18 en 2018).

Sur ces 30 sorties, **8 (soit 27 % des sorties) sont négatives au regard de l'insertion professionnelle. Il s'agit de salariés qui à la fin de leur CDDI n'avaient trouvé ni emploi ni formation (ou n'en cherchaient pas)**. 4 du fait de leur âge, de leur état de santé ou de leur situation familiale rencontraient au moment de leurs sorties des freins que le parcours n'avait pas suffi à lever. Les 4 autres sont plutôt liées à des choix de parcours et des stratégies personnelles qui malheureusement n'ont pas fonctionné. Ces 4 sorties sont d'autant plus regrettables que les permanents d'Initiatives Solidaires (CIP et encadrants) avaient tenté, en vain malheureusement, d'alerter les salariés en question et de les accompagner vers des suites de parcours moins « risquées ». Bien que ce soit frustrant, il est inévitable que des salariés accordent plus de crédit à leur intuition et aux conseils de leurs proches qu'à des professionnels de l'insertion. C'est d'autant plus naturel que les questions en jeu touchent à des sujets intimes et éminemment personnels.

22 salariés sont sortis (ou ont accédé dans les 3 mois qui ont suivi) **en formation ou en emploi portant le taux des sorties dynamiques à 73% en 2019**.



En résumé :

- **20 % de sorties en « emploi durable »** (6 CDI)
- **23 % en « emploi de transition »** (6 CDD inférieurs à 6 mois et 1 CUI)
- **30% de « sorties positives »** (9 formations)
- **27% de « sorties autres »** (8 sorties négatives)

Ces chiffres ne suffisent pas à résumer l'impact des parcours en ACI puisqu'ils ne considèrent que l'insertion professionnelle et omettent l'insertion sociale.

2.5.1 Autres indicateurs

- Sur les 30 salariés sortis, **26 étaient confrontés en début de parcours à une problématique de logement**. A la sortie :
- **42,3% d'entre eux ont accédé à un logement social**
- **30,7% ont vu leur situation s'améliorer en matière de logement ou d'accès à un hébergement** (accès à une résidence sociale, à un FJT, à un logement transitoire, suspension d'une procédure d'expulsion)

- **13**, soit **50% des sortants ont suivi et obtenu une formation qualifiante ou certifiante** (3 dans le secteur de la logistique, 9 dans celui de la restauration, 1 dans l'entretien).

- **2 salariés ont obtenu le permis de conduire pendant leur parcours, 1 autre a réussi l'examen du code de la route**.

- **1 salariée a pu résoudre définitivement une problématique de santé** en effectuant une intervention chirurgicale maintes fois repoussée pour un problème de mode de garde (mode de garde trouvé → soins rendus possibles → problématique levée).

2.5.2 Que sont-elles devenues ?

Témoignages de 3 anciennes salariés en parcours en 2019

ELSA « C'est ma conseillère de la mission locale qui connaissait bien ma situation qui m'a parlé d'Initiatives Solidaires. Quand j'ai participé à l'information collective, il n'y avait plus de place en restauration, mais comme j'avais vraiment besoin d'un travail j'ai insisté pour être prise dans l'ACI hôtellerie. Au début, c'était parfois difficile, parce que le ménage n'était pas du tout mon projet. Je voulais travailler dans la restauration. Quand c'était dur, je me disais que tout ce que j'apprenais me servirait. Comme c'était mon premier travail, j'avais vraiment beaucoup de choses à apprendre. Au début de mon contrat, j'étais en conflit avec ma famille, je n'avais pas de logement, aucune ressource et beaucoup d'inquiétudes pour mon avenir. Je ne voyais pas comment j'allais m'en sortir. Il me fallait un travail mais même si je faisais beaucoup de candidatures, aucune n'aboutissait. Dans les semaines qui ont suivi le début de mon parcours à Initiatives Solidaires, j'ai eu une place dans un foyer d'urgence puis à la fin de l'hiver dans un foyer jeunes travailleurs à Saint Ouen. Doucement, ma situation s'est améliorée. J'ai suivi plusieurs formations (remise à niveau, bureautique, permis de conduire…). A la fin de mon premier contrat, j'ai eu l'opportunité de passer sur l'ACI restauration. J'étais vraiment très heureuse. C'est grâce à tout ce que j'y ai appris et à mon diplôme (titre professionnel Agent de restauration) que je suis aujourd'hui en CDI, dans une grande enseigne de restauration à la Défense. Quand j'ai commencé cet emploi j'ai repensé à ce que nous répétaient Zahir et Ali. Sur le moment, je comprenais leurs conseils mais c'est vraiment avec le recul qu'ils ont pris tous leurs sens. Quand j'ai commencé mon nouvel emploi, on m'a formé en 3 jours. Ensuite, je devais me débrouiller toute seule. Je me suis retrouvé avec des services de 500 couverts à gérer. Il fallait assurer tout de suite. Personne n'était là pour se soucier de moi. C'est moi qui devais être là pour me soucier des clients. Dans les prochaines semaines, j'aimerais bien aller à Stains, rencontrer mes anciens collègues et les nouveaux de l'équipe. Je leur dirai qu'ils doivent vraiment apprendre un maximum pendant le chantier, qu'ils doivent poser leurs questions, tout bien comprendre parce qu'après personne ne prendra plus ce temps-là avec eux. Dans les prochaines semaines, je vais aussi emménager dans mon premier logement. J'attends la date de la signature du bail et la remise des clefs ».

NAMAMA « Je suis restée un an et demi dans le chantier d'insertion hôtellerie, de mars 2018 à septembre 2019. Pendant mon contrat, j'ai suivi des cours de français pour pouvoir lire et écrire. J'ai aussi fait un stage dans un hôtel à Paris. A la fin de mon contrat, je voulais travailler dans les hôpitaux et maisons de retraite mais à cause de mon niveau de français, c'était compliqué. J'ai donc suivi la formation du PLIE avec l'INSTEP (bionettoyage et renforcement linguistique). Depuis le début de la crise du COVID, je n'arrête pas d'enchainer les contrats. Je travaille pour deux cliniques privées du même groupe. J'aime beaucoup le travail. J'aime bien aussi l'organisation et les horaires. Le fait de travailler les weekends et de faire des journées de 12 heures me permet d'avoir beaucoup de temps libre en semaine à consacrer à mon fils qui va à l'école maternelle et à mes démarches. Pendant la formation, les stages et surtout mes premières missions en clinique, je me suis rendue compte de tout ce j'avais appris sur l'ACI hôtellerie. Que ce soit les techniques de nettoyage ou les règles en entreprises, je n'ai jamais été en difficulté alors que d'autres dames avec moi l'étaient. Tout ce qui étaient nouveaux pour elles, ne l'était pas du tout pour moi. Je l'avais déjà appris avec Stéphanie. Dans les prochaines semaines, j'espère quitter le foyer ou j'habite et avoir mon logement. J'ai reçu une proposition. J'attends la suite avec impatience. Je vais aussi signer un CDD de plusieurs mois alors que jusqu'à maintenant c'était des contrats d'une semaine à peine. J'espère qu'après ce CDD, ils me proposeront un CDI pour être plus tranquille ».

Ramata « Le passage chez Initiatives Solidaires m'a beaucoup apporté. Avant d'arriver ici, je ne savais pas que je pourrais faire un métier dans une équipe d'hommes. J'ai appris beaucoup de choses : ce qu'était le métier de menuisier, les bons et les mauvais bois, ce qui était transformable ou pas (…). J'avais besoin de travailler parce que ce n'est pas bon de rester cloitrée chez soi avec 4 enfants. Quand on retourne au travail, on connait des collègues, on voit énormément de gens, on découvre le travail en équipe, l'organisation, le respect de l'autre. (…) Ca m'a beaucoup apporté de confiance en moi. »

Ramata a quitté le chantier pour intégrer une formation logistique après 8 mois de parcours.

« Partir en formation et quitter le chantier d'insertion m'a rendu encore plus forte. J'étais fière de retourner en classe pour apprendre un métier. Même si ma formation a été interrompue par le COVID, aujourd'hui je peux faire mes démarches et chercher un travail en toute autonomie ».

3 BILAN D'ACTIVITE DE L'ACI ENTRETIEN MENAGER-HOTELLERIE

23 salariés en parcours en 2019, **15 762 heures**, **8,66 ETP**

3 permanents

14 femmes soit **60 %** de l'équipe

50 % de mères isolées avec enfant(s) mineur(s) à charge

5 jeunes de moins **22** à **25 ans** (**17,4%** de l'équipe), **1 senior** de **57 ans** (**4,3%**). **30 ans de moyenne d'âge** à l'entrée

1436 heures de formation externes sur temps de travail

Durée moyenne des parcours : **10,5 mois**. **30** et **24** mois les deux plus longs. **2** parcours inférieurs à **1** mois

1 PMSMP réalisée dans un hôtel

8 sorties prises en compte (sur 10 fins de parcours)

87,5 % de sorties dynamiques
(**1** sortie au chômage et **7** sorties en formation)

2 sorties formation dans le secteur sanitaire (ASH), **1 dans la logistique**, **1 dans l'entretien**, **1 dans la petite enfance**, **2 en formation linguistique** (alphabétisation)

Les missions :

Début 2019 en tant que prestataire d'entretien d'ALTERALIA, l'équipe d'Initiatives Solidaires a été chargée de nettoyer et entretenir la résidence Jeunes Travailleurs HENAFF.

L'activité se décompose de la manière suivante :

- Nettoyage des parties communes ainsi que des bureaux du siège d'ALTERALIA.
- Nettoyage de 210 studettes du foyer lors des rotations « départs-arrivées ».
- Nettoyage et gestion du linge de 30 chambres dédiées aux jeunes de l'Aide Sociale à l'Enfance.

En mars et août à la demande du donneur d'ordre, l'encadrante technique a travaillé sur le cahier des charges pour ajouter de nouvelles prestations de nettoyage qui sont les suivantes :

- Entretien du centre d'hébergement d'urgence du boulevard Ney ouvert en mars (Paris 18ème) ainsi que la résidence sociale Charles Michels (St Denis) ouverte en juillet 2018.

- Entretien de 86 chambres sur le FJT dédiées au dispositif appelé le DAMMNA (Dispositif d'Accueil des Mineurs et Majeurs Non Accompagnés). Il s'agit d'un dispositif d'accueil et d'autonomisation (dit phase I) de 61 places, s'adressant aux jeunes aux parcours encore fragiles.
S'ajoute un dispositif d'accompagnement vers le droit commun (dit phase II) de 25 places pour les jeunes les plus proches de l'autonomie.

- Entretien des chambres et des communs du pôle Angela Davis dédié à l'accueil de mères isolées avec enfants en bas âge.

Toutes ces missions supplémentaires ont été réalisées les 6 premiers mois par l'équipe de permanents composée de l'encadrante et de son assistante technique DIALLO Aissatou.

L'équipe encadrante s'est renforcée en juillet par l'embauche de Shade AL AMAREN en tant qu'assistant technique.
Rattaché au site d'Aubervilliers comme gouvernant, Shade était en charge depuis janvier 2018 du nettoyage des chambres du foyer.

3.1 Chronologie des activités

Pour mieux comprendre les changements organisationnels de l'activité de l'ACI en 2019, il est utile de rappeler que les stratégies de développement d'ALTERALIA ont eu un impact direct sur l'activité du chantier.
L'année 2019 s'est révélée être un tournant décisif dans la diversification des activités de notre donneur d'ordre amorcée fin 2018.

En effet, avec la mise en sommeil du Centre International de Séjour dans lequel nous intervenions depuis 2013 et les ouvertures nombreuses de centres d'hébergement d'urgence (CHU) aussi bien pérennes que provisoires, l'ACI a dû évoluer en tenant compte de ces changements et en proposant une offre de prestation adaptée.

Janvier : aménagement des sous-sols du foyer (nouveaux bureaux, vestiaires, salles de réunion, salle accueillant les mineurs isolés de la Croix Rouge).

Février : préparation de l'ouverture du CHU boulevard Ney (le linge, commandes, réception des livraisons).

Avril : **ouverture du site de Ney** et mise en place de la prestation quotidienne de nettoyage le matin de 8H30 à 10H30 sur les parties communes et les chambres. Le CHU pouvant accueillir 130 personnes (dont une quarantaine d'enfants en bas âge) se compose de 30 logements répartis sur 2 étages.

Mai : ouverture au 2ème étage de **29 chambres** réservées à la **phase I** (DAMMNA) ainsi que 4 bureaux réservés aux éducateurs fraîchement embauchés. Pour l'équipe entretien, le travail a consisté à préparer et nettoyer les chambres après les travaux ainsi qu'à participer à leur aménagement (mobilier monté).

Juillet : réouverture provisoire de 22 chambres de l'ancien CIS pour l'accueil d'un groupe de Palestiniens 2 semaines. Cela a nécessité le nettoyage préalable après travaux, aménagement et nettoyage en recouche des chambres.

Août : gros ménage estival effectué sur les sites de Ney et d'Aubervilliers.

Septembre : prise en charge de l'entretien hebdomadaire des parties communes (le mardi) de la **résidence sociale de Charles Michels,** composée de 29 appartements répartis sur 2 étages à Saint-Denis.

Novembre : ouverture au 1er étage de **25 chambres** équipées de cuisine, réservées à la **phase II** (DAMMNA) ainsi que 5 bureaux réservés aux éducateurs et au pôle « Santé » (infirmière et psychologue).

Décembre : ouverture **du pôle Angela Davis qui accueille 5 mères isolées avec enfants** au niveau 0 du FJT. Il s'agit de chambres équipées de matériel de puériculture, d'une cuisine collective et d'une salle de jeux.

Les évènements évoqués ci-dessus ont modifié la pédagogique et la formation des salariés en insertion, ainsi que l'organisation de travail effectuée par l'équipe encadrante.
Il convient de rappeler que depuis sa création en 2013, l'ACI Ménage a toujours fait face à de nombreux changements d'organisation.

En 2019, l'objectif de l'équipe encadrante et de la direction a été de réfléchir à une organisation fluide, pour tenir compte des déplacements quotidiens entre chaque site avec des délais serrés.
Les 14 salariés en insertion ont activement participé à cette réflexion lors d'ateliers animés tout au long de l'année par l'équipe encadrante.

3.1.1 Organisation de la mise en œuvre :

Pour être en capacité d'assurer la prestation sur les 3 sites, il a fallu repenser l'organisation de travail.
Très vite, l'équipe encadrante a abandonné l'idée de séparer les SI avec un assistant sur chaque site. En effet, les calculs de temps d'intervention et de production étaient intenables.

Le volume de travail sur le CHU de Ney étant conséquent sur une courte durée, cela mobilise toute l'équipe. Une fois la production terminée à 10h30, il faut ensuite compter entre 30 et 45 de transport en commun pour rejoindre le site d'Aubervilliers et ainsi commencer la prestation à partir de 11H30 jusqu'à 15H.

Il n'y a que le mardi que l'équipe est divisée par 2 afin de nettoyer le site de Ney, celui de Charles Michels qui sont sur les mêmes créneaux horaires.

Sur le CHU de Ney, le travail ne diffère pas de la semaine. Chaque jour, il faut procéder au nettoyage des couloirs, escaliers, sanitaires, cuisines et évacuation des déchets. Les procédures sont les mêmes, elles sont juste ajustées en fonction de l'état de saleté du bâtiment.

En revanche sur le FJT, avec les salariés nous avons repensé les horaires d'intervention en décalant la pause méridienne d'une demi-heure. Les employés ALTERALIA déjeunant à 13H, l'équipe s'est calée sur leurs horaires afin de nettoyer tranquillement les bureaux répartis sur 4 étages.

Le change de draps des ASE et MNA qui avait lieu le vendredi matin a été reporté l'après-midi ce qui évitait le stress en rentrant du CHU de Ney.

Les fréquences de nettoyage des parties communes ont été diminuées en accord avec le DO mais un contrôle quotidien du FJT permet d'adapter la prestation. L'objectif étant de maintenir un

établissement entretenu au vu du nombre de personnes (usagers, salariés d'ALTERALIA) qui y circulent.

Par ailleurs, l'équipe encadrante a modifié considérablement son plan de formation afin d'enseigner aux SI des protocoles et des techniques de travail plus diversifiées afin de leur permettre de gagner en rapidité, de travailler en équipe de 4 et non plus en binôme et de se séparer sur le bâtiment (chaque équipe étant accompagnée par un membre de l'encadrement).

Cette organisation expérimentée pendant 8 mois a porté ses fruits sur différents niveaux : une gestion du temps maitrisée, des SI plus autonomes, une acquisition de nouvelles postures ergonomiques qui a limité leur fatigue et une qualité de travail satisfaisante.

3.1.2 Matériels et produits de nettoyage :

Dès janvier en prévision de l'ouverture du CHU de Porte de la Chapelle, l'équipe encadrante a fait appel à ses fournisseurs afin d'intégrer de nouveaux détergents et matériels en les faisant tester au préalable par les salariés.
Exemple : auto laveuse compacte et pliable pour faciliter le transport dans les escaliers, aspirateur à eau KARCHER léger et sur 4 roulettes au lieu de 3 donc plus maniable, carrés d'essuyage abrasifs.

Nous avons fait le choix de ne pas utiliser de détergents ECOLABEL, nous les avons réservés uniquement pour le FJT.
En effet, le nettoyage des sanitaires, des cuisines collectives accueillant sur les CHU des dizaines d'usagers par jour, nous avons opté pour des détergents au pouvoir désinfectant, décrassant et désincrustant.
L'avantage étant le gain de temps au niveau du temps de pose ainsi que la facilité de récurage.

La mise en place d'une formation renforcée sur ces contraintes a permis aux salariés de monter en compétences : être en capacité d'identifier les matériels correspondant à chaque activité d'entretien et connaitre les détergents (type de famille, PH, sigles de sécurité, étiquetage).

Pour finir, nous avons instauré des éco-gestes sur le site de Ney tels que la mise en place du tri sélectif ainsi que le dégraissage systématique des parois des fours, micro-ondes et plaques électriques pour prolonger la durée de vie de l'électroménager.

3.1.3 Les risques psycho-sociaux (RPS) :

La multiplication des sites sur lesquels l'équipe IS est intervenue en 2019 a eu une conséquence inattendue : la place prépondérante prise par les RPS dans l'évaluation des risques professionnels qui étaient définis dans le document unique en 2018. En effet, leur nature a profondément changé.
Jusqu'alors, en particulier sur le CIS, il s'agissait de RPS liés à l'intensité et la complexité du travail. La charge de travail devant être évaluée au plus juste pour éviter toute démotivation.
Avec l'arrivée sur le CHU de Ney en avril, le travail s'est révélé plus compliqué car nous avons été confrontés à des difficultés qui ont perduré dans le temps.

3.1.3.1 Risques liés aux conditions dégradées de travail :

La conception du bâtiment a subi de nombreuses avaries. Pendant 6 mois, les coupures d'électricité étaient permanentes dues à la faiblesse au niveau du voltage. L'équipe nettoyait les sanitaires dans le noir, il était impossible d'aspirer ou de brancher le karcher pour aspirer l'eau des douches qui débordait chaque jour. On travaillait à la raclette dans des couloirs inondés en risquant à tout moment de tomber.

L'équipe encadrante a mis à disposition des salariés des chaussures antidérapantes, nous avons investi dans des raclettes spécifiques pour limiter la fatigue. En hiver, un groupe électrogène a été installé ce qui nous permis d'aspirer l'eau et ALTERALIA a rehaussé les douches carrelées afin qu'elles ne

débordent plus.

Enfin, le site était infesté de souris qui causaient de gros dégâts dans les réserves et les parties communes car elles grignotaient le Placoplatre. En dehors de la peur qu'elles généraient chez les salariés à leur vue, il fallait balayer et nettoyer leurs dégâts régulièrement.
ALTERALIA a commencé à boucher les trous mais le résultat n'est pas probant.

3.1.3.2 Risques liés aux rapports sociaux dégradés :

Le CHU de Ney accueille principalement des mères isolées avec de jeunes enfants venant d'horizons divers.
Elles se disputent souvent et l'équipe IS arrivant la première sur site avant les employés ALTERALIA, nous commencions notre journée régulièrement dans les cris et les pleurs d'enfants. Il arrivait aux mères de nous invectiver quand nous procédions au nettoyage car nous gênions de par notre présence et faisions du bruit avec nos machines.

Ces agissements ont toujours été relayés auprès du responsable de site mais les SI étaient formés à ne jamais réagir, ne pas répondre et à venir chercher l'encadrante.

Les enfants qui pour la plupart marchaient à peine, il fallait être vigilant quant à leur sécurité : bien refermer les barrières dans les escaliers derrière nous, ne pas laisser trainer nos matériels, nos flacons de détergent et surtout ne pas les bousculer quand nous intervenions car ils nous suivaient partout.

3.1.3.3 Risques liés au stress généré par les transports :

A vol d'oiseaux, le site de Ney n'est pas éloigné de celui d'Aubervilliers mais à pied c'est loin. L'équipe étant soumise aux défaillances quasi quotidiennes des transports en commun pour rentrer sur le FJT, (retards, bouchons, pannes). Cela a nécessité de beaucoup marcher pour ne pas arriver trop tard.
Le summum ayant été atteint lors de la grève de la SNCF dès novembre et qui aura duré plus de 40 jours.

Finalement avec toutes ces contraintes et la pénibilité des interventions, une question se pose : « quel sens donner à ce travail ? »

De prime abord, la réponse n'est pas évidente lorsqu'il s'agit d'aspirer des litres d'eau ou de porter de lourds sacs de déchets sans qu'il n'y ait la moindre reconnaissance de la part des usagers. Pour l'équipe encadrante, il faut chaque jour avec les salariés donner du sens et toujours expliquer la finalité du travail.

La première satisfaction que l'équipe retire est de rendre un site propre, à l'opposé de l'état dans lequel le matin nous le trouvons.
Les salariés sont conscients que grâce à leurs efforts, les enfants peuvent faire du quatre pattes dans le centre sans risques. Les mères peuvent les laver dans des éviers désinfectés et elles peuvent cuisiner sans que l'électroménager ne tombe en panne tout le temps car il est entretenu.

La seconde satisfaction que nous témoigne chaque semaine notre client ALTERALIA. Les compliments du gestionnaire du site sont sincères et appréciés des salariés.

La dernière satisfaction est le lien qui unit les SI avec les enfants du centre. En effet, les salariés les ont connus nourrissons, ils grandissent sous nos yeux et sont très attachés à nous. Ils courent dans nos bras et nous saluent quand nous partons.
Ce n'est pas commun de vivre cela sur son poste de travail. Les SI participent à leur bien-être.

3.2 Conclusion :

L'année 2019 a nécessité une capacité d'adaptation permanente aussi bien pour les salariés en parcours d'insertion que pour l'équipe encadrante.
Les nombreux changements qui ont jalonné cette année nous ont permis d'explorer de nouvelles méthodes et techniques de travail transposables pour les SI sur le marché classique de l'emploi.

Cette année aura été un bon galop d'essai pour une année 2020 qui se révèlera être pire que 2019 avec la crise sanitaire.

4 BILAN D'ACTIVITE DE L'ACI RESTAURATION

29 salariés en insertion, **25449 heures, 13,98 ETP**

(12 débuts de parcours et 7 fins de parcours)

3 permanents (1 encadrant, 1 assistante technique, 1 chef gérant)

52 % de femmes et **48 % d'hommes**

38 % de jeunes de moins de 26 ans, **7 % de plus de 50 ans. 32 ans de moyenne d'âge** à l'entrée.

3790 heures de formation

14,4 mois : durée moyenne du parcours. 5 supérieurs à 24 mois

5 PMSMP (stages dans la restauration collective)

10 sorties prises en compte (sur 12 fins de parcours)

2 sorties inactifs/sans nouvelle, **7** sorties **en emploi** et **1** sortie **en formation qualifiante**, soit **80 % de sorties dynamiques**

Sur les **8 sorties dynamiques, 7 dans** le secteur de **la restauration**

Sur les **7** sorties en emploi, **3 CDI** et **1 CDD de plus 6 mois** (en contrat aidé pour le CD93), **3 CDD de moins de 3 mois**

6 stagiaires accueillis (SFMAD/ APIJ / Ecole 2ème chance / Alteralia / AFPA)

Présentation du chantier :

Pour cette 6ème année d'existence du chantier, 2019 a été une année de développement d'activité sur le site de Stains :

Gérance concédée du RIA (restaurant inter administratif) de la Mairie au sein du Pôle ESS Maurice Thorez au Clos Saint Lazare.

L'effectif reste stable en début d'année mais en prévision de l'ouverture de la cafétéria au premier trimestre et de l'occupation totale du bâtiment administratif par les services de la ville prévue fin juin nous sommes passés à 18 salariés en insertion.

L'activité principale est l'exploitation, la gestion et la production de repas déjeuners au sein du RIA du Pôle Thorez pour les agents de ville de Stains et des différents organismes ayant signé une convention avec accord de la ville (Plaine Commune, Conseil Départemental, Structures ESS du Pôle telles que la Régie de Quartier de Stains et SFM AD, etc.

4.1 Activités développées en 2019

Les prestations annexes ont été amplifiées pour répondre à la demande de notre clientèle et assurer ainsi toujours une autre forme de restauration complétant la formation de nos salariés-es en parcours.

Il s'agit des repas sur réservation, buffets « petits déjeuner » ou « déjeuner » sur place ou en livraison au niveau local pour la Ville et ses antennes, pour les structures ESS du Pôle, les associations Adept et Chantier Ecole IDF.

Nous avons aussi développé notre partenariat avec le service GEPEC (formation) de la ville de Stains à travers les prises de repas au sein du restaurant par leurs stagiaires en formation.

En 2019 nous avons pu assurer la continuité de notre présence comme acteur local de l'ESS car nous avons également été sollicités pour des animations culinaires dans le cadre toujours de festivités de la ville (Fête des associations, Foire des savoirs faire de Stains, Fête du Clos, etc.) ou lors de journées de sensibilisation santé au sein de restaurant (CMS santé Stains).

Le bâtiment administratif devait être entièrement occupé fin 2018, mais des retards de chantier et logistique de déménagent ont fait reporter l'occupation par les services concerné au 1er trimestre 2019. Reste encore l'arrivée du plus gros service le Service Jeunesse, attendue fin juin 2019, mais finalement reportée en 2020.

Ce retard a évidemment affecté la fréquentation attendue au self et par conséquent les objectifs fixés ainsi que la fréquentation de la cafétéria.

L'ouverture en avril de la cafétéria est un point majeur des activités du chantier en 2019.

Celle-ci intervient après lancement par la direction d'une étude via un questionnaire, diffusé et remis à la clientèle, afin de recueillir les attentes pour ce point cafétéria avec, d'une part une offre petits déjeuners le matin et d'autre part un choix de formule le midi à consommer sur place ou à emporter.

A partir de l'analyse des résultats et de l'investissement des équipements spécifiques, l'équipe permanente d'Initiatives Solidaires a pensé une réorganisation des process et modalités de travail pour couvrir l'ensemble des productions (self, cafétéria, prestations externes) ainsi que l'amplitude horaire nécessaire.

La cafétéria a été inaugurée le 1er avril en présence de monsieur le **Maire Azzedine TAÏBI**, des élus et notre clientèle habituelle, avec une présentation de l'offre, des horaires de services élargis et de l'espace cafétéria ainsi que de la terrasse prévue à l'été, avec du mobilier upcyclé réalisé par nos collègues du chantier Revalorisation-Transformation (bois et métal).

4.1.1 Fournisseurs et nouveaux partenariats :

Nous collaborons toujours avec la plateforme d'achats **Prestarest** (spécialisée dans la restauration collective) par un référencement de fournisseurs dédiés.

Cependant comme négocié lors de la signature en 2018, la possibilité de travailler avec des fournisseurs non référencés sur des produits spécifiques, nous a permis de renforcer l'approvisionnement en circuits courts avec des produits locaux et bio.

Nous nous fournissons ainsi en légumes frais de saison auprès de la **Ferme des Possibles** de Stains distante de moins de 2 km

Pour ce qui est des produits spécifiques snacking et viennoiseries pour la cafétéria nous travaillons avec **Coup de Pâte** (non référencé par Prestarest)

Les divers contenants biodégradables en usage à la cafétéria sont en achats direct auprès de **Kedy Pack** spécialiste de l'emballage à usage unique.

Une autre initiative en partenariat avec la Régie de Quartier de Stains a été mise en place au dernier trimestre 2019 portant sur des portages de prestations « petits déjeuners » et les approvisionnements de la Ferme des Possible en livraison douce par triporteur électrique.

Nous avons continué à travailler avec SFMAD, la Régie de Quartier de Stains, la Ville de Stains et l'UTRU de Plaine Commune sur les axes de mutualisation, collaboration, co-construction pour le Pôle ESS Thorez.

Notre collaboration avec les plateformes de recyclage et redistribution Co Recyclage, Phenix a permis, entre autre cette année et suite à l'acquisition d'un véhicule électrique type Kangoo isotherme fin novembre, de procéder à une première récupération de dons alimentaires via la plateforme Phenix (48 colis huile olive en bouteilles en don du Franprix Livry Gargan).

Un meuble desserte et une petite vitrine d'exposition réfrigérée ont aussi été récupérés pour la cafétéria**.**

Nous avons organisé plusieurs visites du site auprès de partenaires (Asso RAPID, CAP EMPLOI, APIJ association, Habitat et Cité, SILVER FOURCHETTE, Plaine Commune le Plie, Les Enfants du Canal, CD93, …).

Nous avons accueilli fin novembre France 3 Région Ile de France pour le tournage d'un court film documentaire mettant en avant les initiatives locales et solidaires.

4.1.2 Evolution en 2019

Forte évolution dans les prestations « traiteur » envers les partenaires ou clients ponctuels sous forme de buffets repas ou petits déjeuners livrés. Ainsi en 2019 nous avons réalisé :

- 12 prestations petits déjeuners livrées pour la Mairie/ 1 pour la Régie de Quartier de Stains / 1 Plaine Commune, soit un total de 870 petits déjeuners.

- 51 réservations du service GEPEC Mairie (formation) pour la restauration des stagiaires en formation soit un total de 635 repas self

- 7 buffets livrés aux différents services de la ville de Stains (Service politique de la ville / Service santé / Maison du droit / Centre social Maroc / Centre social Yamina Setti)

Ci-dessus : Repas dansant à base de spécialités indiennes et orientales offert aux habitants du quartier (fête interculturelle du centre social du Maroc).

- 9 buffets pour des donneurs d'ordre divers (Vœux du Maire à la Police /ADEPT/ VINCI chantier La Courneuve / IHEDATE/ FONDATION DE FRANCE / URBAN RHAPSODIE / SFMAD / In'pulse INSER'ECO 93)

Ci-dessus : Barbecue pour les stagiaires de SFMAD au pôle ESS Thorez…

- 1 animation-buffet sur le thème de l'anti gaspi et l'approvisionnement en circuits courts avec SILVER FOURCHETTE au sein de la résidence pour séniors SALVADOR ALLENDE à STAINS, avec la participation de 20 pensionnaires sous la directive du chef gérant (voir photo ci-dessous).

Ci-dessus : groupe de travail **antigaspi** avec **SILVER FOURCHETTE**

- 2 buffets pour les directrices en départ quittant leurs fonctions à la Médiathèque et à la Maison des Projets (UTRU Plaine Co).

- Nous avons dispensé aussi à 4 sessions d'initiation à l'HACCP/ Sécurité pour une quinzaine de stagiaires chacune à la demande de différents services de la ville.

Ci-dessus : 13 stagiaires sont venues en cuisine élaborer le repas de clôture des fêtes solidaires de Stains et s'initier à la démarche HACCP.

4.1.3 Points de difficulté rencontrés :

Cet accroissement d'activité, surtout en fin d'année, met en lumière des difficultés liées au problème de stockage des denrées préparées (buffet et service self) par un manque d'équipements froids.

Des contraintes en découlent car du fait de ne pouvoir suffisamment préparer en amont de l'évènement, nous cumulons souvent le jour J, une double préparation (buffet, service self et cafétéria).

Une levée de fonds pour l'achat d'équipements froid manquants, entre autres a été effectuée en fin d'année par la direction, la réception du matériel étant prévue début d'année 2020.

4.1.4 Impact environnemental

Mise en place en partenariat avec les acteurs de l'ESS du pôle Thorez (RQS, SFMAD, service EMO) d'un potager pédagogique accessible à tous.

Mise en place de 3 bacs à compost pour les déchets organiques du restaurant.

Réunions de projet pour 2020 avec LES ALCHIMISTES pour une collecte hebdomadaire de déchets organiques réalisée par charrette à cheval.

Mise en place d'une récupération de marc de café hebdomadaire (cafétéria) avec la Ferme des Possible en complément d'engrais naturel aux cultures.

4.1.5 Formation des permanents

Commencée en novembre 2018, Westphalie notre assistante technique a achevé avec brio sa formation qualifiante du Titre professionnel de Cuisinière au Relais restauration en juillet 2019.

Zahir devait intégrer la 11ème promotion du titre ETAIE en décembre mais pour cause de grèves à répétition celle-ci a été reportée au début 2020.

4.1.6 Salariés en parcours d'insertion (SI)

Candidats-es au poste « d'agent polyvalent de restauration », le chantier accueille des personnes éloignées de l'emploi qui peuvent, sans expérience préalable, et sous condition d'aptitude au poste se mobiliser, se remobiliser, découvrir et acquérir les compétences au sein de notre restaurant support de production.

4.1.6.1 Formation en situation de travail des salariés-es en parcours

L'étape première de tout nouveau SI est la période d'intégration au sein du chantier.

Le but est de le familiariser avec les locaux, les équipements professionnels, les membres de l'équipe. Période cruciale pour l'équipe d'encadrement car il s'agit de repérer les premiers freins et aptitudes au poste qui seront évoqués et partagés comme axes de travail et progression lors de la fin de période d'essai en présence du SI, de son responsable encadrant et de sa chargée d'accompagnement.

La phase suivante consiste à inculquer aux SI les bases de l'HACCP et des normes et règles de sécurité, cela en l'affectant à des tâches de production sur différents postes de travail selon un planning de travail par poste le matin et l'après-midi, en tenant compte de ses difficultés sur des tâches plus ou moins complexes selon les procédés de fabrication.

4.1.6.2 Evolution dans la formation en production

L'ouverture de la cafétéria et la plage horaire étendue (jusque 16h00 l'après-midi) nous a amené à modifier l'organisation au sein de l'équipe sur le planning de présence d'une part et l'organisation des tâches d'autre part.

En effet l'équipe de l'après-midi effectue dès la fin de service et le départ de leurs collègues du matin, la mise en place en grosses préparations (nettoyage, épluchage, transformation sans cuisson des denrées pour le buffet et la production chaude du lendemain).

Le salarié acquiert ainsi la notion d'anticipation des tâches et de programmation différée de production. Le but et de l'amener à réfléchir sur les quantités de production en amont en en tenant compte de la production J-1 et ajuster au plus près les préparations pour éviter le manque ou au contraire le gaspillage alimentaire.

La nouvelle plage horaire de l'après-midi plus calme au niveau du service et de la production permet également la mise en place d'ateliers pédagogiques ou de formation personnalisée envers des salariés sur des points non maîtrisés ou en cours d'acquisition.

Les étapes du cursus d'un salarié se déroulent principalement comme suit :

1) Observation du poste, repérage des locaux et équipement, sens de circulation (marche en avant).

2) Préparations simples sans fabrication (découpe, mise en place, rangement).

3) Plonge manuelle et sur machine à convoyeur (utilisation produits, respect des consignes sécurité).

4) Nettoyage des équipements et locaux après production et service.

5) Postes préparation « entrées » et « desserts » (travail en binôme avec SI déjà formé) épluchage, transformation produits, travail sur recette, dressage sur assiette, etc.

6) Réception et contrôle des livraisons, décartonnage, rangement en chambre froide, en réserves, selon DLC (date limite de consommation) et DLUO (date limite d'utilisation optimale), etc.

7) Poste au service « préparations chaude » (travail sur fiches, utilisation des équipements professionnels de cuisson, maitrise des supports écrits).

8) Services à la clientèle au self avec réapprovisionnement, etc.

9) Etiquetage pour traçabilités des produits, relevés des températures, échantillons pour contrôle laboratoire, etc.

10) Tenue de la caisse.

11) Tenue poste cafétéria, fabrications avec ingrédients type snacking, autonomie sur poste de la réalisation / mise place / service / vente clientèle et tenu de caisse.

- A noter que les points 7 et 8 sont généralement assignés aux salariés ayant acquis une maîtrise des points précédents

La répartition de la formation des salariés se fait entre le chef de cuisine en charge de la partie production chaude le matin avec les salariés assignés au poste, suivant le planning de production établie en amont avec les 3 responsables permanents, en tenant compte de l'ancienneté, de l'intégration des nouveaux en binôme et du niveau de savoirs acquis.

L'assistante est en charge de la production « entrées-desserts » et mise en place de la salle.

Les salariés affectés à la cafétéria sont en général du personnel formé et autonome.

Il reste néanmoins sous la surveillance des encadrants.

Chaque étape se déroule sous la houlette de l'équipe encadrante (Chef gérant, Chef cuisinier, Assistante Restauration) qui forme le SI en situation de production.

Le principe est de montrer le geste adéquat et de faire reproduire celui-ci avec les explications spécifiques liées à l'hygiène ou la sécurité du travail, en s'assurant que le SI a compris les consignes et les obligations liées au respect des normes en restauration.

Les SI rencontrant des difficultés dans la progression (compréhension, lecture des consignes, répétition du bon geste) font l'objet d'une attention plus poussée de la part des encadrants et les observations sont débattues avec les chargées d'accompagnement, pour une mise en place de formation linguistique ou de formation complémentaire (HACCP – PRAP – SST - …) avec nos partenaires extérieurs.

4.1.6.3 Suivi des SI

C'est lors d'une réunion hebdomadaire avec l'équipe d'accompagnement que l'équipe d'encadrement expose les évolutions, les difficultés, changements, constats des SI sur poste de travail. Inversement l'équipe d'accompagnement fait part des démarches en cours ou à prévoir, nécessaires au parcours et à la résolution des problématiques rencontrées.

Une évaluation du SI, en sa présence est faite à la mi-parcours. Elle est prévue en deux temps, une auto évaluation du SI d'abord et une évaluation comparée avec l'encadrant et la chargée d'accompagnement dans un deuxième temps. C'est l'occasion, d'échanger posément, de valoriser les acquis et aptitudes, mais également de définir les axes de progression, de réajuster selon le projet de chaque SI en adaptant si nécessaire les tâches sur le poste, les formations internes et externes, en définissant les possibilités de PMSMP sur tel ou tel type de restauration, etc.

D'autres points étapes et formes d'évaluation sont réalisées durant le parcours de manière formelle ou informelle avec le SI afin d'ajuster au plus près dans l'intérêt de son projet et de sa sortie.

5 BILAN D'ACTIVITE DE L'ACI REVALORISATION-TRANSFORMATION

26 salariés en parcours d'insertion. **13678 heures, 7,51 ETP**

3 permanents

23 % de femmes (4,5 points de plus qu'en 2018)

3 salariés âgés de 57 à 60 ans (11,5% de l'équipe). **6 jeunes de 19 à 24 ans** (23 % de l'équipe). **Moyenne d'âge de l'équipe : 34 ans**

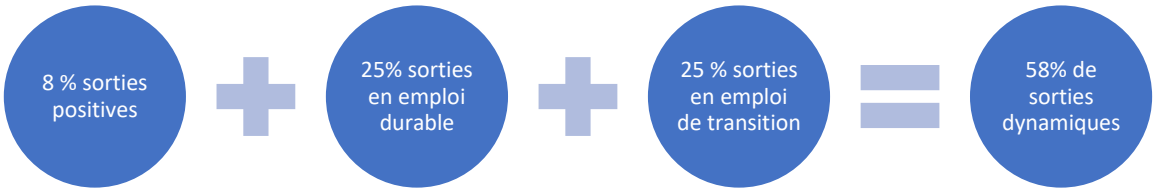
Durée moyenne de parcours : 10,8 mois. 1 parcours de 60 mois et **11 inférieurs ou égaux à 6 mois**

17 fins de parcours. 5 « neutralisées » (licenciements/fin de période d'essai), soit **12 sorties prises en compte**

5 sorties au chômage

6 sorties en emploi : 3 CDI et 3 CDD de moins de 6 mois

1 sortie en formation



8 stagiaires accueillis (POEC « public sortant de bidonvilles », GRETA, Lycée Eugène Henaff, LISAA Paris-école d'architecture).

L'année 2019 a été marquée par une augmentation des activités de production et d'animation au sein de ce chantier. Les sollicitations extérieures (B to B) ont été de plus en plus importantes.

Cela nous a amené à penser une réorganisation pour absorber cet accroissement des commandes, tout en conservant nos capacités d'encadrement de salariés-es en parcours d'insertion.

A été décidée, au 1er trimestre 2019, la création de deux postes d'assistants techniques pour renforcer et appuyer Erik et Antoine, nos encadrants.

Cela a été l'occasion de recruter **Jean-Luc LEVARD** en CDI à compter du 11 mars 2019 en tant qu'assistant technique de l'atelier « bois ». Par contre, le poste d'assistant technique pour l'atelier « métal » n'a pas été pourvu, faute de candidatures.

Christian GRISINGER resté actif bénévole (depuis son départ en 2018) a continué de prendre en charge, en lien avec la directrice et l'équipe, les relations clients et les propositions d'écoconception, de design.

Antoine HAVARD ayant saisi une opportunité professionnelle, nous a quitté en juillet 2019 pour rejoindre Extramuros l'Association à Paris. **Virgile SAIAH** l'a remplacé au pied levé dès septembre 2019.

L'accueil de **Chloé LAVOCAT** en stage d'école d'architecture d'intérieure et de design, à la mi-août, fut précieux et nous a permis de faire évoluer la qualité de nos offres, par des présentations de dessins en 2D.

Parallèlement, nous avions pu grâce à la réussite de la campagne de crowdfunding et à une levée de fonds spécifiques **acquérir et installer de nouvelles machines et outillages**, avec la Générale Industrie à Bobigny et Soudage Universal à Herblay.

5.1 Les Initiations au travail du bois et du métal en réemploi

Nos ateliers d'initiation aux techniques d'assemblage artisanales du bois et de fabrication d'un meuble bois en réemploi à destination du grand public se sont poursuivies et se sont intensifiées avec un nombre croissant de **réservations via notre partenaire Wecandoo** et **via notre site internet**.

En parallèle aux propositions d'initiations « sur mesure » proposées (dont des team building) aux entreprises, collectivités et associations, nous avons répondu à la demande d'**Etudes et Chantiers,** structure partenaire porteuse de la **formation « Technicien.ne et animatreur.trice cycle polyvalent.e »** (dans le cadre de Paris Fabrik) en montant un **module ad hoc d'initiation à la soudure.**

Puis, à compter du mois de novembre 2019 nous avons mis en place un **atelier "Initiation à la soudure à l'arc"** d'une demi-journée et un atelier **"Fabriquez votre propre lampe en métal"** sur une journée.

L'équipe a effectué **10 journées** autour du travail du bois, rencontrant et accueillant ainsi un total de **114 participants**, fiers de repartir avec leur propre réalisation enrichis de la rencontre de nos salariés.es.

L'atelier bois a pour sa part proposé **9 demi-journées d'ateliers** avec un total de **71 participants**.

Ci-dessus : « stagiaires » bois en initiation

5.2 De nouvelles rencontres et partenariats

De belles et prometteuses rencontres ont émergé en 2019 en parallèle aux coopérations déjà existantes, notamment avec :

- Luc et Florent de **Kataba** afin d'entamer un partenariat pour le prototypage et la réalisation d'un produit dont ils sont à l'origine du design, à produire en série, qu'ils souhaitent éditer, en mêlant le réemploi de mobiliers issus des DEA (déchets d'ameublement) et des matières plus nobles et écologiques,

- **Shakti21** souhaitant commercialiser des fours à pain solaires, nous sollicitant pour envisager leur production,

- l'équipe parisienne du projet **Reflow**, porté entres autres par la **Ville de Paris**.
Reflow est un projet de recherche développé par un groupement européen composé de 28 membres : 4 institutions de recherche, 4 industriels, 6 organisations de design, 8 fab labs et PME et 6 villes représentant 10 pays (Danemark, Espagne, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Finlande, Grèce, Roumanie et France). L'ambition ; Développer des solutions constructives innovantes et la valorisation des déchets issus de l'événementiel et des architectures temporaires, avec une attention spécifique au matériau bois. Leurs objectifs ; encourager la valorisation de ces matériaux par l'économie circulaire (collecte, tris, diffusion, réemploi), dans une dynamique locale et à travers un réseau d'acteurs présents sur le territoire. Il s'agit à la fois d'optimiser la valorisation de ces matériaux par l'économie circulaire (collecte, tris, diffusion, réemploi), dans une dynamique locale et grâce à un réseau d'acteurs présents sur le territoire.

- La **Maison Chanel** dans le cadre de son futur bâtiment **Le19M**, futur haut lieu des métiers d'arts sur Aubervilliers.

- la **Ville de Meudon,** qui pour leur ludothèque en construction, par l'intermédiaire de **Valdelia**, nous a consulté, parmi d'autres structures de l'upcycling en prévision de leur AO et de leurs souhaits de recours à des mobiliers issus de **l'économie circulaire.**

- le **collectif ICI de l'Ile Saint-Denis – coopérative LAO**, avec qui nous avons opéré des inter-visites de nos ateliers afin d'imaginer des passerelles et collaborations futures.

- **la Fabrique Sonore « la cassette »**, à Aubervilliers, qui nous a consulté pour le futur aménagement de ses locaux sur le quartier Aubervilliers 4 Chemins.

- l'EPT **EST ENSEMBLE** à travers la visite de 3 membres du service achats et commandes publiques dont Mme OTRAL VOLMER, puis la participation aux groupes de travail initiés par **Leslie PETITJEAN** Chargée de mission économie circulaire de la Direction du développement territoriale et environnemental.

- l'entreprise **COLAS** leader de la construction de routes & filiale du groupe **Bouygues**, en la personne de **Pascal TEBIBEL**, Directeur de la Prospective et Relations Institutionnelles, est venu nous rencontrer et découvrir nos activités, afin de nous mentorer sur la suggestion d'Oben de **REC Innovation**.

- l'EPT **PLAINE COMMUNE** pour l'appel à manifestation d'intérêt sur le **« Métabolisme urbain »** sur lequel nous avons été retenus en réponse groupée avec ***la Régie de Quartier de Stains, la Régie de quartier de St-Denis, APIJ Bat, ICI, Extramuros l'Atelier***. Cet AMI vise à mobiliser les ressources matérielles et humaines du territoire dans le secteur de l'aménagement et de la construction et cela à travers des axes destinés à porter le réemploi, la réutilisation et le recyclage des matériaux du BTP. Plusieurs réunions et groupes de travail nous ont donc réuni avec les autres groupements et acteurs retenus. **Justine Emringer**, Cheffe du projet de la **Direction développement économique / emploi**, appuyée par le PTCE du PHARES, Auxilia Conseil et les participants ont abouti à la signature **d'une charte de l'économie circulaire**.
Parallèlement et en plus de nos régulières collaborations avec les équipes du service **Développement local et ESS** et de **l'UTRU de Stains** de l'EPT, nous avons reçu la visite du **Service Immobilier** avec Mesdames Corinne MIGNON et Séverine DELETRE. Mais également celle de la **Direction de la communication et des partenariats culturels**, représentée par Mme FOURNIER et M. MAROUF. Ces derniers ont sollicité un devis avec plan pour la réfection de l'accueil principal de l'EPT en économie circulaire.

En début d'année se tenait le **Sommet du design de Paris**. L'éco-organisme **VALDELIA**, a présenté quelques-unes de nos créations d'**upcycling solidaire** sur son stand, avant de les acheter. Christian a pu expliquer notre démarche lors de son passage et d'une interview.
En parallèle à cela et à l'AAP des kiosques éthiques, de nombreuses rencontres et échanges ont ponctué l'année 2019, avec l'équipe de **VALDELIA** : Lucie Verdier, Flore-Anne de Clermont, Philippe Dancourt, Sami Chabot et une délégation martiniquaise et guadeloupéenne, Kerstin Mumme, etc.

Initiatives Solidaires **Ambassadrice** du **« In Seine Saint-Denis ».** Le Département de Seine-Saint-Denis a souhaité mettre en avant la vitalité de son territoire, à travers toutes les initiatives d'agriculture urbaine, **de circuits courts**, d'**économie circulaire,** d'**artisanat écoresponsable**, etc.
Notre association y est référencée sur la nouvelle **application mobile** lancée le 5 février 2019 par le **Président Stéphane TROUSSEL** à la Ferme des Possibles à Stains.

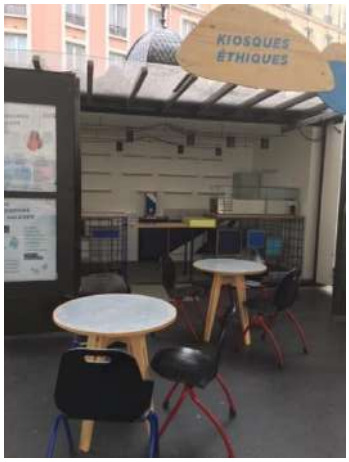
Nous avons participé **au Prix Denfert,** le 17 septembre 2019, vente aux enchères organisée par le Cabinet d'avocats de Dominique TRICAUD et ses associé(e)s, réunissant les artistes et initiatives artistiques qu'ils ont exposés durant 25 ans sur la thématique.

Nous étions également acteur de **l'Innov'day** organisé par la **Gutenberg Agency**, agence de communication très engagée dans la RSE (responsabilité sociale des entreprises). A travers l'exposition de nos créations et productions au sein de leur locaux, nous venions illustrer leur parcours incarné du développement durable, à destination de leurs clients et partenaires.

5.3 Quelques-unes de nos réalisations

Kiosques Ethiques / un projet co-porté par Les Canaux et Valdelia

Médiakiosk a mis à disposition trois kiosques à journaux afin d'en faire de véritables boutiques de proximité entièrement aménagées en économie circulaire.
Notre association a été retenue sur concours pour contribuer à ce beau projet d'aménagement.



Tables de réunion, mobiliers et lampes pour la SEM Plaine Commune Développement (Société d'Economie Mixte) :

L'équipe pluridisciplinaire de la SEM et leur Directrice Générale **Catherine Leger** nous ont confié le renouvellement d'une partie de leurs mobiliers de bureau.

Boites à livres éco-conçues à partir de matériaux provenant de « déchets » issus de l'évènementiel et de la déconstruction.

Ce projet culturel et solidaire qui s'inscrit dans une dynamique territoriale de l'EPT Plaine Commune (politique de la ville et économie circulaire), a amené les services de la **Ville de Pierrefitte** à nous solliciter pour réaliser des boites à livres.

Tables et casiers pour le **Médialab 93** (l'incubateur coopératif des jeunes créatifs urbains en Seine-Saint-Denis.)

Le projet Airbus « A piece of sky » : recycler des pièces et éléments d'avions destinés au rebus

Suite aux 4 prototypes réalisés à partir de hublots démantelés, à l'intention de **Jeremy BROUSSEAU** d'Airbus pour le projet ***A piece of sky,*** **Christian et Erik** se sont rendus à Toulouse pour le shooting de promotion avec les Makers. S'en est suivi courant 2019 la première commande des 3 modèles de lampes à produire au sein de nos ateliers.

5.4 Parutions médiatiques

Le 30/01, nous étions dans l'émission **« Ensemble c'est mieux »** avec **Raphäl Yem** diffusée sur **France 3 Ile de France**.

Le numéro 49 de **« l'Eco » de Plaine Commune** nous a mis sous les projecteurs.

8 TALENTS

INITIATIVES SOLIDAIRES, L'ART OBJET D'INSERTION

Depuis sa création en 2013, l'association Initiatives Solidaires développe des actions dans le but de lutter contre la précarité, le chômage et l'exclusion. La structure coordonne aujourd'hui trois chantiers d'insertion sur le territoire.

La chaîne M6 et l'équipe de l'émission **« 66 Minutes »** ont rendu visite à notre partenaire **WECANDOO** au salon du Made in France qui avait lieu du 8 au 11/11. Notre encadrant bois, Virgile a pu mentionner nos ateliers DIY (« do it yourself ») lors d'une interview et d'une démonstration.

5.5 Origine et traçabilité des matières et matériaux

En 2019, ce sont près de **32 tonnes de matériaux, matières et mobiliers** issus des déchets de l'évènementiel, du bâtiment (construction – déconstruction) et de l'ameublement qui ont été récupérés au sein de nos ateliers d'upcycling et d'artisanats solidaires.

► **6 tonnes de métal** dont 1 tonne d'aluminium, 3 tonnes de métaux divers provenant de notre partenaire ferrailleur à La Courneuve **Derichbourg**, 2 tonnes de tôles d'acier récupérées à l'issue du **défilé DIOR organisé par JAULIN.**

► **22 tonnes de bois** dont 4.5 tonnes de bois « massif » (dont les marches d'escalier du Musée de Cluny), 8.5 tonnes de contreplaqué, 9 tonnes de panneaux (mélaminé, MDF, aggloméré…).

En 2019, nous avons pu compter sur un nouveau partenaire source d'approvisionnement **OPUS** (grande menuiserie événementielle à La Courneuve), qui vient rejoindre nos opérateurs et partenaires que son **PHENIX**, **CO-RECYCLAGE**, **Les Ateliers du spectacle** à Aubervilliers…

► **3 tonnes** de « divers » : panneaux de plexiglas, mobiliers de bureaux, mobiliers de résidence, lampes d'extérieur, via la **SNCF**, **Co-recyclage et Valdelia.**

Nos partenaires et **clients** sont des institutions, collectivités, entreprises, fondations, associations, professions libérales, commerçants, particuliers…
Ils sont nombreux et variés, entre autres ces derniers **nous font confiance** et **nous soutiennent** :

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Ile-de-France

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PREFECTURE DE LA SEINE-SAINT-DENIS

UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen

l'Europe s'engage en Ile-de-France

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

plaine commune GRAND PARIS
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
Aubervilliers Épinay-sur-Seine L'Île-Saint-Denis La Courneuve Pierrefitte-sur-Seine Saint-Denis Saint-Ouen Stains Villetaneuse

Plaine Commune Le PLIE
Plan local pour l'insertion et l'emploi

AUBERVILLIERS

STAINS
VILLE DE

GARANCES
FINANCEUR SOLIDAIRE POUR L'EMPLOI

MAIF

Région îledeFrance

CHANTIER ECOLE ÎLE-DE-FRANCE
Les entreprises sociales apprenantes

Inser'Eco93

in Seine-Saint-Denis

Alteralia

Plaine Commune Développement

seine saint denis tourisme

Office de tourisme Plaine Commune Grand Paris

Plaine Commune Promotion

Resto passerelle PTCE

appui

rue rangoli upcycling solidaire

WE CAN DOO

FURYCOM

PHARES Pôle d'Hospitalité aux Activités à Rayonnement Écologique et Solidaire L'ÎLE-SAINT-DENIS

uniformation

ARBO2

ESS 2024 LA PLATEFORME SOLIDAIRE

LES CANAUX POUR LES ÉCONOMIES SOLIDAIRES ET INNOVANTES

REC DÉVELOPPEMENT

PHENIX

Co Recyclage

ValdeliA Le recyclage au service des professionnels